



Clôture et bilan du dispositif d'accompagnement renforcé au retour à l'emploi des salariés de Mory Ducros et Mory Global

Tome 2 : ANNEXES

Philippe DOLE

Membre de l'Inspection générale des Affaires Sociales

2014-037R
Novembre 2020

SOMMAIRE

AVERTISSEMENT.....	5
ANNEXE 1 :	7
1 LE DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT RENFORCE ASSOCIE AU GROUPEMENT D'OPERATEURS DE MULTIPLES INSTITUTIONS ET ACTEURS, GAGE DE COHERENCE QUI CONTRIBUE DE FAÇON DECISIVE A L'OBTENTION DE RESULTATS	7
1.1 DES ADMINISTRATIONS ET PARTENAIRES IMPLIQUES	7
1.1.1 <i>Une écoute et un soutien constants des cabinets des ministres.....</i>	8
1.1.2 <i>Des relations avec les Administrateurs judiciaires constructives et devenues confiantes</i>	8
1.1.3 <i>La DGEFP, attentive au bon fonctionnement des instances, à l'écoute des différents acteurs.....</i>	8
1.1.4 <i>La DGT garante du respect des procédures en sortie de conflit</i>	8
1.1.5 <i>La Direction générale de Pôle Emploi : un partenaire proactif et efficace</i>	8
1.1.6 <i>L'appui professionnel et l'expertise de l'OPCA Transport et services</i>	10
1.1.7 <i>Le soutien actif et constant des Préfets et des DIRECCTE.....</i>	10
1.1.8 <i>Des représentants des salariés, pleinement investis et à l'écoute de leurs mandats</i>	11
1.1.9 <i>Le Groupement, opérateur composite proactif, à l'écoute des parties et du Pilote</i>	11
1.2 DES DIFFICULTES ORGANISATIONNELLES ET JEUX D'ACTEURS PARFOIS DIFFICILE A SURMONTER	12
1.2.1 <i>Une gestion délicate des congés de fin d'activité CFA :.....</i>	12
1.2.2 <i>La promesse de recrutement en entreprise publiques non tenue.....</i>	12
1.2.3 <i>Une mobilisation des Cap Emploi , mais un soutien plus distant de l'Agefiph (190 ex salariés bénéficiaient de RQTH)</i>	13
ANNEXE 2 :	15
1 DES MESURES CORRECTIVES POUR INTENSIFIER L'ACCOMPAGNEMENT (EXEMPLES).....	15
1.1 DES DIFFICULTES ENREGISTREES AU SEUIL DE L'ETE 2014 APPELAIENT UNE ACTION CORRECTIVE VIGOUREUSE	15
1.2 UN EXEMPLE DE REGULATION OPERE PAR LE COPIL NATIONAL	15
ANNEXE 3 :	17
1 LE PROCESSUS D'ACCOMPAGNEMENT SE DECLINE EN TROIS PHASES OPERATIONNELLES.....	17
1.1 LA PHASE DE DEMARRAGE DU DAR.....	17
1.2 LA PHASE D'ACTIVATION DU DAR.....	18
1.3 LA PHASE DE MOBILISATION VERS L'EMPLOI	20
ANNEXE 4 :	25
1 UNE ETUDE COMPARATIVE DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES QUE LA LINEARITE DES PROJETS DE RETOUR A L'EMPLOI A RENDU NECESSAIRE (EXTRAITS).....	25
ANNEXE 5 :	31
1 UN APPUI SOCIAL POUR REDUIRE LES FREINS S'OPPOSANT A L'ACCES A L'EMPLOI.....	31
ANNEXE 6 :	37
1 UN FINANCEMENT MOBILISANT NOTAMMENT DES FONDS DE L'ETAT ET DES FONDS STRUCTURELS DE L'UE	37
1.1 L'ÉTAT ET L'UE INTERVIENNENT A UN NIVEAU EXCEPTIONNEL PERMETTANT UN ACCOMPAGNEMENT DANS LA DUREE DE TOUS LES SALARIES LICENCIES	37
1.2 LE BUDGET DU PSE ET SON USAGE SE SONT AVERES ADAPTES AUX CIRCONSTANCES	39
1.3 UN FINANCEMENT SOUPLE DE LA FORMATION A PERMIS DE SURMONTER LES RIGIDITES DU DISPOSITIF CSP EN 2014 ET 2015	40
SIGLES UTILISES	41

AVERTISSEMENT

Les annexes qui suivent intègrent des éléments complémentaires d'analyse et de capitalisation

Les éléments présentés résument les pratiques instaurées, décrivent des process et méthodes mis au point entre le groupement et les différents acteurs et partenaires concernés.

Ils présentent également des extraits de l'étude comparative sur les trajectoires de retour à l'emploi réalisée avec le Groupement et l'Observatoire des transitions professionnelles porté par les FONGECIF et le FPSP

Ils comprennent enfin des éléments budgétaires afférents au dispositif

ANNEXE 1 :

1 Le dispositif d'accompagnement renforcé associé au groupement d'opérateurs de multiples institutions et acteurs, gage de cohérence qui contribue de façon décisive à l'obtention de résultats

1.1 Des administrations et partenaires impliqués

Les administrations et partenaires institutionnels mobilisés autour de ce plan de retour à l'emploi, ont su jouer la coopération et la résolution collective des difficultés au fur et à mesure qu'elles surgissaient, contribuant à instaurer le climat de confiance indispensable à la réussite du PSE et de son pilotage

La communication entre les membres du comité d'entreprise, de même qu'avec les services de l'Etat (DGEFP, Inspecteurs du travail, Direccte), l'équipe de la DG Pole Emploi en charge du suivi du plan, et le groupement, a rendu nécessaire la mise en place d'une méthode de suivi des situations individuelles à partager.

Des signalements sur des situations individuelles posant difficultés, ont été soit le fait des représentants du personnel auxquels s'adressaient les salariés, soit parfois même en début de processus directement les salariés. L'intérêt de tous était que ces situations puissent être examinées au sein des instances habilitées (DP-CE), afin que les situations précises des salariés soient bien identifiées et qu'il y soit répondu. Un tableau de suivi partagé a permis de s'assurer en commission régionale de suivi qu'une réponse a pu être apportée à chaque situation remontée.

Parmi les multiples signalements :

- Des erreurs de noms et fichiers de salariés, des règlements d'avances ou soldes de CP adressés sans bordereau (les salariés ne savent pas à quoi les chèques qu'ils reçoivent correspondent),
- Des personnes non convoquées par le Groupement, une interruption de service sur Valenciennes...
- Des informations différentes données (ex. sur Rennes) par les consultants/ à celle données à Paris...
- La mise en cause des critères d'ordre de départ, et les choix de substitution en cas de départ volontaire.

Les représentants des salariés et syndicats n'ont pas ménagé leur temps et engagement pour contribuer à soutenir les personnes, convaincre certains de se faire accompagner, souligner les incohérences apparues ici ou là, voter les décisions d'usage du PSE, et participer à la régulation du dispositif.

1.1.1 Une écoute et un soutien constants des cabinets des ministres

Tout au long de ce processus, et malgré le changement régulier d'interlocuteurs au sein des cabinets ministériels, le pilote a eu un accès direct avec les directeurs de cabinets et conseillers concernés. Le Directeur de cabinet a sollicité l'accord des partenaires sociaux, pour qu'après la prise de fonction de DG du FPSPP par le Pilote, celui-ci soit autorisé à poursuivre le pilotage national du dispositif. Les conseillers du Ministre du Travail en exercice ont présidé plusieurs réunions associant le groupement d'opérateurs, la DGEFP, Pole Emploi, notamment chaque fin d'année et lorsqu'il s'est agi de préparer la clôture du dispositif en liaison avec Pole Emploi. Le cabinet du Ministre de l'Economie et des Finances a organisé une rencontre avec les compagnies de bus engagées dans le dispositif des « Cars Macron », assurant les liaisons moyenne distance en métropole, afin de faciliter des recrutements d'anciens Mory.

1.1.2 Des relations avec les Administrateurs judiciaires constructives et devenues confiantes

La multiplicité des situations pour lesquelles les administrateurs judiciaires ont été sollicités, a trouvé auprès d'eux une écoute, attention et une volonté manifeste de résoudre les problèmes ou difficultés soulevées. Au fil du temps la confiance s'est établie avec la quasi-totalité d'entre eux, au cours des différentes phases de procédure (un seul ayant manifesté une certaine lenteur dans l'exécution des dépenses, notamment s'agissant des remboursements de frais des représentants des salariés mandatés).

1.1.3 La DGEFP, attentive au bon fonctionnement des instances, à l'écoute des différents acteurs

Attentive au pilotage national et territorial en liaison avec la Direccte, la DGEFP a participé de façon très active au fonctionnement du dispositif, en organisant puis veillant à la résolution de l'ensemble des aspects administratifs, financiers prévus au PSE. Elle a assuré le secrétariat du COPIL national, en proposant les compte rendus au pilote national. Notamment s'agissant des engagements de l'Etat, elle a su sur la durée procéder aux anticipations indispensables, et au suivi attentif des commissions régionales, de la bonne exécution du budget du PSE, du bon fonctionnement de l'allocation temporaire dégressive (ATD), et de la mobilisation constante des Direccte. Elle a joué un rôle décisif dans la bonne mise en œuvre des dispositions du DAR, et constitué un soutien précieux au pilote national.

1.1.4 La DGT garante du respect des procédures en sortie de conflit

La DGT a apporté à la demande du pilote, son concours à des moments cruciaux, en venant expliquer aux représentants des salariés des points de droit délicats, notamment pour ce qui concernait l'exercice des mandats des RP et leur protection. Elle a ainsi contribué dans les premiers mois à dédramatiser des situations parfois tendues. Elle a, à ce titre, contribué à l'instauration du climat de confiance recherché.

1.1.5 La Direction générale de Pôle Emploi : un partenaire proactif et efficace

Dès les premiers jours, le travail accompli en liaison avec la DGEFP, Pole Emploi (et l'OPCA transports pour la bourse de l'emploi T Clic) a permis avec les administrateurs judiciaires de préparer les phases administratives et d'information et de faciliter la constitution des dossiers d'indemnisation (afin

d'éviter toute rupture dans le versement des premières allocations dont disposeront les personnes licenciées). Les modalités de coopération administrative avec Pôle Emploi pour faciliter les inscriptions ont en effet été établies par les Administrateurs judiciaires à très bref délai avec la DG Pôle Emploi. Les conseillers du groupement mobilisés sur le DAR ont facilité la complétude des dossiers à l'occasion de leurs entretiens.

Pôle Emploi a témoigné d'une attitude aidante, et a notamment su s'adapter aux difficultés administratives lourdes que les dysfonctionnements de la base RH ont suscité.

