

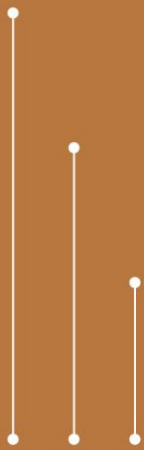
• RAPPORT D'ÉTUDES •

AOÛT 2022
N° 29

Évaluation qualitative de l'expérimentation de l'ouverture de l'action PEE aux bénéficiaires du RSA

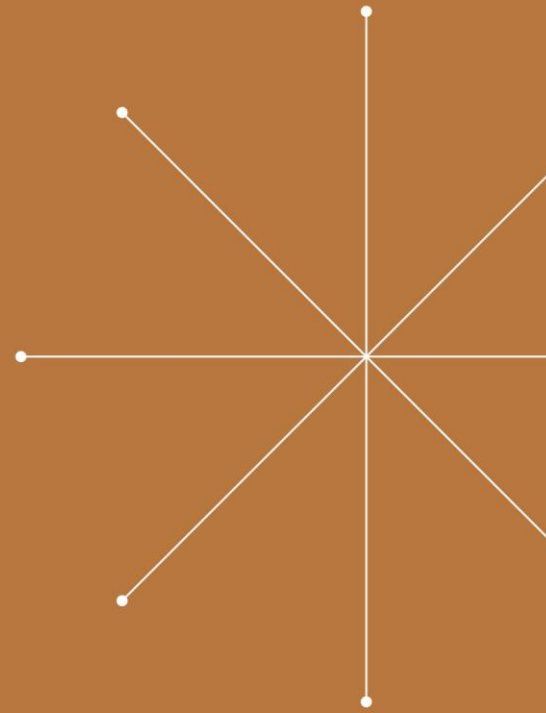
Asdo études

Évaluation qualitative de l'expérimentation de l'ouverture de l'action PEE aux bénéficiaires du RSA



Rapport d'études
pour le Ministère du
Travail (DARES)

Livrable final



Sommaire

Synthèse	5
Introduction	12
1. Présentation de la démarche.....	12
1.1. Le contexte du déploiement de l'expérimentation.....	12
1.2. Les interrogations soulevées par la mise en œuvre du PEE-RSA.....	14
1.3. Les questions évaluatives	20
2. La méthodologie de l'évaluation	22
2.1. La phase de cadrage	22
2.2. Le terrain monographique sur 6 territoires	25
2.3. L'analyse statistique complémentaire et ses limites.....	27
Partie 1. La genèse de l'expérimentation	28
1. Une expérimentation qui a davantage relevé d'une opportunité technique que d'une priorité politique	29
1.1. Le Parcours d'entrée dans l'emploi (PEE), un dispositif installé dans le paysage francilien	29
1.2. Une ouverture au public RSA par opportunité	30
2. Des difficultés à faire entrer les allocataires du RSA.....	33
2.1. Une montée en charge contrariée, dans un contexte de crise sanitaire	33
2.2. Du côté des départements, l'absence de définition partagée du public « cible » fragilise la communication	34
2.3. Du côté de Pôle emploi, des obstacles de différentes natures à la prescription du PEE aux allocataires du RSA	37
2.4. Le rôle ambivalent de l'évaluation quantitative	39
3. Une expérimentation faiblement pilotée par la région.....	41
3.1. L'impensé du dialogue et des partenariats dans les territoires	41
3.2. Un dispositif régional peu articulé avec l'offre départementale d'insertion existante.....	44
3.3. Des stratégies hétérogènes des organismes de formation pour déployer PEE.....	47
Partie 2. Le public du PEE-RSA : orientation et caractéristiques	51
1. Parcours et attentes des publics en difficulté vis-à-vis de la formation.....	52
1.1. Les « inemployables » : entre parcours longs et fortes espérances.....	52
1.2. Malgré des difficultés sociales, une forte appétence pour la formation	53
2. Une orientation faiblement intermédiée.....	56
2.1. Une figure de « référent » RSA peu identifiée par les stagiaires	56

2.2.	Une part importante d'entrées relève d'acteurs hors SPE ou d'un auto-positionnement	60
2.3.	Une prescription largement « désintermédiée » au niveau régional	62
3.	Typologie des publics : une grande diversité de profils	65
3.1.	Un dispositif qui touche le public visé par le Pic.....	65
3.2.	Des difficultés langagières de plus en plus prononcées au cours de l'expérimentation	66
3.3.	Typologie des stagiaires rencontrés.....	68
Partie 3. Un dispositif transversal adapté à un public en difficulté		77
1.	Un modèle de « coopération » organisée.....	78
1.1.	Des marchés publics sous forme de groupement, qui favorise l'élasticité de l'offre	78
1.2.	Un modèle qui facilite l'individualisation du contenu des parcours	80
1.3.	Un modèle adapté à la temporalité des parcours « sans couture »	85
2.	Une pédagogie sur-mesure, adossée à une recherche de transversalité.....	88
2.1.	La recherche d'un équilibre transverse dans la configuration des intervenants	88
2.2.	Une pédagogie active, adaptative et collaborative	90
2.3.	Une diversité des contenus pédagogiques	94
3.	Une transversalité invisible et mal financée	98
3.1.	La difficile mobilisation des référents sociaux au cours des parcours PEE.....	98
3.2.	L'absence de valorisation de l'accompagnement global et du travail partenarial des organismes de formation	99
3.3.	Le PEE-RSA, un dispositif transversal qui peine à être reconnu en tant que tel.....	100
Partie 4. Une formation mobilisatrice, mais une sécurisation insuffisante		105
1.	Des résultats d'action difficilement appréciables	106
1.1.	Un taux d'accès à l'emploi et à la formation encourageant	106
1.2.	Des effets qui dépassent l'objectif initial de construction de projet professionnel.....	107
1.3.	Un effet levier d'accès à la formation des publics au RSA intéressant.....	113
2.	Une sécurisation des parcours à renforcer	115
2.1.	Un faible déploiement des parcours « sécurisés » liées aux difficultés de mobilisation des entreprises	115
2.2.	La question de la rémunération en formation a constitué un frein central.....	119
2.3.	L'après formation, une étape cruciale	121
2.4.	Le dilemme des organismes de formation, insécurisés dans un cadre fortement concurrentiel	124
Conclusion		127
Annexes.		132
1.	Dictionnaire des acronymes.....	132
2.	Bibliographie	133
3.	Détail des acteurs rencontrés lors des monographies	136

4. Principales caractéristiques des stagiaires interviewés.....	138
5. Exemples d'actions similaires à la lecture des PDI	141
6. Illustration : exemple de modules au sein d'un PEE	147

Synthèse

Le contexte et les enjeux de l'évaluation

Dans le cadre du déploiement du Plan d'investissement dans les compétences (Pic) et de la signature des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences (Pric), la région Ile-de-France a lancé une expérimentation visant à améliorer l'accès des allocataires du Revenu de solidarité active (RSA) à son offre de formation. L'expérimentation a pris la forme de **l'extension aux allocataires du RSA d'un dispositif de formation initialement réservé aux jeunes dits « Neets »** (ni en emploi ni en formation) : le « Parcours d'entrée dans l'emploi » (PEE). Ce parcours non qualifiant, conçu comme modulable autour d'actions de remobilisation ou de préqualification, est porté par des groupements d'organismes de formation qui ont remporté des « lots » dans le cadre de réponses aux marchés publics de la région.

L'ouverture des PEE au public RSA, identifiée comme une « action remarquable » des Pactes régionaux, a fait l'objet (comme 12 autres actions) d'une procédure d'évaluation pilotée par un comité scientifique mise en place par la Dares pour suivre le Pic.

Le présent rapport porte sur l'évaluation qualitative du PEE-RSA, réalisée par le cabinet Asdo études et la chercheuse Anne Eydoux. Au regard des enjeux identifiés dans la littérature existante, trois grandes questions évaluatives ont été identifiées : celle de la gouvernance du dispositif, à la fois transversal et multi-niveau, celle de l'accès des allocataires du RSA à des parcours de formation adaptés, celle enfin de la mobilisation des employeurs pour l'insertion de ce public.

Les défis de l'extension des parcours PEE

La gouvernance du dispositif a été l'un des principaux défis posés par l'expérimentation de l'extension du PEE aux allocataires du RSA. L'écosystème francilien de l'insertion est complexe : si les conseils départementaux sont chefs de file des politiques et des dispositifs d'insertion qu'ils façonnent, Pôle emploi demeure un acteur incontournable de l'accompagnement des allocataires du RSA. La Région, dont l'offre de formation « de droit commun » est déjà accessible à ce public, rebat les cartes avec cette expérimentation, en priorisant explicitement les allocataires du RSA sur son offre. Le PEE est ainsi devenu **un dispositif transversal** (croisant insertion et formation) **et multi-niveaux** (un dispositif piloté par la région pour un public dont l'insertion relève des départements), ce qui a posé la question de sa coordination, notamment pour l'orientation des publics au RSA sur l'action.

Or, pour la Région, cette extension du PEE a davantage relevé d'une opportunité technique (élargir le public cible d'un dispositif destiné aux jeunes dont la dynamique d'orientation faiblissait) que d'une priorité politique. En effet, les allocataires du RSA ne représentent habituellement pas un public prioritaire pour la Région. De fait, l'extension du PEE n'a été que faiblement pilotée par la région et **le déploiement de l'expérimentation a buté sur plusieurs difficultés**. D'abord, sur certains territoires, l'absence de concertation quant au public susceptible d'être orienté vers les parcours PEE a contribué à exclure des allocataires en accompagnement social suivis par les services du conseil départemental ou par des associations. Par ailleurs, l'entrée statutaire dans le dispositif a posé problème aux conseillers de Pôle emploi, attachés au droit commun. Enfin, l'absence de coordination de l'offre de formation entre la région et les départements a pu faire dire à certains acteurs que le PEE était redondant ou entrant en concurrence avec des dispositifs départementaux – bien que l'offre de formation destinée aux allocataires du RSA ne soit pas pléthorique.

La méthode de l'évaluation qualitative

Les parcours PEE sont déployés par **23 groupements d'organismes de formation**, à l'échelle des bassins d'emploi qui composent la région francilienne. L'expérimentation associant des centaines d'acteurs différents, nous avons choisi de mener l'évaluation sur 6 territoires.

Le choix de ces territoires devait nous permettre de représenter des configurations diversifiées, en faisant varier pour chacun des lots : le type de territoire (urbain/davantage rural, dynamique de pauvreté et d'insertion plus ou moins importante), le nombre d'organismes de formation composant le groupement et compétences représentées, le nombre de places réservées aux allocataires du RSA à pourvoir. Les lots devaient également se situer sur chacun des territoires des 8 conseils départementaux, chefs de file de la politique insertion et acteurs centraux pour l'évaluation.

Nous avons adopté **une approche qualitative à caractère monographique**, sur la base d'entretiens individuels permettant de croiser les regards des acteurs parties prenantes : partenaires institutionnels et stratégiques (Pôle emploi, conseil départemental, délégation territoriale régionale), organismes de formation (direction, encadrement intermédiaire, formateurs), partenaires locaux (associations, maison de l'emploi, plans locaux pour l'insertion et l'emploi, etc.), entreprises du groupement ainsi que stagiaires inscrits en PEE. Des observations sur site ont également été réalisées à l'occasion de divers temps : sessions de formation, entretiens de positionnements, comités de pilotage locaux, événements partenariaux etc. **Au total, plus de 80 professionnels et 50 stagiaires ont été rencontrés.**

En parallèle de cette évaluation qualitative, un dispositif de suivi quantitatif aurait dû être mise en œuvre. Son arrêt en cours d'expérimentation nous a conduit à mener une analyse statistique pour étayer les enseignements qualitatifs. Celle-ci s'est basée sur les indicateurs classiques de suivi des parcours PEE (indicateurs FSE), mais comporte de nombreuses limites.

L'ouverture du PEE aux allocataires du RSA a soulevé des difficultés de gouvernance territoriale. Faute de moyens, les services déconcentrés de l'État n'ont que peu mis en cohérence les objectifs liés aux différents plans nationaux, qu'il s'agisse du Pic, de la Stratégie nationale de prévention et d'action contre la pauvreté ou encore du Service public de l'insertion et de l'emploi (Spie).

Au total, la faiblesse du pilotage régional du dispositif et l'absence de mise en cohérence de l'offre ont pu contribuer à la lenteur du déploiement du PEE-RSA. A l'issue de la période d'expérimentation (2019 – 2021), **seulement 38 % des places réservées aux allocataires du RSA avaient été occupées.**

C'est en définitive aux organismes (privés) de formation qu'a incombé la responsabilité « d'animer le partenariat et d'assurer la coordination des partenaires extérieurs au groupement ». Or **cette responsabilité n'a pas été financièrement valorisée** dans le cadre des marchés publics et a été peu accompagnée par les services de la région. La diversité des ressources et des stratégies des organismes de formation (selon leur réseau partenarial, leur histoire) explique les dynamiques d'entrées des publics au RSA, particulièrement hétérogènes d'un territoire à l'autre.

