





N° de dossier D1130991A01 (ARERAM Relais Formation)

N° de dossier D1130950A01 (VIVRE Emergence)

BILAN D'ACTIVITÉ 2020 - 2021

(Convention 2020)

Pass' jeune emploi

ARERAM Relais Formation& VIVRE Emergence

Par Anne-Sophie FRANVILLE et Olivier MARTIN

Bilan de l'action *Pass' jeune emploi*Au 15 décembre 2021

Statistiques sur les jeunes bénéficiaires de la convention 2020 ayant réalisé leur parcours en 2020-2021 :

-	La collaboration entre les 2 structures porteuses du dispositif	P. 3
4	État de réalisation des entrées par prestation	P. 6
4	Identification des partenaires prescripteurs	P. 9
4	Situation administrative des bénéficiaires à l'entrée	P. 9
4	Âge et sexe	P. 10
4	Origine géographique des jeunes entrés sur l'action	P. 11
4	Préconisations à l'issue de chaque prestation	P. 12
4	Insertion en emploi	P. 14
4	Analyse qualitative	P. 16

Annexes

	Tableaux de suivi des prestations	P. 20
	ARERAM Relais Formation	
4	Tableaux de suivi des prestations	P. 28
	VIVRE EMERGENCE	

La collaboration entre les 2 structures porteuses du dispositif

Notre plus-value :

Areram Relais Formation et Vivre Emergence sont deux acteurs historiques, spécialisés et experts dans l'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap ou manquant d'autonomie. Ces deux structures interviennent sur les mêmes territoires, souvent auprès des mêmes publics, ont des compétences complémentaires et surtout partagent des valeurs communes : répondre de manière pertinente, efficace et respectueuse, aux désirs et besoins d'inclusion sociale et professionnelle des bénéficiaires. Ce partenariat permet d'assurer :

- Une offre de service cohérente et homogène. La pertinence de ce partenariat repose sur des méthodes, des outils et des processus de coordination et d'animation partagés et communs. Cette synergie permet de faire évoluer et d'ajuster aux besoins repérés, les contenus pédagogiques et ce, depuis 22 ans.
- Une réactivité optimum dès la prescription transmise par les prescripteurs afin d'inscrire le stagiaire dans une dynamique d'accompagnement et de prise en compte de ses difficultés.
- Une continuité de service dans la durée grâce à une méthodologie éprouvée et à de larges ressources en compétences.

Pilotage du dispositif

Des réunions trimestrielles sont mises place ayant pour objet l'analyse de l'exécution de la convention, et, le cas échéant, la mise en œuvre de plans d'action correctifs partagés.

Le suivi du marché sur le plan quantitatif, qualitatif, administratif et financier porte notamment sur :

- La bonne exécution de la convention, en particulier : le respect des dispositions, la gestion administrative et financière, les difficultés de toutes natures rencontrées dans l'exécution de la convention, le cas échéant,
- Le **contrôle qualité des prestations** : analyse du système d'expression et de prise en compte en continu des avis des bénéficiaires
- Une supervision pédagogique, administrative et qualité: chaque action fait l'objet d'un travail d'ingénierie auquel participe l'équipe pédagogique intervenant sur nos deux centres de formation portant sur les principes d'intervention, d'évaluation, de déclinaison et d'articulation des prestations.
- La **démarche de formation continue** pour le personnel : Dans le cadre de la gestion des ressources humaines et tout au long de ces années, les 2 structures se sont engagées
 - dans la professionnalisation des équipes pour s'adapter aux évolutions socio-économiques, technopédagogiques et des différents types de publics,
 - dans un effort permanent d'ingénierie pédagogique au service des formateurs afin de les outiller pour la conduite des prestations de formation et de les accompagner dans l'innovation,
 - dans la mutualisation et la mobilisation de l'intelligence collective en faveur de la créativité et de l'innovation.
 - dans le respect des règles de déontologie et de confidentialité.

Chaque structure organise également la formation des personnels administratifs impliqués dans l'exécution de la convention.

Les échanges de pratiques

Les années de collaboration entre nos 2 structures ont permis aux formateurs d'échanger sur leurs pratiques respectives au fil de l'eau et de se transmettre leurs nouvelles ressources.

Des échanges de pratiques présentiels sont organisés deux fois par an. Il réunissent tous les acteurs intervenant sur le dispositif.

