

Concertation nationale

Modéliser une nouvelle génération d'actions en amont de la qualification

Lundi 27 janvier 2020



Sommaire

- 10h00-10h15** **Ouverture de la journée par Véronique Bustreel, Directrice de l'Innovation, l'évaluation et la stratégie.**
- 10h15-10h30** **Contexte de l'évolution du domaine formation**
- 10h30-11h10** **Enjeux et préconisations de l'évaluation**
- 11h10-11h20** **Pause**
- 11h20-12h30** **Contributions libres et échanges**
- 12h30-13h45** **Déjeuner**
- 13h45-15h30** **Elaborer le produit de demain : réflexions**
- 15h30-16h00** **Proposition pour une méthodologie concertée**
- 16h15-16h30** **Conclusion**

Véronique Bustreel
Directrice de l'Innovation, de
l'Évaluation et de la Stratégie

Contexte

Évolution du domaine formation

De 2006 ...

à 2017

**Développement
volontariste des
entrées en
formation dans
les dispositifs de
droit commun**

**Et des actions
spécifiques
(individuelles ou
collectives)**

*Handicompétence
(Formations
courtes), FIA, FCA,
PSOP, Dispositifs
d'orientation pour
les salariés en IJ,
prépa alternance*

**Des modalités
d'actions diverses**

**Financement coût
pédagogique
Rémunération
Protection sociale**

**Avec la possibilité
de mobilisation
d'aides à la
compensation**

**Modalités
subvention / achat
de places /
conventions
régionales de
partenariat et
financières**

**Adoption des Orientations
stratégiques**

qui recentrent nos
interventions sur le domaine
formation :

- ❖ **Les actions en amont de la qualification**
- ❖ **La compensation du handicap en formation par la création des Ressources Handicap Formation**
- ❖ **La professionnalisation des acteurs**

En corollaire, une moindre
intervention sur le financement
du coût pédagogique, de la
rémunération et sur la
protection sociale

« Ce que l'on retient »

La co-existence d'une offre d'intervention « **socle** », **historique** qui a **peu ou pas évolué** et d'une offre rénovée incarnant le positionnement de l'Agefiph en matière de formation

Une offre élaborée en région présentant **des réalités très différentes**, en termes de contenu, de cibles de bénéficiaires, ou encore de prescripteurs

Une offre de formation conséquente, **hétérogène** et construite selon le statut de la personne et l'opérateur qui l'accompagne

Une **intervention financière très différenciée** selon le dispositif, la nature de l'action en fonction du statut et des droits des personnes

Axes d'amélioration retenus

1. Co-construire une offre **simplifiée, lisible et visible** pour le bénéficiaire et le conseiller à l'emploi qui l'accompagne

2. Améliorer le service rendu au bénéficiaire : adapter l'offre au besoin, sécuriser et faciliter le parcours professionnel de la personne quelque soit son territoire

3. Rechercher une complémentarité plus fine avec le droit commun

4. Profiter des effets des évolutions législatives et réglementaires issus de la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et évolutions de l'écosystème sur le champ EFOP pour modéliser une nouvelle offre

5. Enclencher une évaluation de l'offre Formations courtes intégrant un volet prospectif et systémique pour apprécier la **complémentarité de l'offre** avec l'ensemble de l'offre de l'Agefiph mais aussi avec les offres régionales de droit commun.

Principaux résultats, enjeux et préconisations de l'évaluation



Rappel sur les Formations Courtes

Objectifs des Formations Courtes

- Les formations courtes ont pour objectif principal de **lever un ou des obstacle(s) au bon déroulement d'un parcours vers l'emploi** tout en contribuant à la **sécurisation du parcours professionnel** du bénéficiaire.
- Les actions proposées doivent donc être **complémentaires aux actions mise en œuvre dans le cadre des dispositifs de droit commun** (actions du Conseil Régional, de l'Etat, prestations Pôle Emploi ...).