Les dates et lieux des réunions d'information collective ont été organisés conjointement entre Pôle-Emploi et le groupement, accompagnées d'une lettre individuelle adressée à chacun des salariés licenciés pour l'inviter à se présenter à ces réunions.

Une convention de coordination a été conclue entre Pôle-Emploi et le groupement. Elle avait notamment vocation à s'assurer du processus de sanction en cas de manquement des adhérents au dispositif d'accompagnement renforcé.

Pôle Emploi a contribué, notamment en Ile de France, aux démarches de remotivation entreprises à l'initiative du COPIL National, en mobilisant sa prestation « atelier booster ».

Les relations avec le groupement ont également été formalisées sur les relais territoriaux d'information, une délégation de suivi CSP par le groupement au moyen de l'interface Prestappli, le suivi conjoint de cohortes pour la consolidation des résultats, enfin plus récemment pour le passage de relais de suivi des Mory Ducros (décrit dans le rapport) pour lesquels le budget du PSE n'est plus opérant depuis le 31/12/19.

Pôle Emploi, en liaison avec la DGEFP et le groupement, a assuré la reprise de suivi des personnels Mory Ducros non reclassés, au 31/12/19, dans les conditions décrites dans le présent rapport.

PARTENARIATS : POLE EMPLOI

- + Pôle emploi est effectivement un acteur et partenaire important au regard du CSP et de l'ARE.
- + Nos relations ont été formalisées au travers d'une convention de coopération précisant nos rôles respectifs, et se sont exercées à deux niveaux :
 - Au niveau national pour fixer, en lien avec la DGEFP, les règles de fonctionnement (notamment modalités de sortie du DAR),
 - Au niveau régional pour la mise en œuvre coordonnée sachant que les relations construites localement avec PE se sont avérées efficaces notamment sur les relais d'information de la situation de certains adhérents
- + Délégation de suivi CSP par le Groupement : inscriptions plus rapide des adhérents DAR avec délégation des PIB et utilisation de l'interface Prestappli.
- + Plusieurs réunions ont été réalisées avec Pôle Emploi pour parfaire la connaissance des mesures CSP et notre interlocutrice BEATRICE PESTONIT a toujours été disponible pour répondre aux questions du groupement, et avancer sur des dossiers.
- + Après une forte implication de Pôle Emploi, la fin du CSP pour les adhérents ont parfois générés dans certaines régions une présence moins régulière de Pôle Emploi.



Source : Groupement – Copil national du 12/03/20

1.1.6 L'appui professionnel et l'expertise de l'OPCA Transport et services

L'OPCA Transport a pris en charge, avec le concours d'un ADEC signé avec la DGEFP, le portage technique et financier de la bourse Emploi T clic. Il s'est également engagé dans la lutte contre l'illettrisme en facilitant la mobilisation de son offre de formation T Sesame. Enfin l'instruction et la gestion des prises en charge des projets de formation mobilise l'OPCA Transport, avec le soutien du FPSPP.

Le Pilote national est intervenu au côté de l'OPCA Transport fin avril 2014, pour recadrer le travail des consultants, afin disposer d'une offre de formation adaptée, d'entrer dans une fourchette de prix raisonnable et conforme aux dossiers comparable gérés pour d'autres entreprises. En effet il appartient aux consultants de négocier les prix (et non aux bénéficiaires), aussi une fourchette de prix et durée par type d'action leur a été communiquée par l'OPCA T. Pour les bénéficiaires la prise de contact avec les organismes de formation était nécessaire pour appréhender les conditions de déroulement de celle-ci et effectuer un positionnement permettant d'ajuster le projet de formation en fonction des acquis.

1.1.7 Le soutien actif et constant des Préfets et des DIRECCTE

Très mobilisés sur le volet économique et social, les Préfets ont organisé de multiples rencontres avec le concours des élus et des entreprises du secteur pour, accompagner les difficultés de la sous-traitance de MORY, et soutenir des actions collectives de recrutements en faveur des salariés licenciés. Les DIRECCTE ont organisé les commissions de suivi, en liaison avec la DGEFP, et assuré

jusqu'à ce jour, avec le concours de Pôle Emploi, et des représentants des salariés mandatés au plan local, leur fonctionnement et les actions de régulation au plan local en découlant.

1.1.8 Des représentants des salariés, pleinement investis et à l'écoute de leurs mandants

Les représentants du CE aux commissions régionales de suivi, comme au COPIL National, ont joué un rôle déterminant et très utile au plan national et régional pour la régulation du dispositif. Outre le point sur le suivi de l'accompagnement des salariés licenciés par Mory-Ducros, systématiquement documenté dans chaque réunion de Copil régional par l'examen du séquençement de l'accompagnement de 10 cas concrets, un point spécifique pour les entreprises sous-traitantes a été également assuré.

Ils ont joué un rôle de facilitateur et informatif déterminant sur l'ensemble de la durée du dispositif, parfois au détriment de leur propre reclassement. Ils n'ont pas ménagé leur temps et engagement pour participer à la régulation du dispositif. Leur attachement à résoudre chaque situation difficile, à maintenir le lien avec leurs anciens collègues de travail, notamment ceux ne donnant plus signe de vie, leur refus de renoncer à rechercher des solutions personnalisées a constitué une formidable source de motivation collective et doit être salué.

La mobilisation des dispositifs de réduction de l'illettrisme leur doit beaucoup, car ils ont su convaincre bien des récalcitrants de s'inscrire et d'être assidu à ces séquences de formation.

1.1.9 Le Groupement, opérateur composite proactif, à l'écoute des parties et du Pilote

Le groupement s'est attaché à relever le défi posé par l'effet de taille et de dispersion des sites d'accueil (71). Composé de trois opérateurs différents, peu accoutumés à travailler ensemble, il a pu globalement surmonter les effets induits par la diversité de ses composantes, en faisant le choix de la répartition géographique et laissant ainsi une autonomie à chacune des entités. Les instances de pilotage ont mis à jour des différences de comportement et écarts méthodologiques que le coordonnateur du groupement s'est attaché à réduire, avec le tact nécessaire.

La coordination du groupement, assurée par SODIE-Sémaphores, par ailleurs bien acceptée par les deux autres opérateurs AFPA transitions et BPI, a joué pleinement son rôle, intermédiaire efficace dans la résolution de difficultés locales, surgissant dans certaines entités.

On ne peut pas caractériser par ces seules entités, les démarches exemplaires ou à l'inverse critiquables observées au cours de ces six années, tant celles-ci sont plus le fait de personnalités incarnées par tel ou tel responsable ou consultant. Au-delà de différences culturelles (notamment s'agissant de l'AFPA), l'empreinte organisationnelle de chacun des opérateurs n'est pas apparue de façon avérée, ce qui s'explique par la prégnance du cahier des charges et du modèle de restitution choisi au plan régional et national.

La définition de méthodes d'examen des situations individuelles, le modèle d'élaboration et de gestion de projets de formation construits par le COPIL au plan national avec l'appui de l'OPCA TS, la convention conclue avec Pole Emploi, le suivi de gestion par la DGEFP et les mandataires ont contribué à structurer des méthodes communes et à l'émergence d'une culture partagée.

En dépit des difficultés signalées dans le rapport, sur un site, comme pour le suivi de certains décrocheurs, le cahier des charges a été respecté dans l'ensemble, et le niveau de sortie (comparable à d'autres dispositifs de reclassement) est plus le reflet de problématiques sociales lourdes et d'un

climat conflictuel propre à Mory Ducros et au contexte, qu'à mettre au passif des acteurs du groupement.

La coordination aura été assurée de façon pragmatique, rigoureuse et volontaire, à la hauteur de la confiance que lui ont accordée le Pilote et la DGEFP.

1.2 Des difficultés organisationnelles et jeux d'acteurs parfois difficile à surmonter

1.2.1 Une gestion délicate des congés de fin d'activité CFA :

Les dispositions de l'accord de branche relatives à la cessation d'activité, ont donné lieu à des arbitrages délicats avec les Ministères chargés des Transports et du Travail, inscrits dans le protocole de fin de conflit.

280 salariés auront bénéficié de ce dispositif, dont les conditions d'éligibilité étaient plutôt complexes. Un effort particulier de communication envers les salariés a donc été réalisé impliquant les consultants du Groupement, et particulièrement l'organisme gestionnaire KLESIA.

Au sein de KLESIA, chargé de gérer les dossiers CFA, une interlocutrice a été dédiée au dossier MORY DUCROS. L'ensemble des dossiers ont été préparés avec l'appui du groupement.

Le congé de fin d'activité instauré par protocole d'accord du 31/05/2011 entre partenaires sociaux, est assorti de contributions financières des entreprises et de l'Etat, et de contreparties d'embauches. Il est accessible dans le cadre du droit commun aux entreprises de la profession, dans une rupture du contrat de travail par démission. Les dispositions adoptées au titre des « carrières longues », permettaient d'accueillir jusqu'au 31/03/14, des postulants âgés de 55 ans et ayant conduit 25 ans au moins des tracteurs (ou véhicules) de transport marchandises de plus de 3,5t, dans des entreprises de transport. Le seuil d'âge a été relevé, depuis le 01/04/14 de 3 mois supplémentaires tous les quadrimestres. L'âge d'accès (hors carrière longue), est désormais de 57ans. Le bénéfice du CFA est acquis pour les salariés licenciés de MORY DUCROS, sous réserve des conditions d'ancienneté de conduite précitée, par décompte des conditions d'âge lors de la rupture du contrat de travail (fin de préavis). Les allocations sont servies à compter du mois qui suit l'acceptation..

Des difficultés sont apparues pour la complétude des pièces : mentions insuffisantes sur le certificat de travail les intitulés incomplets et ne permettant pas d'attester de la qualité de chauffeur de VRM de + de 3,5t), retards dans la remise des bulletins de salaires.

La mise en place de l'accompagnement social dès le début 2019 a également révélé des défauts d'information pour un salarié, mal informé qui aurait pu en bénéficier. Il s'est ensuivi un accès en retraite retardé, géré par la référente sociale

1.2.2 La promesse de recrutement en entreprises publiques non tenue

Une grande difficulté à mobiliser de façon opérationnelle, les engagements pris par les entreprises publiques auprès des Ministres et des syndicats de MORY DUCROS, lors de la discussion du PSE en janvier et février 2014. a altéré sur ce point l'image et crédibilité de la parole publique.

RATP

Si une préparation sans expérience a pu contribuer à de piètres résultats en Ile de France pour les modalités de recrutement présentées par la RATP, une nouvelle session a été préparée par SODIE, pour dépasser ces difficultés. Au final la DRH, a préféré recruter des demandeurs d'emplois issus d'une session de formation mise au point depuis plusieurs années. Malgré de multiples interventions, elle n'aura pas facilité non plus la mise en relation du groupement avec le responsable des filiales en province dont les coordonnées ne lui ont jamais été communiquées. Au final une seule personne a été recrutée, et a en définitive pris un autre emploi.