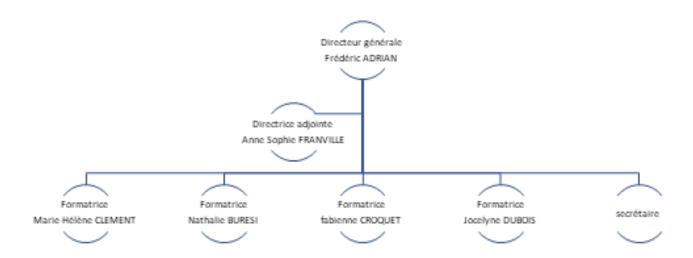
Ces échanges de pratiques reposent sur une démarche réflexive qui permet une prise de distance par rapport aux situations. Le partage entre pairs ; le dialogue met en évidence les pratiques professionnelles de chacun. Le formateur prend conscience de ses actes.

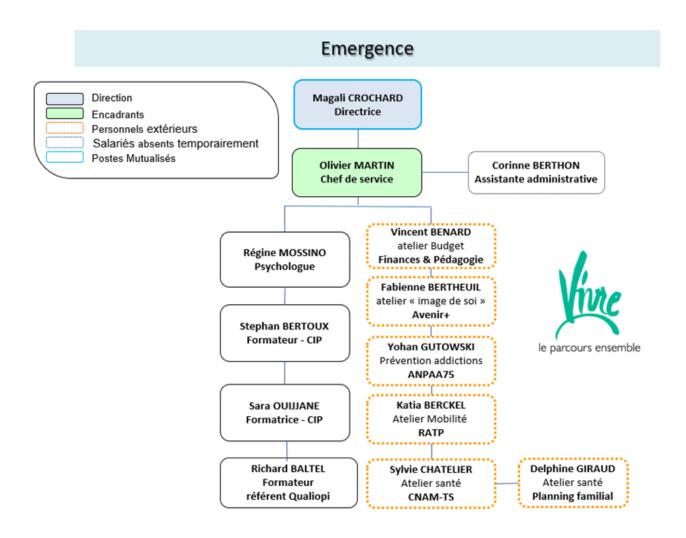
C'est aussi le lieu privilégié pour s'enrichir de l'expérience de ses pairs au travers de l'approche de situations problèmes, l'analyse des démarches, la confrontation des solutions et la mutualisation des informations, pour développer les compétences requises pour animer la prestation.

Il s'agit enfin de mutualiser, d'élargir et/ou de renforcer le travail de partenariats dans la recherche de solutions extérieures utiles à l'avancée des parcours individuels (dispositifs, professionnels...).

Organigramme fonctionnel de chaque structure

ARERAM Relais Formation





STATISTIQUES SUR LES JEUNES AYANT INITIE LEUR PARCOURS EN 2020

ÉTAT DE RÉALISATION DES ENTRÉES PAR PRESTATION

Suite à la réception d'une fiche de liaison par un prescripteur, nous recevons les jeunes dans le cadre de deux entretiens de positionnement (« **Premiers RDV** »).

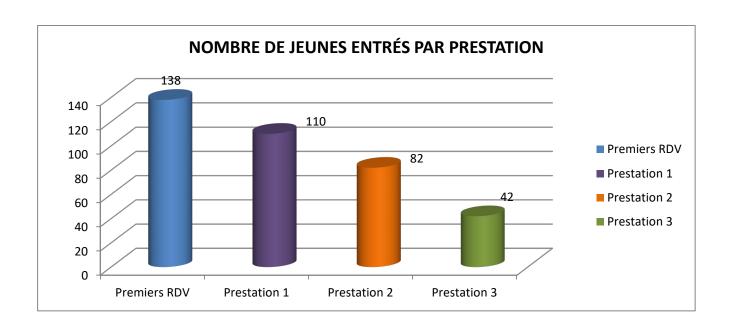
Si la candidature semble pertinente, le jeune est positionné sur la **Prestation 1**, « Évaluation des capacités dans le cadre du projet professionnel », d'une durée de 3 semaines.

À l'issue de cette évaluation, nous proposerons à certains jeunes de poursuivre leur parcours sur la **Prestation 2,** « *Élaboration et validation du projet professionnel* », pour une durée de 5 mois.

Quant aux autres jeunes, une orientation plus pertinente leur est proposée vers un dispositif mieux adapté.

À l'issue des 5 mois, nous proposons aux jeunes ayant validé un projet professionnel en entreprise de poursuivre leur parcours sur la **Prestation 3**, « *Appui à l'intégration en emploi* », sur une période de 6 mois maximum.

