

# ÉVALUATION

## DISPOSITIF « HABILITATION DE SERVICE PUBLIC » (HSP) 1<sup>ER</sup> NIVEAU DE QUALIFICATION

SYNTHÈSE – Novembre 2022

### PRÉSENTATION DU DISPOSITIF

**GENÈSE** : Le dispositif « Habilitations de Service Public (HSP) 1<sup>er</sup> niveau de qualification » a été, dans le cadre de la stratégie régionale de formation professionnelle continue, déployé en 2019 aux côtés des différentes modalités de financement et d'organisation de l'offre existante dont les appels à projets et aides individuelles, ainsi que les marchés qualifiants.



**OBJECTIFS** : Ce dispositif vise à déployer une offre de formation qualifiante permettant de favoriser l'accès aux demandeurs d'emploi néo-aquitains à un premier niveau de qualification. Il a également vocation à répondre aux besoins à court/moyen et long terme des territoires, et à apporter une réponse aux métiers et secteurs en tension et aux difficultés de recrutement des entreprises.



**PUBLIC CIBLE** : Les actions HSP 1<sup>er</sup> niveau de qualification sont destinées aux demandeurs d'emploi ou salariés des structures de l'insertion par l'activité économique sans qualification (niveau bac ou infra).

Sont en particulier visés les publics jeunes, en difficultés, les personnes en situation de handicap, les bénéficiaires de minima sociaux, ainsi que certains salariés en parcours d'insertion.

**PARCOURS** : L'offre qualifiante ou certifiante ainsi constituée permet l'accès à un titre ou diplôme inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles. La particularité du dispositif HSP est de proposer des parcours individualisés aux stagiaires, au moyen de différentes modalités prévues par ce service public : entrées et sorties permanentes pour réduire les délais d'accès, individualisation des durées de parcours en fonction des besoins, apports de modules complémentaires pour renforcer les compétences, accompagnement social et vers l'insertion.

**DÉPLOIEMENT** : 1 242 sessions (permettant la préparation de 250 certifications différentes) ont été déployées sur la période observée dans le cadre d'une campagne unique prévue sur une durée de 3 ans, prolongeable une année supplémentaire.

Le dispositif couvre sur les premiers niveaux de qualifications les principaux domaines professionnels :

Agriculture	8%	Transport	14%
Bâtiment	23%	Commerce	10%
Industrie	27%	Autres services	18%

Près de 50% des personnes formées le sont toutefois sur trois secteurs : bâtiment, équipements et finitions ; transport logistique ; commerce et distribution. La couverture territoriale est appréciée : 184 sites de formation sont recensés pour ce dispositif (il existe au moins une session de formation sur une spécialité) ; la distance moyenne parcourue par les stagiaires pour se rendre à leur formation est de 25 km.



**RÉALISATIONS** : 19 763 stagiaires sont entrés dans ces formations entre janvier 2020 et l'été 2022, période observée pour cette évaluation. Parmi ces stagiaires : 68% étaient des hommes, 32,4% avaient moins de 26 ans, 10% étaient des publics reconnus travailleurs en situation de handicap et 55% avaient un niveau de formation équivalent ou inférieur au CAP/BEP

## L'ÉVALUATION : POURQUOI ET COMMENT ?

### LES OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION

La démarche d'évaluation s'inscrit dans le **programme d'évaluation de la politique régionale de formation professionnelle**, dans une démarche d'apprentissage et d'amélioration en continu. Dans ce cadre, l'évaluation du dispositif HSP 1<sup>er</sup> niveau de qualification a été lancée en avril 2022, parallèlement à l'évaluation du dispositif HSP Socle, afin d'identifier les axes d'évolution en prévision du lancement d'une nouvelle habilitation pour la période 2024-2027.



### LA MÉTHODE

#### Le champ



**Période étudiée :** Janvier 2020 à septembre 2022



**Analyse globale :** sur l'ensemble du territoire néo-aquitain



**Études de cas sur 3 territoires :**  
2 appartenant à l'ex-Aquitaine et 1 à l'ex-Poitou-Charentes (qui déployait par passé des HSP)

#### Les questions clés



##### Pertinence

En quoi les HSP s'adaptent-elles aux besoins des publics, des territoires, des secteurs économiques et s'adaptent-elles aux évolutions ?  
Quels sont les freins rencontrés pour s'adapter à ces besoins ?



##### Cohérence

Dans quelle mesure les HSP s'articulent-elles avec les autres dispositifs de formation portés par la Région et par les autres financeurs de formation ? Quelle articulation avec la stratégie économique de la Région ?