La Poste

Malgré la mobilisation des équipes du groupement dans les régions concernées convenue avec lui, le coordonnateur national de cette opération pour La Poste a indiqué que son entreprise ne pourrait recruter au final que 6 ex-salariés Mory Ducros, « compte tenu de la restructuration à laquelle devait faire face La Poste ». Le constat dans ces conditions était que l'engagement réel tenu ne serait alors que de 2%. Il a également été mentionné que La Poste était fortement encouragée à embaucher un volume important des contrats d'avenir.

Rappelons que la Poste s'était engagée, selon le protocole signé par les Ministres sur **300 recrutements au plan national**.

GEODIS

Dès le point de situation réalisé avec GEODIS le 5 décembre 2014 (en liaison avec l'OPCA-T et le groupement), il apparaissait que les profils exigés étaient surévalués (l'ex d'un offre d'assistante de direction avec un niveau bac + 5 a été citée par les représentants des salariés)

Les engagements pris au nom de l'Etat furent dès lors décrédibilisés, ce qui a provoqué l'amertume des représentants des salariés, et des propos peu amènes vis-à-vis des engagements pris.

Au-delà de difficultés éprouvées par les personnes qui se sont projetées sur ces opportunités et fondaient des espoirs de retour à l'emploi dans ces entreprises, le plus grave a été le discrédit porté par les attitudes désinvoltes des directions de ces entreprises, vis-à-vis de la déclaration commune signée par les ministres.

1.2.3 Une mobilisation des Cap Emploi , mais un soutien plus distant de l'Agefiph (190 ex salariés bénéficiaient de RQTH)

Sollicité par les soins du Pilote national, le représentant national mandaté par l'AGEFIPH a rappelé que les délégations régionales de l'Agefiph étaient le bon interlocuteur compte tenu du caractère diffus du PSE (87 agences sur le territoire national).

Le groupement s'est engagé à lui transmettre un état des lieux des salariés en situation de handicap (150 personnes TH recensées par le groupement) en vue d'une rencontre où l'objectif était de travailler sur une fiche de liaison sur les éléments à porter à la connaissance des salariés afin d'informer et accompagner ceux qui iraient vers une RQTH.

L'AGEFIPH au plan national, s'est montré par la suite plus distant, sa direction précisant que cela sortait du cadre de ses missions. Toutefois au cas par cas, au plan régional et sur sollicitation du DAR, les CAP Emploi ont bien coopéré pour la résolution de situation de personnes handicapées.

ANNEXE 2 :

1 Des mesures correctives pour intensifier l'accompagnement (exemples)

1.1 Des difficultés enregistrées au seuil de l'été 2014 appelaient une action corrective vigoureuse

La procédure de recrutement à la **RATP**, mise en œuvre de façon précipitée, sans une préparation suffisante des candidats (cf. RC réunions du 23/07 et du 30/09), a profondément déçu les salariés et les a fragilisés (quoique l'on puisse penser du niveau très élevé d'exigence de la RATP) ;

La mobilisation médiocre des personnels sur les différents ateliers proposés (taux de fréquentation faible jusqu'en septembre), a retardé la préparation des projets de retour à l'emploi, de formation, et les mises en situation de travail ;

Un nombre d'évènements emploi et rencontres entreprises réduit en raison de ces différents retards, s'est avéré **de qualité et quantité inégales selon les opérateurs.**

1.2 Un exemple de régulation opéré par le COPIL national

Au 23 juillet 2014, lors de la réunion du comité de pilotage national, le Pilote national a souligné les insuffisances des premiers résultats enregistrés et sollicité du groupement SODIE BPI AFPA, la mise en œuvre d'un plan d'actions et de résolution des difficultés constatées, afin **d'intensifier la prospection d'emplois, les mises en relation (forum, job dating, périodes travaillées...) et la préparation à la recherche active d'emplois, pour remobiliser les salariés vers des solutions emplois.**

Ce plan d'actions présenté en COPIL national le 12 septembre 2014, a été déployé sur l'ensemble du territoire, et s'est traduit sur le dernier trimestre par le doublement des résultats enregistrés en solutions de reclassement et une fréquentation moyenne des antennes par les bénéficiaires du dispositif en hausse très sensible (le coefficient de contact mensuel moyen depuis le début du dispositif est passé de 0,9 à 1,53/mois).

Le niveau de fréquentation enregistré ainsi était à mettre au crédit de la mobilisation de tous : les équipes du groupement, et l'intensification des évènements emploi proposés, la création de news letters, les messages incessants relayés par les représentants des salariés auprès des bénéficiaires, les procédures de relances et avertissements annoncés ou engagés conformément aux décisions prises en COPIL.

Priorités présentées par le groupement en septembre à la suite des constats établis lors du COPIL du 23 juillet

1. Améliorer le taux de réussite aux épreuves de sélection et entretiens de recrutement (notamment LA POSTE, RATP, etc.)
2. Inciter les adhérents à participer aux entretiens & ateliers et, clarifier certaines situations ("préretraite", salariés en emploi conservé)
3. Mobiliser les adhérents pour qu'ils participent aux rencontres employeurs
4. Communiquer auprès des Partenaires
5. Intensifier l'information et le suivi des candidats
6. Renforcer l'autonomie des candidats notamment sur les savoirs de base et l'utilisation de l'outil informatique
7. Prioriser et soutenir l'accès à l'emploi
8. Dynamiser la création d'entreprise
9. Renforcer l'accompagnement des salariés handicapés
10. Renforcer le formalisme des relations avec les RP dans les copils

ANNEXE 3 :

1 Le processus d'accompagnement se décline en trois phases opérationnelles

Conformément au dossier de réponse du groupement (SODIE BPI AFPA Transitions), au cahier des charges, qui a été retenu lors de l'appel d'offres, le DAR se décompose en trois phases opérationnelles : démarrage et définition du projet professionnel, activation du projet professionnel, mobilisation vers l'emploi détaillées dans les éléments fournis ci-après par le groupement.

- **3 Cabinets : Couverture de l'ensemble des bassins d'emploi : 87 sites**
- **Les Ressources : Plus de 200 consultants mobilisés :** Consultants RH, experts création, experts retraite, psychologues du travail, ingénieurs de formation....
- **3 cabinets donc 3 systèmes d'information et de suivi différents, avec des niveaux d'appropriation complexes en fonction du Cabinet :** développement de traitements complémentaires, d'applications de données, formations/Réunions avec le groupement, recadrage reporting
- **Représentants des Cabinets :** manque de stabilité des interlocuteurs AFPA/BPI
- **Temps de pilotage et d'études** important et non valorisé économiquement

Source : Groupement COPIL national du 12/03/20

1.1 La phase de démarrage du DAR

La Première partie de la mission s'est déroulée sur une période courte 6 semaines, s'agissant notamment de déployer le dispositif afin de répondre aux besoins d'informations et de conseils des salariés MORY DUCROS, suite à une longue période d'attente sans activité.

Pour répondre à cette situation, le groupement a mobilisé des moyens humains et matériels importants et ce en quelques jours :

- 24 février : Ouverture de 3 « N° VERT » à destination des 4.800 salariés de MORY DUCROS : plus de 2200 appels
- 24 février : Mise à disposition de 85 sites pour accueillir des salariés en proximité de leur lieu de travail
- 27 février : Envoi des courriers d'invitation des salariés aux réunions d'informations collectives avec Pôle Emploi
- 6 mars : Animation des Réunions d'Informations Collectives sur l'ensemble de la France :
 - 2 806 salariés ont bénéficié d'une information collective ou individuelle
 - 117 Réunions d'Information Collective réalisées sur le mois de mars qui ont accueilli 2 564 salariés et 242 Entretiens individuels
- 4 avril : fin du délai de réflexion pour les premiers salariés licenciés et début de la période d'accompagnement (2331 salariés licenciés)

A l'issue de la phase d'information sur le Dispositif d'Accompagnement Renforcé, l'Espace Accueil Dialogue a permis de recevoir

- 2 081 personnes en entretien individuel (entretiens EAD : 2 840 entretiens avant adhésion au DAR)
- 1 457 personnes en atelier de « vérification administrative »

L'objectif de ces entretiens :

- Répondre à toutes les interrogations des salariés (volontariat, mobilité interne, procédures en cours, etc.),
- Faire en sorte que les salariés ne subissent aucune interruption de revenu du fait des démarches administratives nécessaires à l'ouverture de leur droit (appui à la constitution des dossiers),
- Instruire les dossiers CFA avec de nombreuses incertitudes quant à la reconduction des accords paritaires ou « dérogation SERNAM »

mise en œuvre d'une Cellule Psychologique : ayant eu peu de succès, compensé par les espaces d'écoute et de dialogue

Objectif :

- Privilégier l'instruction des demandes de formations en mobilisant l'ensemble des acteurs et mesures (OPCA Transports, DIF, Pôle Emploi, PSE, Régions, ex-salariés) sachant qu'il a été nécessaire, au préalable, de créer les règles permettant de mettre en place les co-financements indispensables (procédure validée le 3 juillet 2014). Il est rappelé que les directives données, en lien avec les engagements pris, étaient : « Seul l'OPCA Transports est habilité à refuser les demandes de formation »,
- Nécessité d'engager rapidement les formations car les habilitations par exemple n'avaient pas été renouvelées, et des nécessités au niveau des savoirs fondamentaux et des bases informatiques
- Parallèlement, les candidats ont été accompagnés dans l'élaboration de leur projet professionnel et l'acquisition des techniques de recherche d'emploi,
- Prises de contacts, élaboration et mise en opération à partir du mois de juin des processus de recrutement avec les entreprises publiques.

Source : Groupement SODIE-BPI-AFPA Transitions doc bilan Mory Ducros

1.2 La phase d'activation du DAR

- + L'organisation et la mise en place des premiers forums emplois et jobdating,
- + L'engagement des processus de recrutement concernant les emplois proposés par les **entreprises publiques**
 - RATP : 50 recrutements projetés en Ile de France,
 - LA POSTE : 300 recrutements projetés répartis sur l'ensemble de la France,
 - GEODIS : 30 recrutements projetés,
- + L'intensification de la collecte d'offres d'emploi et le positionnement des adhérents au DAR,
- + L'Elaboration du plan d'action de rentrée : « Plan d'action priorisé à l'accès à l'emploi et soutenu (renforcement et intensification d'actions en cours et mise en place d'actions nouvelles) »,
- + Le renforcement de l'accès à la maîtrise des savoirs de base au travers de l'OF retenu par l'**OPCA Transports : METHODIA**.