ENTRÉES PAR PRESTATION							
	% de passage en prestation suivante						
Premiers RDV	68	70	138				
Prestation 1	62	48	110	79,7%			
Prestation 2	48	34	82	59,42%			
Prestation 3	20	22	42	30,4%			



4 groupes de jeunes ont été accueillis sur le site de l'ARERAM mais seulement 3 groupes sur le site d'Emergence. Cela est dû aux conséquences du premier confinement et au manque de prescriptions reçues sur le groupe de juin.

Sur 2020 nous avons accueilli 110 jeunes sur la prestation 1. Pour rappel, en 2019 nous avions accueilli 136 jeunes sur cette même prestation.

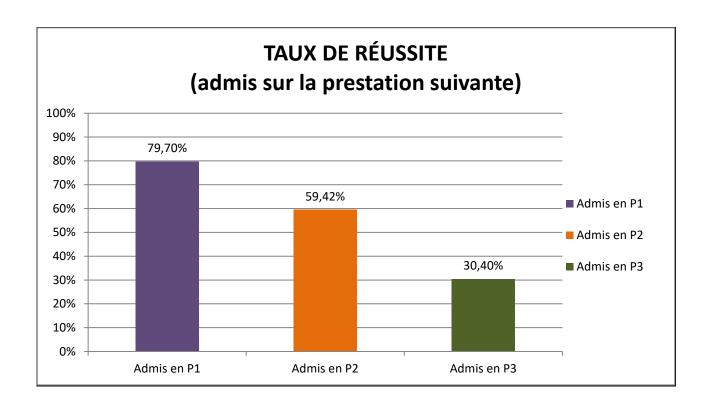
28 jeunes ont été vus que lors des premiers entretiens de positionnement, mais ils n'ont pas intégré par la suite le module « Évaluation des capacités dans le cadre du projet professionnel » (P2).

Voici quelques raisons identifiées, une des principales raisons de la baisse étant bien sûr la pandémie :

- Le profil du jeune n'était pas en adéquation avec les objectifs du dispositif :
 - Pas suffisamment autonome dans les transports;
 - o Pas prêt pour une insertion professionnelle à court terme ;
 - o Problèmes de comportement et manque de savoirs-être professionnels ;
 - o Troubles psychiques non stabilisés;
 - o Problématiques de santé non stabilisées (épilepsie, par exemple).

Dans ce contexte-là, nous proposons une réorientation adaptée à la situation du jeune.

- Une autre opportunité s'est présentée à eux pendant la même période :
 - o Entrée en formation;
 - o Entrée en emploi;
 - o Entrée en ESAT.
- Le jeune a abandonné avant l'entrée en « SAS de positionnement » :
 - o N'est pas intéressé suite aux échanges durant les premiers entretiens ;
 - Ne s'est pas présenté (abandon);
 - O Situation sociale non propice (problèmes d'hébergement, problèmes financiers...).
- Les prescriptions étaient non conformes :
 - Dossier MDPH non déposé;
 - o Situation administrative incompatible avec le travail.



Sur l'ensemble des jeunes dont les candidatures nous ont été soumises par nos prescripteurs, près de 80% ont intégré le dispositif pour réaliser, durant 3 semaines, une « évaluation des capacités dans le cadre du projet professionnel » (P1). Les 20% restant correspondent à des prescriptions non adaptées au dispositif.

59,42% des jeunes ayant réalisé l'évaluation ont ensuite été positionnés sur la prestation suivante (P2) « Élaboration et validation du projet professionnel » (contre 69,8% l'an passé) ; les 20% non retenus ont reçu de notre part des propositions d'orientation alternative.

30,4% des jeunes intégrés en P2 ont pu valider un projet professionnel en entreprise lors de leur dernier stage de 4 semaines (contre 46,3% l'année dernière).

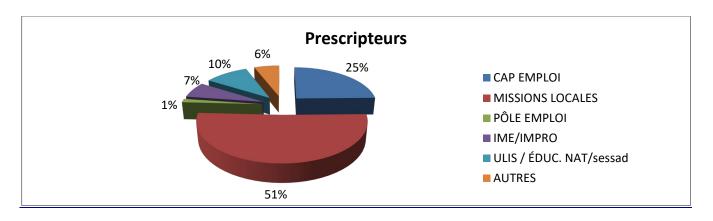
Ces jeunes ont ainsi accédé à la dernière prestation P3, « *Appui à l'intégration dans l'emploi* », où ils ont eu 6 mois pour concrétiser leur insertion professionnelle ou entrer dans un parcours de formation. Nous avons choisi d'augmenter la durée de prise en charge pour certaines sessions qui ont subi le confinement afin de leur permettre de valider un projet par le biais de stages en entreprise.

