

SPRF Poitou-Charentes,
l'innovation collective
au service de la
qualification pour tous



repères

Octobre 2015

Édition ARFTLV Poitou-Charentes

78



page

- 05 INTRODUCTION : POURQUOI LE SPRF ?
Le Service Public Régional de Formation en chiffres
- 07 PROJET ET MISE EN ŒUVRE DU SPRF
1 - La mise en place du SPRF
2 - Du SPRF 1 au SPRF 2, l'amélioration par l'évaluation
3 - Le SPRF 2, deuxième période
- 15 LES PRINCIPALES INNOVATIONS DU SPRF
1 - L'individu et son parcours
A - Le principe de non sélection
B - La suspension de parcours
C - L'accompagnement renforcé vers l'emploi (SPRF 2)
2 - Le système et ses partenaires
A- Une communauté d'acteurs
B - La préparation du projet professionnel
C - La place de l'entreprise
D - La deuxième session de validation
E - Du système d'information sur les places (SIP) au suivi individualisé des parcours
- 39 DONNÉES CHIFFRÉES SUR LA PÉRIODE 2010-2014
1 - La suspension de parcours
2 - Obtention de la certification : un taux de qualification important



Introduction : Pourquoi le SPRF ?



Éviter le biais de la sélection

Pourquoi ceux qui ont le plus besoin de se qualifier ne parviennent-ils pas à accéder aux dispositifs de formation ? Cette antienne a débouché sur une commande politique claire : servir l'intérêt des moins bien lotis. Le Service Public Régional de Formation professionnelle est né de cette volonté d'éviter dès le départ les biais de la sélection.

Renouveler le fonctionnement de l'appareil régional de formation

Conçu en 2008, mis en œuvre à partir de 2009, renouvelé en 2014, ce dispositif de formation innovant a permis à plus de 12 000 stagiaires de se qualifier. Le SPRF est une création collective, si les politiques ont donné le cap, toutes les composantes de l'appareil régional de formation ont su faire évoluer leurs pratiques, et aujourd'hui, organismes de formation et prescripteurs sont unanimes : le SPRF a profondément et durablement modifié leur façon de travailler.

Permettre la réussite des parcours

Avant, on n'entrait pas en formation sans satisfaire à des prérequis ; avant si on échouait à la validation on n'avait pas de seconde chance ; avant on ne pouvait pas suspendre son parcours et le reprendre 3 mois après ; avant, quand on rencontrait des difficultés d'ordre social ou personnel, on n'en parlait pas à son formateur... Aujourd'hui, toutes ces innovations font partie du « droit commun » et la réussite est là : 90 % de personnes certifiées à l'issue du parcours.

Développer l'accès à l'emploi

Reste cependant une nouvelle frontière et un nouveau défi : améliorer le taux d'accès à l'emploi des personnes à l'issue du SPRF. En effet, même en étant qualifiés, 20 % des sortants éprouvent de réelles difficultés d'accès à l'emploi. Par exemple, les problèmes de mobilité qui, le temps de la formation, ont pu être surmontés, redeviennent prégnants. Si le SPRF est bien une réponse au déficit de qualification professionnelle d'une partie de la population, il reste encore de nouveaux services à inventer pour développer l'accès à l'emploi.

▶ CARACTÉRISTIQUES DU SPRF POITOU-CHARENTES

- **SIEG Principe de juste compensation financière**
- **Mandatement des organismes sur 5 ans**
- **Prise en charge des questions de transport, hébergement, restauration**
- **Parcours d'accès à la qualification sur des métiers qui recrutent**
- **Absence de sélection**
- **Rythme et contenus du parcours individualisés et adaptables**
- **Accompagnement personnalisé tout au long du parcours**
- **Deuxième session d'examen mise en place par le Rectorat, avec le soutien financier de la Région**



Le SPRF 2009-2014 les chiffres clés

- 40 organismes de formations habilités sur 5 ans
- 100 diplômes, certificats de qualification professionnelle ou titres proposés
- 13 390 demandeurs d'emploi formés en 6 ans
- 75% des bénéficiaires entrent sans qualification ou avec un CAP devenu obsolète
- 90% de réussite après un parcours complet
- entre 7 et 15% d'abandon
- 45% d'accès à l'emploi durable en sortie immédiate de formation

Gestion internalisée de la rémunération des stagiaires

6 770 stagiaires rémunérés pour un budget de 26 millions d'euros

Dont :

- 4147 hommes (61%)
- 2623 femmes (39%)
- 736 stagiaires travailleurs handicapés (11%)
- 3 948 stagiaires de moins de 26 ans (58%)

PROJET ET MISE EN ŒUVRE DU SPRF



La mise en place du SPRF

Le Service Public Régional de Formation est issu d'un triple constat. D'une part les effets de la sélection qui agit comme une prime à l'entrée en formation qualifiante pour les demandeurs d'emploi déjà qualifiés. D'autre part une multiplication des offres de pré-qualification, de remise à niveau, d'établissement du projet professionnel, qui ont pour effet de retarder l'entrée en qualification, décourageant ainsi certaines personnes. Enfin, une standardisation des référentiels de formation qui laisse peu de place à l'individualisation des parcours.

Pour lever ces différents obstacles, le SPRF a posé comme principe fondamental que toute personne doit pouvoir acquérir au moins une qualification de niveau V. Pour ce faire, il est nécessaire de concevoir des parcours de qualification sans prérequis, capables de s'adapter aux besoins de chaque stagiaire.

Sur le plan de ses modalités pratiques, le SPRF vise les demandeurs d'emploi les moins qualifiés qui disposent d'une période de 24 mois maximum pour obtenir une certification professionnelle. Les actions de formation qui leur sont proposées doivent déboucher sur un diplôme ou un titre dans des métiers porteurs d'emploi (agroalimentaire, bâtiments, industrie, commerce, par exemple).

C'est en 2004, constatant que le Poitou-Charentes présentait un taux de personnes sans qualification (niveau VI) légèrement supérieur à la moyenne nationale, que la Région a décidé de concevoir de nouvelles modalités d'entrée en formation sans sélection et des méthodes pédagogiques différentes du modèle scolaire, portant ainsi son effort sur l'amélioration des conditions de formation et une meilleure individualisation des parcours.

L'élaboration du futur Service Public Régional de Formation a reposé sur la base d'expériences passées. Ainsi le programme P.A.Q.U.E. (Préparation Active à la Qualification et à l'Emploi), dont l'objectif était de rendre possibles les entrées immédiates en formation sans barrière et la mise en place de parcours individualisés. D'autres dispositifs précédents ont également servi de fondements : des actions expérimentales comme le PRAQ2 (Programme d'Accès à la Qualification), Quart'Avenir ou encore le DAQ 500 (Dispositif d'Accès à la Qualification) pour les jeunes des quartiers dits sensibles.

Très vite le profil du nouveau dispositif s'est dessiné, suivant plusieurs grands principes : un accès permanent et sans sélection pour tous, la construction systématique de parcours individualisés, un accompagnement destiné à



guider l'apprenant et à l'aider à construire son parcours en lien avec les formateurs et les entreprises d'accueil. La volonté initiale était de mener chacun à la qualification par le biais d'une mise en pratique immédiate du geste professionnel. Le public visé devait par ailleurs être libéré des problèmes de transport, de restauration et d'hébergement, autant d'obstacles à l'entrée en formation.

Il est apparu que la création d'un tel service public ne pouvait se faire sous la forme d'un marché, si l'on voulait aboutir à un service pérenne, ouvert, avec des organismes travaillant en réseau, évolutif en fonction des besoins de

l'économie et mettant en place les conditions de l'individualisation des parcours au juste coût. Plusieurs hypothèses ont été évoquées, comme la délégation de service public, qui nécessite une capacité d'achat direct de prestation par le public lui-même ou la Régie qui ne permet pas de fonctionner avec un réseau d'organismes différents. Au final, c'est sous forme de **Service d'Intérêt Économique Général** que le SPRF est né. A l'issue d'un jury public, une quarantaine d'organismes publics et privés ont été mandatés en 2009 pour 5 ans, pour 3 000 parcours dans des secteurs d'activité porteurs d'emploi.

► LE PRINCIPE DE COMPENSATION

C'est le principe qui a été retenu pour le financement des organismes de formation dans le cadre du SPRF. La compensation de service public consiste à évaluer « ce qui est nécessaire pour couvrir les coûts occasionnés et correspondants à l'exécution des obligations de service public, diminuées des recettes relatives à l'exécution de ces missions ». Son montant se détermine sur la base d'une analyse des coûts déclarés à l'issue de chaque année civile par les organismes, en fonction des montants et critères établis au moment de leur candidature, et qui servent de référence lors du contrôle de la demande de compensation annuelle. Sauf cas de force majeure avéré, tout excédent de charge, ou tout déficit de recettes, par rapport au montant établi lors de la candidature, n'est pas compensé au titre de la mission de service public. La Région compense les coûts occasionnés par le SPRF à l'issue des contrôles qu'elle opère.



Du SPRF 1 au SPRF 2, l'amélioration par l'évaluation

La première période du SPRF a posé des fondamentaux et fait apparaître des « lignes de ruptures avec les pratiques courantes en formation d'adultes »¹. Ce caractère innovant, la caractéristique de fragilité du public et l'investissement financier consenti, impliquaient de porter une grande attention aux impacts afin d'optimiser le dispositif. Deux études menées par l'Université de Poitiers ont permis de pointer certains effets et de cerner certaines difficultés. L'attention s'est particulièrement portée sur les caractéristiques du public accueilli, le parcours, les sorties. Dès 2010 et 2011, le laboratoire CRIEF (Centre de recherche sur l'intégration économique et financière) examinait les caractéristiques des publics et les motifs de sorties du dispositif². D'octobre à décembre 2013, dans le cadre des

travaux préparatoires au SPRF 2, le laboratoire du GRESO (Groupe de Recherche et d'Études Sociologiques du Centre Ouest) a conduit une étude sociologique autour de « l'histoire » des stagiaires en formation dans le SPRF (voir ci-dessous).

Ces évaluations ont été prises en compte lors de la préparation des nouvelles conventions de mandatement 2014-2019 et le « périmètre » du SPRF 2 s'en trouve élargi. Si le taux d'abandon a été progressivement maîtrisé, la prévention reste une priorité. Pour cela, plusieurs améliorations portent sur l'amont de la formation, et l'accompagnement, qui vise à lever les freins périphériques à la formation, s'étend désormais à la recherche d'emploi après la certification.

¹ Vincent MERLE in *Repères* N°73 février 2011

² Cf C.ALLO, E. BOURDU, E. FOUQUERAY, O BOUBA OLGA in *Repères* N°73 février 2011



Extraits de l'étude « **Les stagiaires du Service Public Régional de Formation : Positions et expériences vécues** » réalisée fin 2013 par Olivier Paquereau, Arnaud Bertrand, Willy Paroche, Clément Devaux avec la coordination scientifique de Gilles Moreau – GRESCO Université de Poitiers.

Présentation de l'étude

En partenariat avec l'association AREAS (Association de Recherche et d'Echanges en Anthropologie et en Sociologie), plusieurs enquêteurs sont partis à la rencontre de 15 stagiaires dans le but de recueillir leur expérience au cours d'entretiens individuels.

Pour l'accès à ces stagiaires, pour la plupart sortis de la formation depuis peu et « sélectionnés » à partir de critères raisonnés au regard de propriétés sociales et institutionnelles diverses, une pluralité d'organismes de formation fut également sollicitée, à la fois privés et publics, de tailles différentes et proposant un large panel de spécialités. De plus, en demandant aux organismes de formation de repérer les stagiaires pour lesquels la certification semblait au départ la plus éloignée, un premier « filtrage » s'opère et il n'est pas totalement surprenant de trouver les trajectoires les plus erratiques. De plus, la « situation actuelle » au lendemain d'une certification parfois tout juste obtenue fut une autre condition d'accès au terrain. En effet, la plupart de ceux qui étaient en emploi pendant l'enquête ont rejeté la demande d'entretien, renforçant ainsi la part des difficultés.

Les auteurs de l'étude ont proposé une restitution qualitative sous forme de 15 récits de parcours (monographies) desquels se dégagent différents « profils » de stagiaires. L'enjeu était de saisir les logiques d'action et les contextes sociaux dans lesquels les itinéraires des stagiaires se sont construits. Une synthèse tente d'en extraire les traits « saillants », d'en retenir des formes de typologies.

