

ÉVALUATION

DISPOSITIF HABILITATION DE SERVICE PUBLIC (HSP) SOCLE DE COMPÉTENCES

SYNTHÈSE – Novembre 2022

PRÉSENTATION DU DISPOSITIF

GENÈSE : Les Habilitations de Service Public (HSP) Socle de compétences et 1^{er} niveau de qualification ont été lancées en 2019, mises en œuvre à partir de 2020, dans le cadre du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC) signé avec l'État. La Région a souhaité expérimenter une nouvelle modalité de rémunération des organismes de formation, le « principe de juste-compensation », destiné à compenser « au réel » les coûts engagés, afin de mieux sécuriser les organismes de formation.



OBJECTIFS : Le dispositif HSP Socle vise à établir sur l'ensemble du territoire néo-aquitain une offre de formation pré-qualifiante s'adressant aux demandeurs d'emploi, ciblée sur l'acquisition ou la consolidation de compétences de base, afin de doter les stagiaires des pré-requis nécessaires à une entrée en formation qualifiante.



PUBLIC CIBLE : Les personnes les plus éloignées de l'emploi, rencontrant des difficultés de lecture, d'écriture ou d'utilisation des outils numériques.

DÉPLOIEMENT : L'HSP Socle est déployée par des groupements d'organismes de formation sur 31 lots territoriaux, répartis sur les 12 départements de Nouvelle-Aquitaine sur 241 sites.

CARACTÉRISTIQUES DES PARCOURS : Le dispositif s'articule autour de 3 parcours :

Le parcours 1

« **Se former pour lire, écrire, agir** » s'adresse aux personnes en situation d'illettrisme et d'illectronisme, il est prévu sur la base de 300H sur 6 mois

Le parcours 2

« **Français Langue Étrangère** » s'adresse aux personnes nées et scolarisées dans un pays non francophone et ne maîtrisant pas suffisamment la langue française pour trouver un emploi, il est prévu sur la base de 450H sur 6 mois

Le parcours 3

« **La palette des savoirs** » s'adresse aux personnes souhaitant perfectionner leurs compétences numériques, leurs compétences de base en lien avec le secteur professionnel, ou leur maîtrise d'une langue étrangère. Il est prévu sur la base de 120H (Anglais et numérique) à 150H (Remise à niveau) sur 6 mois.

La particularité de ce dispositif est de s'appuyer sur une offre très territorialisée, durable, de « permanences » accessibles selon le site à minima ½ jour par semaine. En fonction de ses besoins, le parcours de chaque stagiaire est individualisé. Plus de 100 000 « permanences » sont mises en œuvre chaque année sur la région.



RÉALISATIONS : Entre juillet 2020 et juin 2022, 20 560 parcours ont été engagés. Ils sont souvent plus courts que cela n'avait été initialement envisagé sur les parcours de type 1 et 2 : les 2/3 font moins de 150H ; 25% des stagiaires sont inscrits plusieurs fois (pour combiner deux types de parcours ou pour prolonger au-delà de 6 mois). Ce taux atteint 33% pour les parcours 1 qui exigent souvent cette durée plus longue avec une fréquence hebdomadaire assez faible.

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** conduite entre 2020 et 2022.

Elle vise à :

- Alimenter la décision publique, en rendant compte de l'utilisation des fonds publiques, en éclairant les décideurs sur la mise en œuvre effective et les effets du dispositif ;
- Améliorer la qualité, la performance de l'action publique, en accompagnant sa transformation et en associant les parties prenantes.

Cette évaluation a été conduite entre mars et novembre 2022 pour tirer des enseignements des trois années de déploiement du dispositif HSP Socle.



LA MÉTHODE

Le champ



Période étudiée :
2020 -2022



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



Zoom territorial :
sur 3 organismes de formation aux caractéristiques diverses (zone géographique, taille, statut, etc.)