Les allocataires du RSA, peu orientés vers le PEE malgré de fortes attentes

L'expérimentation de l'ouverture des PEE aux allocataires du RSA a également soulevé le défi de mobiliser un public réputé « éloigné » de la formation professionnelle. Ces dernières années, les politiques publiques ont mis en avant l'importance d'un « référent de parcours », professionnel susceptible d'être issu de divers secteurs ou institutions et censé coordonner le parcours d'accompagnement. Or les difficultés de mobilisation des allocataires du RSA par leur référent (notamment les acteurs issus du champ social) se sont avérées importantes. Elles s'expliquent en partie par des difficultés sociales ne permettant pas aux allocataires d'envisager un parcours de formation

exigeant, mais aussi par la configuration de l'accompagnement de ces publics. En effet, **une partie importante du public n'est pas accompagnée par un référent identifié – ou à une fréquence très faible**. De plus, les professionnels accompagnant les allocataires du RSA maîtrisent rarement l'ensemble des nombreux dispositifs existants dans le champ de l'insertion et de la formation professionnelle. De leur côté, **les organismes de formation ont réalisé une communication peu lisible sur la nature de l'action PEE-RSA**, ce qui n'a pas facilité l'appropriation de celle-ci par les référents.

Cela soulève un paradoxe : alors que les actions d'accompagnement ou de formation sont loin de saturer l'ensemble des besoins d'accompagnement des publics allocataires du RSA, des difficultés sont constatées pour remplir les places de ce dispositif. Cela atteste du manque d'**intermédiation entre l'offre et le public**, avec une figure de 'référént de parcours' qui fait défaut.

Face à ces difficultés d'intermédiation, l'orientation des publics sur l'action a majoritairement relevé de l'initiative d'autres d'acteurs (acteurs associatifs et du champ social, organismes de formation). **L'action a alors souvent représenté une suite de parcours** (par exemple, juste après une action individuelle de remobilisation).

Un nombre important de stagiaires ont accédé au PEE par le bouche-à-oreille et se sont auto-positionnés sur le dispositif. Cela n'a pas été sans susciter des interrogations quant à la nécessité d'une « prescription » ou à la possibilité d'un libre positionnement des stagiaires. L'auto-positionnement a eu le mérite de permettre à des personnes peu ou pas accompagnées, mais ayant des attentes fortes d'accompagnement et/ou de formation, d'accéder au PEE. **L'insuffisante sensibilisation au PEE des référents n'a cependant pas permis aux publics les moins informés et motivés de s'inscrire sur cette action de formation**. Un travail renforcé avec les référents sociaux accompagnant les publics

fragiles aurait probablement permis de susciter des adhésions supplémentaires.

Au fil de l'expérimentation du PEE-RSA, on a assisté à **une montée en puissance des orientations par Pôle emploi**, mais avec un « glissement du public » vers des stagiaires ayant des besoins d'apprentissage du Français plus importants.

La multiplicité des circuits d'orientation et d'entrée des publics au RSA dans le PEE se reflète dans la **diversité des profils des stagiaires**. Si les stagiaires ont des caractéristiques communes (faible niveau de diplôme, grande précarité et l'ancienneté de l'inactivité ou de la recherche d'emploi), le PEE intervient à des étapes différentes de leur parcours, et leurs motivations pour s'y inscrire apparaissent nettement différenciées (obtenir le plus vite possible un emploi, accéder à une formation qualifiante, préciser un projet professionnel, etc.). Les PEE permettent en effet, par leur modularité, de répondre à cette diversité de besoins.

Une action à l'ingénierie adaptée à des publics considérés comme fragiles

Le PEE apparaît comme un dispositif à l'ingénierie rodée, porté par un « consortium » d'organismes dont la collaboration remonte souvent à plusieurs années. Si ce format ne représente pas une innovation en soi, il apparaît adapté aux besoins des allocataires du RSA dans leur diversité. En effet, **les groupements entre organismes de formation, en facilitant la coopération entre des acteurs classiquement concurrents**, permettent d'améliorer le maillage territorial des actions de formation et d'accroître la diversité des parcours proposés, chaque organisme disposant de compétences propres. Les PEE sont enclenchés de façon réactive, et les différentes étapes d'un parcours d'insertion et de formation s'enchaînent grâce à la diversité des offres portées par un même consortium. Cela offre la possibilité d'une réelle individualisation de l'action selon les besoins identifiés. En cela, **les parcours PEE semblent**

atteindre l'objectif prôné de proposer des parcours sur-mesure.

L'ouverture de l'action aux allocataires du RSA n'a pas entraîné d'évolutions structurantes du format ni du contenu de l'action. Déjà destinée à un public jeune peu qualifié, parfois désinséré, **la pédagogie des PEE apparaît répondre aux besoins des allocataires du RSA.** Les formateurs font part de stratégies construites pour encourager la persévérance d'un public mal à l'aise avec un format scolaire ou trop « descendant ». Ils soulignent l'importance de s'autoriser **un décalage dans leur posture de formateurs** (par rapport aux règles classiques de la formation, aux sujets qu'il est possible d'aborder) ; ainsi que la nécessité de co-construire le programme au fil de l'eau en encourageant l'interactivité pendant les séances. Les équipes du PEE sont composées d'intervenants aux profils et aux parcours professionnels divers, permettant la rencontre de différentes cultures professionnelles. Les modules « classiques » du monde de la formation à destination des personnes peu qualifiées (savoirs de base, technique de recherche d'emploi, etc.) sont complétés par **des ateliers à première vue moins conventionnels** (sorties culturelles, accompagnement dans les transports en commun, sophrologie, confiance en soi, etc.).

De surcroît, les PEE incluent un accompagnement global, c'est-à-dire **une approche intégrée, qui mêle insertion « sociale » et formation professionnelle** au sein d'une même action. **L'animation de ces actions de formation est donc considérée comme particulièrement exigeante** par les formateurs, car elle nécessite une très bonne maîtrise des ressources de droit commun, la construction d'un large éventail partenarial ainsi qu'une énergie et une créativité supplémentaires (par rapport à d'autres actions de formation) pour créer des parcours adaptés.

Enfin, si l'hypothèse première de travail de la Région était la réussite de la mixité générationnelle au sein d'un groupe PEE, celle-ci n'a que peu soulevé de doutes parmi les organismes de formation. Cette

mixité a été unanimement considérée comme souhaitable car elle a permis d'améliorer la dynamique des groupes et a facilité la mise en place de binômes de stagiaires aux compétences complémentaires, les plaçant ainsi dans une situation de valorisation de leurs savoirs.

Une sécurisation des parcours qui demeure insuffisante

L'expérimentation a mis en lumière les difficultés relatives à la sécurisation des parcours au sein des parcours PEE. Certaines préexistaient à l'ouverture au public allocataire du RSA, mais les difficultés ont été exacerbées avec celle-ci.

Tout d'abord, **la mise en place de parcours sécurisés est restée en retrait.** Ces parcours exigeaient des organismes de formation d'importants efforts pour nouer de nouveaux partenariats avec les entreprises. En effet, les parcours sécurisés du PEE-jeunes s'appuyaient auparavant en majorité sur des partenariats avec des centres de formation pour apprentis (CFA), qui n'étaient pas accessibles à un public adulte de plus de 30 ans. La sécurisation des PEE-RSA s'est heurtée à la difficulté, avérée, de mobilisation des employeurs dans des parcours d'insertion et de formation. La sécurisation du dispositif semble être restée un impensé de la région.

D'autre part, **la question de la rémunération a représenté un frein à l'accès au PEE.** Les professionnels accompagnant les allocataires n'ont que rarement été en mesure d'informer ces derniers des effets de l'entrée en formation sur le versement de leurs allocations RSA, les jugeant trop complexes et relevant de situations individuelles toutes singulières. Cela a pu dissuader des publics déjà très précaires de se former : sans assurance de la continuité de leurs ressources, **une entrée en PEE pouvait signifier une baisse de niveau de vie** (perte d'aides sociales connexes, frais de déplacements, de modes de garde, etc.).

La fin de la formation a également été identifiée comme une étape présentant des risques de rupture

de droits et de découragement. La remobilisation permise par l'action peut retomber, certains ayant même l'impression de repartir de zéro.

Enfin, **les formateurs soulignent la nécessité de proposer un accompagnement « global » pendant la formation**, c'est-à-dire d'intégrer à l'accompagnement en formation un accompagnement social afin de sécuriser les parcours d'un public précaire. **Les référents sociaux des allocataires du RSA** – lorsqu'ils ont été identifiés – **n'ont pas constitué un relais** pour traiter des difficultés sociales pendant l'action de formation **en raison de leur faible disponibilité**. Lorsque les formateurs ont pris en charge l'accompagnement social pendant l'action, ils ont regretté l'absence de reconnaissance de leur implication. Leur manque de légitimité dans le champ social les a souvent empêchés d'actionner efficacement certains leviers ou de trouver des relais auprès des structures de droit commun.

Une transversalité invisible et mal financée

La transversalité du PEE et l'accompagnement global des allocataires du RSA ont ainsi reposé principalement sur les organismes de formation. Cette transversalité est cependant restée largement invisible pour la région Ile-de-France, dont les marchés publics ne valorisent ni l'accompagnement global ni le travail partenarial des organismes de formation. La région a donc fait porter les coûts de la prise en charge d'un public particulièrement fragile aux organismes de formation.

L'expérimentation interroge plus généralement le modèle économique de l'action PEE. Celle-ci s'est révélée exigeante. Elle requiert un partenariat diversifié et durable avec des acteurs du champ social et des employeurs. Elle nécessite également la mobilisation de formateurs expérimentés et agiles pour animer des séances de formation adaptées à un

public à qui les formats « classiques » d'apprentissage ne conviennent pas.

Le type de financement retenu (heure stagiaire), la recherche d'un coût toujours moins élevé (entre 6 et 7 euros par heure) par la mise en concurrence des organismes de formation, ont de leur point de vue précarisé leur modèle économique. **Cela n'est pas sans effet sur la qualité des formations proposées : proposer des parcours « sur mesure »** en adaptant la durée de la formation aux besoins de chaque stagiaire nécessite des ressources. Les primes incitatives versées en fonction des « sorties positives », bien que jugées légitimes pour reconnaître les efforts des formateurs, présentent le risque de mener à une logique adéquationniste misant sur le placement rapide des stagiaires en réponse aux besoins des entreprises plutôt que sur l'élaboration dans la durée d'un projet professionnel.

Les financements prévus dans le cadre du Pic auraient pourtant pu permettre d'imaginer d'autres modalités de financement (financement au parcours ou par groupe, création de postes dédiés au sein des organismes de formation, cofinancement de l'action avec les conseils départementaux pour valoriser l'accompagnement social, etc.). Il y a peut-être de ce point de vue des leçons à tirer de l'expérience d'autres régions, analysée notamment dans un rapport du Céreq (Simon et Beaupère, 2021)¹. Ce rapport montre en effet comment la Nouvelle-Aquitaine et la Bretagne ont mis en place des modalités de financement des organismes de formation qui permettent, par des voies différentes, de tenir compte de la mise en place d'un accompagnement global dans des dispositifs de formation destinés à des publics en difficulté. L'exemple du SIEG mis en place depuis longtemps dans les Hauts-de-France apparaît également comme une piste intéressante.

¹ Simon V. et Beaupère N. (2021). "Les organismes de formation accueillant de jeunes demandeurs d'emploi non diplômés, non qualifiés". Céreq, rapport intermédiaire APR DARES, juin 2021.

Une formation mobilisatrice, des effets encourageants

Le taux de sorties dites « positives » s'élève à 41% (21% en emploi et 20% en formation). Les PEE semblent donc être porteurs d'un effet de levier intéressant au regard des objectifs du Pic, un nombre non négligeable de stagiaires accédant à une autre action de formation (en principe qualifiante) à l'issue du PEE. L'interprétation de ces résultats reste cependant délicate en l'absence d'évaluation quantitative de l'effet propre du PEE sur les parcours des allocataires. On manque notamment de recul pour apprécier l'effet du dispositif sur les trajectoires des allocataires à long terme, sachant que les travaux existants rappellent la grande précarité des reprises d'emploi de ces publics. Parmi les stagiaires du PEE-RSA ayant retrouvé un emploi à l'issue de l'action, une sur deux n'accédait pas à un contrat durable, et pour une sur quatre l'emploi ne correspondait pas au projet professionnel.

Au-delà du taux de sorties positives, **l'évaluation qualitative montre une formation mobilisatrice pour les stagiaires. Ces derniers se sont très majoritairement déclarés satisfaits du PEE**, ce que confirment les propos des professionnels et des référents rencontrés. Les effets de PEE apparaissent pluriels et correspondent à ceux classiquement recherchés par les actions de remobilisation. La temporalité de l'action au rythme de 35 heures hebdomadaire s'avère permettre une remobilisation progressive et préparer aux contraintes temporelles d'un environnement professionnel. Le travail d'apprentissage est très apprécié des stagiaires, notamment lorsque l'organisme de formation parvient à mettre en évidence leur progression. Le PEE contribue bien à valoriser les stagiaires et à améliorer leur confiance en eux.