- + **Résultats obtenus :**
 - Planification de près de 80 événements emploi d'ici la fin de l'année,
 - Mise à disposition permanente des adhérents de plus de 13 000 offres d'emploi,
 - Présentation et validation du plan d'action de rentrée en commission de suivi,
 - Mise en œuvre de plus de 40 réunions d'information sur les savoirs de base (plus de 400 participants volontaires) pour 120 inscrits à la formation METHODIA.
 - En complément, réalisation à l'initiative du groupement d'une évaluation des savoirs de base des adhérents ayant permis de mettre en exergue les candidats qui ne s'étaient pas manifestés et de les faire entrer dans un parcours de formation adaptée.

Source : Groupement SODIE-BPI-AFPA Transitions doc bilan Mory Ducros

Aperçu des projets bâtis pour Mory Ducros

2 - Les parcours de transition professionnelle



2 390 projets professionnels identifiés

□ Répartition des projets professionnels :

Type de projet	Nbre candidats	%	Type de projet	Nbre candidats	%
DAR - Emploi Direct	1094	45%	DAR - Emploi Direct	1094	46%
DAR - Emploi post formation	759	31%	DAR - Emploi post formation	759	32%
DAR - Emploi post reconversion (+300h)	303	13%	DAR - Emploi post reconversion (+300h)	303	13%
DAR - Création d'entreprise	80	3%	DAR - Création d'entreprise	80	3%
DAR - Projet Personnel	36	1%	DAR - Projet Personnel	36	2%
DAR - Retraite / CFA	118	5%	DAR - Retraite / CFA	118	5%
En cours	23	1%	Total général	2390	100%
Total général	2413	100%			

- 77% des adhérents ont pour projet professionnel une recherche d'emploi direct ou post formation



Aperçu des projets bâtis pour Mory Global

1. Les parcours de transition professionnelle



1 931 projets professionnels identifiés

□ Répartition des projets professionnels :

Type de projet	Nbre candidats	%	Type de projet	Nbre candidats	%
DAR - Emploi Direct	1188	61%	DAR - Emploi Direct	1188	62%
DAR - Emploi post formation	461	24%	DAR - Emploi post formation	461	24%
DAR - Emploi post reconversion (+300h)	186	9%	DAR - Emploi post reconversion (+300h)	186	10%
DAR - Création d'entreprise	40	2%	DAR - Création d'entreprise	40	2%
DAR - Projet Personnel	4	0%	DAR - Projet Personnel	4	0%
DAR - Retraite / CFA	52	3%	DAR - Retraite / CFA	52	3%
En cours	30	2%	Total général	1931	100%
Total général	1961	100%			

- 98% des projets sont finalisés
- 84% des adhérents s'orientent vers une recherche d'emploi direct ou post formation



1.3 La phase de mobilisation vers l'emploi

A noter que le DAR dispose pour faciliter le retour à l'emploi de plus de **15 000 emplois** actualisés en permanence dont :

3 359 offres dans le secteur **Transport – Logistique** ;

Les 3000 offres de la plateforme T Clic Emploi

Une **prospection ciblée** au regard des projets professionnels des candidats ;

Des évènements -entreprises et sessions de job dating

Des ateliers de préparation et appui à la recherche d'emploi

Une bourse de l'emploi a également été a été mobilisée rapidement (dès juin 2014), conformément aux dispositions du PSE et du protocole de fin de conflit MORY, avec le soutien des organisations professionnelles et de l'OPCA transports et services dans le cadre d'un ADEC, avec cependant un effet partiel de double emploi avec la bourse de l'emploi du DAR. Cet outil s'est avéré néanmoins très utile pour les entreprises du secteur.

Les consultants, une fois le projet professionnel établi avec l'adhérent au DAR, et bâti le CV, assurent les mises en relation avec les entreprises. Les ateliers proposés aux adhérents soutiennent au plan méthodologique la préparation de ces rencontres, complétées par les évènements (salons, job-dating) organisés, notamment en 2014 et 2015, avec le concours de la branche professionnelle, des collectivités et Préfets.

- + Les priorités fixées pour la troisième période :
 - Clarification de la situation des candidats : Emplois conservés, retraites, CFA, etc.
 - Soutien à la mobilisation des candidats : renforcement des ateliers, activation des forums emploi, etc.
 - Activation/Mobilisation tous les acteurs du DAR pour optimiser le retour à l'emploi : Relance des entreprises publiques et locales, renforcement de la prospection et des positionnements, etc.
- + L'ensemble des priorités étant soutenu par une communication renforcée : affichage, newsletter, etc.

Thématiques
401 - Atelier "Recherche d'emploi"
407 - Atelier "Forum Emploi"
334 - "Atelier Club activation"
11 Atelier vérification administrative
216 - Atelier - Mon curriculum Vitae
224 - Atelier - Ma préparation à l'entretien de recrutement
218 - Atelier - Ma préparation à la recherche d'un emploi
333 - "Atelier point d'étape"
220 - Atelier - Mes compétences, mon projet professionnel
238 - Atelier 'Savoirs de base'
225 - Atelier "Stratégie de recherche d'emploi"
334 - Atelier "Rechercher activement un emploi"
223 - Atelier "les outils de la recherche d'emploi"
212 - Atelier - La découverte du marché de l'emploi
301 - Atelier "Rédiger ma lettre de motivation "
201 - Atelier "connaissance du marché du travail / cible emploi"

Thématiques
480 - Atelier "Aide aux démarches administratives"
214 - Atelier - Mes envies et mes compétences
231 - Atelier Formation " Techniques de recherche d'une formation"
210 - Atelier - Mon changement de situation
455 - Atelier : "Sensibilisation à la création et à la reprise d'entreprise"
227 - Atelier "Savoir se présenter en 3 mn"
221 - Atelier "Identifier et lever les freins d'accès à l'emploi"
178 - Atelier "Utiliser Internet pour ses recherches"
433 - Ateliers spécifiques _ Se préparer à passer des tests
241 - Atelier 'Prospecter activement les entreprises'
411 - Ateliers fondamentaux _ Le réseau
322 - Atelier "Internet niveau A : Utiliser l'outil informatique"
409 - Atelier 'Coup de poing'
000 - Atelier RENCONTRE APPUI CONSEIL
000 - Atelier Maitriser les techniques de recherche d'emploi
Autres

Source : Groupement SODIE-BPI-AFPA Transitions doc bilan Mory Ducros

❑ Bourse d'emploi du groupement

Bourse d'emploi du groupement actualisée en permanence.

Avec les différents outils des cabinets :

- Plateforme d'emploi
- Prospection
- Réseau

- Une cinquantaine de forums emplois – job dating ont été proposé très tôt dans l'accompagnement
- Retours des entreprises : pour certains les entreprises ont trouvés des profils intéressants mais pour la grande majorité, il y avait des problématiques liées à la langue (compréhension des consignes de sécurité...), certaines déconvenues au niveau des contrats (CDD ou CTT, rémunération, mobilité...)
- Constat : au-delà de la difficulté à mobiliser ces entreprises qui ont déjà un important vivier de candidatures : les salariés étaient peu motivés : licenciement était trop récent, cours de formation, image négative des entreprise, les représentants du personnel ont été très aidants dans ces actions, incitant les adhérents à s'y rendre, mais sans réel résultats à l'issue.

Valeurs	2014			2015		Total général
	TRIM 2	TRIM 3	TRIM 4	TRIM 1	TRIM 2	
Nbre événements	8	8	51	84	16	145
Nbre entreprises	208	13	157	785	40	1 209
Nbre Postes à Pourvoir	116	110	235	862	27	1 350
Invités	169	132	1 018	1 187	350	2 854
Présents	83	90	672	693	40	1 578
Taux participation	48%	68%	66%	58%	11%	56%
CV remis	38	89	862	1 140	44	2 173
Entretiens	41	71	604	631	88	1 433
Refus employeurs	1	15	95	57	1	169
Refus candidats	1	13	7	2	1	24
Propositions embauche	7	1	21	24	3	56
CDI	7		7	1	1	16
CDD		1	4	4		9
CTT			10	19	2	31

❑ Suivi des positionnements candidats

Recherche d'emploi	PROPOSITION DE CANDIDATURE	REFUS POSITIONNEMENT CANDIDAT	ENTRETIEN	REFUS CANDIDAT APRES ENTRETIEN	REFUS EMPLOYEUR ET SANS SUITE	RELANCE ENTREPRISE	REPRISE D'ACTIVITE	DONT MORY DUCROS
Offres collectées par le groupement	28 016	3 972	3 339	266	5 801	216	8 046	4 455
Forum Job Dating								
Positionnements sur les offres du marché								

Source : Groupement SODIE-BPI-AFPA Transitions doc bilan Mory Ducros

La conclusion de contrats courts (CDD ou CTT < à 6 mois, non retenus comme une solution finalisée vers l'emploi) contribue, comme précisé dans le rapport, à l'accès à l'emploi durable.

Elle permet aux deux parties de se connaître et d'avoir envie de poursuivre la relation de travail durablement. Elle témoigne également de la vitalité du marché du travail. A la demande du pilote, les règles de gestion du CSP ont été assouplies pour encourager l'acceptation de tels contrats.

Les tableaux ci-dessous illustrent sur la durée de l'accompagnement la corrélation entre les reprises d'activité < à 6 mois et les reclassements durables. On observe également la hausse significative des résultats, à l'issue du plan d'actions décidé au cours de l'été 2014.

La prise d'emplois précaire est plus marquée pour les Mory Global, pour lesquels le niveau de difficultés sociales et d'illettrisme s'est avéré moindre, et dont le nombre de sortie volontaire ou pour abandon est également moins important.

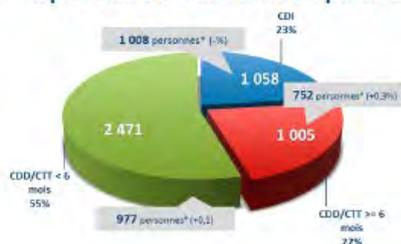
On peut également observer, avec le fléchissement constaté (illustré dans les graphiques ci-dessous) pour Mory Ducros dès le printemps 2017 (pour Mory Global à l'été 2018), l'utilité de la mise en place des opérations de remobilisation et d'appui social.