Les questions clés



Pertinence (adéquation du dispositif aux besoins) : En quoi les HSP répondent-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 (interne et externe) : 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 (atteinte des objectifs) : Dans quelle mesure les HSP répondent-elles aux objectifs fixés ? Avec quels effets sur les parcours des bénéficiaires et les pratiques des professionnels ?



Efficience (rapport entre les moyens engagés et résultats) : Dans quelle mesure les HSP sont-elles mises en œuvre de façon optimale ?

Les outils de collecte des données

PHASE DE CADRAGE



13 entretiens de cadrage auprès de 4 directions de la Région

PHASE D'INVESTIGATIONS DE TERRAIN



Enquêtes :

- Organismes de formation : 118 répondants (soit 66% du total)
- Stagiaires : 3 000 répondants (soit 15% du total)



Analyse de données :

- Base EOS juillet 2020- juin 2022 (20 560 stagiaires)
- Bilan physico-financier 2020-2021



3 études de cas auprès de 3 organismes de formation (Haute-Vienne, Gironde, Vienne)



Pour chaque cas, des entretiens ont été conduits auprès des :

- Directions
- Services administratifs et financiers
- Formateurs/rices
- Stagiaires
- Prescripteurs



Nota : Il convient de souligner les limites de ce travail tenant :

- au contexte de déploiement exceptionnel (crise sanitaire),
- à des données de suivi peu consolidées (démarrage du dispositif, nouvelles modalités de mise en œuvre)
- à un éclairage partiel sur les aspects qualitatifs (l'analyse s'appuie sur des explorations dans trois territoires uniquement).

LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS



L'ACCÈS AU DISPOSITIF

- **Au global, le dispositif HSP Socle s'inscrit bien dans le principe de non-sélection des participant(es) en accueillant les jeunes et adultes en difficultés d'apprentissage et/ou d'insertion.** Les publics bénéficiaires sont variés. Les femmes constituent plus de la moitié des bénéficiaires et les jeunes sont moins représentés (14% des bénéficiaires ont moins de 26 ans, 38% plus de 45 ans). 43% des stagiaires ont un niveau de diplôme inférieur au CAP/BEP et 30% ont un niveau Bac ou supérieur. L'HSP Socle accueille davantage de stagiaires en situation de handicap que d'autres dispositifs proches : 18% en HSP Socle, contre 10% en HSP 1^{er} niveau de qualification et 13% sur le dispositif Amorçe de Parcours. Les bénéficiaires les plus précaires (allocataires du Revenu de Solidarité Active, femmes isolées) y sont assez fortement représentés 25% en moyenne, 29% sur les parcours 1.
- **La couverture territoriale permet de proposer une offre sur l'ensemble du territoire néo-aquitain.** La part de stagiaires résidant dans chaque département est conforme à la répartition de la population régionale, et la proximité de l'offre est saluée et jugée essentielle par les acteurs(rices) locaux(ales). La quasi-totalité des stagiaires parcourent moins de 18 km entre leur lieu de résidence et leur lieu de formation.
- **L'amorçage de cette nouvelle offre, dans un contexte de crise sanitaire, a eu pour conséquence une lente montée en charge sur l'année 2020, et un rattrapage en 2021,** permettant aux organismes de formation de se rapprocher des objectifs quantitatifs en nombre de demi-journées de formation et de stagiaires fixés annuellement, voire de les dépasser.
- **Les prescripteurs ont globalement une bonne compréhension des parcours, mais il s'agit essentiellement des partenaires traditionnels des organismes de formation, la possibilité d'auto-positionnement accompagné par un organisme étant à ce jour peu connue et mobilisée.** Les difficultés de prescriptions sont très localisées sur le parcours 1, s'adressant aux publics en situation d'illettrisme. Au contraire, les organismes de formation ont parfois des difficultés à répondre à la demande sur les parcours 2 et 3.
- **Le dispositif HSP Socle, est envisagé comme une première entrée sur l'offre régionale de formation, et plus rarement lorsque les besoins de consolidation de compétences de base sont repérés dans un parcours de formation.** Il est pour les stagiaires avant tout un moyen de renforcer leurs compétences de base (47%), suivi de la maîtrise de la langue Française (33%). Il n'est conçu comme une première marche que pour 1/3 des entrants en formation.
- **Les entrées en formation sont assez rapides :** 38% des stagiaires entrent dans le mois qui suit la prescription et 74% dans les 2 mois. Cela semble correspondre assez bien aux attentes des publics : 70% estiment qu'un délai supérieur à 2 mois pourrait compromettre leur entrée en formation.