En conclusion

Le PEE apparaît adapté aux allocataires du RSA à trois titres : il permet un enclenchement rapide du parcours, une pédagogie ajustée aux besoins d'un

public en difficulté, et offre un accompagnement « global » ou intégré. Ce dernier, assuré par les organismes de formation, s'est révélé indispensable à la sécurisation des parcours des stagiaires, faute de possibilité de recours à un référent social « externe ». L'expérimentation a en effet montré un défaut d'accompagnement social structuré des parcours des allocataires, qui insécurise les parcours PEE.

L'expérimentation de l'extension du PEE aux allocataires du RSA interroge le modèle de financement des organismes de formation accompagnant des publics fragiles. Au-delà d'être une action de « formation », le PEE constitue une action d'insertion pour laquelle **le paiement en heure stagiaire ne semble ni pertinent ni adapté**. Alors que le dispositif exige l'individualisation et la sécurisation des parcours, mais aussi le développement de partenariats, la mise en concurrence des organismes de formation dans le cadre des marchés publics précarise leur modèle économique et risque de les pousser à proposer des actions de formation « au rabais ».

Compte-tenu des responsabilités déléguées de fait aux organismes de formation, l'expérimentation suggère un relatif désinvestissement des acteurs institutionnels. Le défi du PEE-RSA portait moins sur le format et le contenu de l'action que de **son adaptation aux allocataires du RSA**. La sensibilisation des référents RSA, la reconnaissance de la nécessité d'un accompagnement global (avec une dimension sociale) des stagiaires, la sécurisation des rémunérations des stagiaires au RSA sont restés des impensés du dispositif. **L'articulation des compétences institutionnelles entre conseil régional (action de formation) et conseils départementaux (accompagnement social) n'a été que peu travaillée**, ou à un niveau uniquement technique. Les départements sont peu repérés comme parties prenantes du Pic et des Pactes, quand bien même ils accompagnent une part non négligeable des demandeurs d'emploi en difficultés.

L'articulation des compétences territoriales aurait nécessité que les collectivités travaillent sur la

complémentarité de leurs offres mutuelles. La difficulté ne doit pas être sous-estimée : ces offres s'inscrivent dans des temporalités différentes et demeurent volatiles, soumises aux injonctions politiques. Les choses sont d'autant plus complexes pour la Région que chacun des huit départements franciliens a son propre écosystème. Quant aux services de l'État, ils n'ont pas disposé des moyens pour suivre et encourager la coordination de l'action de la région et des départements. Le déploiement de l'expérimentation interroge également les modalités de contractualisation de l'État avec les collectivités territoriales ainsi que ses capacités à créer de la cohérence entre les différentes politiques publiques impulsées (ici, le Plan Pauvreté et le Pic). Faute d'instance de coordination du dispositif PEE, **le décloisonnement institutionnel espéré n'a pas eu lieu.**

Sur le terrain néanmoins, des rapprochements de professionnels des secteurs de l'insertion sociale et de la formation, bien que balbutiants, ont été repérés. Sur les territoires où les référents sociaux se sont appropriés l'action et ont accompagné l'orientation en PEE d'allocataires parfois très éloignés de l'emploi, on a observé un réel effet de levier en termes d'accès à la formation professionnelle. **C'est bien ce public « invisible » que le Pic cherchait à viser.**

L'expérimentation montre ainsi que l'ouverture du PEE aux allocataires du RSA ne suffit pas. **Sensibiliser les professionnels qui accompagnent et orientent les publics** (non seulement les conseillers de Pôle emploi mais aussi les travailleurs sociaux des CCAS, des départements, les conseillers en insertion des Plie, etc.) **s'avère nécessaire pour favoriser l'accès à la formation.**

Introduction

1. Présentation de la démarche

1.1. Le contexte du déploiement de l'expérimentation

La présente évaluation qualitative porte sur l'ouverture, par la région Ile-de-France dans le cadre de son Pacte régional d'investissement dans les compétences (Pric), d'un dispositif de formation destiné aux jeunes qui ne sont ni dans le système éducatif, ni en emploi ni en formation (*Not in Education, employment or training, Neet*), à un autre public en difficulté d'insertion, celui des allocataires du RSA. Ce dispositif est le Parcours d'entrée en emploi (PEE), dispositif non certifiant qui vise la formation et l'insertion des jeunes peu ou pas qualifiés. Le PEE consiste en un parcours individualisé, qui mêle des objectifs de remise à niveau, de remobilisation et de préqualification et repose sur des modules de formation dont la pédagogie se veut innovante (mobilisant des outils tels que la Carte de compétences, Cléa, le projet collectif etc.). Dans la suite de ce rapport, nous parlerons de **PEE-jeunes** pour désigner le dispositif original réservé aux jeunes et de **PEE-RSA** pour désigner le dispositif étendu aux allocataires du RSA (mais toujours ouvert aux jeunes en difficulté) sur lequel porte la présente évaluation.

Le PEE-jeunes se divise en deux grands types de parcours. Le **parcours « classique »** propose aux jeunes un programme de formation à la carte (construit à partir de l'outil carte des compétences lors d'une étape d'accueil et de diagnostic appelée « sas d'entrée »). Il s'agit de leur permettre de travailler et valider un projet professionnel susceptible de déboucher sur l'emploi ou sur un parcours de formation. Ces parcours sont les plus courants puisqu'ils représentent environ 90 % des PEE réalisés. Le **parcours « sécurisé »**, moins souvent proposé, présente l'originalité d'associer des entreprises ayant des besoins de recrutement aux actions de formation. Dans tous les cas, les parcours sont modulables et peuvent durer jusqu'à 6 mois. Ce dispositif jeunes, qui existe depuis de nombreuses années, a d'ores et déjà donné des résultats intéressants pour ce public du point de vue du conseil régional¹. A titre expérimental, quelques places avaient été réservées à des allocataires du RSA sur des parcours sécurisés en Seine-Saint-Denis dès 2014, en lien avec la RATP. Le Pric a constitué pour la région une opportunité de mettre en place une offre de formation dédiée aux allocataires du RSA. Ce public, déjà éligible à l'offre de formation de droit commun de la région, était susceptible de rencontrer des difficultés particulières d'accès aux parcours d'insertion et de qualification.

L'ouverture du PEE aux allocataires du RSA a fait partie des 12 actions portées par des conseils régionaux évaluées par des équipes de recherche pour la Dares. Cette ouverture entendait apporter une réponse à une préoccupation de la région et des départements franciliens qui comptent plus de 350 000 allocataires du RSA au total². Leur formation et leur montée en compétences représente donc un défi, d'autant que

¹ D'après les documents communiqués par la région dans le cadre de l'élaboration de son Pric, le taux de sortie dites positives (en emploi ou en formation) des PEE-jeunes s'élevait en moyenne à 48 % pour les parcours dits classiques et 68 % pour certains des parcours sécurisés avant le début de l'expérimentation.

² Les données relatives aux allocataires du RSA et à leur orientation sont issues de l'enquête 2019 de la Drees auprès des collectivités territoriales sur l'orientation et l'accompagnement des bénéficiaires du RSA (OARSA).

de nombreuses études montrent que ce public, souvent peu qualifié, cumule les difficultés d'insertion. L'approche par les compétences portée par le PEE, mais aussi la modularité des parcours, ont été jugés à même de répondre aux besoins des allocataires et de compléter les dispositifs départementaux existants.

Encadré. Les principales caractéristiques du dispositif Parcours d'entrée dans l'emploi

Historique : Action existant depuis près de 30 ans en Ile de France

Nombre de parcours réalisés : Environ 8 000 par an

Objectif principal : L'élaboration d'un projet professionnel

Portage : Par des organismes de formation réunis obligatoirement dans le cadre de groupement (dont la taille varie entre 7 et 25 membres, 12 en moyenne) sur les 23 territoires (découpage en lots)

Critère d'entrée : Aucun, si ce n'est de disposer d'un niveau A1.1 en français

Format et durée moyenne des parcours : Action à temps plein (35 heures). Des durées de parcours individualisées, mais dont la majorité s'élève entre 400 et 600 heures

Principaux modules : Techniques de recherche d'emploi, communication, savoirs être et savoirs de base, immersion en entreprise, anglais, informatique ...

Niveau de rémunération : Rémunération des stagiaires de la formation professionnelle (500 euros pour les moins de 25 ans, 685 euros au-delà) et gratuité des transports

Le PEE-RSA est un **dispositif transversal**. Il propose à un public en difficulté d'insertion un parcours qui se veut « sans couture », composé de modules de formation « sur mesure ». Il s'agit aussi d'un **dispositif multi-niveau**. Initié par la **région** Ile-de-France, il mobilise, en plus du public jeunes, un public d'allocataires du RSA dont l'insertion est pilotée par les **départements**. Ces derniers les orientent dans divers parcours (social, professionnel, ou socioprofessionnel) relevant d'acteurs locaux différents, comme les services départementaux d'aide sociale, les Centres communaux d'action sociale (CCAS), les Plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi (Plie), des associations, le Pôle emploi, etc.

Le dispositif s'inscrit également dans une **politique nationale** de développement des dispositifs de formation (Plan d'investissement dans les compétences et ses déclinaisons régionales que sont les Pric) et des dispositifs d'insertion des publics exposés à la pauvreté (Plan pauvreté). Enfin, le PEE-RSA s'inscrit dans les priorités identifiées par les institutions de l'Union européenne dans le cadre de la stratégie dite « d'inclusion active », ce qui permet à la région de bénéficier d'un financement du **Fonds social européen** (FSE). Soulignons aussi que PEE-RSA se met en place dans un **contexte de réformes des politiques d'insertion et de formation**, et au croisement de ces réformes (voir encadré ci-dessous).

Pour rappel, le PEE-RSA s'est déployé pendant **la crise sanitaire**, qui a temporairement mis un coup d'arrêt aux entrées en dispositif et a perturbé les parcours de formation des stagiaires. Ces dernier·e·s n'étaient en effet pas toujours en situation de suivre les formations à distance ou au format hybride (absence d'équipement ou sous-équipement informatique, logement trop petit, présence des enfants, isolement, etc.) ce qui a pu perturber leur parcours.

Encadré. Les réformes récentes des politiques d'insertion et de formation

- **La réforme de la formation professionnelle continue du 5 mars 2014** a notamment mis en place le Compte personnel de formation (CPF), réformé le financement de l'apprentissage et conféré de nouvelles compétences aux régions en matière de lutte contre le décrochage scolaire et d'orientation professionnelle.
- **La loi avenir professionnel du 5 septembre 2018** a réformé le CPF (en le monétisant), la gestion des fonds de financement (leur collecte étant désormais assurée par l'Urssaf tandis que leur redistribution relève des nouveaux Opérateurs de compétences, Opco), et opéré une forme de recentralisation via France compétences. La réforme a surtout dépossédé les régions d'une partie de leur rôle de régulation de l'apprentissage (transféré aux branches professionnelles).
- **Le plan d'investissement dans les compétences (2018-2022)** est un plan national qui a prévu de consacrer près de 15 milliards d'euros en 5 ans pour des actions de formation à destination des demandeurs d'emploi et de jeunes peu ou pas qualifiés en répondant aux besoins de compétences des entreprises et à des besoins sociétaux (transition numérique, transition écologique). Ses objectifs sont les suivants : « accompagner et sécuriser les parcours », « garantir un socle de compétences de base », et « répondre aux besoins des entreprises et qualifier la main d'œuvre ». Ce plan est décliné « au plus près des territoires », c'est-à-dire à l'échelle des régions qui mettent en œuvre les « Pactes régionaux d'investissement dans les compétences 2019-2022 » en tenant compte des besoins locaux et des actions déjà existantes.
- **La stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté** (ou « Plan pauvreté ») annoncée en septembre 2018, entendait consacrer un peu plus de 8 milliards d'euros en 4 ans à cinq « engagements ». Si les trois premiers sont consacrés à l'enfance et à la jeunesse, les deux derniers concernent les allocataires de minima sociaux¹. Il s'agit de réformer tant les minima sociaux (c'était le projet de « Revenu universel d'activité », repoussé à plus tard) que les politiques d'accompagnement et d'insertion des allocataires du RSA d'une manière qui se veut plus « incitative » à l'activité et plus tournée vers l'emploi (c'est le projet de **Service public d'insertion et d'emploi, SPIE**, ayant pour objectif de renforcer la coordination entre les acteurs de l'insertion sur les territoires, un projet en cours de déploiement sur le territoire national, y compris sur les départements franciliens étudiés).