Les 15 monographies :

- L'expérience de « la mise à l'écart » - Binéka, 40 ans
- Le SPRF et les conditions du maintien de la vocation – Célia, 27 ans
- Une socialisation professionnelle en pointillés – David, 28 ans
- « Courir pour prendre le bus » : les contraintes de mobilité et la garde des enfants – Katia, 42 ans
- La formation SPRF : une formation aménagée en trois temps – Liliane, 44 ans
- Le déroulement de la formation : « c'est tendu (...), c'est la crise » - Patrick, 45 ans
- « J'avais une passion pour la nature » : le CAPA production horticole – Quentin, 26 ans
- « Si j'avais voulu, j'aurais été capable de faire un Bac Pro' » - Sonia, 39 ans
- « Je ne me suis jamais sentie aussi bien de toute ma vie » - Céline, 38 ans
- « Je suis récompensée de mon travail » – Gisèle, 45 ans
- Du contrat d'insertion à la concrétisation du projet professionnel : le SPRF – Jean, 57 ans
- « C'est mieux pour la vie de famille » : le CAP Agent polyvalent de restauration – Lucie, 27 ans
- La formation pour valider mon parcours en BEP et à l'armée – Marc, 26 ans
- « J'ai vu toutes les choses qu'il faut savoir » - Mustapha, 54 ans
- Le TP maçon ou « assouvir un rêve d'enfant » - Sandrine, 24 ans

Parcours scolaire et insertion

La plupart des stagiaires rencontrés semblent être issus des milieux populaires et donc les groupes sociaux les moins dotés en ressources scolaires, culturelles et économiques. Très majoritairement, ils redoublent dès l'école primaire, souvent également dès l'entrée au collège. Seuls trois d'entre eux sont allés au lycée général. Dans la plupart des familles, l'attention portée à la scolarité est



minimum, quand elle n'est pas inexistante. De plus, l'investissement scolaire apparaît dans certaines familles comme trop onéreux. Beaucoup d'entre eux se voient orientés, quelquefois « par défaut » et parfois très précocement, dans l'enseignement professionnel, et là encore il n'est pas rare de les voir redoubler ou abandonner leur scolarité. Les familles ne disposent pas des ressources informationnelles légitimes pour aider leurs enfants à choisir « leur voie ». Notons que ces scolarités avortées sont bien sûr subjectivement difficilement vécues par les enquêtés qui les rationalisent comme ils le peuvent.

Les ruptures que connaissent certains des stagiaires du SPRF se traduisent souvent par un accompagnement social très précoce et les exemples ne manquent pas. Ainsi Célia, placée en famille d'accueil à l'âge de 11 ans, Lucie placée à l'ASE (Aide sociale à l'enfance) et qui fréquente de surcroît une classe SEGPA³, Marc qui fait l'objet d'un « suivi d'intégration » quand il arrive en France à l'âge de six ans. David lui, fréquente les dispositifs depuis ses 16 ans et en a aujourd'hui 28.

L'orientation vers le SPRF

Lors des entretiens, très peu de stagiaires se sont attardés sur l'émergence du projet, sa maturation, sa formalisation et sa mise en œuvre pratique. S'il est bien mentionné par quelques stagiaires comme venant répondre à « une vocation », il s'agit plutôt pour la majorité de répondre à des questions pratiques qui se posent à eux et souvent de façon urgente, sur le registre de la nécessité et de l'opportunité, comme en témoignent Patrick et Célia. Si le projet constitue un outil de travail incontournable pour les professionnels, il ne faut cependant pas perdre de vue qu'appréhender une trajectoire en termes de projet peut apparaître contradictoire avec le vécu des enquêtés (parcours hachés, précarité, etc.), du moins obscur pour ces derniers.

La question de l'orientation dans le dispositif SPRF est particulièrement cruciale, une multitude d'acteurs entrent en jeu sur cette question : les prescripteurs (Pôle emploi, Mission locale, CAP emploi, CIDFF, conseils départementaux, Région) et les divers accompagnements proposés aux stagiaires (Structures d'Insertion par l'Activité Economique notamment, organismes de formation...). Lesquels sont les plus à même de répondre aux enjeux de formation des stagiaires ? Comment s'opère la connaissance partagée sur les suivis de parcours ? Comment se réalise la diffusion de l'information ? Nombreux sont les cas où les stagiaires nous disent qu'ils ont réellement su en quoi consistait la formation une fois entrés dans cette dernière, ou après avoir assisté à une réunion d'information. Il en est de même pour ceux qui suivent une formation en adéquation avec leur « vocation », comme Quentin qui confie : « je savais pas du tout dans quoi je m'engageais ». Les stagiaires ont parfois du mal à se repérer dans le flou qui entoure ces multiples dispositifs et donc à s'en sentir partie prenante, malgré les nombreuses informations mises à leur disposition et les efforts menés en ce sens.

Bénéficiaire des informations les plus concrètes et précises possibles est le meilleur moyen de rassurer le public du SPRF dans le rapport souvent anxieux qu'il entretient à l'avenir.

Voir infra page 32, la préparation du projet professionnel **qui signale les améliorations apportées sur ce point.**

Pendant la formation

L'un des objectifs déclarés des stagiaires est « d'avoir le diplôme », ce qui pour eux constitue la meilleure garantie pour occuper un emploi à l'issue de la formation. La certification est à leurs yeux un gage de légitimité professionnelle, ainsi qu'un moment où ils se sentent particulièrement valorisés.

³ Section d'enseignement général et professionnel adapté



Par exemple, Mustapha a le sentiment d'avoir abordé « *toutes les choses qu'il faut savoir* » pour travailler dans le bâtiment. Il est particulièrement fier de nous livrer son dossier de validation qui contient des photographies de lui à l'œuvre le jour de l'examen. C'est aussi le cas de Gisèle, pour qui le diplôme est la « *récompense* » de l'important travail, tant intellectuel que pratique, qu'elle a accompli durant la formation. Aborder le cas de Gisèle, c'est aussi aborder les modes d'occupation des formations mis en œuvre par les stagiaires. Cette enquêtée a particulièrement investi la formation. Elle mentionne le régime intensif de ses « *révisions* », le soir en rentrant de la formation ainsi que le week-end, et pour lesquelles elle s'est aménagé « un coin ».

Ce fort investissement prend la forme d'une re-scolarisation pour certains stagiaires. Si pour David, cette re-scolarisation réactive ses dispositions scolaires et est vécue sur le mode de l'enchantement, il n'en va pas de même pour de nombreux stagiaires. Ainsi Sonia se plaint d'avoir fait « *des écrits, des écrits, des écrits* », ou encore Katia qui n'a pas pu « *ouvrir ses livres* » une fois chez elle « *à cause des enfants* ».

De rares stagiaires font de la formation un usage rationnel et utilitariste, comme Patrick « *qui connaissait déjà la formation* » et pensait que c'était pour lui le meilleur moyen d'accéder rapidement à un emploi en formalisant une relative expérience dans le domaine du nettoyage.

Pour Célia, s'il s'agit aussi de répondre à une « *vocation* ». Elle intègre la formation sur le registre de l'opportunité puisqu'elle déclare avoir « *sauté sur l'occasion* » quand elle a su que celle-ci était rémunérée.

De façon plus prosaïque, pour d'autres stagiaires, qui « *s'ennuient* » et se sentent véritablement prisonniers de leur chômage, la formation les « *occupe* », comme ont pu l'avouer des personnes comme Sonia.

En centre de formation : pour l'ensemble des stagiaires, **les périodes en centre de formation se déroulent bien**, notamment avec les formateurs, que Gisèle va jusqu'à qualifier « *d'amis* ». Leurs qualités pédagogiques et relationnelles sont louées de façon presque unanime. Leur sens de l'écoute est aussi clairement plébiscité et de nombreux stagiaires n'hésitent pas à s'ouvrir aux formateurs quand ils rencontrent des problèmes strictement personnels. Cependant, certains stagiaires estiment s'être retrouvés « *trop en autonomie* » comme Sandrine. Pour certains, à l'instar de Gisèle, les périodes en centre peuvent se traduire par un sentiment d'abandon.

Les relations entre stagiaires sont bonnes la plupart du temps. En effet, ils n'hésitent pas à se « *donner des coups de mains* » et les périodes en centre sont également perçues comme des occasions d'émulation professionnelle. Ainsi Quentin raconte comment il a « *pris sous son aile* » un jeune venant d'intégrer la formation et lui donnait des sortes de cours particuliers en dehors des heures. Bien sûr, il arrive quelquefois que des conflits éclatent, du fait « *d'intrus* », de personnes n'ayant pas « *leur place* » dans la formation ou n'y étant pas inscrits « *d'eux-mêmes* », mais ces conflits semblent marginaux et vite aplanis par les formateurs.

Stage en entreprise : en ce qui concerne les stages effectués en entreprise, les choses sont plus contrastées. Les périodes de stage peuvent être instrumentalisées par certains employeurs qui « *testent* » par ce biais les stagiaires ou « *s'en servent* » et peuvent donc les utiliser de façon tout à fait ponctuelle, au coup par coup. Si certains stagiaires sont ravis du déroulement de leurs stages comme Sandrine ou Quentin qui tombent « *sur un bon patron* » qui ne leur confie pas que « *le sale boulot* » et leur laisse une grande liberté d'initiative, d'autres se disent plus réservés.

Si les stagiaires enquêtés déclarent ultra-majoritairement que la formation s'est globalement bien déroulée pour eux, ils sont nombreux, au fur et à mesure que la formation approche de son terme,



à se sentir assez sensiblement comme détachés de leur projet initial. Si les périodes en centre sont pourvoyeuses de liens et de rapports sociaux, à la fois entre les stagiaires eux-mêmes, et entre stagiaires et formateurs, **ces liens sont comme suspendus pendant les périodes de stages**. Confrontés cette fois à la relative dureté des rapports d'entreprise, parfois même à l'expérience de la « mise à l'écart », certains stagiaires trouvent les stages assez éprouvants, particulièrement quand ils découvrent un domaine professionnel, un personnel déjà en place, une hiérarchie exigeante, comme en témoigne le parcours de Binéka.

Au regard des parcours et des stages effectués, le suivi des stagiaires en entreprise paraît central puisque l'estime de soi semble parfois y être mise à rude épreuve. La venue régulière des formateurs sur les lieux de stages ne permettrait-elle pas de mieux veiller à l'expérience que peuvent vivre certains bénéficiaires du SPRF et à leurs conditions de travail ? Cette démarche résulterait également d'une forme de médiation avec les employeurs qui, pour ceux qui le souhaitent, pourraient être « épaulés » dans l'accueil de leur stagiaire. Au regard des récits glanés lors des entretiens, il conviendrait probablement d'accentuer l'attention sur le bon déroulement des stages.

Le temps de l'après formation : fierté et désenchantement

Le sentiment d'appartenir à un véritable collectif de travail pendant la formation disparaît quand est obtenue la certification. L'isolement souvent ressenti avant l'entrée en formation réapparaît alors, et souvent plus crûment encore, particulièrement quand les stagiaires ne trouvent pas d'emploi correspondant à la certification qu'ils viennent pourtant d'obtenir. La période de l'après-formation se traduit par « un vide » pour ceux qui n'ont pu encore mettre à profit leur formation sur le marché de l'emploi, ceux qui ne parviennent pas à occuper un emploi en rapport avec leur certification, ou seulement par le biais de remplacements épisodiques ou de contrats très courts dans des entreprises où ils ont effectué un de leurs stages. Seul Quentin s'est vu proposer une place stable, au prix d'un « *arrangement administratif* ».

Si la certification constitue un support indéniable à bien des égards dans les itinéraires de vie et dans la construction des personnalités rencontrées, les entretiens signalent pour certains la persistance de difficultés pour accéder à l'emploi au terme de la formation : mobilité, garde des enfants, horaires, présentation de soi constituent des freins non résolus. Certains stagiaires estiment que l'autonomie n'est pas toujours favorisée au cours de la formation, les techniques de recherche d'emploi ou de stage font défaut à certains une fois la formation terminée. Les stagiaires ont le sentiment de se retrouver seuls face à la recherche d'emploi ; le lien avec la formation se distend trop rapidement pour eux. Cela peut induire un sentiment d'échec personnel et d'inutilité de la formation suivie.

Ces points de difficultés exprimés doivent toutefois être nuancés par les caractéristiques générales des bénéficiaires du SPRF et la constitution de l'échantillon : en effet, les bénéficiaires de l'entretien étaient souvent sans emploi ou n'avaient qu'un faible volume de travail par semaine, cet aspect étant une condition pour « prendre le temps » d'un entretien sociologique.

L'étude souligne l'utilité de mettre en place un suivi post-formation à la fois pour atténuer cet effet de « vide » ressenti mais aussi pour renforcer leur autonomie et leur confiance dans la recherche d'emploi, leur prouver que des débouchés existent au regard de la certification obtenue.



Le SPRF, deuxième période

Les études et évaluations réalisées ont permis de repérer la persistance de difficultés pour une part du public et de faire évoluer le fonctionnement. La préparation de l'entrée en formation pour réduire le nombre de ruptures et l'accompagnement au-delà de la certification pour améliorer l'accès à l'emploi, sont deux axes importants d'amélioration apportés au SPRF 2014-2019.

Voir page 22 - Accompagnement renforcé post certification

Voir page 32 - Préparer l'entrée en formation

Sur cette deuxième période, le SPRF permet la préparation d'une centaine de certifications relevant de douze domaines professionnels (GFE) pour plus de 360 000 journées de formation réparties dans les quatre départements. Au total, la Région y consacrera 32 millions d'euros en année pleine.

L'objectif du SPRF reste inchangé : que tous les publics potentiels puissent bénéficier d'un parcours de formation intégré et visant la certification, sans sélection à l'entrée.

Quelques évolutions :

- Une action préalable à l'entrée en formation des futurs stagiaires sous la forme d'ateliers « Réussir sa formation professionnelle » ;
- Après l'obtention de leur certification dans le SPRF, les stagiaires se verront proposer un accompagnement renforcé à la recherche d'emploi, mis en œuvre par l'organisme de formation ;
- Les entrées en formation ne se font plus selon le principe d'entrées-sorties permanentes mais sous forme d'entrées cadencées, permettant ainsi une meilleure visibilité des prochaines dates possibles ;
- Possibilité d'intégrer dans le SPRF des personnes en contrat aidé (CUI ou CDDI : CAE/CIE, emplois d'avenir), sous certaines conditions (mobilisation préalable de l'employeur, inscription Pôle emploi en catégorie 5).

