



CAHIER DES CHARGES NATIONAL DE DEPLOIEMENT DE PREPA COMPETENCES

L'accès à la formation étant l'un des leviers permettant la sécurisation des parcours professionnels des actifs, le plan d'investissement dans les compétences (PIC) s'est fixé comme objectif de contribuer à la fluidification des parcours d'insertion et de formation des demandeurs d'emploi et à la sécurisation de leur insertion durable dans l'emploi.

Le code du travail place l'effectivité du droit à la qualification, tout au long de la vie, au cœur des priorités de la formation professionnelle notamment par le biais du conseil en évolution professionnelle (CEP). Celui-ci conduit à construire et structurer, d'une part, l'architecture nouvelle des missions de service public et, d'autre part, l'offre de services des principaux opérateurs de conseil existants autour d'un cahier des charges commun et créant de nouvelles responsabilités de mutualisation et de coordination.

Après deux ans d'existence du dispositif issu de la loi du 5 mars 2014, un rapport du CNEFOP, dans le cadre de ses missions propres de suivi de la mise en œuvre du CEP, a dressé en 2017 un état d'avancement du déploiement du CEP assorti de recommandations. Ce rapport pose le constat que le déploiement du CEP implique des opérateurs qu'ils développent des compétences d'ingénierie de parcours, incluant l'ingénierie financière, ainsi que « leur capacité à accompagner la mise en œuvre d'une stratégie d'insertion sur la durée, en capitalisant sur chaque étape d'expérience, formation etc. ».

C'est pourquoi la programmation des actions du plan d'investissement dans les compétences intègre un volet d'ingénierie de parcours personnalisé par les acteurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) qui, au-delà des actions de repérage, vise à permettre l'accès à la formation des publics ayant une propension forte à ne pas y accéder ou à ne pas achever leur parcours.

Dans le cadre de cet objectif stratégique, une offre de service intégrée dénommée « prépa compétences » sera initiée au 1^{er} semestre 2018. Le présent cahier des charges vise à poser un cadre partagé de déploiement et d'évaluation de cette offre de service. A ce titre, il en détermine :

- les principes directeurs (I) ;
- le cadre de déploiement opérationnel sur les territoires (II) ;
- le pilotage de prépa compétences (III) ;
- le cadre d'évaluation de prépa compétences (IV).

Au titre de sa 1^{ère} phase de déploiement, l'offre de service est portée conjointement par Pôle emploi et l'AFPA et s'inscrit dans le périmètre de leurs compétences au titre du service public de l'emploi dans les conditions fixées aux articles L. 5311-1 et L. 5311-2 du code du travail.

Le cadre d'intervention de Pôle emploi est précisé à l'article L. 5312-1 du même code. A ce titre, Pôle emploi a, notamment, pour mission « d'accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes, qu'elles disposent ou non d'un emploi, à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel, prescrire toutes actions utiles pour développer leurs compétences professionnelles et améliorer leur employabilité, favoriser leur reclassement et leur promotion professionnelle, faciliter leur mobilité géographique et professionnelle et participer aux parcours d'insertion sociale et professionnelle. »

Le cadre d'intervention de l'AFPA est fixé aux articles L. 5315-1 et L. 5315-2 du même code. A ce titre, en vertu des dispositions de l'article L. 5315-2 du code précité, l'Agence fournit un appui aux opérateurs chargés des activités de conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6 du même code.

Au titre du présent cahier des charges, l'AFPA est dénommée opérateur assurant la réalisation de l'offre de service prépa compétences.

I- Les principes directeurs de prépa compétences .

1.1 Objectifs.

Prépa compétences est une offre de service intégrée spécifique mobilisable en amont d'un parcours d'accès à la qualification, au travers d'un parcours personnalisé, visant à favoriser l'accès à la qualification, à sécuriser la réussite des parcours de formation et *in fine* l'accès à un emploi durable des personnes peu ou pas qualifiées les plus éloignées de l'emploi.

Ce parcours personnalisé permet au bénéficiaire de :

- définir et/ou de stabiliser les étapes de son parcours d'accès à la qualification ;
- de préparer et de sécuriser la réalisation effective de son parcours d'accès à la qualification.