Les publics cibles

- Être bénéficiaire de la RQTH;
- Être âgé de plus de 16 ans ;
- Se situer dans un parcours visant l'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail, accompagné par un opérateur ;
- Être orienté vers le prestataire par un prescripteur autorisé (CE, PE, ML) ;
- Être demandeur d'emploi

Caractéristiques des Formations Courtes

- Une durée **inférieure ou égale à 210 heures**, mise en situation professionnelle comprise ;
- Une **alternance de périodes en centre et en entreprise** selon l'action de formation et le projet professionnel du bénéficiaire ;
- La **durée en centre** doit correspondre à un minimum de 25 % de la durée totale.
- La mise en place d'un **défraiement** (repas, déplacement, garde d'enfants) pour les publics non bénéficiaires de l'ARE.

Des actions larges qui peuvent potentiellement porter sur de la **remobilisation** (levée des freins périphériques, deuil du handicap), de la **remise à niveau** sur les compétences de base, de **l'élaboration/validation de projet** professionnel, de l'appui à la **recherche d'emploi**, le travail sur les **pré-requis** en lien avec la **formation qualifiante**.

Un cadre national qui permet une **grande marge de manœuvre** aux **DR** de l'Agefiph pour mettre en œuvre les formations courtes

Focus sur la mise en œuvre des Formations courtes

Le public bénéficiaire des Formations courtes



Un public **plus précaire** que la moyenne des DETH (minima sociaux (57%), ancienneté au chômage (40% de DELD)...):

Une **coexistence** de 2 publics assez **différents** dans leur profil :

- Un public particulièrement **désinséré** du marché de l'emploi (40%), avec 23% de bénéficiaires n'ayant jamais travaillé
- Un public plus **proche de l'emploi** (50%), avec notamment 34% de bénéficiaires déclarant avoir toujours travaillé

Des bénéficiaires qui estiment à **80%** que leur **handicap impacte fortement** le projet professionnel et la recherche d'emploi

Un dispositif **prescrit principalement par Cap Emploi (76%)** mais une bonne identification par Pôle Emploi (22%)

La mise en œuvre des Formations courtes par les DR de l'Agefiph

- L'analyse des cahiers des charges met en avant la **disparité** des DR au niveau de leurs **marchés** Formations courtes :

→ **Au niveau des prestations et des thématiques couvertes :**

- 1 prestation thématique en IDF ou en ARA
- 11 prestations thématiques en PDL sur un champ large des actions en amont de la qualification

→ **Au niveau de la déclinaison territoriale de la prestation :**

- Un allotissement souvent important avec le souci de répondre aux besoins en proximité des acteurs locaux, ce qui peut générer un nombre de lots relativement important : 21 lots en HDF, 34 lots en PACA par ex.

→ **Au niveau des volumes :**

- En 2018, 15 000 bénéficiaires environ sont entrés sur le dispositif (+15% par rapport à 2017)
- Mais un volume très variable en fonction des DR (entre 500 et 2300 places)



- Malgré cette disparité, une **grande majorité** des **entrées** en formations courtes se fait sur **2 types d'actions au national** :

- **L'élaboration/validation du projet professionnel (57%)**
- **La remobilisation (39%).**

- Les **autres types de formations courtes** restent donc relativement **marginales** en termes d'entrées :

- **Appui dans la recherche d'emploi (9%)**
- **Remise à niveau 7%)**
- **Préparation à l'entrée en formation qualifiante (1%)**

Les résultats

L'élaboration des marchés Formations courtes

La mise en œuvre

Les impacts sur le public bénéficiaire

1 Les résultats de l'évaluation

L'élaboration des marchés Formations courtes

1. **Une recherche d'articulation avec le droit commun complexe** étant donné l'intervention protéiforme des conseils régionaux sur l'amont de la qualification
2. Une recherche d'articulation avec le droit commun qui peut difficilement être réduite à une **articulation thématique**