##### Efficacité

Dans quelle mesure les HSP répondent-elles aux objectifs fixés ? Avec quels effets sur les parcours des bénéficiaires et les pratiques des professionnels ?



##### Efficience

Dans quelle mesure les HSP sont-elles mises en œuvre de façon optimale ?

#### Les outils de collecte des données



**Entretiens avec les services du Pôle Formation**



**Analyse des données EOS et Rafaël** fournies par la Région



- **Analyse des résultats de l'enquête à 6 mois de la Région :** plus de 6 400 répondant-es
- **Diffusion d'une enquête auprès des organismes de formation porteurs de HSP :** le taux de réponse est de 66% sur HSP Socle et 54% sur HSP 1<sup>er</sup> niveau
- **Réalisation de 3 études de cas-EDC** auprès d'organismes de formation habilités dans 3 départements différents de qualification
- **Entretiens relatifs aux EDC avec :** Directions, services administratifs et financiers, formateur-ices, stagiaires, prescripteurs
- **Comités techniques avec les équipes du Pôle Formation** pour échanger autour des analyses et préconisations

## LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS



### L'ACCÈS À LA FORMATION

- **Le dispositif touche aujourd'hui les publics ciblés**, c'est-à-dire les publics peu ou pas qualifiés (environ 2/3 des entrées), les jeunes (1/3 des entrées) ou encore des publics en situation de handicap (10% des entrées).

On note toutefois, une hausse des dérogations accordées sur la période, permettant de prendre en compte des publics plus larges que ceux initialement ciblés : diplômés mais en reconversion professionnelle, travailleurs étrangers disposant d'un diplôme non reconnu en France ou publics souhaitant accéder à un métier pour lequel il n'existe pas de formation en dehors du dispositif HSP.

- **L'accès à ces formations se fait principalement par le biais des prescripteurs traditionnels** (Pôle Emploi, Mission Locale, Cap Emploi). L'auto-positionnement, bien qu'encore marginal à ce jour, vient compléter les modalités d'accès.
- **Le principe de non-sélection (c'est-à-dire l'absence de sélection à l'entrée) est globalement accepté et fonctionne dans la majorité des cas.** Un temps d'appropriation a été nécessaire pour permettre aux organismes de formation et aux prescripteurs de trouver leur rythme sur le positionnement et l'orientation de publics sur ces actions. On observe toutefois un volume important de rejets « administratifs » de candidatures (environ 1/3), dont il est aujourd'hui difficile d'objectiver les raisons, fautes de données précises.
- **Un enjeu soulevé sur l'accès concerne la complémentarité entre HSP 1<sup>er</sup> niveau de qualification et les dispositifs amont (HSP socle et Amorce de Parcours)**, celle-ci n'est pas complète aujourd'hui : en termes de parcours, les stagiaires des dispositifs amont sont encore peu orientés vers HSP 1<sup>er</sup> niveau de qualification ; en termes de contenu, la dimension découverte des métiers est à renforcer dans les dispositifs amont, notamment Amorce de Parcours.

## LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS (SUITE)

### LE PARCOURS ET SES EFFETS

- Si **57% des candidats entrent en formation en moins de 6 semaines** en moyenne, l'évaluation montre des **délais très variables entre l'orientation et le parcours d'intégration prévu au lancement d'une formation HSP** selon les secteurs d'activité et les dates de session. En effet, **les travaux ont montré une faible appropriation de la logique d'entrées et sorties permanentes en formation** de la part des organismes de formation, ne permettant pas de garantir des délais d'entrée systématiquement courts pour deux raisons principales :
  - Des limites propres aux types de diplôme ou au cadre réglementaire ; formations type CAP ou menant à certains métiers réglementés (ex : sécurité) dont les calendriers sont très encadrés ;
  - Des difficultés propres à des enjeux organisationnels, de ressources humaines ou financiers pour les organismes de formation.
- Les acteurs interrogés ont rappelé que le délai peut constituer un risque de rupture pour certains demandeurs d'emploi qui viendraient à renoncer à la formation du fait de l'attente.
- Dans la philosophie initiale du dispositif, **le parcours d'intégration devait permettre d'identifier les besoins complémentaires d'un stagiaire**, afin que l'organisme de formation puisse **proposer des modules additionnels** en fonction de ses besoins. **Aujourd'hui**, les organismes de formation semblent avoir des difficultés à proposer une offre complémentaire en interne (selon leur taille, leurs moyens) ou en externe (limite des partenariats selon les territoires). La réalité de cette individualisation est par ailleurs difficile à suivre dans les données quantitatives, faute d'un outil permettant d'intégrer la logique de parcours modulaire dans le suivi.
- **Le parcours en HSP 1<sup>er</sup> niveau de qualification intègre un fort volet accompagnement sous deux formes :**
  - **Un accompagnement social** proposé par l'organisme de formation d'accueil et devant permettre de prévenir les freins pouvant entraîner une rupture de parcours. 81% des stagiaires en ont bénéficié, 61% en sont « très satisfait », 19% « moyennement satisfait ». Parallèlement, 69% des organismes considèrent qu'ils ont fait évoluer leurs pratiques et expriment le sentiment d'un « meilleur accompagnement, plus personnalisé et plus resserré ».
  - **Des modalités d'hébergement et restauration organisées et prises en charge par l'organisme de formation pour lever une partie des freins à la mobilité.** Sur la période 2020-22, 69% des stagiaires ont bénéficié de la restauration et 12% de l'hébergement, 57% sont « très satisfait » et 19% « moyennement satisfait » des services de restauration, et respectivement 50% et 19% pour l'hébergement.