LES PRINCIPALES INNOVATIONS APPORTÉES PAR LE DISPOSITIF



Le Service Public Régional de Formation a suscité de nombreux aspects inédits : le mode de relations commanditaire/ organismes/ prescripteurs, le modèle économique et juridique, l'outillage de la prescription mais aussi, pour répondre aux caractéristiques d'un public qui auparavant n'accédait pas à la formation, de nouvelles pratiques pédagogiques, de construction et d'accompagnement des parcours. Sur les éléments de réalisation de son SPRF en 2009-2014, la région Poitou-Charentes est identifiée comme un laboratoire.

L'individu et son parcours

La finalité du SPRF est « l'inclusion active des populations fragiles et sans qualification ». Sa constitution en Service d'Intérêt Economique Général (SIEG) se justifie par l'objectif d'agir « pour les personnes dont les besoins en formation sont longs, complexes, et nécessitent des réponses spécifiques et individualisées » .

Pour faire accéder ce type de public à une formation qualifiante il faut lever un certain nombre d'obstacles et mettre en place les réponses adaptées. Pour citer Vincent MERLE, « *il ne s'agit pas de faire plus mais de faire autrement* » .

A - Le principe de non-sélection

Il est au cœur du dispositif : prendre la personne là où elle en est, sans rejeter ceux qui

n'auraient pas « le niveau », cela ne veut pas dire sans condition : la phase d'orientation et le conseil professionnel doivent permettre à la personne de s'engager sur une formation en connaissance de cause, les coopérations organisme / prescripteurs sont d'autant plus nécessaires car en l'absence de prérequis scolaires, il faut s'entendre sur la capacité de la personne à apprendre et à suivre la formation, la mobilité, la capacité physique ou le savoir-être plus ou moins nécessaires selon le secteur d'activité. L'absence de sélection implique de mettre en place un parcours adapté à la personne. L'individualisation du parcours prend son sens comme une réponse à une situation spécifique : la personne a des acquis et des manques, des priorités et des contraintes personnelles. Le parcours doit s'adapter en termes de durée, de rythme et de modalités d'apprentissage. L'individualisation, c'est prendre en compte tous ces paramètres et mettre en place des solutions adaptées : durée et rythme du parcours, pédagogie différenciée, accompagnement personnalisé, aspects matériels...



🗨️ PAROLES D'ACTEURS - LE PRINCIPE DE NON SÉLECTION

« L'absence de sélection a permis à des gens d'entrer en qualification, alors qu'auparavant ils seraient restés à la porte de la formation. L'objectif est d'abord l'accès à la certification, mais avec tout un travail en amont sur la représentation des métiers. La formation en tant que telle, c'est 35 heures par semaine sur une année, un retour en situation d'apprentissage avec des personnes dont le rapport à l'apprentissage n'est pas forcément facile.

C'est un travail qui demande un accompagnement. Au niveau des publics, on a accueilli des gens qu'on n'aurait pas pris directement dans les autres dispositifs qui ne comportent pas d'accompagnement individuel. Les formateurs qui interviennent sur ces publics ont l'habitude de prendre chaque individu dans son entièreté. Pour qu'un parcours de formation se passe au mieux, il faut être vigilant sur tout ce qui peut perturber. Donc pour nous l'accompagnement n'est pas une nouveauté, c'est une culture que l'on a lorsque l'on travaille sur l'insertion. Hors SPRF cela se passe lors de moments informels pris sur nos temps à nous et n'est pas valorisé. **Le SPRF reconnaît ce travail spécifique et les compétences mobilisées d'écoute et de remédiation pour éviter les abandons.** Là c'est identifié et on nous donne les moyens de travailler. Par exemple, je peux mobiliser un professeur de langue pour accompagner des gens sur les gestes techniques, en binôme avec le formateur technique pour travailler sur la lecture de consignes, etc. Ce n'est pas possible sur un autre dispositif, ne serait-ce que pour des questions de coût. Le principe de non sélection ne peut fonctionner sans la souplesse offerte par le SPRF et les outils qui vont dans le sens de l'individualisation des parcours. »

ACIF Maison de la formation Poitiers – Sabine Tomaszewski

« La grande différence par rapport à avant, c'est que l'on prenait les meilleurs candidats. Quand on présente le SPRF aux candidats, on leur précise qu'**on les accueille comme ils sont**, et on peut leur garantir de sortir avec une qualification dans les deux ans. On a le temps, on n'a pas cette pression, y compris pour les stagiaires qui peuvent arriver au diplôme à leur rythme.

Si on fait bien le diagnostic et bien la construction du parcours, on peut se concentrer sur l'individu et ses besoins, **mettre en place des pédagogies différenciées, tout en ne cassant pas le groupe dont il fait partie. C'est important de ne pas casser le groupe quand on fait de l'individualisation.** Pour la grande majorité, deux ans c'est largement suffisant. D'autant que nous avons du recul sur le traitement des difficultés à l'entrée, nous pouvons les anticiper, surtout sur les savoirs de base. Il faut prendre le temps de bien identifier la cause des lacunes des gens qu'on reçoit pour leur proposer une solution adaptée. Avec les dispositifs classiques, les gens n'étaient pas pris et repartaient avec leurs problèmes. »

AXYS La Rochelle – Philippe Etien

« Cela a forcément modifié nos pratiques. Dans le cadre des marchés, nous avons 15 places ouvertes, on passait notre journée à faire des entretiens de sélections, des tests divers, et on gardait les 15 personnes qui potentiellement avaient la capacité de réussir. (...) Les changements, c'est aussi sur le plan pédagogique, avec un positionnement à l'entrée en formation, pour définir les parcours, tenir compte des profils très différents des personnes. Une individualisation poussée, des réponses différentes en fonction des besoins de chaque personne. **Les tests n'ont pas pour objectif de faire une sélection mais d'aménager les parcours les plus adaptés,** de tenir



compte des lacunes en savoirs de base par exemple. Dans certaines certifications on rencontre plus de problèmes d'illettrisme que dans d'autres, par exemple avec la formation d'agent polyvalent de restauration. Il y a une sorte de profil type par certification, un ciblage par les prescripteurs. »

FARE 16 Ruffec – Stéphanie Besson

« Le principe de non sélection est une bonne idée. **Il permet aux « bas niveaux » d'avoir aussi leur chance pour l'entrée en formation. La priorité c'est bien de qualifier les gens qui en ont besoin.** Le SPRF nous a donné des outils dans les cas où nous n'avions rien à notre disposition auparavant. La sélection ne se fait plus sur les meilleurs ou les plus aptes. Mais en revanche elle se fait sur le nombre de places.

La prise en charge par les organismes de formation des aspects périphériques à la formation est un élément facilitateur pour nous. Comme ils ont souvent des personnes chargées de l'accompagnement social, nous sommes moins sollicités sur cet aspect. Puisque l'hébergement est obligatoirement proposé, le problème de mobilité est moins présent, surtout que nous envoyons beaucoup de stagiaires sur Niort. Les aspects pratiques ne sont plus vraiment un obstacle à la prescription, sauf la question des personnes à charge. Pour le reste, c'est un confort supplémentaire. Ça fait partie du cahier des charges des organismes de formation de prendre cet aspect en charge. »

Mission Locale Bocage Bressuirais – Antoine Mergault

► PAROLES D'ACTEURS - SUR LES PRATIQUES PÉDAGOGIQUES

« Nous avons dû revoir notre approche pédagogique, par exemple en mettant en place en continu une formation d'Assistante de Vie et aux Familles qui ne s'est pas arrêtée pendant 3 ans, permettant ainsi aux stagiaires de choisir l'ordre dans lequel ils voulaient (ou pouvaient) suivre les 3 CCP nécessaires à la certification. Sur le SPRF I il n'y avait pas de cadencement, mais c'est ce principe qui a été mis en place pour la V2, cela permet d'avoir un groupe qui fonctionne à l'année. Nous avons modularisé pour permettre ce cadencement.

On utilise des méthodes différentes, **on travaille sur la formation professionnelle vraiment, en partant de leur expérience.** Sur le titre professionnel, on n'a pas de français, maths, anglais. Si nous faisons des exercices de maths, ils sont forcément appliqués à une situation concrète, le moment venu. »

AFEC La Rochelle – Agnès Bossard

« Le temps long permet pour certains de mieux adapter les parcours, travailler sur des éléments nécessaires pour aller à la qualification, renforcer certains aspects. Nous avons travaillé sur la définition des parcours, sur les manières d'individualiser et d'adapter pour aller vers la qualification. Ça nous a obligés à travailler sur des façons de définir un parcours individuel au sein d'un groupe, qui prend en compte la problématique individuelle. **A l'intérieur du groupe il peut y avoir des parcours dissociés, des réglages différents. Pour les équipes de formateurs, c'est moins simple que d'avoir un groupe issu d'une sélection, avec des pré-requis validés** (savoirs de base, français, maths). On doit gérer des différences de niveaux au sein des groupes, il faut travailler les contenus de manière différente. Viennent en plus les contraintes des dates d'examens, donc il faut prévoir des plannings qui suivent ces dates. »

ASFODEP Niort – Cyril Ouvrard



« Il y a l'individualisation dans le parcours et l'individualisation dans les cours, le groupe et les formateurs. C'est plus facile dans certains modules que dans d'autres, on peut proposer des cours différents avec des supports différents en fonction des stagiaires et de leur besoins. On part du même point mais les stagiaires peuvent avancer à des rythmes différents. Certains iront plus vite en fonction de leur expérience.

Pour les formateurs, ça a été un vrai chamboulement. On est passés d'une situation où on était pratiquement sur un mode scolaire, avec un formateur qui dispense son savoir, à une situation où les formateurs sont plutôt des animateurs de séquence, face à des groupes avec des besoins différents pour chaque personne. Les communications entre les collègues ont évolué également, il y a moins de cloisonnement entre les matières. Cette façon d'aborder les choses a influencé nos pratiques sur les formations hors SPRF. Ça nous a ouvert sur d'autres pratiques. **Nos formateurs ne reviendraient pas sur un format d'enseignement plus classique.** Ils nous disent que l'individualisation est désormais intégrée dans leurs pratiques et qu'ils ne savent plus faire autrement. Ils ont été formés à ce type d'approche, grâce à Safran, au CAFOC (Centre Académique pour la Formation Continue), et d'autres outils qui nous ont aidés. »

FARE 16 Ruffec – Stéphanie Besson

B - La suspension de parcours

Alors qu'ils sont en formation, les stagiaires peuvent se trouver dans la nécessité de reprendre un emploi pour une durée courte, un problème de santé, une situation familiale difficile, qui peuvent les amener à quitter le stage. Ce cas de figure aboutit à une sortie du dispositif pour « abandon ». Le SPRF prévoit dans cette situation la possibilité de suspendre le parcours de formation et d'y revenir pour pouvoir utiliser pleinement les 24 mois de formation.

Cette possibilité de suspension s'inscrit dans la logique d'accompagnement et d'individualisation du parcours. L'individu est pris en compte dans sa situation globale, si certaines difficultés

l'empêchent à un moment de suivre la formation, l'échange avec son accompagnateur(trice) va permettre d'organiser la période d'interruption et la reprise, en lien avec le prescripteur.

La suspension peut être utilisée comme une ressource en cas de baisse de motivation, de friction avec d'autres stagiaires, après l'échec à l'examen : la suspension est alors mise à profit pour prendre du recul, se remettre de l'échec, se redynamiser... Lorsqu'il s'agit d'une interruption pour emploi, certains acquis pourront être pris en compte (surtout dans les secteurs d'activité « saisonniers »). La suspension est un outil anti-abandon, son utilisation permet de sécuriser le parcours en cas de difficultés.



► PAROLES D'ACTEURS SUR LA SUSPENSION DE PARCOURS :

« Nous donnons la possibilité aux gens de les amener jusqu'au bout de la formation avec des aides diverses, de nature plutôt sociale. **La suspension de parcours** permet à un stagiaire d'interrompre sa formation pour aller travailler en saison par exemple. Cet outil n'était pas disponible avant. C'est important pour beaucoup ce changement de statut, devenir salarié et poursuivre ensuite sa formation. On l'utilise beaucoup pour l'emploi mais aussi pour des problématiques sociales. On préfère suspendre quelqu'un qui rencontre des difficultés, plutôt qu'il abandonne.

On ne peut pas séparer ça de l'organisation pédagogique, même si la suspension introduit de la complexité dans la gestion de l'individualisation, et nous oblige à modifier les plannings prévisionnels. Ça nous demande une révision de l'ingénierie pédagogique constante. »

AXYS La Rochelle – Philippe Etien

« Pour des gens qui se trouvent dans des situations financières difficiles, on peut suspendre le parcours quelques semaines pour qu'ils aillent travailler. S'ils peuvent travailler dans le domaine de leur formation, on en tient compte dans leur parcours, c'est bénéfique pour tout le monde. Nous l'utilisons aussi pour des situations familiales, de garde d'enfants, etc. On peut également aménager le parcours dans certains cas, aménagement qui peut se transformer en suspension si nécessaire. Ça peut servir en cas d'occasion d'emploi, au moins pendant la période d'essai. On l'utilise également en cas de grossesse ou pour des problèmes de santé.