1.2. Les interrogations soulevées par la mise en œuvre du PEE-RSA

Compte-tenu des caractéristiques du PEE-RSA, de son public et de la multiplicité des acteurs intervenant dans leur accompagnement, **la mise en œuvre du dispositif suscite une série d'interrogations**. D'abord, les allocataires du RSA relèvent des politiques d'insertion des départements, ce qui interroge la **gouvernance des politiques territoriales d'insertion et de formation**, et plus particulièrement la coordination de ce dispositif transversal (alliant formation, accompagnement social et insertion) et multi-niveau (articulant en particulier les compétences des régions en matière de formation et des départements pour l'accompagnement des allocataires du RSA). Ensuite, il s'agit d'un **dispositif destiné à des publics en difficulté d'insertion**, souvent inscrits dans des parcours longs, voire des « parcours sans fin » (Levené, 2011) d'insertion, ce qui soulève la **question de l'issue et de la suite des parcours PEE-RSA**. Enfin, il s'agit d'un dispositif qui, du moins pour son parcours sécurisé, suppose la participation des employeurs, dont on sait qu'ils considèrent souvent les allocataires du RSA comme des travailleurs « sans qualité » (Béraud et al., 2014), ce qui pose le **problème de la mobilisation des**

¹ Les deux « engagements » en question sont formulés de la manière suivante : « Engagement 4 : Vers des droits sociaux plus accessibles, plus équitables et plus incitatifs à l'activité. Décomplexifier le système des minima sociaux. Engagement 5 : Investir pour l'accompagnement de tous vers l'emploi. Encadrer les allocataires du RSA et simplifier les démarches d'insertion professionnelle ». Voir la page du Ministère du travail consacrée à ce Plan pauvreté.

entreprises pour la formation et l'insertion de ce public. La littérature existante portant sur ces questions permet d'éclairer ce qui nous semble constituer les trois principaux enjeux de la mise en œuvre du PEE-RSA.

La gouvernance d'un dispositif transversal et multiniveau

La littérature portant sur les dispositifs transversaux (ou « intégrés ») dans le cadre de la stratégie européenne dite « d'inclusion active » les présente comme des **dispositifs visant à apporter des solutions mieux adaptées à la complexité des problèmes auxquels sont confrontés les publics en difficulté** (Heidenreich, Rice, 2016). Des travaux récents ont mis en évidence la variété des formes que peuvent prendre ces dispositifs, ainsi que les difficultés de leur mise en œuvre : ceux-ci interrogent à la fois l'articulation des compétences des collectivités territoriales, la géographie des interventions auprès des publics, les compétences professionnelles des acteurs, et l'organisation des financements (Eydoux et al., 2018 ; Bucolo et al., 2019). Quant à la littérature sur **les transformations des politiques d'activation ou « d'inclusion active »** des demandeurs d'emploi et des allocataires de minima sociaux dans l'Union Européenne, elle souligne l'ampleur des réformes touchant à l'action publique territoriale dans le champ des politiques sociales, des politiques d'insertion et des politiques de l'emploi ou de formation professionnelle (Van Berkel et al., 2011 ; Heidenreich, Graziano, 2014 ; Eydoux, Béraud, 2011). Au fil de ces réformes, la gouvernance de ces politiques est travaillée par plusieurs tendances, à l'œuvre en France comme chez ses voisins européens : décentralisation des politiques publiques (parfois accompagnée de recentralisation partielle), pilotage partenarial des politiques décentralisées, marchandisation croissante des dispositifs d'insertion (par recours aux appels d'offre dans le cadre de marchés publics) et politique de la performance (nouveau management public, gouvernance par les indicateurs).

Quelle coordination entre les départements et les régions ?

En France, les recherches portant sur la **gouvernance des politiques d'insertion des allocataires du RMI puis du RSA, de plus en plus décentralisées et partenariales, ont souligné leur caractère problématique.** Le fait de confier les politiques d'insertion aux départements en charge de l'action sociale a contribué à maintenir la segmentation des publics et le cloisonnement des interventions, entre l'État (et Pôle emploi) dont relèvent les politiques de l'emploi, les régions en charge de la formation des demandeurs d'emploi, et les départements responsables des politiques locales d'insertion des allocataires du RSA (Eydoux, Tuschzirer, 2011). L'une des conséquences de ce cloisonnement est l'enchevêtrement des compétences territoriales et une coordination qui ne se fait pas toujours (ou se fait difficilement) entre les différentes échelles d'intervention (la région, l'État et les départements notamment).

Il convient donc de prêter une attention particulière à la coordination entre la région et les départements dans la mise en œuvre du PEE-RSA. L'ouverture du PEE aux allocataires du RSA peut en effet constituer une opportunité pour renforcer le maillage des politiques de formation et d'insertion de ce public, et l'articulation des compétences des institutions concernées. Les conseils départementaux sont les chefs de file des politiques d'insertion des allocataires et se chargent de leur orientation vers différents parcours d'accompagnement, notamment vers Pôle emploi dont relèvent 32 % des allocataires du RSA en moyenne au niveau régional, mais avec de fortes disparités entre départements¹. La région est quant à

¹ Données issues de l'enquête Oarsa de la Drees : 16 % à Paris, 32 % en Seine-Saint-Denis, 38 % dans les Yvelines, 24 % en Essonne, 16 % dans le Val d'Oise, 57 % dans les Hauts-de-Seine, 39 % en Seine-et-Marne et 46 % dans le Val-de-Marne.

elle compétente sur la formation de différents publics en difficulté et sur le développement économique des territoires. Quant à l'État, il contribue au financement des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE). Le défi de l'articulation de ces compétences est cependant de taille puisque la région doit de fait dialoguer avec de nombreux acteurs, à commencer par les huit départements franciliens. Ceux-ci ont construit, chacun de leur côté, leur politique d'insertion et ont souvent développé (à des degrés divers) dans leurs programmes départementaux d'insertion (PDI) et leurs programmes territoriaux d'insertion (PTI) des actions de formation des allocataires du RSA, parfois en lien avec les entreprises.

Les travaux autour de la mise en œuvre du RSA ont montré une grande diversité dans les arrangements et partenariats locaux, chaque département ayant sa propre politique en matière d'orientation des allocataires vers les différents parcours d'accompagnement (social, socioprofessionnel ou professionnel), mobilisant différentes configurations d'acteurs (Béraud et al., 2012). La diversité des configurations départementales est ainsi susceptible de compliquer la tâche de coordination des régions lorsqu'il s'agit de mettre en place une formation à destination des allocataires du RSA.

Cela soulève notamment la question de la manière dont la région s'est organisée pour faire entrer les allocataires du RSA dans un dispositif comme le PEE. Fait-elle appel aux différents acteurs départementaux qui accompagnent les allocataires, en tenant compte de la variété des configurations à l'œuvre dans chaque département ? S'appuie-t-elle sur d'autres acteurs pour assurer cette activité ? **La question de l'orientation des allocataires du RSA et de la « prescription » du PEE apparaît cruciale.** Contrairement à l'accompagnement des jeunes principalement assuré par le réseau des Missions locales et Pôle emploi, l'accompagnement des allocataires du RSA relève des départements qui ont chacun construit leur propre « écosystème » en fonction des acteurs présents sur le territoire et des changements d'orientation des politiques d'insertion. Par exemple, l'accompagnement socioprofessionnel des allocataires en Seine-Saint-Denis reposait largement sur les Projets de ville. A Paris, il s'appuie plutôt sur les Espaces parisiens pour l'insertion (EPI), tandis que dans le Val-de-Marne, il échoit principalement aux travailleurs sociaux de la polyvalence. Selon les départements, les acteurs de l'accompagnement socioprofessionnel sont plus ou moins nombreux. L'organisation régionale de l'orientation du public RSA vers le PEE suppose d'informer et de sensibiliser ces acteurs, en plus de Pôle emploi. Le défi est d'autant plus grand que l'offre d'accompagnement tend à s'enrichir dans le cadre de la mise en œuvre du Plan pauvreté. Les orienteurs et prescripteurs potentiels du PEE sont ainsi nombreux et différents selon les territoires ; ils disposent de plus de dispositifs de formation et d'insertion nombreux et changeants, ce qui peut les conduire à privilégier quelques dispositifs qu'ils connaissent bien.

Quelle organisation de la formation pour les publics en difficulté ?

S'agissant de la formation professionnelle, et malgré la référence à la stratégie européenne de formation « tout au long de la vie », elle constitue en France un domaine cloisonné, segmenté, inégalitaire (Berthet, 2020)¹, où la sécurisation des parcours reste à construire. Le système français d'éducation et de formation oppose d'une part formation générale et formation professionnelle (cette dernière demeurant perçue comme une « voie de relégation ») et d'autre part formation initiale (relevant largement de l'Éducation nationale) et formation continue, inscrite « dans l'univers du travail » et relevant largement des politiques régionales. **Les publics de la formation sont quant à eux segmentés selon leur statut : les élèves, les salariés et les demandeurs d'emploi ne relevant pas des mêmes politiques ni des mêmes**

¹ Berthet, Thierry. « Formation professionnelle », Romain Pasquier éd., *Dictionnaire des politiques territoriales*. Presses de Sciences Po, 2020, pp. 255-259.

acteurs de la formation. Ainsi, alors que les acteurs privilégiés de la formation professionnelle des salariés (même précaires) sont les entreprises et les Opco, ceux qui interviennent dans la formation des demandeurs d'emploi et des publics en difficulté d'insertion sont Pôle emploi et les régions. De leur côté, les organismes de formation sont fréquemment spécialisés sur l'un ou l'autre public. Enfin, les conditions d'accès à la formation professionnelle continue sont fortement inégalitaires, les demandeurs d'emploi (et les publics en difficulté d'insertion) ayant un moindre accès à la formation que les salariés.

Tout comme les politiques d'insertion des allocataires du RSA, **les politiques de formation professionnelle ont été décentralisées, ce qui se traduit par une diversification des politiques régionales** en direction des publics en difficulté, source d'inégalités territoriales. Enfin, cette décentralisation s'est faite en plusieurs vagues, si bien que la territorialisation des politiques de formation professionnelle est aujourd'hui, pour reprendre les termes de Thierry Berthet (2020), « *instable et sans cesse en chantier* ». Les politiques régionales de formation professionnelle sont ainsi travaillées par des changements de publics cibles (demandeurs d'emploi, jeunes en difficulté, allocataires du RSA par exemple) mais aussi par des modifications des rôles des acteurs que sont l'État, la région et les partenaires sociaux, qui introduisent « *une tension permanente entre logiques territoriales et de branche professionnelle* ». Selon l'auteur « *les conseils régionaux jouent en premier lieu un rôle de coordination et d'ensembliser territorial d'acteurs multiples* », mais s'ils sont légitimes dans ce rôle, « *leur capacité politique à [l'] assumer* » est plus problématique, faute d'être toujours en mesure de « *structurer les partenariats territoriaux* ». Cette problématique renvoie aux défis, évoqués plus haut, de la coordination régionale de la mise en œuvre du PEE-RSA et à la question de la capacité de la région Ile-de-France à organiser les partenariats territoriaux autour des parcours d'insertion et de formation des allocataires du RSA.

Par ailleurs, le champ de la formation professionnelle est travaillé par les modifications des instruments d'action publique qui ont trait au financement des formations (Berthet, 2020). L'introduction à partir de 2002 d'un nouveau code des marchés publics a conduit à modifier le mode de financement des organismes de formation, en passant d'une logique de financement par subvention à des **marchés publics d'achats de prestations**, régulés par les régions. Cette marchandisation des formations a été **porteuse d'insécurité économique pour de nombreux organismes de formation**, soumis à une concurrence croissante et à une plus grande instabilité des financements. Enfin, les politiques de formation professionnelle sont marquées par **une européanisation croissante**, que ce soit dans leurs modes de financement avec « *l'abondement des politiques régionales par le Fonds social européen* » (Berthet, 2020) ou dans leurs objectifs avec l'introduction d'un objectif de « *flexi-sécurité* » consistant à faire de la formation tout au long de la vie un instrument de la sécurisation des trajectoires professionnelles.

De nombreux travaux portant sur le « dialogue social territorial » qui régit la formation professionnelle des salariés ont souligné la multiplicité des acteurs, la pluralité des échelles d'intervention (Jobert et al., 2008 ; Walter 2009) ainsi que la diversité des registres d'action (Verdier, 2008 ; Lamotte, Valette Wursthén, 2018). **L'objectif de sécurisation des parcours des salariés vulnérables est de plus en plus présent** (Gazier, Tuchszirer, 2015) ; le Danemark, où la formation professionnelle des adultes est un pilier du modèle de « flexi-sécurité » (Meilland, 2018), est souvent cité en exemple. En France, cependant, la sécurisation des parcours professionnels des salariés précaires reste encore largement à construire, dans un système marqué par les cloisonnements statutaires entre les publics (salariés et demandeurs d'emploi notamment). Certains travaux suggèrent que les réformes de la formation professionnelle favorisent un décroisement de l'action publique territoriale dans le champ de l'emploi et de la formation (Lamotte, Valette Wursthén, 2018). D'autres ont montré que les partenariats entre collectivités territoriales, partenaires sociaux et service public de l'emploi, ont contribué à des décroissements locaux du champ de la formation professionnelle, et à construire dans un certain nombre

de régions des parcours de formation et d'emploi sécurisés pour les salariés précaires et parfois aussi pour les demandeurs d'emploi, notamment dans le cadre de reconversions professionnelles (Tuchszirer, 2017). Cependant, peu de travaux portent sur la construction de parcours sécurisés pour les demandeurs d'emploi et les publics en difficulté. **On s'interrogera donc dans ce rapport sur la construction de parcours « sécurisés » pour les allocataires du RSA au sein du PEE.**

La question des parcours de formation des publics en difficulté

Il existe une vaste littérature portant sur la formation des publics en difficulté, notamment les jeunes et les demandeurs d'emploi. Si la question de la formation des allocataires du RSA est peu traitée dans la littérature, l'enquête de la Drees sur les conditions de vie des allocataires de minima sociaux (Grangier, Isel, 2014) a montré que, fin 2012, près du tiers (29 %) des allocataires du RSA sans emploi et à la recherche d'un emploi considéraient que l'absence de formation, de qualification ou d'expérience adéquate les empêchait de retrouver un emploi ; toutefois, les problématiques de mobilité étaient davantage citées (34 % pointaient l'absence de véhicule) tandis que le principal obstacle mis en avant restait l'emploi lui-même (30 % citaient l'absence d'emploi à proximité dans leur domaine et 11 % l'absence d'emploi convenable en termes de salaires ou d'horaires). Ainsi, ce public d'allocataires du RSA apparaît exprimer des besoins de formation, tout en cumulant souvent les difficultés (comme la mobilité), ce qui peut limiter leur accès à celle-ci.