Le parcours personnalisé ne pourra excéder 35 jours consécutifs ou non consécutifs. La réalisation du parcours ne pourra pas s'échelonner sur une période consécutive de plus de 3 mois.

1.2 Public cible.

Les publics bénéficiaires doivent être demandeurs d'emploi :

- inscrits à Pôle emploi ;
- souhaitant s'engager dans un parcours d'accès à la qualification ;
- bénéficiant du conseil en évolution professionnelle ;
- non qualifiés ou ayant un niveau de qualification IV non validé, V ou infra V.

1.3 Définition de l'offre de service.

L'offre de service se définit par une ingénierie de parcours, en appui à Pôle emploi, dans le cadre de la préparation à la formation des bénéficiaires souhaitant s'engager dans un parcours d'accès à la qualification.

Les prestations réalisées dans le cadre de prépa compétences sont exclusives de toute action de formation.

a) Prescription de l'offre de service.

Dans le cadre de l'accompagnement réalisé par le conseiller en charge de l'accompagnement de Pôle emploi, ce dernier peut mobiliser l'offre de service prépa compétences en fonction de besoins identifiés et du projet professionnel de la personne accompagnée. Cette mobilisation se matérialise par une prescription du conseiller en charge de l'accompagnement de Pôle emploi.

Tout au long de son parcours, le conseiller en charge de l'accompagnement de Pôle emploi est le conseiller référent de la personne accompagnée.

b) Description de l'offre de service.

L'offre de service déployée est composée de 4 phases successives mais non nécessairement cumulatives, elles-mêmes composées d'un ensemble d'ateliers mobilisables « à la carte » :

- phase 1 - diagnostic de la maîtrise des prérequis ;
- phase 2- construction du projet d'accès à la qualification ;
- phase 3- mobilisation du socle des prérequis nécessaires à l'accès à la qualification ;
- phase 4- sécurisation de la réalisation du parcours d'accès à la qualification.

Pour rendre l'offre de service plus agile et plus étendue, les différentes modalités suivantes pourront être mises en œuvre :

- ateliers collectifs et/ou individuels ;
- ateliers réalisés en présentiel, distanciel, virtuel augmenté ;
- accès à distance aux ressources pédagogiques via une plateforme numérique.

Un référent de parcours de l'opérateur assurant la réalisation de l'offre de service prépa compétences est désigné pour chaque personne accompagnée. Le référent de parcours doit être en capacité de construire, au regard du diagnostic partagé avec la personne accompagnée, une ingénierie de parcours adaptée et évolutive si cela s'avère nécessaire.

Phase 1 - diagnostic de la maîtrise des prérequis.

A partir de la prescription par le conseiller en charge de l'accompagnement de Pôle emploi, le référent de parcours de l'opérateur assurant la réalisation de l'offre de service prépa compétences réalise un bilan de diagnostic permettant de faire le point avec la personne accompagnée sur son projet de formation et sa maîtrise des prérequis. Ensuite, il construit avec la personne accompagnée un parcours mobilisant de façon personnalisée tout ou partie de l'offre de service des phases 2 et 3 et des ateliers associés présentés ci-contre.

Ce bilan de diagnostic prend la forme d'entretiens individuels exploratoires et de séances collectives par groupe de 12 personnes maximum.

La construction du parcours personnalisé est formalisée par écrit et fait l'objet d'une information auprès du conseiller en charge de l'accompagnement de Pôle Emploi.

La durée de cette 1^{ère} phase ne peut excéder 4 jours.

Phase 2 - construction du projet d'accès à la qualification.

Cette phase porte sur la construction du projet d'accès à la qualification et doit permettre d'identifier les étapes du parcours d'accès à la qualification à réaliser, au travers d'ateliers collectifs portant sur la découverte des prérequis nécessaires à l'exercice de métiers « en grandeur réelle ».

La finalité des ateliers est, par la mise en situation pratique, de :

- affiner la représentation du secteur d'activité, de la filière ou du métier ciblé en « testant » un ou plusieurs métiers dans un environnement « apprenant » ;
- permettre à la personne accompagnée de repérer les compétences requises pour l'exercice du métier et de valider ou non son choix de métier ;
- permettre de mesurer les écarts entre les compétences requises et celles détenues ;
- si nécessaire adapter son parcours personnalisé.