#### Les limites identifiées sont les suivantes :

- **Des pratiques hétérogènes de l'accompagnement social** selon les organismes de formation, certains mobilisant en interne des professionnels de l'insertion (profil : conseiller en insertion professionnelle), tandis que d'autres ont confié ces responsabilités à un membre de la direction ou à un formateur / responsable pédagogique, l'accompagnement semblant moins effectif dans ce cas.
- **Des difficultés dans la mise en place des modalités d'hébergement selon les territoires**, liées à l'offre en présence. Ainsi, les organismes situés en zone urbaine, avec une offre hôtelière ou de logement en location importante, ou disposant d'un internat rencontrent moins de freins à la mise en place de l'hébergement que d'autres organismes de formation.

### LES QUESTIONS DE GESTION ET SUIVI

Les aspects de suivi et gestion sont parmi ceux présentant le plus d'enjeux pour les prochaines habilitations.

- **La mise en place du dispositif se traduit de manière générale par une lourdeur administrative importante**, soulignée par les services de la Région comme par les organismes de formation. Celle-ci peut s'expliquer par les modalités de suivi en place (multitudes de systèmes d'informations existants, outils de saisie non adaptés aux HSP, données nécessaires aux calculs des clés de répartition pour la juste-compensation, etc.)
- Sur les aspects financiers, les organismes de formation ont alerté sur le système d'acompte, considéré comme inadapté pour garantir le maintien d'une bonne trésorerie par les organismes de formation dans un contexte de versement du solde deux ans après l'engagement des dépenses.
- **Les maquettes financières ont par ailleurs été sous-estimées selon certains organismes de formation au lancement et ne sont pas actualisables**, ce qui ne permet pas de prendre en compte le contexte particulier de déploiement des HSP depuis 2 ans (lancement à la suite de la crise sanitaire, inflation forte impactant les coûts et la masse salariale, crise énergétique avec la guerre en Ukraine, etc.).
- Ces aspects sont connus des services et font déjà l'objet de réflexion en interne à la Région pour identifier les marges d'amélioration.

## LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS (SUITE)



### LES EFFETS SUR LES SUITES DE PARCOURS DES PUBLICS

- Les formations HSP 1<sup>er</sup> niveau sont considérées globalement satisfaisantes par les stagiaires et les organismes de formation. Elles permettent d'acquérir des compétences techniques et sociales. **Ainsi, 69% des répondants à l'enquête à 6 mois de la Région se disent « très satisfaits » ou « plutôt satisfaits ».** Les principaux apports évoqués sont : l'acquisition de nouvelles compétences (48%), l'accession à une insertion durable (33%) ou encore la reconversion professionnelle (25%).
- Les formations HSP 1<sup>er</sup> niveau de qualification se traduisent par **une part importante de sorties positives (76% de retour à l'emploi ou l'accès à une autre formation entre 6 et 12 mois après la formation).** Une majorité des répondants à l'enquête stagiaire déclarent avoir été le plus souvent en emploi depuis la sortie d'HSP 1<sup>er</sup> niveau (34%), 19% indiquent avoir « peu travaillé » et 24% à n'avoir pas du tout travaillé depuis leur sortie du dispositif.
- **Ces emplois sont des CDI ou des CDD de plus de 6 mois pour 58% d'entre eux.**
- **Ils correspondent majoritairement à la formation suivie :** 64% des stagiaires interrogées disent que l'emploi principal occupé depuis la sortie est dans le même secteur que la formation suivie et 84% d'entre eux disent mobiliser dans l'emploi occupé des compétences/connaissances acquises pendant la formation.
- **Pour une majorité de stagiaires en emploi au moment de leur réponse à l'enquête, la formation a été déterminante pour l'obtention de l'emploi :** Oui tout à fait (46%), oui plutôt (22%).
- **L'accès à l'emploi après la formation est plus difficile pour les jeunes et les plus âgés,** et l'écart entre tranches d'âge s'atténue peu avec le temps : ainsi 41% des jeunes ont le plus souvent travaillé dans les six mois qui ont suivis la formation, 43% des plus de 50 ans sont aussi dans ce cas, mais 52% (+10% environ) des 26/50 ans. 6 mois plus tard, les situations évoluent favorablement : on passe de 41 à 49 % pour les jeunes, 52% pour les plus âgés, mais 58% pour les actifs de 26 à 50 ans. 12 mois après la formation, les chiffres sont respectivement de 53%, 52% et 61%. En revanche les jeunes sont plus nombreux à poursuivre leur parcours de formation (10% dans l'année qui suit la première formation contre 5% ou 6% pour les autres tranches d'âge).