1 - Reprises d'activité



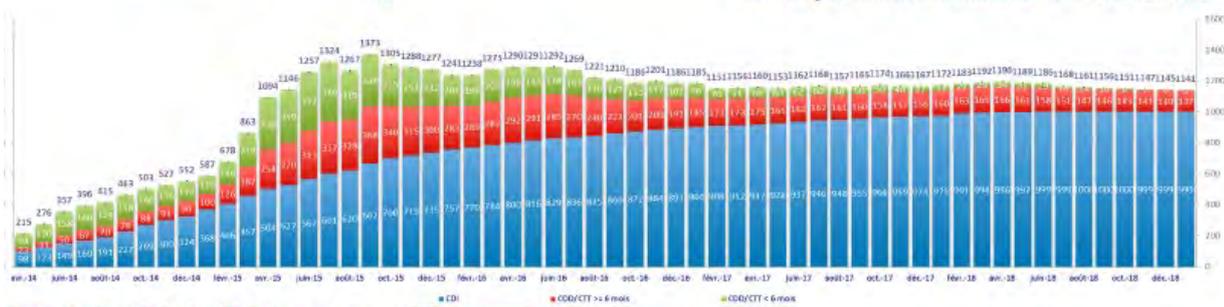
Depuis le mois d'avril 2014 : 1 837 (+0,2%) personnes ont bénéficié d'au moins un contrat de travail
Au total, 4 534 contrats , soit 2,5 contrats en moyenne par personne

☐ Répartition des 4 534 contrats par nature (vs. 4 529 à la dernière commission de suivie)



*nombre de personnes ayant bénéficié d'un des trois types de contrat. Ces chiffres ne sont pas comparables avec le nombre total de personnes, une personne pouvant avoir bénéficié de plusieurs types de contrat de travail pendant sa période d'accompagnement.

☐ Répartition mensuelle de l'activité salariée



Chiffres arrêtés au 11/10/2018

Source : Suivi Mory Ducros Copil n° 29

1 - Reprises d'activité



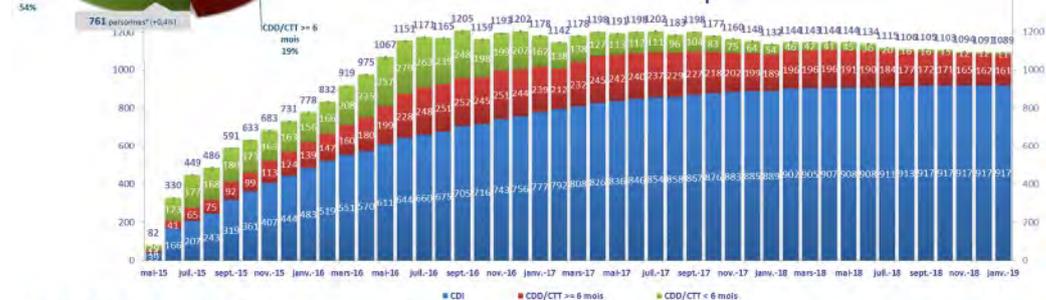
Depuis le mois de mai 2015 : 1 577 (+0,3%) personnes ont bénéficié d'au moins un contrat de travail
 Au total, 3 660 contrats, soit 2,34 contrats en moyenne par personne

1 Répartition des 3 615 contrats par nature (vs. 3 591 à la dernière commission de suivie)



*nombre de personnes ayant bénéficié d'un des trois types de contrat. Ces chiffres ne sont pas comparables avec le nombre total de personnes, une personne pouvant avoir bénéficié de plusieurs types de contrat de travail pendant leur période d'accompagnement.

2 Répartition mensuelle de l'activité salariée



Chiffres arrêtés au 11/04/2019

Source : Suivi Mory Global Copil n°22

ANNEXE 4 :

1 Une étude comparative des transitions professionnelles que la linéarité des projets de retour à l'emploi a rendu nécessaire (extraits)

Constat: le taux de solutions national à la date du 16 mars 2016, était de 55% avec des écarts régionaux oscillant entre 37 et 86%. La question de la diversification des choix, permettant de mieux saisir les opportunités d'emploi local, en s'écartant si nécessaire des emplois de la branche, nécessitait de montrer, par l'exemple, que d'autres emplois étaient accessibles « aux Mory ».

L'étude engagée à la demande du pilote, par le groupement, avec le concours de l'Observatoire des transitions professionnelles (outil des FONGECIF et du FPSP), visait à identifier:

- Les populations rencontrant des difficultés de retour à l'emploi et les régions les plus impactées en caractérisant les salariés concernés (statut, métier d'origine, âge, projet professionnel, etc.),
- Les pistes de réorientation réalistes et réalisables pour et par les candidats à l'aune des réussites observées dans certaines régions et des données et analyses transmises par l'Observatoire des Transitions Professionnelles (OTP),

Cette pédagogie de l'exemple a permis à la fois aux consultants de disposer de données comparatives, et de faciliter le travail réflexif avec les bénéficiaires du DAR, pour diversifier les approches et concevoir de nouveaux projets en cas de difficultés persistantes.

6. Synthèse analyse selon les caractéristiques étudiées



g) Métier d'origine

Caractéristiques	Taux de solution	Points	1. Statut - Ouvriers - Admin.	2. Age - Plus de 54 ans	3. Union Européenne - Hors UE	4. Niveau d'étude - Sans diplôme	5. Savoirs de base - Non maîtrisé	6. Internet - Non maîtrisé	7. Métier d'origine - Métiers de la logistique
Alsace	51%								
Aquitaine	64%	1				•			
Auvergne	77%	1	•						
Basse-Normandie	44%	2					•	•	
Bourgogne	86%	2	•						•
Bretagne	57%	1						•	
Centre	51%	2						•	•
Champagne	42%	4		•		•	•	•	
Franche-Comté	68%	2		•		•			
Haute-Normandie	43%	2		•		•			
Ile-de-France	36%	6	•	•	•	•	•		•
Languedoc	53%	3	•	•		•			
Limousin	69%								
Lorraine	60%	1						•	
Midi-Pyrénées	53%	4	•	•		•		•	
Nord	52%	2					•	•	
Pays-de-la-Loire	64%	1						•	
Picardie	56%	2		•			•		
Poitou-Charente	56%	2		•		•			
Provence-Alpes-Côte d'Azur	52%	1					•		
Rhône-Alpes	47%	5	•		•	•		•	•
Total général	53%								

Régions sensibles :
 - Basse-Normandie
 - Centre
 - Champagne
 - Haute-Normandie
 - Ile-de-France
 - Nord
 - Provence-Alpes-
 Côte d'Azur
 - Rhône-Alpes

Métiers sensibles :
 - Logistique
 (Manutention)
 - Employés
 administratifs

A partir des données transmises par l’OTP et des reclassements Mory post-formation, nous avons identifié les transitions professionnelles réussies c’est-à-dire :

**« En partant du métier d’origine (Ex : ouvriers de la manutention)
Repérage des emplois, en lien avec les formations suivies. »**
Sources : Données OTP et Groupement SODIE, BPI, AFPA.

Le panel exploité pour cette mise en perspective des trajectoires professionnelles, s’attache aux métiers de conduite, aux personnels de manutention, aux administratifs.

Il s’est agi de comparer les parcours opérés au sein du DAR , avec ceux de personnes issus de même métiers , qualifications et caractéristiques d’âge, et territoriales, ayant évolué professionnellement au moyen d’un congé individuel de formation .

Cette analyse largement diffusée au sein du groupement, comme des représentants des salariés, a permis de disposer de données comparatives objectives, réalistes, participant de la pédagogie de l’exemple.

4. Taux de solutions DAR selon le métier d’origine

h) Métiers d’origine des adhérents

METIER D'ORIGINE	171 1 Solutions DAR finalisées et potentielles	% Solutions	172 3 Indisponible (temporaire)	% Indispo.	173 4 Recherche activé d'emploi	% RAE	170 Base Etude	170 Base Etude (%)
≡ Administratif	121	51%	29	12%	88	37%	238	11%
127 RH	1	14%	1	14%	5	71%	7	0%
126 Employé bureau	3	33%	1	11%	5	56%	9	0%
125 Caissier	2	40%	2	40%	1	20%	5	0%
120 Administratif	27	41%	11	17%	28	42%	66	3%
122 Comptable	8	42%	3	16%	8	42%	19	1%
123 Operateur de saisie	7	54%	3	23%	3	23%	13	1%
113 Employé	33	54%	6	10%	22	36%	61	3%
124 Assistanat	25	66%	2	5%	11	29%	38	2%
121 Chef de bureau	15	75%			5	25%	20	1%
≡ Logistique	436	43%	107	10%	474	46%	1 021	46%
08 Préparateur de commandes	2	22%	1	11%	6	67%	9	0%
115 Chef d'équipe	8	26%	5	16%	18	58%	31	1%
03 Cariste manutentionnaire	80	28%	34	12%	166	58%	284	13%
07 Pointeur	9	30%	2	7%	19	63%	30	1%
02 Agent de quai	180	43%	45	11%	194	46%	419	19%
09 Litigeur	5	50%	3	30%	2	20%	10	0%
04 Agent d'exploitation	44	57%	9	12%	24	31%	77	3%
111 Maintenance	8	62%			5	38%	13	1%
05 Chef camionnage	40	65%	4	6%	18	29%	62	3%
129 Cadres Exploitation	21	66%	1	3%	10	31%	32	1%
06 Affréteur	25	71%	2	6%	8	23%	35	2%
110 Encadrement Logistique	14	74%	1	5%	4	21%	19	1%
≡ Etude	2	40%	1	20%	2	40%	5	0%
117 Chef de projet	2	40%	1	20%	2	40%	5	0%
≡ Transport	483	59%	74	9%	258	32%	818	37%
112 Mécanicien					1	50%	2	0%
01 Chauffeur	483	59%	74	9%	257	31%	816	37%
≡ Vente	72	57%	14	11%	40	32%	126	6%
114 Agent SAV	9	39%	3	13%	11	48%	23	1%
118 Chargé de clientèle	18	47%	7	18%	13	34%	38	2%
119 Commercial	21	60%	2	6%	12	34%	35	2%
116 Chef de secteur	14	78%	1	6%	3	17%	18	1%
128 Directeur Agence	10	83%	1	8%	1	8%	12	1%
Total général	1 114	50%	225	10%	862	39%	2 208	100%



h) Projet des adhérents

"Famille métier origine" LOGISTIQUE - métiers de la manutention" et "Projet professionnel"	171 1 Solutions DAR finalisées et potentielles	% Solutions	172 3 Indisponible (temporaire)	% Indispo.	173 4 Recherche activi d'emploi	% RAE	170 Base Etude	170 Base Etude (%)
F CONSTRUCTION, BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	6	15%	10	24%	25	61%	41	5,24%
K SERVICES A LA PERSONNE ET A LA COLLECTIVITE	14	23%	9	15%	39	63%	62	7,92%
H ETUDES ET SUPPORTS TECHNIQUES A L'INDUSTRIE	5	31%	2	13%	9	56%	16	2,04%
I INSTALLATION ET MAINTENANCE	9	32%	1	4%	18	64%	28	3,58%
N MAGASINAGE, MANUTENTION DES CHARGES ET DEMENAGEMENT	114	33%	32	9%	194	56%	344	43,83%
D COMMERCE, VENTE ET GRANDE DISTRIBUTION	6	40%	3	20%	6	40%	15	1,82%
N PERSONNEL DE CONDUITE DU TRANSPORT ROUTIER	49	41%	15	13%	55	46%	119	15,20%
AUTRES	26	42%	8	13%	28	45%	62	7,92%
N ORGANISATION DE LA CIRCULATION DES MARCHANDISES	6	50%	2	17%	4	33%	12	1,53%
N PERSONNEL D'ENCADREMENT	33	54%	7	11%	21	34%	61	7,79%
M SUPPORT A L'ENTREPRISE	9	64%	1	7%	4	29%	14	1,79%
N PERSONNEL D'ENCADREMENT DU TRANSPORT ROUTIER	7	78%			2	22%	9	1,15%
Total général	284	36%	90	11%	405	52%	783	100,00%