Chaque atelier est d'une durée maximum de 4 jours et la durée de cette 2^{nde} phase ne peut excéder 12 jours. Chaque groupe ne peut excéder 14 personnes.

Phase 3 - Mobilisation du socle de prérequis nécessaires à l'accès à la qualification.

Cette phase porte sur l'acquisition des prérequis nécessaires à la mise en mouvement des étapes du parcours d'accès à la qualification à réaliser au regard du métier visé et de la certification à acquérir.

Cette phase se caractérise au travers d'ateliers collectifs ci-contre :

- atelier « s'entraîner aux compétences numériques métiers » ;
- atelier « s'entraîner aux compétences de base métier » ;
- atelier « développer ses compétences à conduire un projet de formation. »».

Chaque atelier est d'une durée de 4 jours et la durée de cette 3^{ème} phase ne peut excéder 12 jours. Chaque groupe ne peut excéder 14 personnes.

Phase 4 - Sécurisation de la réalisation du parcours d'accès à la qualification.

Cette phase vise à assurer la sécurisation de la réalisation pleine et entière de l'ensemble des étapes du parcours d'accès à la qualification.

Cette phase prend la forme d'un conseil individualisé entre la personne accompagnée et le référent de parcours de l'opérateur assurant la réalisation de l'offre de service prépa compétences. Elle vise à formaliser un plan personnalisé d'accès à la qualification réalisable et tenant compte des acquis de la personne accompagnée.

Le plan personnalisé doit être suffisamment précis pour permettre au conseiller en charge de l'accompagnement de Pôle Emploi d'organiser la réalisation effective du parcours d'accès à la qualification et l'entrée en formation de la personne accompagnée le plus rapidement possible à l'issue de prépa compétences.

Cette phase se clôture par un entretien de bilan entre la personne accompagnée et le référent de parcours de l'opérateur assurant la réalisation de l'offre de service prépa compétences et donne lieu à une évaluation au terme du parcours qui permettra de mesurer le degré de satisfaction du bénéficiaire.

Le plan personnalisé et les résultats de l'entretien de bilan sont communiqués au conseiller en charge de l'accompagnement de Pôle Emploi.

c) Articulation avec l'offre de service de droit commun de Pôle emploi.

Tout au long du parcours personnalisé, le référent de parcours de l'opérateur assurant la réalisation de l'offre de service prépa compétences peut solliciter l'appui du conseiller en charge de l'accompagnement de Pôle Emploi pour mobiliser des prestations complémentaires (ex : PMSMP) et nécessaires à la sécurisation de la personne accompagnée dans son parcours d'accès à la qualification.

La mobilisation de ces prestations complémentaires relève à la compétence du conseiller en charge de l'accompagnement de Pôle Emploi qui valide :

- le recours à ces prestations ;
- le choix du ou des prestataires ;
- l'ingénierie de financement associé.

Le conseiller en charge de l'accompagnement de Pôle Emploi communique au référent de parcours de l'opérateur assurant la réalisation de l'offre de service prépa compétences le calendrier de réalisation de ces prestations complémentaires.

1.4 Format de contractualisation.

La relation tripartite entre la personne accompagnée, le conseiller en charge de l'accompagnement de Pôle Emploi et le référent de parcours de l'opérateur assurant la réalisation de l'offre de service prépa compétences fait l'objet d'une formalisation écrite à partir d'un document de liaison unique qui permet de tracer l'ensemble des étapes du parcours et les informations nécessaires.

L'opérateur assurant la réalisation de l'offre de service prépa compétences et Pôle emploi s'engagent à assurer la dématérialisation de ce document de liaison.

Tout au long du parcours prépa compétences, les échanges entre la personne accompagnée, le conseiller en charge de l'accompagnement de Pôle emploi et le référent de parcours de l'opérateur assurant la réalisation de l'offre de service sont maintenus pour faire face aux situations d'urgence et apporter, si nécessaire, des évolutions au parcours personnalisé validé initialement.

Ainsi, à tout moment et si cela s'avère nécessaire, des entretiens tripartites peuvent être organisés entre la personne accompagnée, le conseiller en charge de l'accompagnement de Pôle Emploi et le référent de parcours de l'opérateur assurant la réalisation de l'offre de service.