Les chargés d'insertion professionnelle ont rencontré beaucoup de difficultés à trouver des lieux de stage car beaucoup d'entreprises étaient fermées ou avaient choisi de ne plus accueillir de stagiaire, fonctionnant à effectif réduit durant cette période. Cette période de flottement à généré plus d'abandon de parcours et de démobilisation de la part du public accompagné partiellement en distanciel par obligation.

Les 19% restants n'ayant pas validé de projet professionnel en milieu ordinaire ont été réorientés vers une structure plus adaptée.

IDENTIFICATION DES PARTENAIRES PRESCRIPTEURS

	ARERAM	EMERGENCE	TOTAL	%
CAP EMPLOI	6	28	34	24,7%
MISSIONS LOCALES	40	31	71	51,1%
PÔLE EMPLOI	0	2	2	1,5%
IME/IMPRO	1	8	9	6,6%
ULIS / ÉDUC. NAT/	14	0	14	10,2%
AUTRES (SAAJ, FOYER, SAVS, SESSAD,			8	5,9%
SAMSAH, MDPH)	7	1		
TOTAL	68	70	138	100%



Nous recevons toujours majoritairement des prescriptions émanant des Missions Locales, mais nous notons une forte augmentation de la part des Cap Emploi et des ULIS, en revanche une diminution de moitié des prescriptions par les IMPro qui évitaient les sorties de leur public durant la pandémie.

SITUATION ADMINISTRATIVE DES BÉNÉFICIAIRES À L'ENTRÉE

	ARERAM	Emergence	TOTAL
RQTH	41	52	93
CDAPH enfant	1	7	8
AAH (sans RQTH) / carte d'invalidité	1	0	1
CDAPH en cours	25	11	36
TOTAL	68	70	138

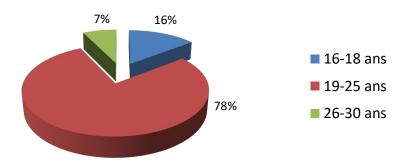
La proportion de jeunes bénéficiant de la RQTH à leur entrée dans le dispositif reste stable par rapport à l'an passé.

Pour rappel, les jeunes disposant d'une « CDAPH enfant » doivent effectuer la demande de « CDAPH Adulte » à l'entrée du dispositif.

TRANCHE D'ÂGE

	ARERAM	Emergence	TOTAL	%
16-18 ans	3	17	20	14,5 %
19-25 ans	60	48	108	78,26 %
26-30 ans	5	5	10	7,24 %
TOTAL	68	70	138	100%

Jeunes par tranche d'âge



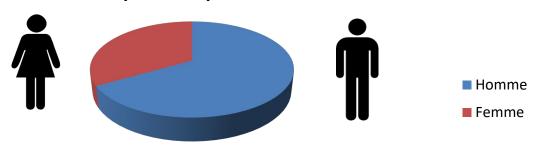
Nous accueillons essentiellement un public majeur sur la tranche d'âge 19-25 ans. Cette année nous constatons une augmentation des jeunes sur la tranche 16-18 ans correspondant aux jeunes sortant d'ULIS.

Si des personnes mineures sont accueillies, nous privilégions celles qui atteindront l'âge de 18 ans durant leur parcours sur le dispositif. En effet, rares sont les entreprises qui embauches des mineurs.

SEXE

	ARERAM	Emergence	TOTAL	%
Hommes	49	47	96	69,56%
Femmes	19	23	42	30,43%
TOTAL	68	70	138	100%

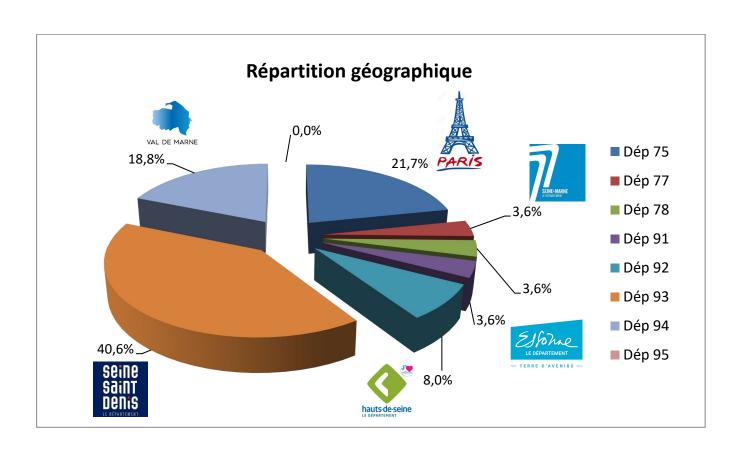
Répartition par sexe



On constate que le public féminin est de moins en moins présent parmi les jeunes accompagnés et cette tendance ne fait qu'augmenter.