Ouvriers de la manutention - Transitions professionnelles réussies 1/4

FORMATION FAMILLE	INTITULE FORMATION	EMPLOI POST-FORMATION
AGRICULTURE	Capa Option Travaux Paysagers	Agent technique en mairie
ANIMATION	Bpjeps Activites Gymniques De La Forme Et De La Force Chef Machiniste Du Spectacle Vivant	Coach sportif forme et santé Machiniste dans le spectacle vivant
ARTISANAT	Cap Boucher Poseur Installateur De Menuiseries Technicien Horloger Tp Installateur Thermique Et Sanitaire Tp Peintre En Batiment	Boucher Installateur de menuiserie Horloger Magasinier Peintre en bâtiment
ASSISTANAT	Assistant Ressources Humaines Bts Assistant De Gestion Pme Pmi Secrtaire Medicale	Assistant ressources humaines Assistante de gestion Secrétaire médicale
BATIMENT	Tp Agent D Entretien Du Batiment	Agent d'entretien pour l'armée
FORMATION	Bepecaser	Technicien Enseignant de la conduite et de la sécurité routière Gérant Moniteur auto et moto
INDUSTRIE	Bac Pro Electrotechnique Energie Equipements Communicants Cap Preparation Et Realisation D Ouvrages Electriques Soudage Tig Mig Mag Sur Aciers Au Carbone Inoxydables Et Alliages Legers Technicien Superieur En Gestion De La Production	Technicien clientèle chez ERDF Conducteur de train sncf Chaudronnier soudeur Responsable des approvisionnements
INFORMATIQUE	Technicien Superieur De Maintenance Informatique Et Reseaux Tp Technicien D Assistance En Informatique	Technicien en Informatique NC
LOGISTIQUE	Adr de base + caces r390 (49) 830134 caces 5 et adr specialisation citerne (49) Agent logistique qualifie (210) Caces Caces 1 3 5 (35)	Magasinage et préparation de commandes Conduite d'équipement de conditionnement Cariste Conduite d'engins de déplacement des charges

RAPPORT IGAS N°2014-037R

FORMATION FAMILLE	INTITULE FORMATION	EMPLOI POST-FORMATION
LOGISTIQUE (suite)	Caces 1 et 5 (28)	OPERATEUR DE MESSAGERIE
	Caces 1,3,5 (35)	Magasinage et préparation de commandes
	Caces 1,3,5 (35)	Préparateur(trice) de commandes
	804133 savoirs fondamentaux (32)	
	804133 code de la route (88,15)	
	804133 gestion informatisee des stocks (70)	
	Caces 1-3-5 (35)	Magasinage et préparation de commandes opérateur polyvalent centre de tri
	Caces 1-3-5 (35)	Magasinage et préparation de commandes
	830847 t-sesame (32)	Agent de quai
	Caces 1-3-5 + savoirs fondamentaux (74)	
	Caces 5 (21)	Préparateur(trice) de commandes / cariste
	Caces 5 (21)	Manutentionnaire polyvalent
	807473 remise a niveau francais mathematiques (32)	
	Caces catégorie 2 et 4 (35)	opérateur de production
	Caces r 372 cat 1-2-3-4-8-9 (105)	Commis de dépôt
	520083 caces r389 cat 1,3,5 (35)	
	Caces r 389 cat. 1-3-5 (35)	Agent de quai
	833044 t-sesame (32)	
	Caces r372 cat 1.2.4.9 (56)	Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage
	830323 caces r372 cat 8 et 10 + caces r390 grue auxiliaire (70)	
Caces r389 + informatique bureautique (131)	chef de quai	
()	Magasinage et préparation de commandes manutentionnaire	
Caces r389 1,3,5, (21)		
Caces r389 cat 1 3 5 (35)	manutentionnaire spécialisé	
Caces r389 cat 1,3,5 (35)	Magasinage et préparation de commandes manutentionnaire spécialisé	
Caces r389 cat. 1-3-5 (35)		
Cariste caces 5 (21)	Préparateur(trice) de commandes	
Dut Qualite Logistique Industrielle Organisation	Responsable secteur	
	Assistant qualité et montage	
Fco marchandises + formation matieres dangereuses (56)	chef de quai	
Fco marchandises + recyclage adr (49)	chauffeur	
804134 caces grues auxiliaires (28)		

FORMATION FAMILLE	INTITULE FORMATION	EMPLOI POST-FORMATION
LOGISTIQUE (suite)	Formation+ tests caces recommandation r 389 cat1-3-5 (35)	Préparateur(trice) de commandes / cariste
	Licence Pro Chaîne Logistique Globale	Gestionnaire de stocks
	Parcours ouvrier qualifié logistique (35)	Cariste
	Perfectionnement permis c + fco marchandises + matieres dangereuses (62)	Chauffeur pl.
	Permic c + fimo marchandises (252)	Chauffeur / livreur
	Preparateur de commandes en entrepot (280)	Affrètement transport
	Remise a niveau francais mathematiques et bureautique (192)	Adjoint technique
	801209 caces r389 pour les cat concernees (28)	
	Renouvellement caces 1,3,5 (14)	Magasinage et préparation de commandes
	811538 agent logistique (210)	
	Technicien Superieur En Transport Logistique	Agent de quai et GIS
	Technicien superieur transport logistique (872)	Intervention technique d'exploitation des transports routiers de marchandises
	Tp agent magasinier (521)	manutentionnaire spécialisé
	Tp ctrmp + tp ctrmtv (665)	Agent de quai
	835216 caces 1, 3 et 5 (35)	
	Tp marchandises a provuy (280)	Manoeuvre
	Tp Technicien Superieur En Methodes Et Exploitation Logistique	Coordinateur technique
		Responsable logistique
		Chargé de la logistique
	T-sesame (32)	Conducteur d'engins ferroviaires
832460 caces r386 cat. 3 + tp d'équipement (736)		
MAINTENANCE	Maintienicien Informatique	Technicien Help Desk
		Technicien réseaux telecom
MANAGEMENT	Responsable Systeme Qualite	Contrôleur Qualité
MECANIQUE	Controleur technique vl / qualification gaz / risques electriques (168)	Mécanique automobile

Ouvriers de la manutention - Transitions professionnelles réussies 4/4

FORMATION FAMILLE	INTITULE FORMATION	EMPLOI POST-FORMATION
TRANSPORT MARCHANDISES (suite)		Chauffeur magasinier
		Chauffeur PL
		chauffeur spl
		NC
		Cariste et chauffeur PL
		Chauffeur PL avec bras de grue
	Chauffeur livreur sur porteur	
	Chauffeur PL et SPL	
	Tp Conducteur Du Transport Routier De Marchandises Sur Porteur Et Tous Vehicules	Chauffeur cariste
	Tp conducteur routier de marchandises (665)	Chauffeur PL
		Conduite et livraison par tournées sur courte distance
TRANSPORT VOYAGEURS	Permis D + Fimo Transport Interurbain De Voyageurs	Conducteur de voyageurs
	Tp conducteur du transport routier interurbain de personnes (420)	Chauffeur receveur bus
	Tp Conducteur Du Transport Routier Interurbain De Voyageurs	Conducteur de voyageurs
	Tp conducteur routier de personnes (420)	Conducteur de bus
ELECTRICIEN	Habilitations électrique (11)	Electricien
	862595 conduite de plates formes elevatrices mobiles (21)	
GESTION PAIE	Gestionnaire de paie (917)	Gestionnaire paie

Employés administratifs - Transitions professionnelles réussies 2/2

FORMATION FAMILLE	INTITULE FORMATION	EMPLOI POST-FORMATION (en lien avec la formation suivie)
MAINTENANCE	Installateur en chauffage climatisation sanitaire et energies (1120)	monteur OE1 en climatisation
	Installateur en thermique et sanitaire (651)	plombier
SANTE	De Infirmier	Infirmière
SECURITE	Cap agent de securite et de prevention (140)	Agent de sécurité
SERVICE A LA PERSONNE	Assistante de vies aux familles (525)	Auxiliaire de vie
	Caferuis	Responsable coordination medico sociale
	Cap Petite Enfance	Atsem
	Tp assistante de vies aux familles (339)	Aide à domicile
TRANSPORT MARCHANDISES	Maîtriser les fondamentaux de la langue française (45)	Chauffeur / livreur
	810940 tp conducteur de transport voyageurs + word et excel (448)	
	810940 tp conducteur routier marchandises sur porteur (385)	Chauffeur PL
	Permis C + Fimo Transport Public De Marchandises	chauffeur
	Permis d (261)	conducteur p/l
	Tp conducteur de marchand ses sur porteur + caces grue + tp conducteur de march (728)	chauffeur livreur
	Tp Conducteur Du Transport Routier De Marchandises Sur Porteur	
TRANSPORT VOYAGEURS	Tp routier de voyageurs (420)	conducteur receveur
GESTION ADMIN	Comptable gestionnaire (756)	Assistante comptable
	Comptable assistant (931)	assistant comptable
	Culture numerique - Jr consolide mes competences (42)	Gestionnaire de service
	T-sesame (savoirs fondamentaux) (32)	Employé service client
	830883 remise a niveau bureautique et connaissances generales (217)	
VENTE	Cap vendeur technicien cycle (238)	Vendeur
TOURISME	Licence Pro Developpement Et Protection Du Patrimoine Culturel Specialite Guide Conferencier	Guide Conférencier

ANNEXE 5 :

1 Un appui social pour réduire les freins s'opposant à l'accès à l'emploi

Non prévu spécifiquement au PSE, l'accompagnement social s'est avéré indispensable pour un nombre important d'anciens salariés. En effet une personne qui a toujours travaillé et se retrouve licencié perd ses repères, ses relations sociales. Certains ne répondent plus aux cabinets de reclassement, n'osent plus sortir, se confinent (ce qui contribue à expliquer le taux d'abandon plutôt élevé pour Mory Ducros).

Il est venu ainsi compléter le DAR sur un volet non identifié au départ par les négociateurs du plan, mais qui est apparu au fil du temps indispensable. Il s'avère aujourd'hui être une composante indispensable d'un PSE, et aurait certainement gagné à être mis en œuvre de façon plus anticipée.