1.5 Le rôle des acteurs du service public pour l'emploi et des Régions.

L'offre de service prépa compétences s'inscrit dans le cadre du service public de l'emploi.

Ainsi, la déclinaison territoriale de prépa compétences doit être coordonnée dans une dynamique concertée avec les acteurs du service public de l'emploi (SPE) et du service public régional de la formation professionnelle (SPRFP) et doit s'inscrire en complémentarité avec les actions et dispositifs existants sur les territoires.

II- Le cadre de déploiement opérationnel sur les territoires.

2.1 La couverture territoriale.

Au titre de sa phase de lancement, prépa compétences se décline sur l'ensemble du territoire métropolitain.

La couverture géographique et la capacité d'accueil des centres déployant l'offre de service prépa compétences doivent permettre de répondre de manière adaptée aux besoins identifiés des publics cibles et prendre en compte :

- la proximité des bassins de vie et de formation des publics cibles avec les centres déployant prépa compétences ;
- l'adéquation entre la volumétrie prévisionnelle de publics cibles bénéficiaires et la capacité d'accueil des centres.

2.2 Volumétrie cible et indicateurs associés.

Au titre de la 1^{ère} phase de déploiement, l'objectif est fixé à 30 000 personnes bénéficiaires de l'offre de service prépa compétences.

Les indicateurs suivants feront l'objet d'une attention particulière durant la 1^{ère} phase de déploiement de l'offre de service prépa compétences :

- 1/ le taux de déperdition entre la prescription par le conseiller Pôle emploi et l'entrée effective en prépa compétences ;
- 2/ le taux d'abandon en cours de parcours en prépa compétences (hors maladie, maternité, décès...) ;
- 3/ le taux de satisfaction des bénéficiaires ;

4/ le taux d'entrée en parcours la formation des demandeurs d'emploi ayant réalisé un parcours en prépa compétences.

2.3 Calendrier de déploiement.

La 1^{ère} phase de déploiement de prépa compétences débute le 18 juin 2018 et se clôture au 30 juin 2019 ou à la date de sortie de parcours de la 30 000^{ème} personne bénéficiaire si elle intervient avant le 30 juin 2019.

Ainsi, les entrées des bénéficiaires en parcours s'effectueront entre le 18 juin 2018 et le 30 mars 2019.

III- Le pilotage de prépa compétences.

3.1 Modalités de pilotage.

Afin d'assurer un pilotage efficient du déploiement de l'offre de service prépa compétences, un comité de pilotage national est mis en place et se réunira mensuellement. Sous l'égide de la DGEFP, il associera la DARES, Pôle emploi, l'AFPA en qualité l'opérateur assurant la réalisation de l'offre de service, le CGET et un représentant du haut-commissariat à la transformation des compétences.

Par ailleurs, un suivi régional ou territorial peut être mis en place. Ses modalités de mise en œuvre seront arrêtées par les DIRECCTE.

Un tableau de bord sera transmis mensuellement aux DIRECCTE par la DGEFP.

3.2 Les indicateurs de pilotage.

Les indicateurs retenus intègrent le socle commun d'indicateurs du plan d'investissement dans les compétences et une série d'indicateurs spécifiques s'inscrivant en adéquation avec la nature et les finalités de l'offre de service. Ces indicateurs sont présentés en annexe du présent cahier des charges.

Les données communiquées sont brutes non agrégées. Un protocole de transmission de données sera établi entre la DGEFP, la DARES, Pôle emploi et l'opérateur assurant la réalisation de l'offre de service.

IV- Le cadre d'évaluation de prépa compétences .

Le plan d'investissement dans les compétences (PIC) est un vecteur de la construction d'une société apprenante, qui teste, mesure, coopère et apprend par l'expérience pour engager des démarches de progrès. Ainsi, l'évaluation est un élément central de chaque projet déployée dans le cadre du PIC.

Prépa compétences fera l'objet d'une évaluation nationale sur le fondement d'un protocole d'évaluation dont les travaux d'élaboration seront réalisés sous l'égide de la DARES.

ANNEXE 1 AU CAHIER DES CHARGES NATIONAL DE DEPLOIEMENT DE PREPA COMPETENCES

INDICATEURS DE PILOTAGE DE PREPA COMPETENCES.