LE PARCOURS

- **Le cadre du dispositif permet en principe aux organismes de formation d'individualiser le parcours au plus près des besoins des stagiaires** (durée du parcours, possibilité d'entrées-sorties permanentes, rythme, contenu...). En revanche, **certains arbitrages dépendent davantage des capacités internes des organismes de formation que des besoins des publics.** Ainsi, les rythmes de parcours sont très variables, **pouvant aller de 30h/semaine à 1 demi-journée par semaine,** et donnent lieu à des approches pédagogiques et des **capacités à activer les dispositifs de sécurisation** (rémunération et restauration) **des parcours, très variables.**
- Par ailleurs, les durées de formation sont très hétérogènes selon les parcours, avec toutefois une demande de prolongations fréquente, en particulier sur le parcours 1, et **un souhait partagé par les stagiaires, les prescripteurs et les organismes de pouvoir proposer des parcours plus longs, mais pas forcément plus denses.**
- **L'adaptation « sur-mesure » de la formation aux profils et besoins hétérogènes des stagiaires constitue la difficulté principale** des organismes de formation. Les enjeux d'harmonisation des compétences détenues par les organismes de formation ont été soulevés s'agissant de publics spécifiques, tels que les personnes en situation d'illettrisme, ou en situation de handicap.
- **Le cahier des charges de l'HSP prévoit la possibilité d'accompagnement renforcé :** 80% des stagiaires en ont bénéficié, et 69% en sont très ou assez satisfaits. La possibilité de restauration est utilisée par 50% des stagiaires avec un niveau de satisfaction de 63%.

LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS (SUITE)

LES EFFETS ET SORTIES DES DISPOSITIFS

- **La formation produit des effets bénéfiques sur les stagiaires, en termes d'acquisition ou de renforcement de compétences de base et de compétences psychosociales (autonomie, lutte contre l'isolement, confiance en soi, etc.).** La durée de la formation est néanmoins le plus souvent trop courte pour consolider complètement les compétences de base. Les outils de certification de compétences sont quant à eux très peu mobilisés, ils ne constituent pas cependant un attendu du cahier des charges.
- **La formation HSP Socle semble accroître l'accès à l'emploi et peut constituer une première marche vers la formation.** Ainsi : 4% des stagiaires enquêtés ont créé une entreprise ; avant la formation 25% avaient « travaillé le plus souvent », un an après ils sont 36% ; 38% n'avaient pas du tout travaillé l'année précédant leur entrée, un an après ce chiffre tombe à 27% ; 7% étaient déjà en formation avant d'entrer, un an après 15% ont poursuivi leur parcours par une formation.
- **La perception des stagiaires enquêtés est à l'image de la diversité des parcours :** 21% des stagiaires pensent que leur formation les a aidés à trouver un emploi ou à accéder à une insertion durable ; 43% de ceux en emploi estiment que la formation a été déterminante pour leur accès à l'emploi (actuel ou passé), et 65% qu'ils mobilisent les compétences acquises en formation dans leur emploi ; 31% des stagiaires considèrent avoir pu consolider leur projet professionnel, mais 38% jugent que leur formation n'a pas amélioré leur situation professionnelle.
- **Le travail de préparation de la sortie des stagiaires en fin de parcours est peu structuré** (mais sans attendus dans le cahier des charges), **avec pour conséquence une inégale appropriation par les organismes de formation.** Dans certains organismes, des bilans tripartites avec le prescripteur ou la mobilisation de différentes ressources (CMaFormation, Cap Métiers, etc.) ont été repérés. Ces pratiques reposent fortement sur la qualité et l'antériorité des partenariats construits localement par les organismes de formation.
- Bien que les organismes de formation estiment assez bien connaître les dispositifs régionaux, **seulement 12% des stagiaires intègrent en sortie de dispositif une autre formation proposée par la Région.** Des enjeux ont été repérés concernant la clarification du rôle des organismes de formation en la matière, mais aussi sur la nécessité de réitérer une communication concernant le champ des possibles dans l'offre proposée par la Région.