ORIGINE GÉOGRAPHIQUE DES JEUNES ENTRÉS SUR L'ACTION

Département	ARERAM	Emergence	TOTAL	%
Dép. 75	6	24	30	21,73%
Dép. 77	1	4	5	3,62%
Dép. 78	0	5	5	3,62%
Dép. 91	0	5	5	3,62%
Dép. 92	1	10	11	7,97%
Dép. 93	55	1	56	40,57%
Dép. 94	5	21	26	18,84%
Dép. 95	0	0	0	0%
TOTAL	68	70	138	100%



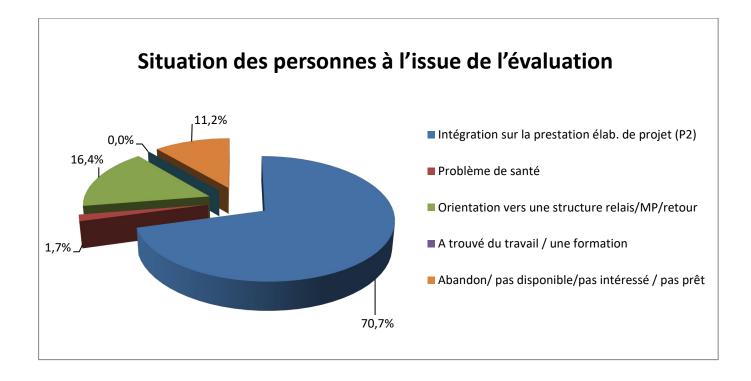
Nous constatons de plus en plus de prescriptions centrées sur le public du département 93 pour le site de l'ARERAM situé à Pantin, en revanche le site parisien d'Emergence bénéficie de prescriptions avec une plus grande diversité géographique.

Il y a toujours très peu de candidats issus du département 95.

PRÉCONISATIONS À L'ISSUE DE CHAQUE PRESTATION

P1 « SAS de positionnement »

Situation des personnes à l'issue de l'évaluation	ARERAM	Emergence	TOTAL	%
Intégration sur la prestation élab. de projet (P2)	48	34	82	70,68%
Problème de santé	1	1	2	1,72%
Orientation vers une structure relais/MP/retour	8	11	19	16,37%
A trouvé du travail/une formation	0	0	0	0%
Problème administratif/frein social	0	0	0	0%
Abandon/pas disponible/pas intéressé/pas prêt	11	2	13	11,2%
TOTAL	68	48	116	100%

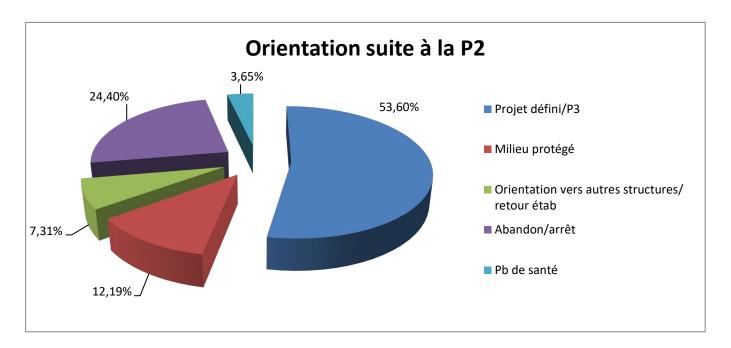


La proportion des jeunes qui ne sont pas entrés (Abandon/pas disponible/pas intéressé/pas prêt) a presque doublé cette année.

On voit en effet davantage de jeunes ayant déjà plusieurs propositions au moment de la prescription et qui ne choisissent pas PJE, souvent pour des raisons financières. En effet, le dispositif de propose pas de rémunération et les impacts financiers de la crise sanitaire sur les familles se fait déjà ressentir (ex : perte d'emploi d'un des parents).