On dispose depuis longtemps de travaux évaluatifs qui soulignent les **difficultés d'accès des demandeurs d'emploi à la formation professionnelle** et montrent que celle-ci améliore diversement leurs chances de retour à l'emploi (Fleuret et Zamora, 2004 ; Aude et Pommier, 2013 ; Ferracci, 2013 ; Blache, 2015). La réorientation récente des politiques de l'emploi vers les dispositifs de formation professionnelle des demandeurs d'emploi (et plus largement des publics en insertion) relance les travaux d'évaluation. Ces travaux sont nécessaires, d'autant qu'un rapport de la Cour des comptes (2018) soulignait à la fois le caractère décevant de ces dispositifs en termes de retour à l'emploi et les limites des évaluations centrées sur les résultats de court-terme.

La littérature s'intéresse également à des dimensions plus qualitatives de la formation des publics en difficulté. De nombreux travaux, plutôt disparates, se sont penchés sur les dispositifs de formation pour des publics en insertion, les jeunes en particulier, mais aussi (moins souvent) les adultes. Dans un article consacré aux politiques d'insertion dédiées aux publics « *en difficulté* », Thérèse Levené (2011), à partir d'une enquête de terrain sur la formation d'« *adultes sans qualification* » inscrits dans des parcours de formation proches de celui proposé dans le cadre du PEE-RSA (avec des modules de savoir de base, de socialisation ou de mobilisation, etc.) a montré qu'ils s'inscrivaient souvent dans ce qu'elle nomme un « **parcours sans fin** », accueillant dans une série plus ou moins ordonnée de dispositifs de formation ou d'insertion des publics en panne d'insertion professionnelle. Ce constat qui concerne un dispositif plus ancien pour un public qui peut ressembler à celui du PEE-RSA nous conduira à **interroger la place du PEE dans les parcours des allocataires du RSA et à poser la question de la sortie du dispositif, des suites (éventuelles) de parcours et de la sécurisation des trajectoires de formation et d'insertion de ces publics.**

Un numéro de la revue Formation emploi (2018) sur les dispositifs d'accompagnement vers la qualification et l'emploi interrogeait la notion de « deuxième chance » accordée à des jeunes sans qualification ; il soulevait des questions de portée plus générale qu'on pourra rencontrer dans la mise en œuvre du dispositif étudié. Il mettait notamment en lumière les processus de sélection (et parfois d'auto-sélection) des publics à l'entrée des dispositifs, la diversité de leurs modalités d'appropriation des dispositifs, et enfin

les transformations dont ces dispositifs sont porteurs pour les pratiques d'accompagnement (Denecheau, Houdeville, 2018). Ces travaux conduisent à **interroger non seulement les processus d'entrée (et de sélection éventuelle) des publics en difficulté dans le parcours formation** et d'insertion, mais aussi à **questionner ce qui se passe en cours d'accompagnement** : qu'apprennent les personnes en formation ? Qu'attendent ces personnes de la formation ? Il peut exister des décalages entre les objectifs des formations pour leurs concepteurs (l'État, la région), pour celles et ceux qui accompagnent et forment les stagiaires, et pour les stagiaires eux-mêmes.

L'extension du PEE aux allocataires du RSA soulève de ce point de vue des questions spécifiques. D'abord, cette extension conduit à mélanger publics jeunes et adultes. Il sera particulièrement intéressant **d'observer ce que produit cette mixité générationnelle des publics**, comment elle est vécue par les jeunes et les allocataires plus âgés, comment elle est gérée par les formateurs et les organismes de formation son impact sur la dynamique des groupes. Ensuite, le PEE entend proposer un parcours individualisé adossé à des modules de formation aux méthodes innovantes. On cherchera à savoir **dans quelle mesure ces parcours correspondent aux besoins du nouveau public des allocataires du RSA**, et si des ajustements des parcours ont été nécessaires pour ces publics. Enfin, on cherchera à observer dans quelle mesure les parcours des allocataires du RSA ont été sécurisés.

La littérature portant sur les dispositifs d'insertion et de formation des publics en difficulté interroge également les résultats de ces dispositifs, souvent évalués à l'aune des « sorties positives ». Par exemple, une recherche portant sur la Garantie jeunes interroge cette notion de « sortie positive » à l'issue du dispositif (Couronné et al., 2020) : alors que seul l'emploi est considéré comme une « sortie positive » du dispositif, l'enquête qualitative menée auprès des bénéficiaires de ce dispositif fait apparaître que même lorsque l'emploi n'est pas au bout du chemin, la Garantie jeunes peut avoir des effets positifs en termes de « *mise en mouvement* » des jeunes. Ceux-ci se préparent à travailler, en s'acclimatant aux règles du monde professionnel, par exemple, ou en passant leur permis de conduire, en accédant à un logement autonome, en prenant soin de leur santé, en faisant les démarches pour obtenir une reconnaissance de travailleur handicapé, etc. **On s'interrogera donc aussi d'une manière qualitative sur les fins de parcours et sur les suites de parcours des allocataires du RSA passés par un PEE, en se demandant, au-delà des indicateurs de « sorties positives », dans quelle mesure on assiste à d'autres formes de remobilisation des publics.**

La question de la mobilisation des employeurs sur le dispositif PEE-RSA

La littérature sur la mobilisation des employeurs dans les politiques d'insertion, relativement circonscrite en France, met en évidence la diversité des formes qu'elle prend et le rôle que jouent souvent les dispositifs de formation. Un rapport du Crédoc (Brezault et al., 2010) a notamment montré que cette mobilisation peut relever d'initiatives variées des acteurs de l'insertion qui recourent à des dispositifs tels que les plans locaux pour l'insertion et l'emploi (Plie) ou les clauses d'insertion dans les marchés publics ; elle peut aussi venir des employeurs eux-mêmes lorsqu'ils cherchent à faire face à des difficultés de recrutement ou à intégrer l'insertion des publics en difficulté dans leur stratégie de responsabilité sociale (RSE).

Le dispositif PEE repose sur une approche par les compétences, qui fait place aux relations avec les entreprises (notamment dans les parcours dits sécurisés). **On pourra chercher à préciser comment les employeurs sont mobilisés dans le dispositif** : cette mobilisation est-elle le fait de la région, des départements en charge de la politique d'accompagnement des allocataires, des organismes de formation ou des employeurs eux-mêmes ? **L'approche territoriale permettra d'observer dans quelle mesure**

et comment les organismes de formation mandataires des lots territoriaux s'organisent pour travailler avec les entreprises et organiser la mise en relation avec les allocataires du RSA.

Une recherche sur le rôle des entreprises dans l'insertion des allocataires du RSA a montré que les employeurs connaissent mal le dispositif et ont une vision souvent stéréotypée, stigmatisante, des allocataires : ils tendent à considérer ces derniers comme des travailleurs sans qualités, cumulant bas niveau de formation et problèmes de savoir-être (Béraud et al., 2012 ; 2014). Lorsqu'ils recrutent des allocataires, les employeurs le font alors soit par obligation (pour se conformer aux clauses d'insertion par exemple), soit pour donner des gages à leurs clients, à leurs usagers, ou aux décideurs publics (dans le cadre d'une stratégie de RSE par exemple), soit enfin pour faire des économies sur les coûts (en recrutant en contrat aidé notamment). On peut dès lors se demander dans quelle mesure un dispositif d'insertion passant par la formation des allocataires sera de nature à atténuer leur stigmatisation et à modifier les logiques de recrutement des employeurs. **On pourra se demander dans quelle mesure les acteurs du PEE (région, départements, organismes de formation) parviennent à mobiliser des employeurs sur ce dispositif et pour ce public**, notamment sur les parcours sécurisés. Symétriquement, **on se demandera comment les employeurs, qui se sont mobilisés autour du public jeune, perçoivent le nouveau public des allocataires du RSA.**

Ces interrogations font écho à des travaux qui, soulignant l'importance des compétences aux yeux des employeurs, posent la question de la capacité des entreprises à recruter (Ben Mezian, rap., 2017). Cela interroge aussi la manière dont les acteurs de la formation et de l'insertion des allocataires du RSA interviennent auprès des employeurs pour faciliter le recrutement de ce public.

Plusieurs modèles d'intervention auprès des employeurs pour l'insertion des publics en difficulté peuvent être distingués : un modèle visant à **améliorer l'« employabilité » des publics en insertion** en les rapprochant des besoins exprimés par les entreprises et un modèle **visant à intervenir auprès des employeurs pour négocier leur « employeurabilité »** afin de faciliter l'insertion (Duclos, Kerbourc'h, 2006 ; Fretel 2012). La coexistence de ces modèles est susceptible de mettre les professionnels de l'insertion en tension entre un modèle d'intervention « habilitant » valorisant l'émancipation des personnes accompagnées (très présent chez les travailleurs sociaux), et un modèle « adéquationniste » (dominant à Pôle emploi) qui privilégie le retour à l'emploi et la conformation aux offres d'emploi (Lavielle-Gutnik, 2019). Il conviendra de préciser quels modèles d'intervention sont à l'œuvre dans le dispositif PEE-RSA. Observe-t-on des exemples d'implication des employeurs dans des trajectoires d'insertion permettant un ajustement mutuel des attentes des stagiaires et des employeurs (comme dans le modèle IOD d'intervention sur l'offre et la demande¹) ? Ou assiste-t-on surtout à un modèle adéquationniste visant une sortie positive à tout prix et privilégiant la saisie d'opportunités en réponse à des offres d'emploi au fil de l'eau.

1.3. Les questions évaluatives

Au regard des interrogations que nous venons de mentionner, l'étude s'attachera à répondre aux questions évaluatives suivantes.

¹ On trouvera un exemple de l'utilisation de cette méthode dans un article récent de Thomas Auvin et Delphine Keruzec. (2021) « L'expérimentation EDNA : la méthode IOD au service de l'intégration professionnelle des étrangers primo-arrivants en France », *Annales des Mines - Réalités industrielles*, no. 2, pp. 75-78.

Concernant les politiques publiques de formation des publics éloignés de l'emploi :

- Quel est le profil du public RSA entré sur une action PEE ? A-t-on bien touché le public présentant habituellement des freins importants à l'entrée en formation ?
- Le format de l'action répond-il bien aux besoins des publics RSA ? Quels types de parcours PEE sont mobilisés ?
- Comment la pédagogie et le format de l'action ont-ils été adaptés aux spécificités du public par rapport aux groupes avec des jeunes ?
- Quels ont été les effets de l'action sur la suite du parcours des bénéficiaires ? Le dispositif a-t-il un effet levier sur l'élaboration de projets professionnels ? Sur la montée en compétences des publics ?

Concernant la gouvernance de l'action publique territoriale :

- Quels partenaires ont été mobilisés pour l'orientation du public ? Comment ont-ils trouvé leur place en temps qu'orienteurs, en lien avec la région et les organismes de formation ?
- Quelle articulation a été trouvée entre l'action du conseil régional et les interventions des conseils départementaux, chefs de file de l'insertion ? Cette action régionale est-elle complémentaire à l'offre départementale d'accompagnement déjà existante ?
- Observe-t-on différents modèles de gouvernance selon les territoires ?

Concernant la mobilisation des entreprises dans les politiques d'insertion :

- Les entreprises sont-elles aussi promptes à se mobiliser autour d'un public RSA qu'autour d'un public jeune ?
- Quelle est la stratégie des organismes de formation vis-à-vis des entreprises en sachant que ces dernières ne regardent pas nécessairement de la même manière les embauches de jeunes et celles d'allocataires de minima sociaux ?
- L'action permet-elle de répondre à leurs besoins de recrutement ?
- L'action permet-elle une « déstigmatisation » des allocataires du RSA et une amélioration de la représentation qu'en ont les entreprises ?

De façon plus globale, l'étude s'attachera également à montrer en quoi l'action développée dans le cadre du Pric contribue aux **objectifs généraux du Plan d'investissement dans les compétences** (Pic) :

- En quoi le contenu de l'action présente-t-il un caractère innovant ?
- Combien de stagiaires public cible du Pic ont bénéficié de l'action ? Celle-ci a-t-elle favorisé l'accès à la formation d'un public réputé éloigné de l'emploi, qui accède plutôt difficilement à la formation ?
- Dans quelle mesure la mise en œuvre de l'action a-t-elle contribué à la transformation du système de formation ?