C'est une bonne mesure, puisqu'elle permet réellement d'individualiser le parcours, de répondre à un moment donné à une problématique, un besoin. Par expérience, après une suspension de plus d'un mois ou deux, on constate que le retour en formation est très difficile. Ça se traduit par des « faux abandons », les gens abandonnent l'idée de valider un diplôme. Même si on garde le contact. En fait, l'idée c'est qu'il n'y ait pas d'abandon, qu'une personne ne soit pas obligée de choisir brutalement entre la formation et un emploi même temporaire.»

ACIF Maison de la formation Poitiers – Sabine Tomaszewski

« Nous avons très peu d'abandons ou de sorties. Mais la suspension de parcours peut intervenir pour une aggravation de l'état de santé. Nous avons eu des suspensions pour des problèmes de garde d'enfants dans des périodes limitées. Elles sont envisageables sauf pour certaines formations (permis poids lourds par exemple), où il n'est pas possible de décrocher et de revenir. »

CAP EMPLOI 16– Jacqueline Harfi



C - L'accompagnement renforcé vers l'emploi

Si l'obtention de la certification marque la réussite du parcours de formation, certains stagiaires se retrouvent en difficulté au moment d'accéder à l'emploi. C'est pourquoi l'appel à manifestation d'intérêt pour le SPRF 2014-2019 élargit le périmètre de l'accompagnement en y incluant « des actions post-certification visant à proposer un accompagnement renforcé à la recherche d'emploi ». Les modalités de mise en œuvre proposées par les organismes mandatés distinguent ce qui peut être fait tout au long de la formation de ce qui prend place à l'issue des épreuves de certification ; elles prévoient actions collectives et accompagnement individuel.

En effet certains organismes font le choix de travailler les techniques de recherche d'emploi dès les premiers temps de la formation en s'appuyant sur le Passeport Orientation Formation Poitou-Charentes et ce en l'actualisant tout au long du parcours. Cette démarche de capitalisation valorise la personne à travers ses acquis et l'outil pour ses futures recherches d'emploi (réalisation de CV, lettre de motivation).

L'accompagnement en collectif prend la forme de modules qui déclinent différents éléments de techniques de recherche d'emploi : connaissance du tissu économique du territoire / du secteur et des opportunités d'emploi, connaissance de soi et valorisation de ses compétences, travail sur les freins, communication... Différents partenariats sont activés par l'organisme : articulation avec l'offre de service du prescripteur, rencontre avec des professionnels... L'accompagnement individuel prend la forme d'une mise à disposition de ressources, d'entretiens de face à face, simulation d'entretien de recrutement, définition d'un plan d'actions, suivi des démarches effectuées... Des modalités à distance et asynchrones sont proposées : échanges par mail, transfert d'offres d'emploi, relances...

Certains organismes accompagnent la personne jusqu'au passage de relais vers un conseiller (rendez-vous tripartite de « transfert »). L'objectif est bien d'amener la personne jusqu'à l'emploi et en tout cas, d'éviter que l'isolement ne fasse perdre la dynamique enclenchée pendant la formation.

► PAROLES D'ACTEURS SUR L'ACCOMPAGNEMENT POST-CERTIFICATION

« Nous faisons déjà travailler nos stagiaires sur des techniques de recherche d'emploi, puisque ce sont eux qui recherchaient leurs stages. Pour la V2, nous faisons partie des organismes qui réclamaient cette période post-qualification, une manière de profiter de la dynamique très positive dans laquelle se trouvent les stagiaires quand ils sortent du parcours avec leur certification. Nous venons d'avoir notre première expérience post certification avec un groupe, en leur proposant une période de deux semaines pour travailler sur la recherche d'emploi. Pour le futur, nous avons des projets de job-dating, sur un lien encore plus fort avec les entreprises. »

Mosaïque formation Poitiers – Valérie Mousnier



Le système et ses partenaires

A - Une communauté d'acteurs

Le Service Public Régional de Formation ne fonctionne pas comme un simple achat de prestation. La forme du SIEG lie commanditaire, prescripteurs, organismes de formation et

certificateurs dans un objectif partagé. Vincent Merle parlait d'un « *défi à relever ensemble, une obligation collective d'innovation pour remettre en selle ceux qui risquent d'être durablement éloignés de l'emploi* »⁶.

Depuis le début ont été mises en place des modalités d'animation qui permettent à tous de se rencontrer : comités de pilotage, comités territoriaux, rencontres de réseau, groupes de travail ont constitué une « *communauté SPRF* » qui partage un vocabulaire, des outils, des valeurs.

► PAROLES D'ACTEURS LE SYSTÈME ET SES PARTENAIRES

« Quand on a une difficulté avec un stagiaire, on fait appel au conseiller qui se déplace, on décide d'une éventuelle suspension de parcours avec lui. Nous avons en quelque sorte intégré le conseiller dans notre réflexion et au final on a généralisé ça dans l'ensemble de nos pratiques. On ne le faisait pas avant. On invite systématiquement le conseiller et les financeurs dans les bilans de fin d'action, ce qui a facilité nos relations avec les prescripteurs.

Avec le financeur, en cas de souci nous avons des interlocuteurs à la Région pour en discuter. Et les techniciens ne s'arrêtent pas aux pièces administratives. Ils essaient de comprendre le cheminement de la personne. Nous avons un vrai partenaire dans le SPRF, plus que sur les marchés. Les comités territoriaux permettent aussi de travailler ensemble avec les autres organismes de formations et la Région, avec un vrai dialogue qui peut s'établir. On peut mener des réflexions communes. On sent une volonté de donner un élan pédagogique à travers le SPRF. Nous faisons tout ça pour des valeurs, pas pour le bénéfice financier. »

AFEC La Rochelle – Agnès Bossard

⁶ Cf. *Repères* N°73 février 2011 p31



► INTERVIEW DES PARTENAIRES

• AGEFIPH - Grégoire PREVOT

L'Agefiph a été partie prenante dès le démarrage puisqu'elle a été signataire d'une convention avec la Région dès 2009. Nous avons pu à ce titre, au-delà de l'aspect financier, être associés aux modalités d'audition des candidats à la délégation de service. En 2009 on a participé aussi à une vague de sensibilisation des organismes de formation sur le handicap, avec un référent travailleurs handicapés, qui peut parfois être également le responsable de l'accompagnement.

Quelle est selon vous la principale valeur ajoutée du SPRF ?

La principale valeur ajoutée est la fusion entre la recherche de la certification et l'accompagnement du stagiaire. Le SPRF internalise outils et moyens nécessaires à la réussite du projet mais sans pour autant s'enfermer et en mobilisant les relais et les partenaires sur les sujets nécessaires.

Sur le champ du handicap, ce que je fais remonter à mon organisation au plan national, c'est que le SPRF, dans sa constitution même est très propice à l'accueil de demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés. D'abord du fait de cette capacité d'adaptation et cette souplesse : la modulation avec le volet accompagnement et la mise à niveau totalement intégrés au mécanisme. Tout cela répond totalement aux besoins des travailleurs handicapés et aux problèmes propres au handicap.

L'universalité et l'accès à un public peu ou pas qualifié répondent aux besoins des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés. Nous avons une population qui est à la base moins qualifiée que la moyenne (plus de 70% en niveau V ou infra), un public plutôt plus âgé (surreprésentation des plus de 50 ans). Du coup, notre public a souvent besoin de remise à niveau et plutôt que ce soit traité à part en amont d'une entrée en formation et d'une sélection, c'est totalement intégré et en lien avec la certification préparée. On a souvent un public dont la qualification est très ancienne, donc obsolète, ou devenue obsolète à cause de la survenance ou de l'aggravation du handicap. C'est très facilitant d'avoir un dispositif de formation sans prérequis, donnant du temps et de la flexibilité à un public qui n'a pas une appétence naturelle pour la formation. D'autant qu'il a plus de difficultés à rentrer dans des formations « marché » avec des sélections, avec un côté strictement certification donc plus « scolaire ». Autant de freins pour eux. L'adaptation et la souplesse du SPRF font qu'il s'adapte bien au public des travailleurs handicapés.

On a pas mal de personnes dans la conduite de poids lourds, qui se retrouvent démunies parce qu'elles ne peuvent plus faire de port de charges lourdes. Elles peuvent se reconverter sur du transport de voyageurs, en continuant à faire ce qu'elles aiment, sans avoir le port de charge. Alors l'adaptation des temps de formation en plus de la remise à niveau sur certains aspects, c'est la recette du succès pour ce type de public.



Que pensez-vous de la V2 ?

Il y a quelque chose qu'on n'a plus, c'est le critère « obsolescence TH » qui existait dans la version 1. Cela concernait les publics qui avaient des qualifications récentes mais qui du fait de la survenance ou l'aggravation du handicap, ne pouvaient plus exercer dans leur profession, devenant ainsi éligibles au SPRF. Dans l'absolu, ces personnes continuent à rentrer, mais techniquement, cela passe par des formes de dérogation puisque le critère n'est plus affiché en tant que tel dans la version 2.

L'âge a tendance à aggraver le handicap, et puis dans différents métiers, il y a usure, accidents de vie, etc. Un maçon qui devient inapte au port de charge, possède des qualifications mais doit repartir sur autre chose. Dans l'accompagnement, il faut travailler sur le deuil de son métier et sur l'acceptation du handicap, contrairement à ce qui se passe dans une formation « stricte » où seule compte la qualification. Le dispositif donne les moyens aux organismes de formation de faire vivre l'accessibilité.

Quelles améliorations verriez-vous dans une future v3 ?

Ce qui pourrait être inclus dans un cadre futur, ce serait de faire un diagnostic de l'accessibilité pédagogique et comment elle se traduit aujourd'hui dans le SPRF. Pour les compensations, je pense qu'il n'y a pas de prise en compte suffisamment spécifique du public handicapé. La question pourrait être tranchée par ce diagnostic avec des moyens spécifiques.

Pourquoi ne pas travailler à mettre en place une charte de l'accueil des DE travailleurs handicapés ? Et ensuite (ça a été un peu fait au début) relancer une sensibilisation sur le volet handicap.

• DRAFPA Michèle Le Pavec

Quel est selon vous le principal apport du SPRF ?

La principale valeur ajoutée du SPRF par rapport à un autre dispositif, porte sur la notion de parcours intégré. Il englobe un ensemble de prestations (appui renforcé aux savoirs de base et aux apprentissages, accompagnement psychopédagogique, social, médical, socio-éducatif, restauration et hébergement...), qui pourront être mobilisées à tout moment et tout au long du parcours, lorsque cela est nécessaire, pour sécuriser le parcours de formation du stagiaire, éviter les décrochages et faciliter l'apprentissage des compétences techniques. L'AFPA réalise l'ensemble des prestations d'accompagnement qu'elle propose et ainsi garantit une cohérence et une homogénéité dans la prise en compte globale de la personne, quels que soient ses besoins tout au long de la formation.

C'est un concept que l'on ne retrouve pas dans d'autres dispositifs, ou l'on passe plutôt par une phase de pré-qualification avant d'intégrer une formation qualifiante, si les prérequis nécessaires à l'entrée en formation ne sont pas acquis.



Dans le cadre du SPRF, il n'y a pas de prérequis à l'entrée, l'accès est garanti à toutes les personnes éligibles sans condition, quels que soient le statut, la situation socio-économique et le territoire d'origine. Cela nous permet d'accueillir la personne, sans sélection, sur un parcours qualifiant menant à une certification (Titre ou diplôme). Pour donner à la personne toutes les chances de réussite, le parcours sera personnalisé et tiendra compte, suite à un diagnostic réalisé à l'entrée en formation, de ses besoins.

Le SPRF repose sur une offre globale et complète qui permet d'accueillir les personnes sans distinction et de leur proposer un ensemble de services qui les amènera à la certification. Nous prenons en compte toutes les composantes sociales, personnelles et financières qui pourraient être des freins à la formation. On évite ainsi les temps de rupture, le désintérêt ou la démotivation de certaines personnes.

Par ailleurs, nous avons mis en place une pédagogie différenciée qui facilite la gestion de l'hétérogénéité du groupe. Le formateur doit s'adapter aux spécificités de chaque apprenant, mais le groupe garde un rôle important sur la motivation par effet d'entraînement, par le partage d'éventuelles difficultés, par la recherche en commun des solutions à un problème, par la relation dynamique de communication et d'échanges créée entre chaque apprenant et son formateur mais aussi entre les apprenants.

Vient se rajouter le facteur temps, dans le cadre du SPRF, il y a deux ans pour accéder à la qualification. Ainsi l'apprenant ne se trouve pas face à un compte. En fonction de ce qu'il est, du temps dont il a besoin pour acquérir les compétences nécessaires au titre visé, de son rythme d'apprentissage, l'apprenant mettra plus ou moins de temps pour arriver à l'objectif final (la certification). Il a en quelque sorte le droit à l'échec.

En effet, dans le cas où la personne n'obtient pas son titre, elle reprend un parcours de formation qui tient compte des préconisations faites par les jurys lors de la session de certification. Grosso modo, 15% des personnes passent deux fois leur titre, 90% d'entre elles l'obtiennent au deuxième passage.