Complémentaire du travail effectué par les opérateurs de reclassement, il mobilise d'autres compétences et une posture relationnelle emprunte d'écoute et de médiation (c'est un autre métier que celui de consultant).

Portée par Intermife France en lien étroit avec la DGEFP, Pole Emploi, et le groupement prestataire du DAR, l'action couvre 10 régions : Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne, Grand Est, Hauts de France, Ile de France, Normandie, Nouvelle Aquitaine, Occitanie, Provence Alpes Côte d'Azur. Complémentaire à celle des cabinets de reclassement, depuis mars 2019 elle permet de détecter les problèmes psychosociaux auxquels elles sont confrontées, et apporter des solutions à ces personnes désemparées, très précarisées, souvent perdues de vue, désengagées des dispositifs.

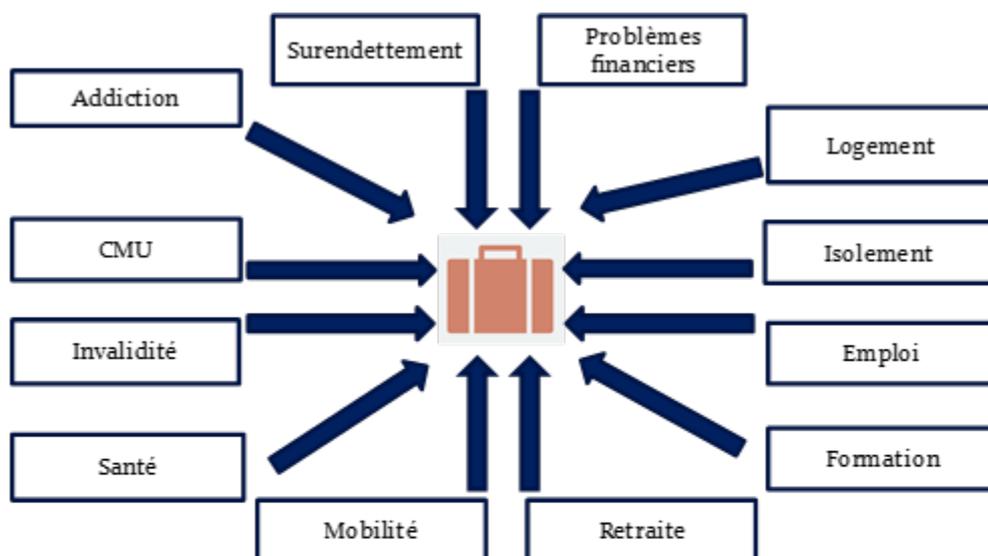
DISPOSITIF ACCOMPAGNEMENT SPECIALISE EMPLOI APPUI SOCIAL

- **Objectif**

- Appréhender les difficultés de l'adhérent signalé, dans son environnement quotidien et créer la confiance
- Repérer les problématiques nécessitant un accompagnement et la recherche de solution à mettre en œuvre avec les services sociaux spécialisés
- S'assurer de l'activation et mise en œuvre des solutions personnalisées adaptées
- Assurer cette mise en relation et le retour d'information vers le consultant en charge de l'accompagnement au retour à l'emploi ayant signalé la difficulté
- Renseigner une fiche de positionnement et assurer une fiche bilan pour chaque personne accompagnée

Mory Ducros 45 orientations vers le dispositif d'appui social

Mory Global 33 orientations vers le dispositif d'appui social



Commission Nationale Mory - 14 Novembre 2019

Source : Groupement et Intermife



“ Parfois un seul entretien suffit pour débloquer une situation : parce qu'on a écouté la personne, elle se remotive pour reprendre les démarches...” ”



M. Y ne répondait plus aux cabinets de reclassement. J'ai pu lui donner rendez-vous. Là, il a évacué tout le ressentiment, le stress du licenciement, le fait qu'il n'ait pas retrouvé de travail... Être écouté est d'une importance capitale, cela a permis de voir qu'il avait une piste dans ce qu'il m'avait expliqué. Le dimanche, il a réactivé sa recherche d'emploi. Le mardi, il a eu un entretien d'embauche. Le jeudi, il était en poste pour un an. Je l'appelle une fois par mois. Il est né en 1959 et m'a demandé si ensuite je pourrai l'aider pour son dossier retraite.



Parfois, c'est l'échec total. Quand je mets un avis de passage, les personnes me recontactent mais pas toutes. Certaines refusent de me voir. Récemment, je suis allée chez un homme que j'avais eu au téléphone avant, sa femme m'a ouvert en disant : nous ne voulons pas vous voir, partez ou nous appelons les gendarmes. .



Tu m'as redonné la pêche ! m'a dit Mlle B. Depuis son licenciement, beaucoup de choses lui étaient arrivées, elle était désorientée : elle avait accompagné sa mère en fin de vie, avait eu un bébé. Nous avons beaucoup discuté, ça l'a redynamisée pour chercher un travail mais elle était en souci pour trouver une crèche pour sa fille, l'inscrire ensuite à l'école. Je lui ai donné des adresses, des contacts. Elle s'est remise à postuler, elle n'a pas encore trouvé mais est en bonne voie.



M. Z était perdu de vue depuis longtemps : il avait vécu deux ans dans la rue. Via un de ses anciens collègues, j'ai pu retrouver son adresse. Il n'y avait personne, j'ai mis un avis de passage. Il m'a contactée. Une assistante sociale l'aidait mais il était content que quelqu'un d'autre s'occupe de lui, de parler de son ancienne entreprise. Je l'ai encouragé à aller à Pôle emploi. Il sera suivi avec une attention particulière par un conseiller.

La mission confiée **MORYDUCROS/MORYGLOBAL**



La mission qui m'a été confiée avait pour objectifs de remobiliser professionnellement mes ex collègues. En effet, après plusieurs années d'éloignement du travail, après un licenciement aussi violent avec une casse humaine aussi **GRAVE ET IMPORTANTE**, avec une moyenne d'âge de 48 ans, après un tel drame, il est très difficile de repartir,

- de se relancer dans la vie !

Ma mission a constitué surtout à leur redonner confiance en eux, le respect d'eux même dans un premier temps !

Puis, Je les ai accompagné en essayant de leur redonner beaucoup d'autonomie:

- en travaillant avec eux
- et en les guidant vers une assistante sociale proche de chez eux,

Afin d'anticiper, la fin de ma mission et surtout qu'ils ne revivent pas ce qu'ils ont vécu lorsqu'ils seront à nouveau seuls !

L'appui social est arrivé trop tardivement, mais a apporté et démontré toute son importance pour

- aider,
- écouter,

-soutenir les bénéficiaires,

mes ex collègues, et continuer à avancer, malgré toutes leurs difficultés, toutes leurs peurs, leurs incompréhensions, leurs craintes, et aussi leur colère, et leur désespoir.



Les entretiens avec les bénéficiaires ont eu lieu à proximité d'une gare, sur un banc public, dans un centre social, dans une mairie, dans un centre de sécurité sociale, près d'un arrêt de bus... où ils souhaitaient me rencontrer.

Leur domicile, pour moi, je n'y tenais pas, car on doit préserver leur vie privée. Et leur vie est si difficile avec 500 euros par mois, il était important qu'ils se sentent à l'aise ! Pour certains, notamment, ceux très éloignés géographiquement, dans leur montagne, dans leur campagne. Ils m'indiquaient où je devais les rencontrer et je m'adaptais à leurs demandes afin de leur laisser de l'autonomie

Les bénéficiaires abîmés par un tel licenciement qui les a détruit moralement et psychiquement ont appréciés mes déplacements vers eux. Enfin, quelqu'un était là pour eux ! Eux, si éloignés de tout, de l'informatique, d'internet, et surtout ne comprenant pas comment s'en sortir. Pour certains, sans la connaissance de la lecture, du calcul, des démarches administratives, leur quotidien était irréalisable, démoralisant, insurmontable !

Alors pas à pas, nous avons progressé, le **CHEMIN** reste long mais les progrès sont là ! Certains ont retrouvés du travail en cdi, en cdd, ou en intérim. Ils sont devenus plus autonomes, ont été guidés et continuent d'avancer à leur propre rythme. Le plus important, c'est la reprise de la confiance en eux. Mon plus beau remerciement, c'est un **MERCI** quand je les quitte, c'est simple mais si sincère ! Je suis très heureuse d'avoir pu les aider et les accompagner un peu.

Annick Feuvrel référente sociale itinérante.





Mission d'Appui Renforcé Social et Solidaire

Exemple de l'entreprise Mory

Une dimension sociale indispensable pour les situations les plus fragiles

“*Inspirée de l'expérience capitalisée depuis 2003 à Lille, mobilisée avec le soutien de la Métropole par Daniel Steyaert Référent social sur le dispositif d'appui au reclassement et à la reconversion sur la métropole Lilloise (ARRMEL), l'initiative d'un accompagnement social vient compléter le dispositif d'accompagnement renforcé (DAR) mobilisé par les pouvoirs publics au profit des ex salariés MORY, et s'appuie sur une disposition du protocole de négociation régissant le PSE, son financement, et permettant cette expérimentation, que le tribu-*



Philippe Dole,
Inspecteur général des Affaires sociales,
pilote pour l'Etat du plan d'accompagnement
au retour à l'emploi MORY

nal de commerce a validé. Il permet de compléter le dispositif sur un volet non identifié au départ par les négociateurs du plan, mais apparu au fil du temps indispensable. Le bilan qui en sera dressé doit permettre d'en affiner les modalités, et de repenser au plan national les processus de reclassement en intégrant cette dimension plus en amont.”

Un accompagnement atypique



Sur le terrain depuis mars 2019, un référent social itinérant accompagne les anciens salariés du transporteur Mory restant en difficulté suite au plan de licenciement de 2015. Une mission menée aux quatre coins de la France, auprès de personnes aux situations souvent des plus complexes.

Portée par INTERMIFE France et Alfa3a, en lien étroit avec la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle) et Pôle emploi, l'action s'étend aujourd'hui sur dix régions : Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne, Centre, Grand Est, Hauts de France, Ile-de-France, Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, PACA. Complémentaire à celle des cabinets

de reclassement, elle permet d'apporter des solutions à des personnes souvent perdues de vue, très précarisées, désengagées des dispositifs, confrontées à diverses problématiques psycho-sociales. Mené dans une approche globale de la personne, l'accompagnement veille à lever ses freins, lui redonner confiance, l'engager à oser, agir et repartir.