2

Les principaux résultats de l'évaluation

La mise en œuvre des Formations courtes

1. Des Formations courtes qui posent difficultés lorsqu'elles sont **trop segmentées**
2. **La présence d'un public très éloigné de l'emploi** qui engendre des difficultés dans la mise en œuvre des formations courtes
3. Des Formations courtes qui viennent le plus souvent **en complémentarité du travail des conseillers à l'emploi**
4. Mais une articulation entre prestataires des Formations courtes et prescripteurs qui ne permet souvent pas d'entretenir une **dynamique de parcours pour le bénéficiaire**
5. **Un travail sur le projet professionnel** souvent remis en question par les conseillers à l'emploi

3 Les principaux résultats de l'évaluation

Impacts des Formations courtes sur le public bénéficiaire

1. Une réelle satisfaction des bénéficiaires par rapport à **l'effet resocialisant des formations courtes**
2. **Un peu plus d'un quart des bénéficiaires des formations courtes en emploi** un an après la fin de la formation
3. **Un accès relativement restreint à la formation** suite aux Formations courtes à mettre en lien avec les caractéristiques des publics

Enjeux et préconisations

Continuer à développer notre offre de manière transitoire, le temps de développer l'inclusion des publics handicapés dans le droit commun

Mettre en place un dispositif individualisé visant la qualification des travailleurs handicapés

Développer une nouvelle offre davantage articulée avec l'écosystème emploi-formation du territoire

Développer une nouvelle offre qui réponde aux enjeux de masse critique

4

Continuer à développer notre offre de manière transitoire, le temps de développer l'inclusion des publics handicapés dans le droit commun

- Continuer à **renforcer l'accès aux dispositifs en amont de la qualification du droit commun**, en lien avec le développement de la **RHF** et dans le cadre de la politique partenariale des DR
- **Répondre aux besoins de compensation en situation de formation** en apportant des réponses individuelles
- **Développement des compétences des organismes de formation** dans la prise en charge des publics handicapés avec de nouvelles exigences dans les cahiers des charges

5 Mettre en place un dispositif individualisé visant la qualification des travailleurs handicapés

- Privilégier **une offre multithématique** permettant d'individualiser les parcours en fonction des besoins des bénéficiaires
- Renforcer **l'accompagnement durant la formation**
- Mettre en place **un sas en amont de la prestation**
- **Développer les liens avec les structures spécifiques** pour répondre aux besoins des publics dits « spécifiques »
- **Renforcer les exigences sur les points suivants :**
 - Le travail sur le projet professionnel
 - La relation à l'entreprise du territoire
 - Travailler systématiquement sur le projet de formation avec les publics, lorsqu'il émerge

6

Développer une offre davantage articulée avec l'écosystème emploi-formation du territoire

- Réorienter l'offre sur les besoins prioritaires / les moins couverts par le droit commun : **Acceptation du handicap, élaboration du projet professionnel à travers le prisme du handicap principalement**
- Rendre lisible les actions de l'Agefiph : **vers un dispositif unique ?**
- Travailler sur **le lien entre le conseiller prescripteur et les prestataires**
- Renforcer **l'animation du dispositif** en favorisant les échanges entre **les organismes et les opérateurs du SPE du territoire sur l'analyse du marché du travail local, l'approche par les compétences, l'identification de lieux de stages pour les mises en situation...**
- Travailler **sur l'outillage numérique** (plateforme numérique par ex) des formations pour assurer une meilleure coordination entre les organismes et les opérateurs du SPE
- Revoir les règles concernant **les droits et le statut des bénéficiaires**
- **Cibler prioritairement le dispositif sur les publics pour lesquels le handicap constitue le frein principal à leur insertion dans l'emploi, afin d'optimiser l'articulation avec le droit commun**

7

Développer une nouvelle offre qui réponde aux enjeux de masse critique

- Revoir les **modalités de financement** : fin du coût pédagogique à l'heure, financement au parcours, mixité des publics handicapés et tout public pour fluidifier les entrées en formation, entrées/sorties permanentes
- Travailler sur **l'ingénierie pédagogique/l'innovation** : solutions alternatives au présentiel sur les différentes séquences en s'appuyant sur les possibilités offertes par le numérique (MOOC/SPOC...)
- Assurer davantage de **lisibilité sur la nouvelle offre? en travaillant sur le «marketing»** : intitulé de la prestation, intitulé des différentes séquences de la prestation, éléments de langage sur la prestation, ses objectifs, etc.