Cette session de « rattrapage » en quelque sorte, permet d'atteindre un résultat très positif sur les taux de certification, puisque l'on approche les 92% de réussite au titre.

L'AFPA a-t-elle modifié ses pratiques pour s'adapter au SPRF ?

Effectivement, nous avons fait évoluer nos organisations au sein de l'AFPA pour répondre à la commande du conseil régional. Il a fallu environ 2 ans pour que l'ensemble du périmètre SPRF soit intégré par les équipes, pour accompagner le changement et mettre en place une nouvelle ingénierie de formation.

A l'AFPA, notre pédagogie est centrée sur le geste professionnel. Nous avons



dû développer un peu plus l'intelligence pratique, agir avec la valorisation des compétences personnelles transversales de l'apprenant. Nous avons fait bouger les organisations habituelles, jusque-là, prévues sur la base d'entrées bloquées avec une date de début et une date de fin, des tests de sélection avant l'entrée en formation, une durée de formation précise, etc.

Sur le plan organisationnel :

Nous avons mis en place les entrées cadencées, 4 ou 5 sessions de certification par an, défini un nouveau process d'intervention allant de la réunion de pré-entrée à la certification, identifié et opérationnalisé les processus :

Une pré-entrée pour préparer l'entrée en formation ;

Une phase de diagnostic pour définir des parcours personnalisés avec des durées variables qui peuvent aller jusqu'à 200 ou 300 heures de plus que la durée moyenne, lorsque la personne n'a aucun pré-acquis ou rencontre des difficultés sociales, comportementales, organisationnelles, de santé... ;

La définition d'un parcours intégré en mobilisant une offre d'accompagnement globale (accompagnement cognitif, social, psychologique, médical...) ;

Une gestion des places dans le dispositif par l'aval.

Pour les acteurs AFPA :

Il a fallu donner le sens :

Expliquer et faire comprendre le changement et ses effets, réassurer le collectif, accompagner collectivement et individuellement, soutenir dans la recherche de nouvelles organisations en mobilisant notre Direction de l'ingénierie.

Renforcer le travail en synergie des équipes pédagogiques et développer les compétences pour « mieux travailler ensemble » et développer la performance des collectifs de travail.

Diversifier les modalités pédagogiques, associer les objectifs de développement de compétences transversales et professionnelles.

L'équipe pédagogique cherche à comprendre le type de soutien dont la personne a besoin, et accompagne le développement progressif de son autonomie dans le dispositif de formation, en vue de son autonomie professionnelle. Le formateur aide la personne à prendre conscience de ses besoins de formation.

Le formateur est moins dans un rôle de transmission de savoirs, que d'aide méthodologique à l'appropriation, la mémorisation et la transformation des savoirs et des savoir-faire en « savoir agir en situation professionnelle ». Pour l'AFPA, c'était sortir de la seule et unique pédagogie par l'acquisition du « geste professionnel » et du savoir exécuter en développant « l'intelligence pratique » et le « savoir agir ».



Avec aussi d'autres façons de faire, un renforcement du travail entre pairs, le rôle de chaque apprenant au sein d'un collectif, tout en suivant un parcours qui lui est propre. La fonction formateur de « transmission de contenus » en « face à face » diminue (l'accès au contenu peut prendre des modalités différentes), au profit de celle de « médiation des apprentissages ». Le rôle de nos formateurs évolue.

Avec le SPRF, il a fallu casser des habitudes et des représentations, les faire adhérer au changement pour construire quelque chose de nouveau. Pour ça on est passé par plusieurs phases :

- **des séminaires d'échanges pour favoriser une dynamique collective et lever les freins au changement, entendre les inquiétudes des formateurs, et échanger sur ce qu'ils gagnent ou perdent à évoluer ;**
- **un plan d'accompagnement collectif et individuel pour répondre aux nouvelles attentes de l'environnement ;**
- **des rencontres avec la Région que l'on a sollicitée pour intervenir auprès des équipes sur la genèse du SPRF, les attendus, le pourquoi du dispositif... Il fallait montrer aux équipes que l'AFPA devait changer pour s'adapter aux évolutions de notre environnement, qu'elle ne voulait pas changer pour changer.**

Une fois passé le temps nécessaire de l'appropriation, le processus de déconstruction/reconstruction a pu commencer. La mise en place progressive, sur l'ensemble des centres de la région, d'une nouvelle ingénierie de formation a privilégié une approche individualisée des parcours de formation, centrée sur les besoins, objectifs et acquis des personnes à former. Pour cela, nous nous sommes appuyés sur nos réseaux régionaux et nationaux (direction de l'ingénierie) au sein de l'AFPA.

Les managers ont également bénéficié d'un appui pour les aider à porter le changement et à repérer les difficultés des formateurs afin de mieux les accompagner sur un plan technique et organisationnel.

Les modifications de l'organisation de l'AFPA ont-elles influencé votre travail avec les autres stagiaires ?

A l'AFPA, les publics sont diversifiés, nous pouvons accueillir sur un même pôle des personnes positionnées sur des produits « standard », sur des parcours en alternance, sur des parcours dans le cadre du SPRF avec des durées et besoins variables. On a construit notre pédagogie et nos organisations en tenant compte de cette diversité. Le développement de la multimodalité et le renforcement du travail entre pairs a placé le stagiaire au cœur du dispositif et a transformé le rôle du formateur, de la transmission de savoirs à la médiation. Cette conception rompt avec les modèles traditionnels de la formation, tant chez les formateurs que chez les apprenants. Sa mise en place influence l'ensemble du système de formation : pédagogique, administratif, logistique, et



économique. C'est une formation dans laquelle l'apprenant n'est pas isolé, mais appartient à un collectif et est accompagné par un formateur référent.

Nous avons en moyenne 4 à 5 certifications par an, avec une programmation sur 18 mois. Le SPRF a facilité ce fonctionnement. Sachant que nous ne sommes pas sur des entrées permanentes, mais plutôt sur des entrées conditionnées par les sorties de formation.

Quelles améliorations pourraient être apportées à un SPRF version 3 ?

Le travail sur le projet n'est pas suffisamment stabilisé et consolidé, on accueille encore trop souvent des personnes qui n'ont pas une bonne représentation du métier. En majorité des jeunes qui n'ont pas ou peu d'expérience professionnelle. Les abandons les plus importants se font en général, avant l'entrée en formation ou au cours des deux premiers mois. Les raisons principales sont liées à une mauvaise représentation du métier, à des problèmes financiers, des problèmes de santé, ou organisationnels. Certains décrochent face aux contraintes qu'ils n'avaient pas envisagées (pénibilité, horaires, bruit...) d'autres ne sont pas assez matures ou pas encore prêts à s'investir dans une formation.

C'est pourquoi, il me semble important de travailler sur cette question de l'orientation afin de diminuer les abandons. Peut-être la construction d'un dispositif d'orientation, découverte des métiers en collaboration avec les prescripteurs, organismes de formation et entreprises. Les évaluations en milieu de travail sont prescrites par certains conseillers, mais pas généralisées et sans doute, pas toujours faciles à mettre en œuvre.

Un travail de réflexion et d'analyse doit être mené autour de la motivation et de l'abandon, l'engagement de la personne est un préalable à l'entrée en formation car cela nécessite un véritable investissement de sa part.

Le taux d'échec est encore trop important lors des deux premiers mois pour ne pas s'y intéresser de près. Nous avons tous un engagement vis-à-vis du SPRF : augmenter les chances des personnes les plus éloignées, à priori, d'accéder à la qualification, notre responsabilité sur le SPRF V2 est d'y contribuer ensemble.

► INTERVIEW DES PARTENAIRES

Pôle emploi, faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin

« Dans leur mission d'accompagnement vers l'emploi, les dispositifs de formation sont essentiels. Aujourd'hui tous les conseillers de Pôle emploi Poitou-Charentes connaissent donc le SPRF et sont habilités à réaliser des prescriptions via l'outil régional SIP (Système d'Information sur les Places). Le modèle du SPRF est particulièrement apprécié parce que d'une part, certains parcours sont accessibles sans aucun prérequis, et que d'autre part les parcours sont individualisés et accompagnés. Cette philosophie de la formation est par ailleurs tout à fait concordante avec la stratégie de Pôle emploi « Faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin ».



Le SPRF facilite l'accès à la formation certifiante en 24 mois pour un public souvent fragile, peu ou pas qualifié. Il bénéficie aux personnes qui ont réellement besoin d'être encadrées, notamment dans leurs recherches, et dans un deuxième temps on leur propose également des aides à la mobilité et à l'hébergement. Il permet également d'avoir une formation à la « carte », plus adapté en fonction des besoins de la personne : possibilité de remise à niveau, parcours allongé en cas de besoin.

Il offre une couverture régionale conséquente, le SPRF2 a élargi les possibilités de formation et a unifié celles-ci sur les 4 départements. C'est un accès universel sans prérequis ni sélection.

Les conseillers Pôle emploi utilisateurs ont, depuis février 2013, une habilitation « SIP », ce qui facilite et fluidifie grandement la prescription et les inscriptions. Ils peuvent ainsi plus facilement participer au bon remplissage des sessions de formation pour éviter les annulations. Le SPRF 2 donne désormais une échéance pour la réouverture d'une session de formation qui est déjà complète. La prescription est donc possible à une date ultérieure. Cela leur permet de mieux organiser et prévoir le parcours du demandeur d'emploi en fonction de la formation planifiée à l'avance. Il est également possible de distinguer facilement les formations prises en charge dans le cadre de la région.

Le dispositif est désormais bien connu des conseillers et ils ont la consigne de vérifier les formations en cours et, si le public est éligible, de prioriser le SPRF. La démarche de validation du projet doit se réaliser lors des entretiens d'accompagnement mais cela peut également faire l'objet d'un 1er niveau d'information en phase d'accueil.

Les collaborateurs de Pôle emploi proposent des pistes d'amélioration pour une version future du SPRF :

- **Ouvrir la possibilité de faire une liste d'attente avec notamment les personnes « exclues » du programme. Cela permettrait de remplir toutes les sessions de formation et de ne pas les annuler pour cause de déficit d'inscriptions.**
- **Avoir un descriptif du contenu des formations plus détaillé**
- **Simplifier le questionnaire du demandeur d'emploi, un peu long à compléter.**
- **Rendre plus équitable la phase d'inscription sur SIP : certains prestataires réagissent très vite et prescrivent en nombre « dès que le feu passe au vert » et ainsi certaines formations se ferment très vite, notamment les plus prisées. Cette phase pourrait être améliorée pour que tous les demandeurs aient la même chance d'accéder à la formation quel que soit le prescripteur.**
- **Avoir un code accès par agence sur le site notamment lorsqu'il y a des doublons sur les formations**
- **Avoir un accès dans le bureau métier et créer un pont entre Aude/SIP (deux logiciels qui cohabitent actuellement).**



COPAREF, Pierre Aubin (CFDT), François Infantès (Medef)

Quelle est selon vous la valeur ajoutée du SPRF ?

La version 1 du SPRF avait l'ambition de faire entrer des personnes dans le dispositif sans aucun prérequis, ce qui n'était pas sans poser problème aux organismes de formation, puisqu'il y a tout de même un minimum de savoirs de base nécessaires pour être en capacité de suivre une formation. Le principe est assez souple, puisque les personnes ont jusqu'à 2 ans pour compléter leur parcours et qu'elles peuvent l'interrompre pour prendre un emploi, puis revenir en formation. La problématique était plutôt du côté des organismes qui ont dû trouver un mode d'organisation compatible.

Il nous semble que la version 2 du SPRF va vers plus de qualité. Le volet le plus intéressant est celui de l'accompagnement vers l'emploi. Ce qui a évolué c'est aussi la vision de la Région par rapport aux publics non qualifiés. Elle prend mieux en compte les personnes en grande difficulté sociale, pour lesquelles une entrée en formation n'est pas forcément un cadeau parce qu'elles ne sont pas toujours dans une situation propice à un apprentissage.

Avez-vous modifié votre approche avec la mise en place du SPRF ?

Si on considère ses finalités, le SPRF nous donne l'occasion de rapprocher et de rendre complémentaires les différentes politiques de formation. Il ne s'agit pas qu'il y en ait une seule pour l'ensemble des publics du Poitou-Charentes, mais que les politiques conduites respectivement par la Région, par l'Etat et par les partenaires sociaux, soient suffisamment complémentaires pour couvrir tout le spectre. Le SPRF version 2 ouvre la possibilité de mieux échanger avec les partenaires sociaux pour que les types d'achats de formation de la Région soient plus en regard avec les attentes de notre bassin économique.

S'il y a plusieurs politiques qui visent des objectifs différents, elles visent toutes le même but, qui est d'améliorer la formation des demandeurs d'emploi et de rendre disponibles sur le marché de l'emploi des compétences proches des besoins de l'économie dans toutes ses dimensions. Le rôle des partenaires sociaux est d'apporter leur contribution à la réflexion, de créer plus de fluidité dans les instances, etc. Ensuite la Région fait ses choix en fonction de ses publics spécifiques, qui ne correspondent pas forcément à ce que nous voyons, par exemple au niveau du Compte Personnel de Formation.

Quel est pour vous le bénéfice majeur pour les publics ?