Indicateurs de caractérisation des bénéficiaires et du parcours.

Les données relatives à la caractérisation des bénéficiaires s'entendent au moment de la prescription par Pôle emploi.

- Sexe (H/F) ;
- Date de naissance (JJ/MM/AAAA) ;
- Adresse complète ;
- Résident d'un quartier prioritaire de la politique de la ville ;
- Date d'inscription à Pôle emploi ;
- Jeune adressé par une ML (O/N)
- Diplôme détenu le plus élevé et année d'obtention* ;
- Personne disposant d'une reconnaissance du statut de travailleur handicapé ;
- Parent isolé (donnée déclarative O/N) ;
- Personne incarcérée (O/N) ;
- Bénéficiaire d'une protection internationale (O/N).
- Objectif du parcours * ;
- Durée prévisionnelle du parcours (en jours) ;
- Date d'entrée dans le parcours (JJ/MM/AAAA) ;
- Date de sortie (JJ/MM/AAAA) ;
- Motif de sortie*.

Indicateurs de réalisation.

- Nombre de personnes prescrites par Pôle emploi ;
- Nombre de bénéficiaires entrés en parcours « Prépa compétences » ;
- Nombre de bénéficiaires d'un parcours «Prépa compétences » pour chaque phase ;
- Taux d'abandon en cours de parcours «Prépa compétences » et motifs ;
- Nombre d'ateliers réalisés ;
- Nombre de bénéficiaires par atelier ;
- Nombre de journées mobilisées ;
- Durée des parcours.

Indicateurs de résultats.

- Poursuite du parcours individuel à l'issue de la prise en charge * ;
- Nombre de bénéficiaires inscrits en formation à l'issue du parcours «Prépa compétences» à 1, 3 et 6 mois ;
- Nombre de bénéficiaires entrés en formation à l'issue du parcours «Prépa compétences» à 1, 3 et 6 mois :
 - certification,
 - professionnalisation,
 - pré-qualification,
 - remise à niveau, savoirs de base, initiation ;
 - perfectionnement, élargissement des compétences ;

- contrat en alternance (à 6 mois).

Indicateurs de performance :

- Taux de satisfaction des bénéficiaires ;
- Taux de déperdition entre la prescription et l'entrée en parcours Prépa compétences ;
- Taux d'abandons en cours de parcours «Prépa compétences » (hors maladie, maternité et décès...) ;
- Taux d'accès à la formation ;
- Taux de réalisation de la formation qualifiante.

*parmi une liste de champs déterminés.

Liste des champs déterminés

Diplôme le plus élevé reçu	
Code formation Education nationale	Formation Education nationale
Niv_I	Niveau BAC+5 Université ou Ecole d'ingénieurs validé
Niv_II	Niveau licence ou maîtrise validé
Niv_III	Niveau BAC+2 (DEUG, BTS,DUT...)
Niv_IV	Niveau BAC général ou professionnel
Niv_V	Niveau CAP ou BEP validé
Niv_Vbis	Niveau CAP ou BEP non validé
Niv_VI	Niveau brevet des collèges
Niv_X	Autre qualification non certifiante
Inconnu	

Liste objectifs du parcours/formations	"
certification	
professionnalisation	
pré-qualification	
adaptation au poste de travail (AFPR, POE)	
remise à niveau, savoirs de base, initiation	
mobilisation, aide au projet professionnel	
perfectionnement, élargissement des compétences	
formation à la création d'entreprise	
objectif non renseigné	
Autres	
Inconnu	

Motifs de sorties	
Inconnu	
Rupture anticipée à l'initiative du bénéficiaire	
Rupture anticipée résultant de l'accord des parties	
Rupture anticipée pour faute grave	
Rupture anticipée pour cas de force majeure	
Rupture anticipée pour autre motif	

Le Bénéficiaire ne s'est jamais présenté
Fin de la formation

Poursuite du parcours individuel (statut observé dans les 30 jours qui suivent la fin du parcours/de la formation)
CDI
CDD de + de 6 mois
CDD de - de 6 mois
Création ou reprise d'entreprise
Interim
Formation
Sans emploi (inscrit à PE ou non)
Autres
Inconnu