Contributions libres & Échanges

L'offre en amont de la qualification relève du champ de l'orientation: Ce sont des actions « tremplin », une 1^{ère} marche pour aller vers le droit commun

Professionaliser les formateurs, développer les référents handicaps, accompagner les OF dans cette démarche

Le formateur est un expert : il appréhende la personne dans sa globalité et intègre une dimension spécifique –le handicap, pour adapter le parcours et sa pratique professionnelle. Il articule son intervention avec les acteurs spécifiques mais il n'est pas un expert des handicaps.

Il s'inscrit dans le réseau de professionnalisation spécifique existant en région. Il se forme grâce au plan de développement des compétences de l'OF. La professionnalisation et la référence handicap doivent être intégrées dans la nouvelle offre.

Articulation avec le SPE

Le référent de parcours accompagne le formateur sur les questions du handicap. Il ne faut pas les opposer dans l'accompagnement de la personne.

Comment articuler l'offre avec les nouvelles modalités d'accompagnement des publics ?

⇒ Exemple du rapprochement CE / PE:

Un Diagnostic partagé

4 Orientations possibles : Parcours type classique, Parcours accompagné par PE et ponctuellement CE, Parcours CE exclusif, Emploi personnalisé

Cette méthode s'accompagne d'une montée en compétence des professionnels de PE

Notion de parcours

- « **Parcours sans couture** » : on identifie la 2^{ème} et la 3^{ème} marche au moment de l'entretien afin de rendre visible les perspectives.
- « **Parcours contractualisés** », « **intégrés** » : notion de contrat avec la personne, le prestataire et le référent de parcours intégrant toutes les étapes du parcours
- Ce type de parcours nécessite des comités de pilotage, des séquences d'animation plus important pour suivre et accompagner les acteurs.
- La personne est actrice de son parcours
- **La notion de SAS** est interrogée, du lien entre les acteurs du SPE et le prestataire.
- **Exemple du Job coach** : trait d'union entre le formateur, le professionnel et la personne, « c'est un référent handicap mobile » qui réalise le diagnostic fonctionnel de situation
- S'inspirer de l'emploi accompagné
- **Démarche confiance** entre le référent handicap du prestataire autonome dans sa démarche qui ne sollicite pas le référent de parcours pour valider son action auprès de la personne.
- **Notion de guichet unique** : un référent pendant la durée du parcours,

Positionnement de la « nouvelle offre »

- Définir la place de cette offre « spécifique » par rapport au droit commun dans une logique inclusive
- Définir les objectifs et les enjeux de l'offre, y compris dans le cahier des charges
- Quels sont les objectifs de cette mise en mouvement : orientation, métier, formation, emploi?
- RHF : un pas important sur le volet inclusif
- Maintien des formations spécifiques et d'une animation auprès de l'ensemble des opérateurs et des entreprises
- Tournant attendue : donner à voir de la stratégie nationale mise en œuvre par l'ensemble des acteurs (plateforme handicap)

Contenu de la nouvelle offre

- Une offre avec un tronc commun
- Intégrer des séquences individuelles / collectives dès le départ
- Impulser l'autonomie, la capacité des personnes à être actrice de son parcours
- Travail sur les compétences transversales, connaissance de ses propres modes d'apprentissage
- Créer, développer des outils d'auto-positionnement
- Comment travailler avec la sphère de la santé : groupe de pairs, médiateurs
- Développer les compétences du numérique, NTIC