Pour nous, l'enjeu du SPRF c'est de permettre à plus de personnes d'entrer en formation en abaissant les critères d'entrée, pour au final disposer de plus de personnes compétentes sur des secteurs où il y a des emplois en tension. Notre priorité est de franchir le pas qui sort de la formation pour aller en emploi. La logique de proposer une offre pour les publics de bas niveau, c'est du bon sens. Mais pour l'instant on ne constate pas vraiment d'effets sur l'évolution du chômage dans notre région.



Si on objective les choses, tous les membres du COPAREF sont en accord avec le principe de se tourner vers un public de bas niveau de qualification, parce que cela correspond à notre typologie sociale et au bassin d'emploi picto-charentais. Ce qu'on peut dire aussi c'est qu'améliorer la coordination entre deux grands donneurs d'ordre comme Pôle emploi et la Région est une bonne chose. Après, il faut continuer à faire des efforts pour que l'ensemble des acteurs qui interviennent sur la formation continue des demandeurs d'emploi coordonnent mieux leurs actions.

Quelles sont les améliorations qui seraient à apporter à un futur SPRF 3 ?

- **Travailler davantage sur la qualité de l'orientation et de l'information aux personnes. Il y a une marge de progression importante, même si ça évolue avec le SPOR.**
- **Dans nos instances, on n'a de cesse de répéter que le travail sur le projet de la personne, l'adéquation entre ses envies et la formation, devrait permettre au SPRF d'être plus efficace.**
- **L'autre point c'est que, quelle que soit la modalité, il faut absolument garder un lien avec les questions d'emploi. Nous avons le sentiment que l'Aquitaine est en train de revendiquer une compétence emploi, peut être une porte d'entrée dans la future grande région. C'est aussi dans le souci de bien dépenser l'argent public, éviter les abandons, optimiser la réussite des personnes sur leur projet professionnel.**

Pour résumer, il faut que les demandeurs d'emploi accèdent plus facilement et plus rapidement à la formation professionnelle. Tout ce qui concourt à cet objectif-là est positif. Et ce, quel que soit le dispositif utilisé.

B - La préparation du projet professionnel

Pour éviter les ruptures de parcours et favoriser le succès de la formation, la phase amont doit apporter de solides fondations : ainsi, la prestation d'accueil information orientation et de conseil professionnel doit avoir été assurée par l'un des prescripteurs habilités par la Région, la réorientation doit être possible ; toutes les questions administratives doivent être réglées afin de sécuriser l'entrée en formation, la protection et la rémunération du stagiaire ; statut, règlement intérieur, droits et devoirs, contrat individuel de formation vont structurer le fonctionnement dans l'organisme.

Afin de favoriser cette phase amont au cours de laquelle la personne va prendre sa place dans le dispositif, la Région Poitou-Charentes a édité en 2015 le « Guide du stagiaire SPRF ». Ce livret de 25 pages apporte toutes les précisions utiles tout au long du parcours, clarifie les termes, les étapes, les obligations et vise résolument la réussite du parcours dans les meilleures conditions possibles.

Des réunions de présentation à de futurs stagiaires se sont déroulées dans les quatre départements au premier semestre 2015. Ces ateliers « Réussir son entrée en formation » ont été animés par « les acteurs du SPRF » c'est-à-dire la Région (service formation et rémunération), les prescripteurs et les organismes de formation. Ils ont permis de toucher 125 personnes.



Certains organismes de formation estiment parfois que les prescripteurs connaissent mal les métiers et le contenu des formations, avec pour conséquence une prescription qui n'est pas adaptée. Des « fiches formation » sont disponibles sur le SIP mais cela ne semble pas toujours suffisant. On a pu entendre que « l'architecture GFE n'aide pas, il y a parfois des confusions entre métiers et GFE ». Certains soulignent la nécessité, pour les formateurs comme pour les prescripteurs, d'aller sur le terrain au contact des professionnels. Il est clair que les « bonnes prescriptions » font gagner du temps et limitent les abandons, les coopérations en amont avec les prescripteurs sur la connaissance des certifications et des métiers sont à privilégier.

C – La place de l'entreprise

Si elles ne sont pas directement partie prenante du SPRF, les entreprises sont des partenaires privilégiés des organismes de formation et des prescripteurs. Elles offrent non seulement des situations professionnelles pour construire les apprentissages mais certaines s'impliquent, à travers les tuteurs, dans la réussite globale du parcours. De plus en plus souvent, les situations réelles en entreprise sont utilisées pour mettre en place l'évaluation. Cela est très profitable pour le stagiaire-candidat, qui se trouve alors dans une situation familière, et valorisant pour l'employeur ou le tuteur dans son professionnalisme.



► PAROLES D'ACTEURS LE RÔLE DE L'ENTREPRISE

« Les entreprises sont très fortement impliquées. Par exemple, le CQP commis de cuisine qui dépend de l'OPCA FAFIH, est validé uniquement en entreprise. On utilise un carnet de suivi qui valide au fur et à mesure les acquis, avec une progression à suivre. Le tuteur s'engage à se former, condition pour qu'il soit agréé même si ce n'est pas uniquement pour le SPRF. Le FAFIH a ouvert aux demandeurs d'emploi ses Certificats de qualification professionnelle (CQP) auparavant destinés aux salariés. Nous avons aussi fait découvrir cette certification aux entreprises qui ne la connaissaient pas, il a fallu les rencontrer, expliquer leur rôle, etc. Les entreprises sont intéressées par l'accueil de personnes qu'elles vont pouvoir suivre du début à la fin. C'est un rôle valorisant pour elles et le tuteur.

Il n'y a pas de profil type d'entreprise pour accueillir les publics SPRF. Ici, il y a peu de grosses entreprises, par exemple en restauration où ça passe par des relations directes et du « feeling ». Ce sont les stagiaires eux-mêmes qui lancent les contacts avec l'entreprise. Après nous intervenons pour établir et signer les conventions. Le formateur technique se rend tous les mois dans l'entreprise pour remplir les documents de suivi du parcours, pour que le dialogue se fasse de professionnel à professionnel. La recherche des stages est un axe important et ce que les stagiaires apprennent en centre doit faire sens en entreprise.

Quand on travaille sur l'insertion, on sait qu'avec l'entreprise, ça ne peut pas être juste un temps de stage dans la formation, elle est un partenaire, on échange avec elle, on apprend à connaître ses métiers, les cultures d'entreprise, les profils de postes, etc. Les entreprises accueillent des stagiaires, pour les suivre en général elles posent des questions sur les différents aspects, elles peuvent nous appeler en cas d'interrogations ou de problèmes (retards, arrêts de travail). L'idée est que les entreprises accueillent des gens pour développer leurs compétences, pas qu'elles soient obligées de s'occuper de tous leurs problèmes ».

ACIF Maison de la formation Poitiers – Sabine Tomaszewski

« Ce sont de réels partenaires. Elles sont un lieu d'apprentissage et participent aux jurys d'examens. Nous les contactons pour les offres d'emploi, nous leur envoyons des stagiaires, etc. Pour le SPRF, nous travaillons très bien avec les entreprises quand elles ont une dimension d'accompagnement, qu'elles sont sensibles à l'insertion. C'est vers celles-là qu'on envoie les profils un peu plus difficiles.

Pour nous l'entreprise est partie prenante. Il faut qu'ils aient un petit plus, pas seulement un cadre classique. On leur demande d'intégrer leur rôle de tuteur, et dans une certaine manière, de formateur. Nos exigences sont fixées par rapport au diplôme, par rapport à ce que le stagiaire doit maîtriser. Aujourd'hui notre approche globale inclut entièrement l'entreprise. »

FARE 16 Ruffec – Stéphanie Besson

« Nous travaillons beaucoup avec des entreprises artisanales, mais aussi des grandes surfaces par exemple pour le métier de boucher. La demande est souvent ascendante, on est sollicités par les entreprises qui nous font part de leurs besoins. Dans les entretiens individuels on évoque ce point, nous laissons les gens chercher leur entreprise, ce qui fait partie de leur formation.

On insiste sur l'aspect formateur de l'entreprise. Souvent le public SPRF change d'entreprise en cours de formation, cela permet de découvrir différents aspects du métier, de mettre en pratique différentes compétences, de voir comment chaque entreprise fonctionne. On adapte et l'entreprise aussi pour tenir compte du manque de qualification de départ des stagiaires SPRF. »

CMA 86 – Mounir Rafai



D - La deuxième session de validation

Depuis 2011, le rectorat de l'académie de Poitiers, à la demande de la Région Poitou-Charentes, ouvre une session supplémentaire pour des diplômes de niveau V ciblés, afin de permettre plusieurs sorties de formation dans une année. La Région Poitou-Charentes finance cette session de formation.

Le dispositif SPRF a été ouvert au public en juillet 2009, 53 % des sessions de formation réparties sur les 4 départements préparaient des diplômes délivrés par l'Education Nationale.

Le SPRF pour les diplômes de l'Education Nationale ça représente quoi en 2014 ?

618 candidats inscrits dans 35 spécialités de CAP dont,

- 27 % des candidats pour 9 spécialités des Services
- 73% pour 26 spécialités de Production

11 spécialités ont enregistré plus de 25 inscrits en cumul des sessions de février et juin dont 3

spécialités avec plus de 50 candidats :

- Agent polyvalent de restauration
- Cuisine
- Assistant technique en milieux familial et collectif

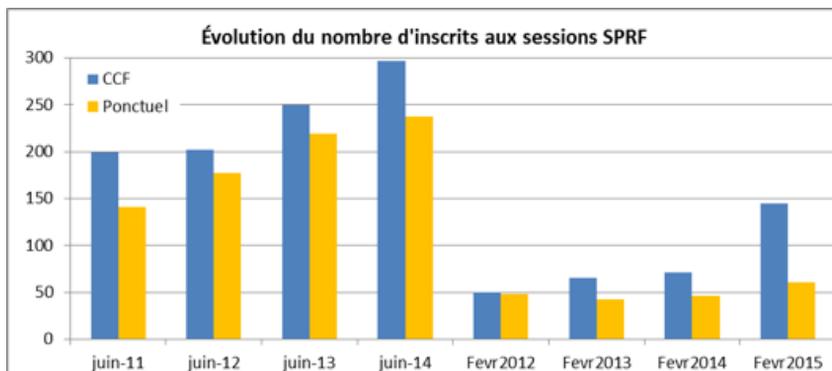
A noter : 3 spécialités de BEP (15 candidats) et 1 spécialité en Mention Complémentaire (18 candidats) ont également été ouvertes.

UNE MONTÉE EN CHARGE DU DISPOSITIF

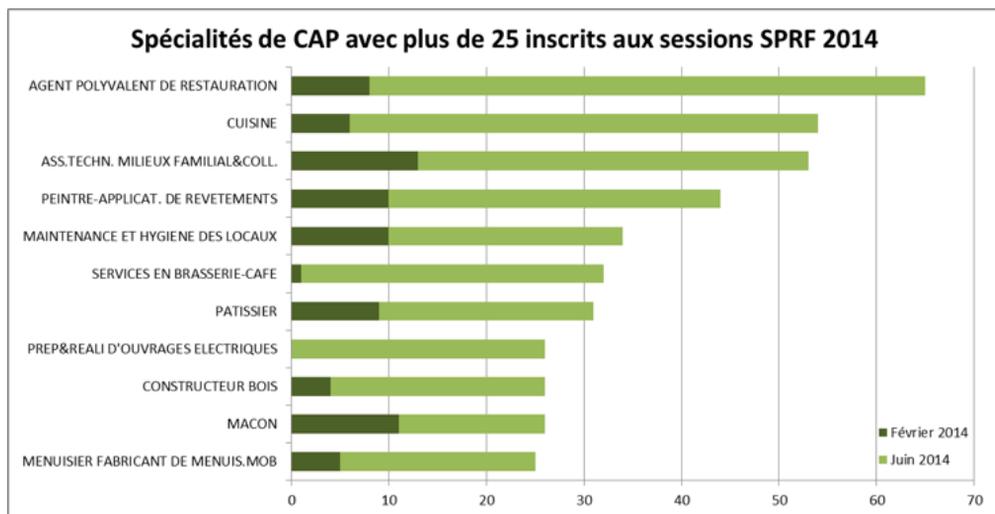
Une deuxième session a été mise en place pour la première fois en février 2011 avec 147 candidats. Après une baisse en 2012, les effectifs ont de nouveau augmenté et dépassent 200 candidats en février 2015. Le nombre d'inscrits prévisionnels pour la session de février 2016 s'élève à 240 et permettra d'augmenter sûrement le nombre de diplômés lors de cette session supplémentaire.