P2 « Élaboration et validation du projet professionnel »

Orientation suite à la P2	ARERAM	Emergence	TOTAL	%
Projet défini/P3	22	21	43	53,6%
Milieu protégé	9	1	10	12,19%
Orientation vers autres structures/ retour étab	1	5	6	7,31%
Abandon/arrêt	13	7	20	24,4%
Pb de santé	3	0	3	3,65%
TOTAL	48	34	82	100 %



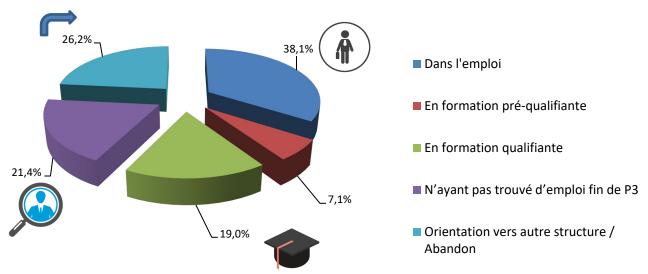
Parmi les jeunes ayant intégré la P2, 53,6% ont validé un projet professionnel en milieu ordinaire de travail. On note une forte augmentation des abandons sur le Relais Formation cette année, en grande partie suite au COVID (peur des parents de confronter leur enfant au risque de contamination lié à l'accompagnement en collectif ainsi qu'au transport). La reprise du parcours PJE suite au confinement (déconfinement) a été très difficile à accompagner et a également généré des arrêts de parcours. Globalement, malgré une situation peu propice à l'insertion professionnelle, plus de la moitié des jeunes ont pu concrétiser leur projet de travailler en milieu ordinaire et ont pu bénéficier du module 3 « Appui à l'intégration en emploi ».

P3 « Appui à l'intégration dans l'emploi »

SITUATION DES JEUNES AU 30 décembre 2020

	ARERAM	Emergence	Total	%
Dans l'emploi	10	6	16	38,1%
En formation pré-qualifiante	2	1	3	7,1%
En formation qualifiante	3	5	8	19%
Milieu protégé	0	0	0	0%
N'ayant pas trouvé d'emploi fin de P3	1	8	9	21,42%
Orientation vers autre structure / Abandon	4	2	11	26,2%
TOTAL	20	22	42	100%

SITUATION AU 30 NOVEMBRE 2018



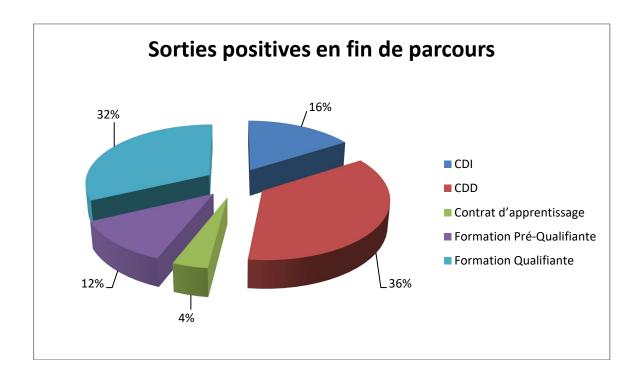
Cette année, malgré les freins engendrés par la pandémie, les équipes ont réussi à trouver des solutions pour beaucoup de jeunes accompagnés. Les stages ont été plus difficiles à trouver et la mise à l'emploi a été complexe pour certains projets.

Depuis le début de l'année 2021, les jeunes ont pu profiter du redémarrage de l'économie et ainsi trouver des opportunités plus fréquentes (stages, formations et emploi) notamment dans les domaines les plus impactés par la crise sanitaire.

INSERTION EN EMPLOI

Résultats d'insertion des bénéficiaires de la convention 2020

	ARERAM	EMERGENCE	Total	%
CDI	1	3	4	16%
CDD	9	0	9	36%
Contrat d'apprentissage contrat pro	1	0	1	4%
Formation Pré-Qualifiante	2	1	3	12%
Formation Qualifiante	3	5	8	32%
TOTAL	16	9	25	100%



Cette année, si le nombre de contrats de travail a augmenté par rapport à l'an passé, les contrats à durée indéterminée restent minoritaires. On subit les incertitudes économiques ressenties par les entreprises, frileuses à s'engager sur le long terme. La forte demande liée à la reprise d'activité dans l'hôtellerie a permis des entrées en formation dans ce secteur particulièrement impacté l'année précédente. Vente et grande distribution restent grand pourvoyeur d'offre d'emploi, souvent adaptées à notre public.