2. La méthodologie de l'évaluation

L'évaluation s'est déroulée sur 24 mois, entre janvier 2020 et janvier 2022. L'expérimentation ayant été déployée à partir du dernier trimestre 2019, nos investigations se sont déroulées de façon concomitante avec la montée en charge du dispositif. Une analyse par monographie a été retenue, l'objectif étant de croiser le point de vue des différentes parties prenantes du dispositif (partenaires prescripteurs et institutionnels, organismes de formation porteurs du lot, allocataires du RSA, entreprises).

2.1. La phase de cadrage

Les entretiens de cadrage

Les entretiens de cadrage auprès des principaux acteurs parties prenantes du dispositif ont permis de mieux comprendre la genèse de l'expérimentation et le fonctionnement du dispositif, afin d'adapter la méthode de notre étude, de préciser le choix des territoires à sélectionner et des personnes à rencontrer.

Une quinzaine de personnes ont été rencontrées : la Direction de la formation professionnelle du conseil régional, le Service stratégie et relations extérieures de Pôle emploi, le Pôle service études-statistiques-évaluation, le Secrétariat général et le Pôle entreprises, emploi et économie de l'ex Direccte (aujourd'hui Dreetts). Enfin, nous avons eu l'occasion d'assister à **une session du groupe de travail 10** (« Parcours d'insertion ») **dans le cadre du Plan pauvreté**. Ce groupe de travail, qui réunissait la région, les départements, la Caf, le Pôle emploi et les organismes de formation, nous a offert l'opportunité d'assister aux premiers retours collectifs d'expérience et de mieux comprendre les questions soulevées par le dispositif sur le terrain.

Le choix des sites

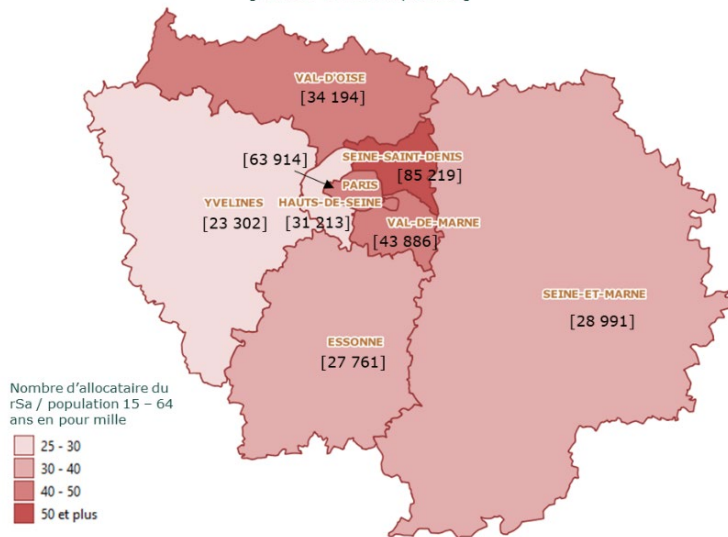
Les lots PEE sont constitués à l'échelle des bassins d'emploi (un bassin d'emploi correspondant à un lot). Il a été décidé de choisir **6 sites sur les 23 bassins d'emploi**. Cette sélection d'un peu plus d'un quart des lots nous permet de proposer une analyse particulièrement fouillée sur chacun des sites, plutôt que de viser l'exhaustivité des territoires au risque de demeurer superficiels. Une analyse statistique et documentaire a été réalisée pour sélectionner les 6 sites. Plusieurs critères ont été retenus, relatifs à la configuration du dispositif ou à la dynamique territoriale.

Les critères relatifs à la dynamique territoriale

Le choix des 6 actions répond à la volonté de représenter des configurations variées du dispositif PEE dans l'évaluation qualitative. Notre première contrainte concerne le fait de représenter les 8 territoires départementaux d'Île-de-France. Compte tenu du chef de filât départemental concernant l'insertion, le territoire départemental est une échelle-clé pour l'analyse. Sachant que notre évaluation ne porte que sur 6 lots, nous avons donc retenu des bassins d'emploi à cheval sur 2 départements, les échelons bassins d'emploi et départementaux ne se recoupant pas.

Part et nombre de personnes allocataires du rSa par département en 2018

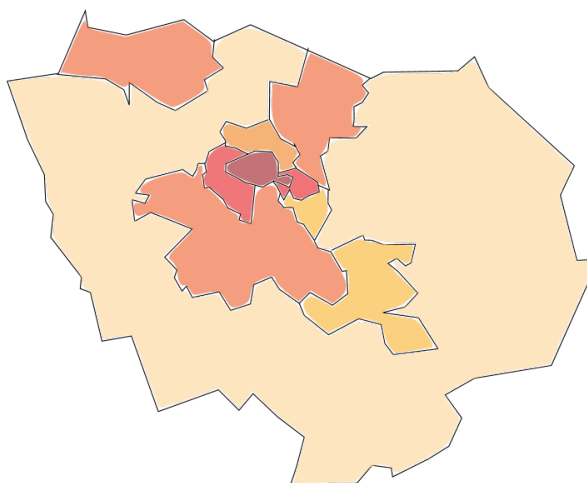
[Source : DREES ; Insee]



Le taux de couverture du RSA dans la population varie du simple au double selon les territoires (de 25 ‰ dans les Yvelines à plus de 50 ‰ en Seine-Saint-Denis). En parallèle, les taux de chômage s'élèvent à 6,5 ‰ pour le département des Yvelines et à 11,3 ‰ pour la Seine-Saint-Denis. L'objectif étant de représenter des bassins d'emploi avec des dynamiques variées en prenant en compte plusieurs critères, nous avons choisi de nous appuyer également sur une typologie réalisée par la Direccte Ile de France¹, qui a l'avantage de prendre en compte la nature des emplois et le type de territoire (rural/urbain).

Typologie des bassins d'emploi franciliens

- Paris culture et proximité
- Sud des Hauts de Seine et Est de Paris dynamique
- Territoires périphériques moyens
- Bassins urbains du nord en difficultés
- Territoires dépendants de l'emploi public
- Frange rurale



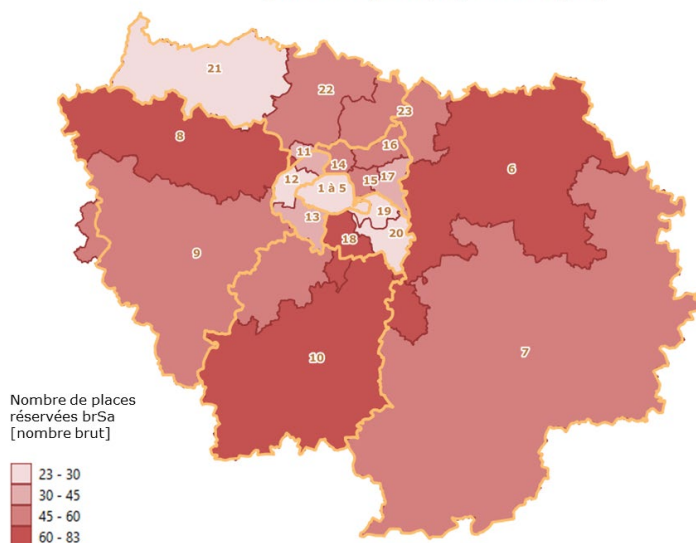
¹ « La spécialisation des bassins d'emploi franciliens dans une logique de métropole », Direccte IDF, Synthèse thématique, avril 2018. Cette typologie s'appuie sur 15 indicateurs, couvrant quatre grandes catégories : la démographie, les caractéristiques de l'emploi, celles des actifs et celle du marché du travail.

Les critères liés à la configuration des lots

Plusieurs critères propres au dispositif sont également intéressants à faire varier. Le nombre de places à pourvoir au total pour les allocataires du RSA est plus ou moins important selon les territoires. Il est calculé de façon homogène pour chacun des lots : le nombre d'allocataires du RSA est équivalent à environ 10 % des places proposées par l'organisme sur les parcours PEE. Il est intéressant de retenir des sites avec des objectifs élevés et d'autres moins : ce critère peut avoir un impact tant sur les pratiques de recrutement des stagiaires par les organismes de formation que sur la composition des groupes (avec une plus ou moins grande proportion d'allocataire RSA ou de jeunes).

Nombre de places à pourvoir par les brSa par lot

[Source : Appel à projet de la région]



Enfin, plus qualitativement, nous avons veillé à représenter des lots avec un nombre plus ou moins important d'organismes de formation partenaires dans le consortium porteur : il y en a 12 en moyenne, ce nombre variant entre 7 et 25 pour les lots retenus. Nous avons également pris en compte le nombre d'allocataires du RSA effectivement entrés sur l'action au regard des objectifs qui avaient été assignés à chacun des porteurs de lot pour le dernier trimestre 2019, afin d'apprécier les différentes dynamiques de recrutement des stagiaires. Des parcours sécurisés étant créés (ou en cours de création) sur l'ensemble des lots au moment du lancement de l'évaluation, cela n'a pas été une variable supplémentaire pour notre choix. Les lots retenus couvrent théoriquement tous les départements franciliens et représentent les différentes situations de la typologie des bassins d'emploi.

Les lots retenus dans le cadre de l'évaluation (anonymisé)

Territoire départemental	Organisme de formation	Nb de lots portés	Nb de places RSA	Nb de RSA entrés T4 2019	Nb de partenaires	Taux de RSA/pop
1/4	F	1	Entre 15 et 30	Moins de 10	Entre 10 et 20	Moyen
5/2	D	1	Entre 50 et 65	Entre 10 et 20	Plus de 20	Faible
6	E	Entre 2 et 5	Entre 15 et 30	Moins de 10	Entre 10 et 20	Moyen
7	B	1	Entre 50 et 65	Entre 30 et 50	Entre 10 et 20	Fort
3	C	1	Entre 30 et 50	Entre 30 et 50	Moins de 10	Moyen
1	A	Entre 2 et 5	Entre 30 et 50	Entre 10 et 20	Entre 10 et 20	Fort

2.2. Le terrain monographique sur 6 territoires

Les entretiens auprès des stagiaires

En parallèle, nous avons rencontré en entretiens individuels **50 personnes allocataires du RSA**. Ces entretiens semi directifs ont pris la forme de récits de vie. L'objectif était de comprendre les parcours professionnels des allocataires, leurs attentes par rapport au dispositif PEE, et leur vécu de la formation.

Nous avons retenu différents critères pour choisir les stagiaires. **L'objectif n'était pas d'être représentatif de l'ensemble de la population concernée, mais bien de faire varier les situations**, sans représenter de cas trop atypiques. Nous avons également retenu des stagiaires inscrits sur **différents types de parcours** : classiques, linguistiques, thématiques ou encore sécurisés. Le détail des caractéristiques de la population enquêtée est présenté en annexe 2.

	Panel (allocataires rencontrés)	Public RSA 2019 – 2021 (données Safir)
Part des femmes	70%	62%
Part des infra V	70%	73%
Part des étrangers	58%	65%
Part des + de 40 ans	38%	28%

Afin d'analyser les trajectoires des allocataires après la fin de l'action PEE, nous avons également réalisé un suivi de cohorte de 20 personnes, qui ont été rappelées 6 à 8 mois après le premier entretien. Ces entretiens avaient pour objet d'analyser la trajectoire à la sortie du PEE (que celle-ci concerne une reprise d'emploi, un début de formation ou une recherche d'emploi).

Les rencontres avec les acteurs parties prenantes de PEE

Le travail monographique a permis de croiser le regard des différentes parties prenantes, à différents niveaux de représentation :

- Les acteurs institutionnels : les interlocuteurs du conseil régional, des conseils départementaux franciliens, des directions territoriales de Pôle emploi.
- Les membres du groupement porteur de PEE : l'organisme de formation mandataire, les organismes de formation partenaires du groupement, les entreprises.
- Les prescripteurs : les référents RSA des conseils départementaux, les conseillers de Pôle emploi, des Plie, des Maisons de l'emploi (MDE), ou encore les acteurs du champ associatif.
- Les stagiaires de l'action : les stagiaires rencontrés ont été choisis en tentant de représenter tant la diversité des caractéristiques sociodémographiques que celle des parcours (classiques, sécurisés, thématiques) et des acteurs orienteurs.

Ces entretiens individuels ou collectifs avec les acteurs ont été complétés grâce à des journées d'observation (2 jours soit 4 temps différents sur chaque lot). Celles-ci sont intervenues à différents moments : lors de séances de formation, du sas d'entrée ou d'entretien de positionnement, lors de réunions des instances de régulation et des comités de pilotage partenariaux, etc. Au total, plus de 80 interlocuteurs ont été interviewés et 24 temps d'observation ont été réalisés.

Des contacts ont également été pris avec des organismes de formation en dehors des lots concernés par l'évaluation afin de représenter davantage de structures ayant effectivement mis en place des parcours à destination des allocataires du RSA. Deux organismes de formation ont été rencontrés, dans les départements 6 et 7.