Aller chercher la personne et agir avec elle

“*Notre secteur associatif, créé en 1982 avec la volonté du ministère d'expérimenter l'accompagnement des adultes en matière de mobilité professionnelle, a montré la nécessité d'une approche globale de la personne. Nous utilisons son histoire, son expérience, ses potentialités mais aussi ses freins pour permettre à la personne de « penser » son expérience. A partir de là, elle peut trouver en elle de nouvelles ressources pour élaborer et réaliser un projet professionnel en lien avec son existence. Tout cela est possible grâce aux outils et à la pédagogie originale de la GPP (Guidance Professionnelle Personnalisée®).*

Quelqu'un qui a toujours travaillé et se retrouve licencié perd ses repères, ses relations sociales. Certaines personnes ne répondent plus aux cabinets de reclassement, n'osent plus sortir, se confinent. C'est le cercle vicieux de l'exclusion. Le fondement de notre pratique est d'aller chercher la personne là où elle est, l'aider à retrouver une estime de soi, lever ses freins, dans un « côté à côté » avec elle, non pas en face à face avec un expert d'un côté et elle de l'autre. La personne est l'expert de sa propre vie. A ce titre, on se doit de l'écouter, de l'entendre et de la comprendre pour l'accompagner.”

Anjula Berjon,
secrétaire générale
d'Intermife France



(1) Mission Appui Social Mory - 2020

ANNEXE 6 :

1 Un financement mobilisant notamment des fonds de l'Etat et des fonds structurels de l'UE

1.1 L'Etat et l'UE interviennent à un niveau exceptionnel permettant un accompagnement dans la durée de tous les salariés licenciés

Le tableau qui suit ventile les fonds d'intervention levés par l'Etat avec un concours du FEM (UE) pour chaque entité, essentiellement dédiés au financement du DAR

Pour Mory Ducros

- Pour le DAR, le montant est de 8 896 406,41 €
- Pour l'ATD : 1 683 506,23 €

Pour Mory Global

- Pour le DAR le montant est de 6 938 005€
- Au moment de la clôture du présent rapport la DGEFP n'avait pu communiquer le montant d'ATD dépensé (remontées des Direccte, estimation de 1,4 M€).

A cet accompagnement s'ajoutent :

- Un budget affecté aux mesures du PSE pour les deux entités à hauteur de (4,7 M€ engagés, dont 2,7 M€ pour la formation)
- Un financement spécifique de la formation faisant appel dans le cadre du CSP à l'OPCA Transports et services et au FPSPP pour 1,8M€ (avec le concours du Fonds social européen (FSE))

Soit une dépense totale (hors dépenses d'allocations et indemnitaires) de 25,4 M€ ¹

Cofinancement FEM (UE)

¹Il s'agit du budget engagé pour les deux entités (ATD estimée pour Mory Global incluse), et sachant qu'il s'agit de dépenses non encore consolidées, soit une moyenne de 5800€ par salarié adhérent au DAR.

Tableau 1 :

Année	Entreprise	Nombre de salariés	Dépenses déclarées	Montant FEM accordé par la Commission	Montant remboursé à la Commission suite au rapport de contrôle	Décision aide d'Etat	Montant net cofinancé	Taux de cofinancement net du FEM	Observations
2014	Mory Ducros	2 513	8 263 605	6 052 200	1 658 961	-4 393 239	0	0%	Remboursement de 4 393 239,44€ en raison de la décision UE 2016/285 de la CE concernant l'aide d'Etat. Note de débit émise le 10/07/2020. Remboursement Etat effectué le 24/08/2020
2015	Mory Global	2 132	6 938 005	5 146 800	1 053 640	0	4 093 160	59%	
Total 2014-2020		4 645	15 201 610	11 199 000	2 712 601	-4 393 239	4 093 160		

$$(5) = (2) - (3) - (4) \quad (6) = (4) / (1)$$

Source :

En effet, initialement sollicité pour Mory Ducros, le FEM n'a pu en définitive être mobilisé en raison des conditions de création de MORY Global, pour laquelle les aides mobilisées dans le cadre du licenciement des salariés de MORY Ducros, constituaient indirectement une aide d'Etat concourant à la création de cette entité nouvelle (Les aides financées par l'Etat dans le cadre du DAR étant incompatibles avec le marché intérieur, le soutien financier apporté par le FEM est dès lors non conforme aux règles en matière d'aides d'Etat et ne respecte pas l'article 9 du règlement FEM).

1.2 Le Budget du PSE et son usage se sont avérés adaptés aux circonstances

Disposé par le protocole de fin de conflit de février 2014, et repris en Avril 2015 pour Mory Global par les pouvoirs publics, le budget d'intervention pour le PSE (total pour les deux entités de 4,5M€) a été détaché de la masse des liquidités par accord entre les mandataires, les créanciers publics et sous contrôle du Juge du TC de Pontoise. Il 'est avéré très adapté aux différents besoins émergent au fil du temps (mobilité, formation, création – reprise d'entreprise, appui social, déplacements des salariés mandatés...). La période d'usage de ces fonds a été prorogé à deux reprise pour chaque entité par décision du Tribunal de commerce de Pontoise dont il convient de saluer la pertinence.

Des règles de gestion, et de priorité d'intervention, ont été établies avec les représentants des salariés et une liste de « valideurs » a été arrêtée

SUIVI DU BUDGET PSE FINANCE PAR MORY DUCROS					
	Accordé HT	Accordé TTC	Budget TTC	Dépenses TTC payées	Solde TTC
Formation courte, VAE	140 695,85 €	168 835,02 €	130 000,00 €	104 139,19 €	-38 835,02 €
Formation qualifiante	1 288 172,38 €	1 545 806,86 €	800 000,00 €	1 220 152,84 €	-745 806,86 €
Formation création entreprise	2 608,13 €	2 608,13 €	40 000,00 €	2 608,13 €	37 391,87 €
Accompagnement post DAR	60 788,24 €	60 788,24 €	620 000,00 €	60 788,24 €	559 211,76 €
Création entreprise	251 333,30 €	251 333,30 €	580 000,00 €	246 833,29 €	328 666,70 €
Aide complémentaire à la création	0,00 €	0,00 €	50 000,00 €	0,00 €	50 000,00 €
Aide aux salariés âgés /handicapés	320 832,75 €	320 832,75 €	330 000,00 €	295 165,50 €	9 167,25 €
Mobilité - Frais déplacements formations	209 998,49 €	209 998,49 €	320 000,00 €	209 998,49 €	110 001,51 €
Cellule psychologique	86 606,00 €	94 450,00 €	50 000,00 €	94 450,00 €	-44 450,00 €
Budget Commission de suivi	45 228,48 €	45 228,48 €	80 000,00 €	45 228,48 €	34 771,52 €
TOTAL	2 406 263,62 €	2 699 881,26 €	3 000 000,00 €	2 279 364,16 €	300 118,74 €

Source : Cabinet Hamel- mandataire

SUIVI DU BUDGET PSE MORY GLOBAL				
	Budget TTC	Montant validé TTC	Montant réglé	Solde ttc
Formation, VAE et VAP	130 000,00 €	500,00 €	500,00 €	129 500,00 €
Formation qualifiante	1 990 000,00 €	962 995,08 €	646 833,49 €	1 027 004,92 €
Formation à la création d'entreprise	40 000,00 €	2 767,57 €	1 381,67 €	37 232,43 €
Aide à la création d'entreprise	200 000,00 €	120 875,00 €	34 937,50 €	79 125,00 €
Aide aux salariés âgés /réinsertion difficile	330 000,00 €	330 956,28 €	330 956,28 €	-956,28 €
Mobilité - Frais déménagement	120 000,00 €	30 328,45 €	30 328,46 €	89 671,55 €
Mobilité -Prime rideau	60 000,00 €	30 592,30 €	30 592,30 €	29 407,70 €
Assistance psychologique	50 000,00 €	50 000,00 €	50 000,00 €	0,00 €
Budget Commission de suivi	80 000,00 €	36 390,40 €	36 390,40 €	43 609,60 €
TOTAL	3 000 000,00 €	1 565 405,08 €	1 161 920,10 €	1 434 594,92 €

Source : Cabinet SFERIC mandataire

1.3 Un financement souple de la formation a permis de surmonter les rigidités du dispositif CSP en 2014 et 2015

4,5 M€ mobilisés (dont 1,8 M€ par l'OPCA TS et le FPSPP). Les fonds gérés par l'OPCA TS mobilisaient pour 50% des fonds communautaires au titre du CSP. La gestion des budgets de formation pendant la période couverte par le CSP a donné lieu à un circuit de validation soumis en dernier ressort à l'OPCA Transports et services. Par ailleurs les fonds du PSE ont été mis à contribution, notamment lorsque les règles définies par les partenaires sociaux étaient restrictives au regard des projets (actions non certifiantes, ou certifications non éligibles), puis au-delà de la période couverte par le CSP (et donc par l'OPCA), dans les conditions susmentionnées de liquidation du PSE.

Ont également été décidés :

- L'allongement de la durée pour bénéficier de l'aide à la création d'entreprise de 6 à 12 mois (calée sur la durée d'application du PSE) ;
- La « consignation » d'une somme pour les salariés dont le licenciement n'a pas été notifié (211 salariés protégés dont le licenciement a été refusé et qui sont dans l'attente du traitement des recours hiérarchiques et 27 salariés employés dans les 3 cellules liquidatives (Arras, Pontoise et Saint-Priest) : afin de préserver l'égalité d'accès aux mesures du PSE pour l'ensemble des salariés impactés par un licenciement ;
- Le « rééquilibrage » de la prise en charge financière des formations des salariés licenciés entre l'OPCA-Transport et le PSE

La prorogation de l'usage de ces fonds a été prononcée à deux reprises par le Président du TC, jusqu'au 31/12/19 pour Mory Ducros et jusqu'au 31/12/20 pour Mory Global. Il s'ensuit la décision prise en COPIL National, de solliciter Pole Emploi pour poursuivre l'accompagnement des personnes non reclassées.

SIGLES UTILISÉS

ADEC	Accord de développement de l'emploi et des compétences
AGEFIHP	Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
APCM	Assemblée permanente des Chambres des métiers
CDI	Contrat (de travail) à durée indéterminée
CDDC	Contrat à durée déterminée
CFA	Congé de fin d'activité
COFIL	Comité de pilotage
CSP	Contrat de sécurisation professionnelle
DAR	Dispositif d'accompagnement renforcé
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGT	Direction générale du Travail
DIRECCTE	Direction régionale de l'économie la concurrence et la consommation, du travail et de l'emploi
FEM	Fonds européen d'ajustement à la mondialisation
IGAS	Inspection générale des Affaires Sociales
OPCA TS	Opérateur paritaire collecteur agréé des branches des Transports et Services
OTP	Observatoire des transitions professionnelles outil de suivi et d'évaluation des fonds de gestion des congés individuels de formation (FONGECIF) et du fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)
PSE	Plan de sauvegarde de l'emploi
SIAE	Structures d'insertion par l'activité économique
TC	Tribunal de commerce
UE	Union Européenne