Avant d'aller sur le contenu de la nouvelle offre :

- Faire cet état des lieux préalable avant d'affiner le contenu: en quoi les offre Pôle Emploi, Région, Agefiph se rapprochent ? sont-elles différentes ? Obligation de mailler sur le territoire avec les autres parcours
- Cartographie des interstices et des maillages entre les acteurs spécifiques et les actions

Contenu de la nouvelle offre : Construire la capacité d'autonomie des personnes, connaissance de ses propres modes d'apprentissage, travailler sur les compétences transversales, mesure de l'atteinte des compétences /outils d'auto-positionnement

Modalités de financement: Lien financeur pour le suivi des moyens, valorisation prise de risque/valorisation de l'intégration des PH dans les parcours qualifiant, aller vers des dispositifs intégrés et financer des primes au parcours construit

Animation et pilotage

- Animation territoriale existera via les PRITH / Handipacte, transversalité pour tous les acteurs
- Animation conjointe: public/privé
- Cartographie des interstices et des maillages entre les acteurs spécifiques et les actions
- Les RHF sont des lieux de rencontre entre les professionnels au même titre que les RRH
- Définir les lieux de d'animation et de pilotage dans le cahier des charges

Communication

- Etre plus lisible, réaliser une campagne de communication sur la nouvelle offre
- Communiquer collectivement ? Aller vers les personnes les plus éloignées, adresser un message communs vers les familles
- Porte d'entrée unique de la personne : plateforme numérique, plateforme servicielle

“

Élaborer l'offre de demain

”

Réflexions



Quelle complémentarité entre l'action de l'Agefiph et l'action du droit commun sur l'amont de la qualification ?

Comment l'Agefiph doit intervenir, selon vous, sur l'amont de la qualification ?

Doit-elle développer ses propres prestations ?

Dans quelle mesure les dispositifs de droit commun peuvent-ils prendre en charge les besoins des publics handicapés ? À quelles conditions ?

Méthode

- Définir la notion de pré-requis et de complémentarité => un pré-requis se définit par rapport à l'objectif visé du parcours / La complémentarité peut être de 3 types: quantitative, de subsidiarité ou spécifique.
- « **Etat des lieux** »: déterminer les services à rendre aux publics, les services non couverts, les services globales et spécifiques et les objectifs à atteindre entre la personne et le prestataire. Exposer l'état des lieux dans le cahier des charges.
- « **Définir un bouquet de services** »: Qu'est ce que l'Agefiph souhaite prouver? Définir une gamme/un bouquet de services sur le territoire. Faire une commande d'intention (exemple de l'emploi accompagné). Quels sont les services dont la personne doit avoir obligatoirement accès, en termes d'équité puis préciser si ces services sont couverts ou non par le droit commun, bâtir l'offre qui vient compléter. Qu'est-ce que l'Agefiph souhaite que le DE TH ait à sa disposition ?
- « **Ressources et Partenariat de l'OF** »: Impulser la mutualisation des ressources par les OF et le maillage partenarial pour rechercher des compétences et savoirs-faire au bénéfice du parcours. Comment acteurs et prestataires se mettent en négociation pour répondre aux besoins ?

- **Relation acteurs du SPE/OF et bénéficiaire** : Des parcours contractualisés, engagement tripartite pour responsabiliser les acteurs.
- **Démarche confiance** entre le référent handicap de l'OF, le référent de parcours.
- **Animation et pilotage**: Prévoir les instances et les modes de collaboration entre le référent de parcours, le financeur et les prestataires. Le financeur rend légitime le travail des acteurs. C'est u travail partenarial multidimensionnelle : exemple de l'emploi accompagné. Le financeur doit poser les instances de gouvernance de l'offre qu'il achète
- **Modalités de financement**: Valorisation du temps dédié à la construction du parcours : proposer un forfait au parcours / jours. Valorisation des zones /interstices entre les opérateurs
- **Economie du marché**: Stratégie d'allotissement, programmation vue avec l'ensemble des acteurs – définir des lieux obligatoires/facultatifs
- **Point de vigilance**: La responsabilité de l'OF, définir sa limite et ne pas tout faire reposer sur l'OF.