Un terrain difficilement accessible

Si les objectifs de terrain prévus dans notre protocole méthodologique ont été atteints, il faut souligner qu'ils l'ont été difficilement, pour plusieurs raisons. Premièrement, **les acteurs institutionnels se sont montrés souvent peu disponibles**, notamment quand ils se sentaient peu impliqués dans l'expérimentation, avec une problématique d'identification du « référent » autour du programme PEE au sein des services. Cette problématique a été prégnante notamment au niveau des conseils départementaux. Il en résulte une grande hétérogénéité de fonctions occupées par les interlocuteurs finalement interviewés (allant de postes relativement techniques à des postes très stratégiques).

De plus, la **confusion forte entre les démarches d'évaluation quantitatives et qualitatives** pour les acteurs, conjuguée au fait qu'une partie du terrain ait été réalisée en visioconférence en 2020 lié au contexte sanitaire, n'a pas permis une bonne identification de notre équipe de recherche.

Enfin, l'expérimentation était peu stabilisée pendant la période d'évaluation. Elle a connu un déploiement plus progressif que prévu et **a fortement évolué (voire changé de nature ?) pendant la période d'évaluation**, avec l'ouverture du PEE à tous les demandeurs d'emploi sans critères, avec des difficultés par la suite à identifier les allocataires du RSA au sein des stagiaires adultes.

2.3. L'analyse statistique complémentaire et ses limites

Initialement, l'évaluation de l'expérimentation comportait deux volets : le présent volet qualitatif et un volet quantitatif. Celui-ci avait proposé de réaliser un suivi de cohorte des stagiaires allocataires du RSA, avec la constitution d'un groupe témoin, afin d'objectiver les impacts et les résultats de l'action.

L'évaluation quantitative s'est arrêtée un an après le début de l'expérimentation. Par ailleurs, aucun dispositif spécifique n'avait été mis en place par le Conseil régional pour suivre les résultats de l'action PEE sur les allocataires du RSA. Sans solution alternative, nous avons choisi de traiter les données quantitatives existantes issue de la plate-forme de la formation professionnelle de la Région, Safir. Ces données, qui correspondent aux indicateurs du Fonds social européen (FSE), comportent des éléments relatifs au profil et au parcours des stagiaires intéressants. Si cela nous a permis de présenter des chiffres clés et d'objectiver quelques-uns des enseignements qualitatifs dans notre rapport, l'exploitation de ces indicateurs demeure très limitée ; d'autant plus qu'en raison de difficultés au niveau de la conformité au RGPD, seules des données consolidées (et non par stagiaire) ont été transmises, empêchant ainsi tout croisement de variable ou d'élaboration de typologie quantitative.

Partie 1. La genèse de l'expérimentation

Les recherches autour de la mise en œuvre du RSA et des politiques d'insertion des allocataires ont montré une grande diversité des arrangements et partenariats locaux (Béraud et al., 2012). Elles ont souligné le caractère problématique de la gouvernance des politiques décentralisées et partenariales que les réformes (du RMI en 1989, de sa décentralisation en 2004 et du RSA en 2009) ont mis en place. Le fait de confier les politiques d'insertion aux départements en charge de l'action sociale a contribué à maintenir la segmentation des publics et le cloisonnement des interventions entre l'État dont relèvent les politiques de l'emploi, les régions en charge de la formation des demandeurs d'emploi et les départements responsables des politiques d'insertion (Eydoux, Tuchsirer, 2011).

La mise en œuvre du PEE-RSA prend place dans ce contexte de segmentation des publics et des interventions. L'évaluation de l'expérimentation du PEE-RSA visait ainsi à éclairer plusieurs aspects touchant à ces enjeux : comment s'est déroulé le pilotage de l'expérimentation ? Quels ont été les rôles respectifs de la Région, pilote du dispositif, de l'État, initiateur du Plan d'investissement dans les compétences, et des départements, « chefs de file » de l'insertion des allocataires du RSA ? Comment les acteurs en charge de l'accompagnement des allocataires du RSA ont-ils perçu l'expérimentation ? Du côté des organismes de formation porteurs des parcours PEE, dans quelle mesure et comment l'action a-t-elle été adaptée à l'accueil d'un public adulte au RSA ?

Cette première partie se penche sur la genèse de l'expérimentation, et propose des éléments de cadrage sur les différents bassins d'emploi franciliens. Elle interroge également la gouvernance du dispositif. L'extension du PEE aux allocataires du RSA aurait pu constituer une occasion d'opérer des décroissements dans les interventions. En l'absence de dialogue entre acteurs institutionnels (la Région pour le pilotage de la formation et les départements pour l'insertion des allocataires) afin d'articuler leurs interventions, le PEE-RSA a cependant eu du mal à trouver sa place dans le paysage des dispositifs existants. Cela explique la lenteur de la montée en charge des PEE pour les allocataires du RSA, ainsi que l'hétérogénéité des dynamiques observées sur les différents territoires, son déploiement ayant reposé principalement sur les initiatives des organismes de formation.

Cette partie s'appuie sur les entretiens avec les acteurs institutionnels (État, Pôle emploi, conseils départementaux), les observations réalisées lors des temps partenariaux ainsi que les éléments chiffrés issus des bilans de la Région.

1. Une expérimentation qui a davantage relevé d'une opportunité technique que d'une priorité politique

1.1. Le Parcours d'entrée dans l'emploi (PEE), un dispositif installé dans le paysage francilien

Un dispositif dédié aux jeunes, né dans les années 1980

Pour bien comprendre la genèse de l'expérimentation, il faut rappeler l'historique du dispositif en région Ile de France. Le PEE (qui a connu diverses appellations, dont Avenir jeunes) naît dans les années 1980, avant les lois de décentralisation¹. Initialement porté par les services de l'État, il a été repris par la Région Ile-de-France et articulé avec les Espaces dynamiques d'Insertion (EDI), qui accueillent des jeunes jusqu'à 25 ans en voie de « désinsertion ». Le PEE est en effet initialement un dispositif de formation non qualifiante destiné à des jeunes en difficulté. Au moment du lancement de l'expérimentation PEE-RSA en 2019, le PEE dédié aux jeunes en difficulté représente un dispositif important pour la Région : environ 7 000 jeunes y sont accueillis chaque année.

Les parcours PEE ont été construits de façon itérative. Ils ont évolué au fil des années et en prenant en compte les retours des acteurs de terrain. L'action a fait l'objet d'importants efforts d'outillage (avec la mise en place de référentiels, de la carte des compétences notamment), auxquels ont collaboré des acteurs du monde universitaire. **Le PEE est considéré comme innovant par la Région d'un point de vue pédagogique** : c'est une action d'accompagnement qui relève du champ de l'insertion, mais avec un référentiel du monde de la formation. Si le dispositif n'a pas bénéficié d'évaluation formelle ces dernières années, c'est un parcours considéré par la Région comme performant et adapté aux jeunes en difficultés, ayant le mérite d'avoir été co-construit avec les acteurs de terrain. Le taux de sorties dites positives des jeunes en PEE s'élève à 72 % pour les parcours sécurisés, pour un coût estimé à 3 500 euros par jeune contre, à titre d'exemple, 7 000 euros pour un parcours en École de la deuxième chance, (E2C).

« Le PEE est considéré comme un dispositif mature et réussi avec une ingénierie au point, une sorte de référentiel pour les actions d'insertion pour publics en difficulté avec la carte des compétences. De ce point de vue, à notre sens, le PEE est assez innovant. On fait comme pour de la formation qualifiante, avec un référentiel permettant la certification des organismes de formation. Là, on a des organismes de formation qui disposent d'une méthodologie pour l'insertion de publics un peu en difficulté. »
[Services du Conseil régional]

Une ouverture progressive de l'action à d'autres prescripteurs que les Missions locales

Un fort partenariat s'est noué entre les organismes de formation porteurs de l'action et les Missions locales, qui sont restées jusqu'à récemment presque les seules « prescriptrices » du parcours. C'est un dispositif

¹ Le transfert des compétences de l'État vers les collectivités territoriales dans de nombreux domaines (urbanisme, action sociale, formation professionnelle, gestion des collèges et lycées) est réalisé par les lois Defferre des 7 janvier et 22 juillet 1983.

qu'elles maîtrisent bien et qui fait partie du paysage francilien depuis de nombreuses années. Cependant, des difficultés d'orientation des jeunes se sont fait sentir notamment lors de la montée en puissance de la Garantie jeunes en 2017 (avec un effet supposé de concurrence entre dispositifs) entraînant **une baisse importante du nombre d'entrées de jeunes en PEE, celles-ci passant de 11 526 en 2016 à 6 379 en 2020**¹. Afin de pallier les difficultés de recrutement de stagiaires, la Région a ouvert en 2018 la prescription du PEE à Pôle emploi pour les jeunes suivis par l'opérateur public, afin de diversifier le réseau des prescripteurs potentiels.

Enfin, **il faut noter qu'une ouverture aux allocataires du RSA avait déjà expérimentée en Seine-Saint-Denis**. En 2014, dans un effort d'articulation des dispositifs de ce département et de la Région, il avait été décidé de réserver des places au sein d'Avenir jeunes (ancien nom du PEE) à des allocataires du RSA dans le cadre des parcours sécurisés développés entre les organismes de formation et la RATP ou la SNCF. **Le département de Seine-Saint-Denis cofinçait alors des places pour ses publics**. Le taux de sorties positives s'élevait à 68 %. L'expérience en Seine-Saint-Denis, considérée comme globalement réussie, a conforté l'idée d'étendre cette ouverture du PEE aux allocataires du RSA. Pour autant, cette expérience (bonnes pratiques, difficultés rencontrées etc.) a finalement fait l'objet d'assez peu de capitalisation pour le déploiement du dispositif sur les autres territoires franciliens.

1.2. Une ouverture au public RSA par opportunité

Les modalités d'ouverture de l'action au public allocataires du RSA

L'expérimentation de l'ouverture de l'action PEE aux allocataires du RSA en 2019 semble avant tout le fruit de la rencontre d'une opportunité technique et financière, dans le contexte des crédits du Plan national d'investissement dans les compétences (Pic) et de leur déclinaison régionale, d'une exigence d'innovation rapide dans ce domaine, et de la définition par l'État du public RSA comme public prioritaire. Mais cette expérimentation ne reflète pas une stratégie mûrement réfléchie de la part de la Région à destination de ce public. Elle n'a d'ailleurs donné lieu ni à l'élaboration d'outils particuliers de pilotage et de suivi des entrées des allocataires sur l'offre régionale ni à l'ajustement des modalités de formation par des modules spécifiques adaptés à l'accueil de ce public.

« C'est arrivé courant 2019. L'idée était un peu en l'air comme ça, comme on avait une baisse de flux de jeunes, on s'est dit pourquoi pas élargir le dispositif aux adultes en général. Bon il y a quand même un travail, par territoire, avec les délégués territoriaux et on a eu le retour des organismes de formation, aussi des prescripteurs (...) Les départements sont plus ou moins prolifiques dans leur mise en place de dispositifs, mais pour moi y'avait vraiment un besoin général identifié. Y'a eu une enveloppe budget État, avec une demande d'innovation d'expérimentation dans le cadre du Pacte régional ; et en travaillant avec la Direction il a été proposé d'expérimenter cela. »
[Services du Conseil régional]

¹ Des points d'articulation ont pu être trouvés dernièrement, avec la possibilité de cumuler un parcours Garantie Jeunes et un parcours PEE dans la limite d'un certain nombre d'heures.

L'ouverture de places destinées aux allocataires du RSA a été réalisée en cours de marché, alors que les lots avaient déjà été attribués à des prestataires. Afin d'être pragmatique et de ne pas bouleverser le déroulement des actions PEE, **la Région a procédé à l'ouverture de ces places grâce à un avenant à la convention encadrant le marché existant**, sans modifier d'autres aspects du cahier des charges. Alors que les Pacte encourageaient l'introduction de nouveaux dispositifs d'achats ou de contractualisation, cela n'a pas été le cas pour cette expérimentation.

Très concrètement, pour distinguer les allocataires du RSA du public jeune, la Région a choisi d'émettre deux bons de commande distincts : un pour les jeunes de moins de 25 ans, et un autre pour les allocataires du RSA. Au total, 1 000 places (sur 10 000 environ) par an ont été réservées pour les allocataires du RSA. **Ces bons de commande à vocation avant tout administrative représentaient le principal outil de suivi des entrées des allocataires sur le dispositif**. Les publics ayant la particularité d'avoir moins de 25 ans et d'être allocataires du RSA (c'est-à-dire les jeunes parent isolé ou ayant travaillé au moins 2 ans - soit 3 214 heures - au cours des 3 dernières années précédant leur demande) pouvaient être inscrits par l'organisme de formation sur l'un ou l'autre des bons de commande.

L'ouverture à tous les publics adultes a symboliquement marqué la fin de l'expérimentation début 2021

Au cours de l'expérimentation, face à la difficulté à faire entrer suffisamment d'allocataires du RSA dans le PEE, **le dispositif a rapidement été ouvert à tous les demandeurs d'emploi**, sans critère de niveau de formation ou d'ancienneté pour correspondre au public cible du Pic, ni « quotas » d'allocataires du RSA. C'est la fin des bons de commande spécifiques et, pour une majorité d'acteurs, la fin de l'expérimentation PEE-RSA. Cette ouverture, organisée lors du premier trimestre de l'année 2021, soit environ 1 an et demi après le début de l'expérimentation, était souhaitée par la Région dès le début de l'expérimentation.