MOYENS HUMAINS DÉDIÉS À LA RÉALISATION DU DISPOSITIF

Fonctions et postes associés :

La fonction de pilotage et de coordination :

- Est garante de la mise en œuvre et du respect du cahier des charges
- Représente la structure auprès de l'AGEFIPH
- Centralise et diffuse les informations au sein du partenariat
- Participe aux réunions de bilan semestrielles avec l'AGEFIPH
- Regroupe les données statistiques
- Présente les analyses quantitatives et qualitatives de la convention
- Propose et déploie un plan de professionnalisation des ressources humaines affectées à la prestation
- Participe à l'animation de la démarche qualité et de la démarche de progrès
- Constitue l'équipe pédagogique et recrute le cas échéant
- Sélectionne les formateurs, assure leur intégration et leur formation
- Déploie les moyens matériels nécessaires à la mise en place de la prestation
- Formalise le kit pédagogique et forme son équipe pédagogique
- Anime des temps de régulation auprès de l'équipe pédagogique
- Réalise les plannings d'intervention
- Anime et formalise les bilans en fin de session
- Réalise les états mensuels d'activité (extranet)

Le formateur intervenant :

- Anime et régule les différents types d'activités d'apprentissage (présentiel, distanciel, synchrone, asynchrone) à la demande du coordinateur pédagogique
- Apporte aux apprenants une aide méthodologique et individualise les apprentissages
- Évalue l'acquisition des compétences
- Effectue le suivi des travaux réalisés par les bénéficiaires concernant les modules/ séances qu'il a animées
- Rend compte de la progression des bénéficiaires et de tout évènement survenu en séance, le cas échéant

L'assistant administratif

- Adresse les convocations pour participer à l'information collective
- Informe les prescripteurs de la décision du recrutement
- Constitue les demandes d'aides incitatives individuelles à l'entrée et si besoin de l'aide au parcours vers l'emploi des personnes handicapées.
- Renseigne sur l'Extranet AGEFIPH
- Réalise les opérations mensuelles d'activités
- Centralise les fiches d'émargement (centre et entreprise) des bénéficiaires
- Constitue et tient à jour les dossiers individuels des jeunes

ANALYSE QUALITATIVE

2020-2021, une période en dents de scie

D'abord impactées par un confinement brutal et imprévisible, nos équipes ont dû faire preuve d'agilité et d'adaptabilité pour proposer aux jeunes une continuité dans leur parcours.

Le retour dans nos centres de formation s'est fait en juin 2020, mais la reprise de l'activité lié à l'insertion professionnelle a été grandement freinée par la fermeture de nombreuses entreprises dans les secteurs d'activités vers lesquels nous accompagnions habituellement les bénéficiaires.

En septembre 2020 une reprise (presque) normale a pu être engagée, mais le confinement de novembre a été très difficile à appréhender pour les jeunes et leur famille, créant de nombreuses incertitudes sur leur avenir, de fortes craintes sanitaires ce qui a engendré une démotivation pour certains parmi les plus fragiles, donnant lieu à des abandons.

La crise sanitaire a également eu un impact sur le nombre de prescriptions car les conseillers Mission Locales et Cap Emploi étaient le plus souvent en télétravail et les contacts étaient moins fluides entre les conseillers et nous.

De nombreux investissements réalisés :

Une montée en gamme en termes d'équipement pédagogique via un équipement numérique de pointe : chaque structure a investi dans un grand écran interactif qui permet de travailler avec les jeunes à la fois en présentiel et en distanciel grâce aux webcams intégrées.

Des aides exceptionnelles AGEFIPH pérennisées :

Nous avons pu ainsi équiper de nombreux jeunes qui en avaient besoin, avec du matériel et des logiciels nécessaires au suivi des ateliers en distanciel. Pour cela nous avons fait de nombreuses demandes d'aides aux parcours via les conseillers Mission Locales.

Prolongation de la durée d'accompagnement pour certains groupes :

Le déficit de prescription vers notre dispositif qui a été constaté suite à la succession des confinements n'a pas permis à Emergence de constituer un groupe suffisant pour le mois de juin. Mais, afin de permettre à tous les jeunes d'effectuer des stages en entreprise, la durée des modules P2 et P3 a été prolongée. De ce fait, sur le site d'Emergence les heures prévues par la convention ont bien été réalisées avec les 3 groupes pris en charge.