“ Quelle(s) réponse(s) aux besoins des publics en situation de handicap en amont de la qualification ?

Quelles sont, selon vous, les particularités des besoins des publics handicapés par rapport au tout public sur l'amont de la qualification ?

Quelles caractéristiques doit obligatoirement avoir un dispositif sur l'amont de la qualification pour les publics handicapés ?

Quelle est l'articulation à assurer avec le travail des conseillers à l'emploi ?

Orientation: Découverte des métiers, explorer le champs des possibles, « trouver sa voie », agir au niveau des familles, de la personne, des conseillers à l'emploi. Diversifier les projets professionnels. Quelle articulation avec le SPRO dans les territoires?

Public et partenaire: articulation avec les CRP, les EA

Contenu:

- "re-mobilisation« : le terme est péjoratif, non valorisant. C'est davantage une mise en mouvement.
- L'action vise essentiellement la « reconversion professionnelle ».
- Deuil du handicap, acceptation du handicap, savoir en parler, mettre le handicap à sa juste place dans le parcours, mise en situation de travail, intégrer un collectif de travail, développer la capacité d'apprentissage (neuroscience)
- Savoir parler de son handicap, de sa motivation, de ses valeurs => Les compétences indispensables « soft skills »: prise de parole, confiance, gestion du stress, cohésion d'équipe... => Les compétences liées aux besoins métiers (éviter les métiers en tension)
- Mixer les temps, le rythme, les modalités: temps partiels, temps discontinues, rythme progressif pour apprendre en situation de formation et en entreprise, FAOD...

- **Construction du parcours**
- Construire des parcours individualisés, anticipation les suite de parcours en formation qualifiante
- Suivi du parcours: appliquer le principes du « Dites le nous une fois entre les différents professionnels », disposer d'un outillage commun

- **Défraiement, protection sociale**
- Stopper les défraiements : aller vers une aide au parcours unique, renouvelable sur des besoins établis par le référent de parcours.
- Y a-t-il un réel besoin de protection sociale ? Par exemple, sur les prestations de PE, il n'y a pas de protection sociale associée.

- **Evaluer et adapter l'offre au besoin en continue:** Mesure de la satisfaction du bénéficiaire, Evaluation de la prestation, Evaluation du parcours de la personne, de son positionnement / carte de compétence régionale

- **« Marketing de l'offre »:** « Handicompétence/inclus-compétence, notion de trajectoire

Proposition pour une méthodologie concertée

1^{er} temps
Concertation nationale
27 janvier 2020

2^{ème} temps
Concertation en présence des référents formation
Février/Mars

3^{ème} temps
Travaux en région
Mars - Juin 2020

4^{ème} temps
Concertation en présence des référents formation
2021/2022

Objectifs
Partager avec les acteurs les principaux résultats de l'évaluation sur les Formations courtes

Amorcer une réflexion au national autour de l'évolution de l'offre sur l'amont de la qualification

Objectifs
Restituer les contributions et résultats de la journée du 27 janvier.

« **Valider** » les orientations nationales visant à co-construire une nouvelle offre sur l'amont de la qualification

Objectifs
Co-construire la nouvelle offre en région
Avenants de prolongation des marchés actuels sur l'année 2020

Juin 2020 : lancement des nouveaux marchés

Les régions concernées sont: Ile de France, Pays de la Loire, La Réunion, Paca Corse, Bourgogne Franche-Comté, Auvergne Rhône-Alpes, Bretagne et Hauts de France

Janvier 2021 : début d'exécution des marchés

Objectifs
Lancement des marchés au 2^{ème} semestre 2021

Les régions concernées sont: Grand Est, Normandie, Centre Val de Loire, Occitanie

Pour un début d'exécution en 2022

Conclusion