Nombre d'inscrits	2011	2012	2013	2014	2015
Session de juin	340	379	469	534	195
Session de février	147	98	107	117	206

Source : Service statistique du Rectorat de l'académie de Poitiers



CCF : Contrôle en Cours de Formation



Source : Service statistique du Rectorat de l'académie de Poitiers

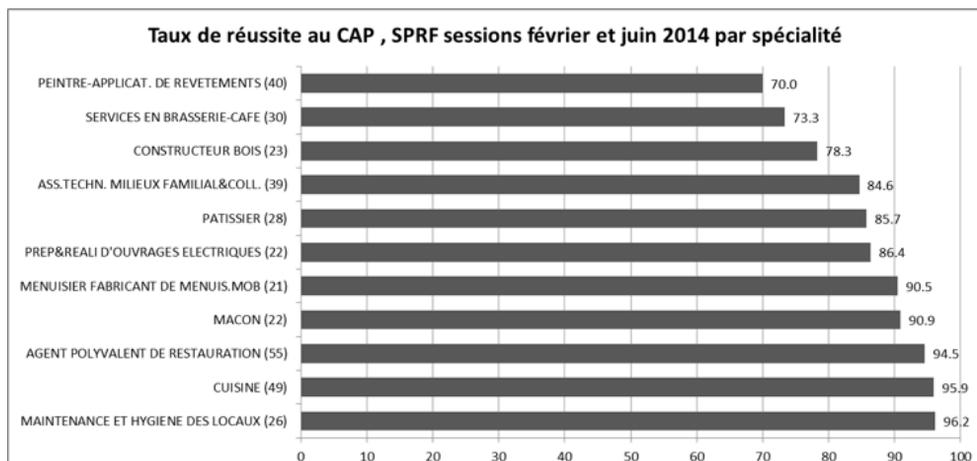
Les chiffres ne montrent pas de proportionnalité entre le nombre d'inscrits et la répartition sur les différentes sessions, l'inscription à la session d'examen se trouvant être le résultat d'un travail entre l'organisme de formation et le stagiaire intégrant date d'entrée en formation, acquis de la personne, individualisation des parcours.

Participation des candidats aux examens

Il est constaté un taux de déperdition (nombre de candidats présents à l'examen/ nombre de candidats inscrits) moindre sur la session de février 2015, ce taux se situant, par ailleurs, entre 15 et 20 % pour la session de juin 2014. Ces chiffres sont cependant à pondérer avec le niveau des effectifs dans un système encore en phase de montée en charge.

Un taux de réussite élevé des candidats SPRF en CAP

Pour les candidats du SPRF, le taux de réussite au CAP pour les sessions de 2014 varie, en fonction des spécialités entre 70 % et 96 % en contrôle continu en cours de formation, ce taux est un peu plus faible en examen ponctuel.



Source : Service statistique du Rectorat de l'académie de Poitiers

Taux de réussite par session

Le taux d'obtention de la certification avoisine les 83 % pour la dernière session de février 2015.

	2011	2012	2013	2014	2015
Session de juin					
Inscrits	340	379	469	512	195
Présents	286	325	370	422	152
Admis	247	281	307	355	120
Taux de réussite	86 %	86%	83%	84%	79%
Session de février					
Inscrits	147	98	107	117	206
Présents	142	92	99	113	202
Admis	125	83	87	100	168
Taux de réussite	88%	90%	88 %	88%	83%

Source : Service statistique du Rectorat de l'académie de Poitiers



E – Du système d'information sur les places (SIP) au suivi individualisé des parcours

Le système d'information sur les places a été conçu et construit pour le SPRF et s'est développé en appui à la montée en charge du dispositif.

Les fonctionnalités de l'application ont donc été conçues pour répondre aux effets et conséquences organisationnels du cadre et des objectifs du SPRF.

Pour rappel :

- Des inscriptions en flux continu sans sélection des candidats
- La réduction de la durée d'attente à l'entrée en formation et des entrées et sorties permanentes
- la possibilité pour l'organisme de modifier la prescription et/ou de la préciser
- L'individualisation des parcours, l'ajustement de la durée de formation laissés à la main de l'organisme de formation.
- La gestion des suspensions de parcours et reprises
- L'information permanente du prescripteur afin qu'il puisse à tout moment prendre le relais pour éviter les abandons, soutenir le retour en formation
- La collecte des informations sur les besoins en hébergement et en restauration, partie intégrante du dispositif SPRF.

Par ailleurs, un travail de préfiguration réalisé par la Mission locale d'Angoulême avait mis en évidence la nécessité au sein d'une même structure d'identifier des profils d'acteurs différents, ce que le SIP a pris en compte.

Ces attentes nouvelles ont entraîné des évolutions substantielles des pratiques chez les prescripteurs et les organismes de formation.

Deux changements importants dans les pratiques :

- Pour l'organisme de formation, un flux continu d'entrées et de sorties avec :
 - la nécessité de mettre en place une gestion des entrées très précise et un suivi en continu des heures consommées.
 - La diffusion très rapide de l'information sur les ouvertures de places afin d'optimiser le remplissage des actions
- Pour le prescripteur une veille assidue des ouvertures pour inscrire les stagiaires.

Ces évolutions ont orienté fortement les fonctionnalités principales qui structurent aujourd'hui l'application SIP :

- La mise en place de « feux » signalant l'ouverture ou non d'une formation à la prescription, feux à la main de l'organisme de formation
- La création d'une procédure (workflow) partagée permettant à tous les intervenants de suivre l'état d'avancement du parcours d'une personne
- La création d'un dossier unique de l'individu rassemblant les informations accessibles à tous et stockant CV et autres pièces nécessaires à la gestion de la rémunération par exemple, pièces rassemblées dans un « coffre-fort » lié au dossier individuel.
- Des outils d'échanges et de suivi accessibles à tous les intervenants sur un même dossier (questions, relances, pièces)
- La mise en place d'un tableau de bord de l'utilisateur permettant de suivre l'avancée des personnes et d'identifier les actions à engager. Ce tableau de bord est personnel et posé sur le portefeuille de chacun des utilisateurs du SIP, prescripteur et/ou organisme de formation.



Le SIP en 4 étapes :

Un outil qui s'est construit en marchant, proche des pratiques et dans une logique de parcours individualisé

1^{re} étape : Le SIP s'installe - Mise en place des principales fonctionnalités spécifiques au SPRF

Ouvert à la prescription en juin 2010, le SIP comporte à cette date les fonctionnalités majeures permettant la prescription, l'entrée en formation, les outils d'échanges et de dialogue entre les opérateurs, la gestion des feux pour les organismes de formation. Il est ouvert à l'ensemble des prescripteurs conventionnés par le Conseil Régional.

Les étapes et procédures qui alimenteront le workflow sont alors construites au fur et à mesure de l'avancée des stagiaires dans leur parcours de formation. Un groupe de travail est constitué avec les services du Conseil Régional, les prescripteurs, Pôle Emploi (plateforme de traitement centralisé des formations) et les organismes de formation pour identifier les étapes, définir les acteurs et leurs rôles à chacune de ces étapes et structurer l'ensemble du process.

Le SIP, dès son ouverture comporte un comparateur d'offres, fonctionnalité qui permet au prescripteur de visualiser les offres de formation conventionnées et de comparer rapidement les dates, les dispositifs, les lieux de formation.

Progressivement, l'outil SIP accompagne la mise en place des procédures partagées et la construction de la doctrine de fonctionnement du dispositif SPRF. Le déploiement s'appuie sur des temps de professionnalisation croisée réunissant l'ensemble des opérateurs du SPRF et du SIP.

En parallèle des travaux sont également conduits avec les organismes de formation pour redéfinir les rôles au sein des organismes, des coordonnateurs formation, et pour adapter les modalités pédagogiques aux challenges du SPRF.

2^e étape le SIP s'étoffe - extension à d'autres dispositifs

Dessinés sur la base du dispositif expérimental SPRF, très vite les principes qui sous-tendent la politique formation de la Région Poitou-Charentes (le dossier unique, l'individualisation des parcours, la certification, le rôle du conseiller dans la définition et la concrétisation du projet de formation) et qui façonnent les fonctionnalités du SIP sont repris pour la gestion des autres dispositifs du Programme Régional de Formation.

Une procédure est alors décrite pour chacun des dispositifs fixant les étapes, les acteurs, les rôles et droits de chacun des intervenants. La procédure est adaptée suivant des modalités de recrutement (sélection des candidats, listes) et les modalités d'inscription.

A la demande des opérateurs, des fonctionnalités sont ajoutées pour compléter les outils d'aide à la prescription et à l'inscription (rappel des prérequis, courriers, invitation aux réunions collectives, etc.).

Dans le même temps, le SIP est ouvert à de nouveaux prescripteurs comme par exemple aux conseillers des conseils départementaux en charge de l'accompagnement des bénéficiaires du RSA.

3^e étape le SIP fédère : les autres financeurs de la formation l'utilisent pour la prescription

Dans la même logique d'ouverture et pour accompagner les conventions signées par la Région Poitou-Charentes avec Pôle Emploi et avec l'AGEFIPH, le SIP intègre les formations de ces financeurs. Des procédures adaptées sont écrites et désormais chaque prescripteur dispose de l'ensemble des formations conventionnées (POEC, formations courtes de l'AGEFIPH) dans son comparateur d'offres.



4^e étape - Du système d'information sur les places au suivi individualisé des parcours

Mise en place au départ pour faciliter, fluidifier, et accélérer la transmission des informations entre les différents intervenants, l'application SIP se trouve maintenant au centre des échanges. Si au cours du temps, le SIP a concentré progressivement les informations de l'ensemble des dispositifs financés et cofinancés par la Région, il capitalise aussi l'information sur les parcours des individus. Les fonctionnalités qui permettent à l'organisme de formation de renseigner tous les événements intervenant au cours de la formation (heures suivies, ruptures, abandons, suspension, reprise, réussite à l'examen, poursuite,...) procurent une capacité d'observation large du parcours, de la construction du projet jusqu'à son achèvement final.

LE SIP s'est également doté d'outils pour optimiser la transmission des listes stagiaires au Conseil régional.

Les effets SIP

L'outil SIP, calqué sur les process du terrain, a nécessité de mettre à plat et de formaliser les procédures. Dans le même temps, la démarche a permis de clarifier le rôle de chacun des intervenants et en particulier celle du conseiller prescripteur qui trouve toute sa place dans le suivi du parcours de formation et dans la relation avec l'organisme de formation.

Le SIP est aujourd'hui au cœur du système de régulation des dispositifs et permet d'observer : les pratiques des prescripteurs et celles des organismes de formation - la conformité des publics par rapport aux publics cibles des dispositifs, les parcours, la durée et leur réussite - et de produire les indicateurs nécessaires au FSE.

Les relations entre les prescripteurs et les organismes de formation ont évolué, grâce à une meilleure lisibilité de l'offre ouverte, à des passages de relais justifiés, et grâce à une culture du parcours et un partage des objectifs qui se sont consolidés au fil du temps.

Les demandes d'ouverture du SIP à d'autres prescripteurs, à d'autres dispositifs, signalent ce sentiment d'appartenance à un réseau de professionnels.

L'outil a aussi été le support pour des temps de professionnalisation croisée entre tous les opérateurs et tous les financeurs. Après une 1^{ère} phase de prise en main des outils, les thèmes de travail sont allés plus largement sur la connaissance des dispositifs, et surtout l'étude et le partage sur des cas pratiques.

Les prochaines fonctionnalités du SIP se construisent toujours dans l'objectif de simplifier le travail des opérateurs, d'optimiser les procédures, de rendre l'information plus lisible. Elles porteront en particulier sur l'amélioration de la lisibilité des actions, des certifications éligibles au Compte Personnel de Formation.

Le SIP en chiffres :

Nombre d'utilisateurs du SIP	1 600	250 comptes d'organismes de formation 1 350 prescripteurs
Financeurs et co-financeurs		Région Poitou-Charentes, Pôle Emploi, AGEFIPH
Nombre de dispositifs gérés	8	Création des procédures adaptées
Nombre de dossiers individuels créés	39 000	Pour l'ensemble des dispositifs
SPRF 1	8 000	Parcours complets réalisés
SPRF 2	1 800	Parcours en cours
Marchés Région	7 000	Parcours créés
Engagement 1^{er} chance	1 700	Parcours créés
Ecole de la 2^e chance	+ 100	Parcours créés
AGEFIPH	1 000	Parcours créés

DONNÉES CHIFFRÉES SUR LA PÉRIODE 2010-2014



10 444 ENTRÉES SUR LE DISPOSITIF

	Gfe	Nombre Entrées
01	AGRICULTURE	833
02	PECHE - MER - AQUACULTURE	0
03	BATIMENT GROS ŒUVRE - GENIE CIVIL - EXTRACTION	977
04	BATIMENT : EQUIPEMENTS ET FINITIONS	2184
05	STRUCTURES METALLIQUES - TRAVAIL DES METAUX - FONDERIE	625
06	MECANIQUE - AUTOMATISMES	276
07	ELECTRICITE - ELECTROTECHNIQUE - ELECTRONIQUE	0
09	PRODUCTION ALIMENTAIRE - CUISINE	666
11	TRAVAIL DU BOIS	561
13	TRANSPORTS - CONDUITE - MANUTENTION - MAGASINAGE	900
14	TERTIAIRE DE BUREAU - TERTIAIRE SPECIALISE	0
15	COMMERCE ET DISTRIBUTION	1041
16	PARAMEDICAL - TRAVAIL SOCIAL - SOINS PERSONNELS	948
17	HOTELLERIE - RESTAURATION - TOURISME - LOISIRS	723
18	NETTOYAGE - ASSAINISSEMENT - ENVIRONNEMENT - SECURITE	710
	TOTAL	10444