Face à la fracture numérique :

Depuis le premier confinement, nous formons dorénavant systématiquement les jeunes en début de parcours, afin qu'ils acquièrent les compétences et l'autonomie suffisante pour suivre les ateliers en distanciel.

Les injonctions sanitaires nous ont amené à limiter les présences en centre. Nous avons acquis l'équipement nécessaire pour réaliser des ateliers mixtes (une partie des jeunes en présentiel, l'autre en distanciel) : Webcams, micro-casques, éclairages, haut-parleurs, ...

Le gros travail effectué pour palier la fracture numérique a porté ses fruits. Les jeunes deviennent assez à l'aise et s'adaptent de mieux en mieux aux changements d'organisation. Ils lisent leurs mails de façon plus systématique et consultent plus régulièrement leur agenda. L'utilisation d'une plateforme de CV en ligne a permis à la fois l'amélioration de la mise en forme de ces derniers, mais également beaucoup plus de simplicité pour les jeunes pour les mettre à jour seuls, sans se soucier des difficultés techniques de mise en forme que nous rencontrions avec les outils bureautiques standards.

Impact des contraintes sanitaires :

Les risques sanitaires ont rapidement inquiété le public accueilli, leur famille, mais également les professionnels qui les accompagnent.

L'application des mesures sanitaires a été réalisée dès le début : achat de masques, de gel hydroalcoolique, de désinfectant, de savon et d'essuie-mains (en quantité inhabituelle). Les salles ont été aménagées au mieux afin de mettre en place la distanciation sociale. Des procédures sanitaires ont été définies, des affichages et bien évidement de nombreux ateliers ont été créés afin d'informer le public sur les bonnes pratiques afin d'éviter la propagation de l'épidémie. Certains jeunes n'ont pas souhaité se déconfiner et reprendre les activités en présentiel.

Présentiel ou distanciel ... un ressenti différent pour les jeunes accompagnés :

Les contraintes sanitaires nous ont obligé à nous adapter et à innover. La mise en place des ateliers à distance a été une petite révolution pour nos équipes. Il a fallu non seulement se familiariser à de nouveaux outils, mais également adapter nos contenus. Ce travail d'ingénierie pédagogique a été très prenant.

Après plusieurs mois de pratique, les jeunes ressentent une réelle différence entre les ateliers en présentiel et ceux en distanciel. Rien ne remplace l'efficacité du présentiel à leurs yeux. Ils montrent également leur plaisir de se retrouver « en vrai ».

Depuis 2021, nous avons réduit le nombre d'ateliers en distanciels, mais nous continuons à les préparer systématiquement en début de parcours. Les entretiens individuels, en revanche, peuvent être proposés de façon très adaptée, afin d'éviter les temps en transport inutiles pour les jeunes.

Nous avons toujours été convaincus des bienfaits de l'accompagnement en collectif, de l'effet de groupe qui tire la plupart des jeunes vers le haut, les incitant à se lancer, à s'autoriser à essayer de nouvelles choses, à découvrir le monde de l'entreprise à travers des périodes de mise en situation qui, pour la plupart d'entre eux, est plus longue que ce qu'ils avaient vécu jusque-là. On peut ajouter que le collectif en présentiel est à la fois plus efficace et beaucoup plus simple à gérer pour les professionnels. En effet, les interactions restent parfois difficiles à arbitrer en distanciel.

2020 c'est aussi la Démarche Qualité Qualiopi

La certification QUALIOPI nous permet de mettre en avant la qualité de toutes nos actions de formations, quelle que soit l'étape du déroulé de l'action de formation :

- Information sur l'offre de formation, et notamment précisions sur les conditions d'accessibilité.
- Conception et actualisation des formations.
- Traitement des demandes de formation.
- Qualité des prestations de formation.
- Cursus du stagiaire, et notamment adaptation, méthodes, outils, supports aux besoins des stagiaires en situation de handicap.
- Organisation des formations, et notamment adaptation des durées et rythmes, aux besoins des stagiaires.
- Respect des exigences des organismes financeurs.
- Amélioration continue des prestations.

ARERAM Relais Formation

Notre organisme de formation a obtenu le certificat Qualiopi le 24 novembre 2020. Cette certification est venue confirmer tout le travail engagé depuis 2012 sur la professionnalisation de notre centre de formation.

Vivre Emergence

Le centre de formation est en cours de certification Qualiopi (le label OPQF a été obtenu dès 2015)