## LES RECOMMANDATIONS



### LES PISTES DE RÉFLEXION À APPROFONDIR SUR LA QUESTION DE L'ACCÈS

- Repenser les modalités d'accès à l'offre HSP pour prendre en compte les enjeux de reconversion et transition professionnelle de plus en plus prégnants dans le champ de la formation.
- Renforcer la complémentarité entre Amorce de Parcours et HSP 1<sup>er</sup> niveau de qualification :
  - Repenser le rôle d'Amorce de Parcours dans les orientations vers les dispositifs qualifiants ;
  - Mettre en place un module complémentaire destiné à la validation d'un projet professionnel et la découverte des métiers, sous le modèle de « Parcours qualifiants intégrés ».
- Poursuivre les efforts engagés par la Région dans le cadre du programme régional pour l'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées (PRAFQPH) pour favoriser l'accès des publics en situation de handicap à la formation.
- Accompagner la montée en charge de l'auto-positionnement, en requestionnant la préparation du parcours en amont.
- Identifier des leviers pour renforcer la place des Départements, Structures d'Insertion par l'Activité Économique et PLIE (Plans Locaux pluriannuels pour l'Insertion et l'Emploi) dans les orientations vers HSP 1<sup>er</sup> niveau de qualification.
- Améliorer le suivi quantitatif des motifs de refus en HSP pour mieux identifier les freins à l'accès à la formation pouvant exister.

## LES RECOMMANDATIONS (SUITE)

### LES PISTES DE RÉFLEXION À APPROFONDIR SUR LA QUESTION DU PARCOURS

- Identifier les leviers permettant de favoriser la mise en place des entrées et sorties permanentes par les organismes de formation ou généraliser la planification de points d'entrée fréquents et réguliers.
- Renforcer le caractère obligatoire de cette modalité pour les diplômés dont le cadre et les référentiels le permettent.
- Définir les modules transverses devant venir en complément d'un parcours HSP dans les cahiers des charges.
- Renforcer la logique de groupement, pour que soit pensé des modalités de mutualisation de moyens autour de ces modules transverses.
- Faire évoluer le logiciel de gestion EOS pour permettre de suivre l'individualisation réelle des parcours et en rendre compte quantitativement.
- Clarifier les attentes de la Région concernant l'accompagnement social, les critères de qualité attendu et le profil des professionnels en charge de ces modalités d'accompagnement (profil de poste, temps dédié, etc.) afin de réduire l'hétérogénéité constatée aujourd'hui dans les pratiques.
- Engager une réflexion avec des organismes de formation en zone rurale sur la question de l'hébergement.

### LES PISTES DE RÉFLEXION À APPROFONDIR SUR LA QUESTION DE LA GESTION ET DU SUIVI DES HSP

- Simplifier les modalités de mise en œuvre des HSP pour réduire la charge administrative en interne à la Région et au niveau des organismes de formation.
- Faire évoluer le système d'acompte pour réduire les difficultés liées à la trésorerie et mieux prendre en compte les aspects liés à l'activité physique et financière de l'organisme de formation.
- Définir le rôle de la Région dans la relation avec les organismes de formation porteurs des HSP en termes d'accompagnement et soutien.
- Identifier les possibilités d'évolution des modalités de compensation et d'actualisation (prise en compte de l'inflation) dans le cadre des HSP à venir.