Source SIP – SPRFI - 2010/2014

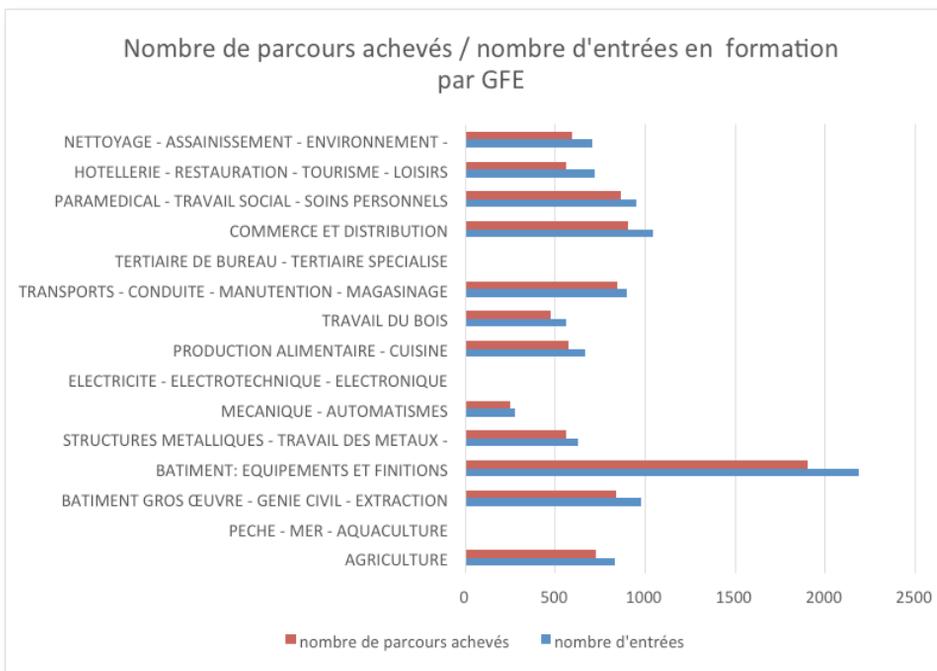
50% des entrées en formation se concentrent sur 4 GFE

- ▶ Le bâtiment compte un peu plus de 30 % des entrées en formation
bâtiment second œuvre, équipement finition : 21 % des entrées en formation
bâtiment gros œuvre : 9,5 %
- ▶ les GFE commerce et la distribution et paramédical-travail social-soins personnels : 10 % des entrées chacun



Persévérance sur les parcours de formation

▶ Sur les 10 444 entrées, 9087 stagiaires du SPRF ont terminé leur parcours soit 87 %



Source SIP – SPRFI - 2010/2014

▶ 1357 stagiaires du SPRF ont abandonné en cours de formation



Gfe	Nbre Entrées	Nbre Abandons	Taux d'abandon
AGRICULTURE	833	107	12,85%
BATIMENT GROS ŒUVRE - GENIE CIVIL - EXTRACTION	977	140	14,33%
BATIMENT: EQUIPEMENTS ET FINITIONS	2184	279	12,77%
STRUCTURES METALLIQUES - TRAVAIL DES METAUX - FONDERIE	625	66	10,56%
MECANIQUE - AUTOMATISMES	276	28	10,14%
PRODUCTION ALIMENTAIRE - CUISINE	666	92	13,81%
TRAVAIL DU BOIS	561	88	15,69%
TRANSPORTS - CONDUITE - MANUTENTION - MAGASINAGE	900	57	6,33%
COMMERCE ET DISTRIBUTION	1041	139	13,35%
PARAMEDICAL - TRAVAIL SOCIAL - SOINS PERSONNELS	948	83	8,76%
HOTELLERIE - RESTAURATION - TOURISME - LOISIRS	723	160	22,13%
NETTOYAGE - ASSAINISSEMENT - ENVIRONNEMENT - SECURITE	710	118	16,62%
	10444	1357	12,99%

Source SIP – SPRFI - 2010/2014

Le taux moyen d'abandon est de 13 %, 6 GFE sont au-dessus de cette moyenne :

- Hôtellerie restauration
- Nettoyage – assainissement
- Travail du bois
- Bâtiment gros œuvre
- Production alimentaire-cuisine
- Commerce distribution

On observe cependant qu'en volume, les 4 GFE qui concentrent 50% des entrées en formation représentent 50% des parcours de formation complets réalisés.

Il est constaté une part importante des abandons pendant les premières semaines de la formation.



La suspension de parcours

Mise en place très progressivement, la suspension de parcours n'a été pratiquée que sur la dernière année du dispositif. 317 stagiaires, soit 3,5 % personnes ayant réalisé un parcours complet ont bénéficié de cette possibilité.

Gfe	stagiaires persévérants	Nbre Suspensions de Parcours	Tx par GFE
AGRICULTURE	726	21	2,9%
BATIMENT GROS ŒUVRE - GENIE CIVIL - EXTRACTION	837	46	5,5%
BATIMENT: EQUIPEMENTS ET FINITIONS	1905	75	3,9%
STRUCTURES METALLIQUES - TRAVAIL DES METAUX - FONDERIE	559	15	2,7%
MECANIQUE - AUTOMATISMES	248	8	3,2%
PRODUCTION ALIMENTAIRE - CUISINE	574	16	2,8%
TRAVAIL DU BOIS	473	14	3,0%
TRANSPORTS - CONDUITE - MANUTENTION - MAGASINAGE	843	11	1,3%
COMMERCE ET DISTRIBUTION	902	33	3,7%
PARAMEDICAL - TRAVAIL SOCIAL - SOINS PERSONNELS	865	26	3,0%
HOTELLERIE - RESTAURATION - TOURISME - LOISIRS	563	29	5,2%
NETTOYAGE - ASSAINISSEMENT - ENVIRONNEMENT - SECURITE	592	23	3,9%
	9087	317	3,5%

Source SIP – SPRFI - 2010/2014

Les 5 GFE sur lesquels la possibilité de suspendre le parcours a été plus utilisée.

- Bâtiment gros œuvre
- Hôtellerie restauration
- Nettoyage
- Bâtiment équipement finitions
- Commerce distribution

L'utilisation de cette modalité permet au stagiaire de sécuriser son parcours professionnel : reprise d'une activité professionnelle saisonnière par exemple, de lever les freins financiers facteurs d'abandons.

Durée des parcours

En 2013, une enquête réalisée auprès de plus de 1 000 stagiaires SPRF a mis en évidence une bonne adaptation des parcours aux besoins du public, sans abus de la durée maximale de 2 ans. Presque un parcours sur deux est d'une durée inférieur à 6 mois, et moins de 5% des stagiaires ont des parcours de plus d'un an.



Obtention de la certification : un taux de qualification important

- ▶ Plus de 95 % des stagiaires se sont présentés aux examens, et 76,55% d'entre eux obtiennent une validation totale ou partielle
- ▶ 6149 candidats soient 93 % des certifiés ont obtenu une certification totale
- ▶ 486 une certification partielle

Le taux de qualification est à mettre en rapport avec le principe de non sélection des demandeurs d'emploi à l'entrée en formation.

Gfe	stagiaires persévérants	Présentés à l'examen	Nbre Sorties sans Certification	Nbre Sorties avec certification Partielle	Nbre Sorties avec Certification Totale	dont % certifiés totalement ou partiellement
AGRICULTURE	726	703	33	112	515	89,19%
BATIMENT GROS ŒUVRE - GENIE CIVIL - EXTRACTION	837	784	44	51	496	69,77%
BATIMENT: EQUIPEMENTS ET FINITIONS	1905	1802	120	72	1256	73,7%
STRUCTURES METALLIQUES - TRAVAIL DES METAUX - FONDERIE	559	533	24	25	348	69,98%
MECANIQUE - AUTOMATISMES	248	239	9	13	173	77,82%
PRODUCTION ALIMENTAIRE - CUISINE	574	549	35	27	402	78,14%
TRAVAIL DU BOIS	473	453	39	28	308	74,17%
TRANSPORTS - CONDUITE - MANUTENTION - MAGASINAGE	843	827	33	5	594	72,43%
COMMERCE ET DISTRIBUTION	902	863	46	18	686	81,58%
PARAMEDICAL - TRAVAIL SOCIAL - SOINS PERSONNELS	865	819	51	90	562	79,61%
HOTELLERIE - RESTAURATION - TOURISME - LOISIRS	563	531	33	20	387	76,65%
NETTOYAGE - ASSAINISSEMENT - ENVIRONNEMENT - SECURITE	592	565	22	25	422	79,12%
	9087	8668	489	486	6149	76,55%

Source SIP – SPRFI - 2010/2014



Les taux d'obtention de la certification sont quasi identiques entre les diplômés de l'Éducation nationale et les titres professionnels.

Palmarès des GFE

L'agriculture : plus de 89 % des candidats présentés à l'examen obtiennent une certification dont plus de 80 % une certification totale.

Commerce et distribution : plus de 81 % des candidats présentés à l'examen obtiennent une certification dont 98% une certification totale.

Prolongation de parcours

102 stagiaires ont bénéficié d'une prolongation de parcours à l'issue de la phase de certification.

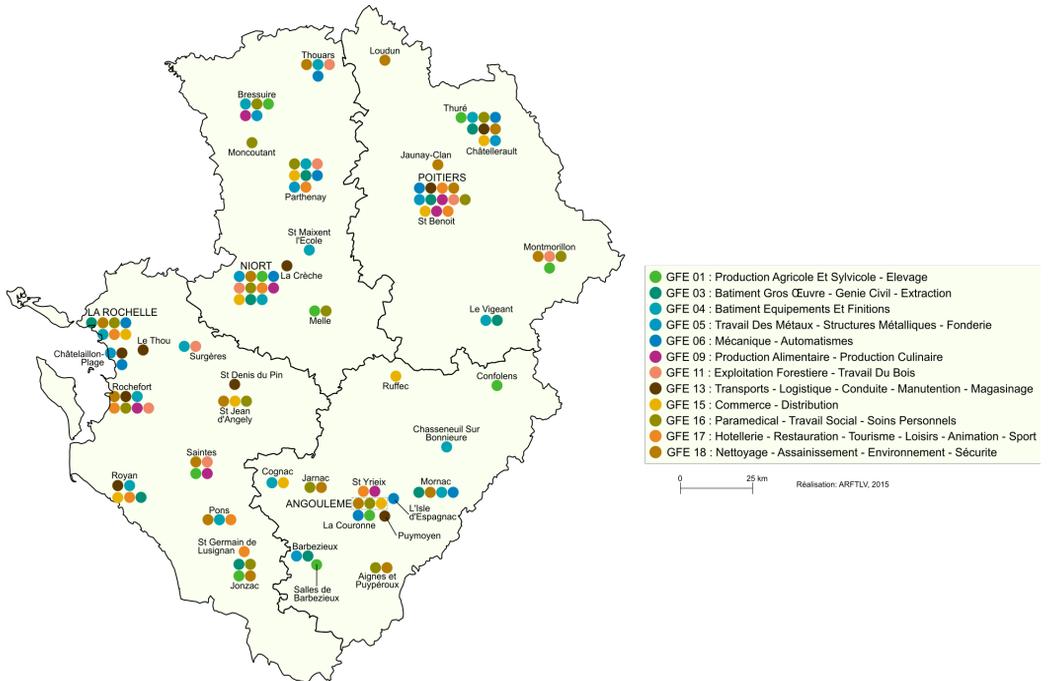
Caractéristiques du public bénéficiaire du SPRF :

L'entrée dans le SPRF est prescrite très majoritairement par Pôle-Emploi (60%) et le réseau des missions locales (35%), Cap emploi et les Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) n'intervenant que pour 5% des stagiaires.

- Genre : moins de Femmes dans le SPRF (36%) que dans les autres actions qualifiantes (56%) ;
- Âge : public plus jeune
 - moins de 26 ans : 46 % pour le SPRF, 28% pour les autres actions qualifiantes
 - 26 – 45 ans : 41 % vs 55%
 - plus de 45 ans : 13 % vs 17% ;
- Reconnaissance TH : 7% pour le SPRF, 5% pour les autres actions qualifiantes ;
- Bénéficiaires du RSA : 21 % pour le SPRF, 4% pour les autres actions qualifiantes ;
- Niveau à l'entrée en formation : globalement moins élevé pour le SPRF
 - V bis ou VI : 23% pour le SPRF, 12% pour les autres actions qualifiantes
 - V : 53 % vs 43%
 - IV et plus : 24% vs 45%

Les stagiaires SPRF sont plus jeunes que ceux des marchés qualifiants. Ils sont de niveau plus faible à l'entrée en formation et sont très majoritairement de niveau infra V ou V lorsque leur dernière certification est obsolète.

Couverture territoriale du SPRF par GFE



Remerciements

Cette publication est le fruit d'un travail partagé entre la Région Poitou-Charentes, le rectorat de Poitiers, l'université de Poitiers et l'Agence Régionale de la Formation Tout au Long de la Vie. Nous tenons ici à remercier les acteurs du SPRF qui ont bien voulu répondre à nos questions. Tous les acteurs de la première heure sont ici remerciés, en particulier Hervé Barot.

repères





Région Poitou-Charentes
15 rue de l'Ancienne Comédie
BP 575 - 86021 Poitiers cedex
Tél. 05 49 55 77 00 • Fax : 05 49 55 77 88



agence régionale
de la Formation
tout au long de la vie
Poitou-Charentes

15 rue Alsace-Lorraine
17044 La Rochelle Cedex 1
Tél. **05 46 00 32 32** • Fax : 05 46 00 32 34
www.arftlv.org