LA GESTION ET LE PILOTAGE DU DISPOSITIF ET DES CONVENTIONS

- **Les ressources humaines dédiées à la gestion administrative de l'HSP sont très variables selon les organismes de formation et parfois difficilement anticipées dans la maquette financière.**
 - Le système de suivi et de reporting est jugé contraignant, pour les organismes de formation (et pour les prescripteurs qu'ils accompagnent régulièrement) ;
 - Le dispositif implique un temps important de coordination (Région, organismes de formation, prescripteurs) du fait de nombreux outils de suivi à mobiliser (outils qui ne sont pas interconnectés), et de la gestion des parcours individualisés ou des entrées et sorties permanentes.
- **Le nouveau mode de rémunération des organismes de formation constitue une nouveauté encore inégalement appropriée.** Outre le fait que cette appropriation soit favorisée par l'expérience (car elle implique une comptabilité analytique et une rigueur importante en termes de suivi et de reporting), elle peut être affectée par la taille de l'organisme de formation ou sa capacité de trésorerie. Une partie des organismes de formation se heurte à plusieurs difficultés (délais de versement du solde, niveau des acomptes, des maquettes financières parfois mal estimées au démarrage et impossibilité de les ajuster).

LES RECOMMANDATIONS



L'ACCÈS AU DISPOSITIF

1. Préciser le partage des tâches entre organismes de formation et prescripteurs concernant le diagnostic des besoins des personnes, la prescription sur les parcours du dispositif HSP Socle et la préparation à l'entrée en formation.
2. Poursuivre la communication autour de l'auto-positionnement, auprès des organismes de formation, des organismes habilités à la prescription, des organismes non habilités (chantiers d'insertion, organismes du secteur social, etc.) et des publics cibles.
3. Créer une culture commune et de compétences de base des organismes de formation sur les problématiques de l'illettrisme et des situations de handicap.



LE PARCOURS

4. Organiser et identifier les bonnes pratiques sur les modalités d'interaction entre les prescripteurs et les organismes de formation pendant le parcours.
5. Calibrer et expliciter les options de rythmes possibles et leurs implications pour les organismes de formation et les stagiaires (pédagogie, accompagnement, rémunération).
6. Clarifier les responsabilités des organismes de formation sur l'accompagnement des stagiaires afin qu'ils s'ajustent (au niveau financier et des compétences en ressources humaines).



LES SORTIES ET FINS DE PARCOURS

7. Préciser le partage des tâches entre organismes de formation et prescripteurs lors de la préparation des sorties et envisager un travail d'accompagnement sur les périodes de transitions avant la reprise d'une autre formation.
8. Outiller les organismes de formation sur les suites de parcours pouvant être envisagées pour des personnes encore éloignées des prérequis pour intégrer une formation qualifiante.



LA GESTION ET LE PILOTAGE DU DISPOSITIF ET DES CONVENTIONS

9. Simplifier à tous les niveaux les différentes procédures et outils de reporting en restant dans le cadre des contraintes d'un Service d'Intérêt Economique Général (SIEG).
10. Préciser et clarifier la notion de « juste compensation », étudier les possibilités de simplifications opérationnelles, et de réduction des délais (contrôle, versement).