« De fait, la Région politiquement a deux priorités : les jeunes et les réponses aux besoins des entreprises dans une conjoncture de forte tension sur certains métiers. Les RSA ne sont pas une priorité, au sens où l'insertion est la compétence des conseils départementaux et même si de fait ils sont éligibles aux dispositifs de formation de droit commun. La question de leur accès à la formation ne fait pas partie d'une priorité politique, elle est, au mieux, abordée en bilatéral avec certains départements comme le [nom du département 1] et le [nom du département 2] qui sont plutôt volontaristes sur la question. Mais il n'y pas d'instance globale avec l'ensemble des départements pour traiter de cette question. D'ailleurs on estime approximativement à 6 ou 7 % le nombre d'allocataires RSA entrant sur les formations de la Région, sans avoir une vision détaillée de qui rentre sur quelle formation car il n'y pas d'outils de pilotage permettant de le faire de manière simple. [Services du Conseil régional]

La fin des places réservées aux allocataires du RSA a fait **craindre un effet d'éviction des allocataires du RSA au profit de demandeurs d'emploi moins éloignés de l'emploi**, plus facilement mobilisables via les circuits « classiques » de prescription¹. Dans les faits, cette crainte semble en partie se vérifier : la part des orientations vers le PEE par Pôle emploi passe de 11 % en 2020 à 28 % en 2021, tandis que la

¹ Après l'ouverture de l'action aux publics adultes en 2021, 30% des publics adultes de plus de 25 ans sont bénéficiaires du RSA. Ils demeurent surreprésentés par rapport à d'autres types d'actions de formation.

part des orientations par les départements, les Plie et les CCAS, déjà très faible, diminue significativement. Cependant, les allocataires du RSA restent surreprésentés dans PEE par rapport à d'autres actions de formation. On peut donc émettre l'hypothèse que pour une partie des acteurs orienteurs qui accompagnaient les allocataires du RSA, le réflexe de l'orientation vers les parcours PEE pour ces publics s'est maintenu.

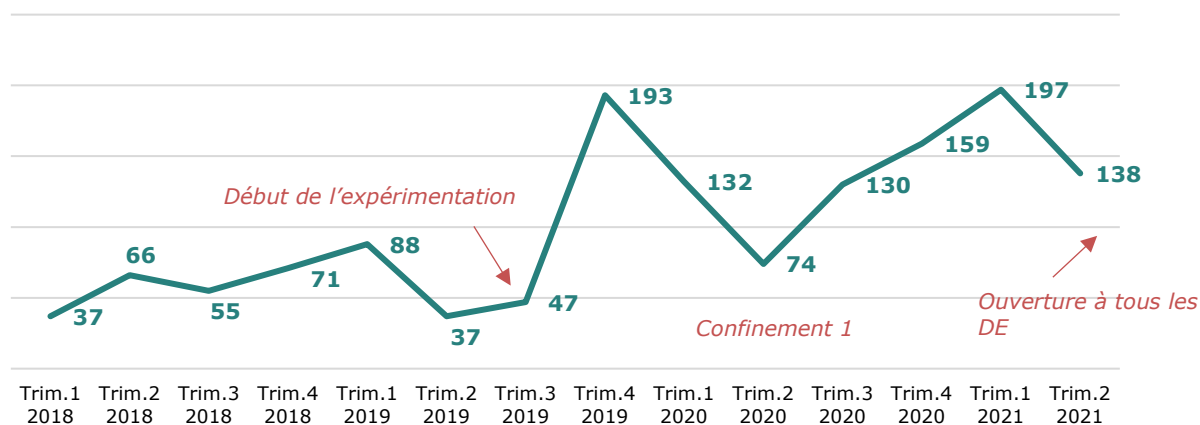
2. Des difficultés à faire entrer les allocataires du RSA

2.1. Une montée en charge contrariée, dans un contexte de crise sanitaire

La montée en charge de l'expérimentation s'est déroulée de manière très progressive. Si l'on s'intéresse uniquement à la période concernée par les bons de commandes spécifiques aux publics allocataires du RSA (septembre 2019 – février 2021), **762 entrées ont été enregistrées sur les 2 000 attendues** (soit un taux de remplissage de 38 % des bons de commande pour les allocataires du RSA). Cette part s'avère être bien loin des objectifs affichés de 10 % de parcours réservés. De plus, cet indicateur se révèle être partiellement en trompe l'œil. L'analyse du PEE en 2018, avant le début de l'expérimentation, montre **qu'un nombre non négligeable de jeunes ayant le statut d'allocataires du RSA étaient déjà orientés par les Missions locales** (environ soixante par mois, soit un tiers du public RSA au total). Une partie du public concerné par l'expérimentation était donc déjà accueillie au sein des actions PEE.

Au total, sur l'ensemble de la période concernée par notre évaluation, c'est-à-dire entre 2019 jusqu'à la fin de l'année 2021¹, **2 276 entrées d'allocataires du RSA ont été enregistrées sur 31 073, soit environ 7 % du total des entrées**. L'effet de levier escompté sur l'accès des allocataires du RSA à l'offre de formation n'a donc pas été atteint par l'expérimentation.

Nombre d'entrée d'allocataires du RSA par trimestre
[Source : Safir, de 2018 à juin 2021, 1058 stagiaires]



Le contexte de la crise sanitaire de mars à juin 2020 a bien évidemment eu un impact sur la dynamique des prescriptions, avec l'arrêt momentané des actions de formation, l'arrêt de la réception du public par les référents RSA dans leur bureau et donc la moindre opportunité d'orienter ces publics. Cependant, le bilan plus que mitigé des entrées en PEE des allocataires du RSA sur la période 2019-2021 montre **que la crise sanitaire n'est pas la seule explication de ce bilan**.

¹ Ces données devront être mises à jour d'ici la fin de l'évaluation, une fois que la saisie des stagiaires sur Safir aura été finalisée.

2.2. Du côté des départements, l'absence de définition partagée du public « cible » fragilise la communication

Des politiques départementales d'insertion hétérogènes

Pour comprendre les difficultés à faire entrer les allocataires du RSA en PEE, il convient de rappeler la dispersion de l'accompagnement de ce public en Ile-de-France, ainsi que l'hétérogénéité des politiques d'insertion mises en œuvre par chacun des conseils départementaux.

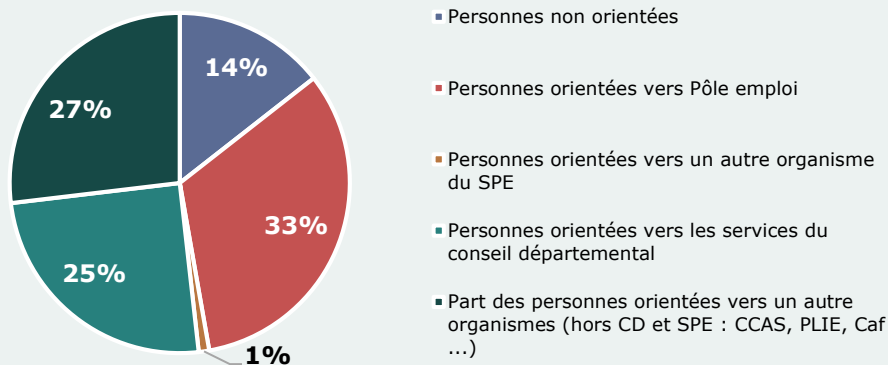
Encadré. L'accompagnement des bénéficiaires en Ile-de-France

[Source : Enquête OARSA, DREES, 2019]

Pour rappel, la structuration des modalités d'accompagnement des allocataires du RSA en France¹ résulte de l'organisation décidée par chacun des conseils départementaux, très variable d'un territoire francilien à l'autre.

D'abord, le taux d'orientation (ou de non-orientation) des allocataires vers un parcours d'accompagnement est variable. En France, 82 % des allocataires sont effectivement orientés. Cette part s'élève à 86 % en moyenne en Ile-de-France. **Mais le taux de non-orientation varie entre 2 et 38 % selon les départements franciliens.** Quant aux délais d'orientation après inscription au RSA, ils s'étalent entre 2 et 5 mois selon l'intensité des entrées et la capacité des départements à absorber le « flux » des inscriptions.

Part des orientations des allocataires du RSA



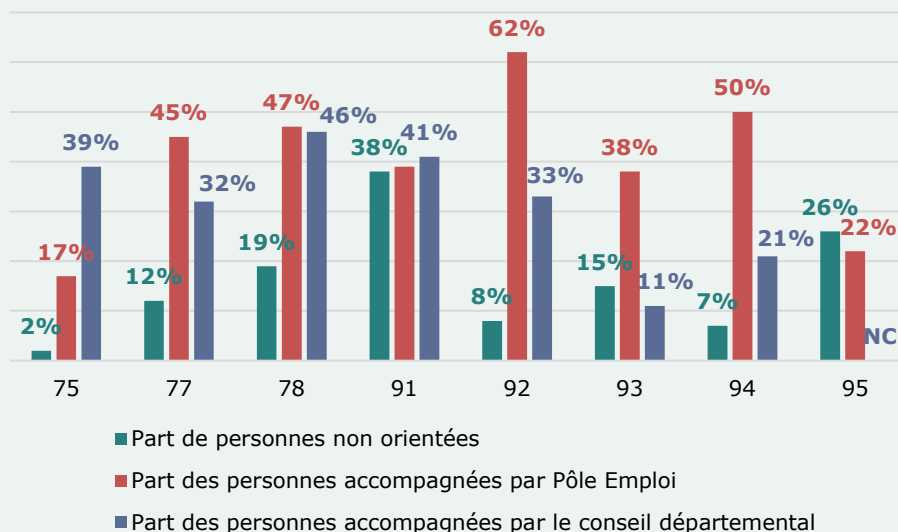
Trois parcours sont généralement distingués, gradués en fonction des difficultés d'insertion des allocataires : parcours professionnel pour les personnes réputées les plus « proches » de l'emploi, parcours social pour celles ayant le plus de difficultés sociales, et parcours socioprofessionnel pour celles qui sont dans une situation intermédiaire. Selon les départements, la part des orientations vers un parcours ou un autre diffère fortement. Les modalités d'orientation des publics vers tel ou tel parcours prennent enfin des formes très diverses selon les départements : de l'entretien individuel

¹ La loi de 2008 prévoit que le département choisisse le service à qui sera confié l'accompagnement du bénéficiaire et désigne un référent unique. Le référent unique peut être par exemple un travailleur social, un conseiller d'insertion ou un conseiller de Pôle emploi.

avec un travailleur social permettant l'élaboration d'un diagnostic approfondi de la situation et des problématiques rencontrées par la personne, au questionnaire d'auto-positionnement, en passant par une orientation via un algorithme s'appuyant sur les données contenues dans les fichiers de la Caisse d'allocations familiales (Caf).

Les acteurs accompagnant les allocataires orientés varient énormément d'un département à l'autre. Même si Pôle emploi et le Département occupent une place centrale, cela ne doit pas occulter que plus d'un quart des publics au RSA sont accompagnés par une structure tierce : un Plie, une association financée dans le cadre du PDI, un CCAS ou encore la Caf. **Un tiers des 357 380 allocataires du RSA** est accompagné par Pôle emploi (33 %) et environ un quart (26 %) par un autre organisme que Pôle emploi ou le département. Près de 15% des personnes ne sont pas accompagnées (du moins, elles n'ont pas de référent identifié dans le cadre du RSA).

Principaux acteurs de l'accompagnement par département



Un public cible hétérogène selon les acteurs/prescripteurs

Une question a été au cœur des échanges lors de notre enquête de terrain : quel est le public pour qui la prescription du PEE est la plus pertinente ? La réponse à cette question a varié selon les interlocuteurs. Ces échanges sur le public cible du PEE n'ont cependant presque jamais fait l'objet de discussions formelles collectives entre Région, départements et directions territoriales de Pôle emploi.

Sur certains territoires, c'est le public RSA accompagné par Pôle emploi qui nous a été désigné par le département comme prioritaire, **ce qui suggérerait que le PEE était réservé à un public orienté vers un parcours d'insertion professionnelle**, étant donné le niveau d'exigence supposé lors de l'entrée d'un dispositif de formation professionnelle. A l'inverse, sur d'autres territoires, le public accompagné en direct par les services du département ou ses opérateurs apparaissait comme celui pour lequel les parcours du PEE était le plus pertinent car davantage perçue comme une action d'insertion ou de remobilisation.

Chiffres clefs

22 % des allocataires du RSA orientés vers un référent social du département

2 % des allocataires RSA orientés vers PEE par leur référent départemental

La définition d'un « public cible » a parfois conduit à ne réserver la présentation du dispositif qu'à une partie seulement des prescripteurs potentiels, en excluant notamment les acteurs relevant du champ social ou socioprofessionnel. Même sur les territoires où les départements se sont montrés les plus proactifs, le nombre d'entrées liées à une orientation par un travailleur social est resté particulièrement faible : d'après les informations renseignées dans Safir, **seuls 2 % des stagiaires auraient été orientés par leur référent RSA dans le cadre du dispositif en 2019 et 2021**. Ces chiffres sont cependant à

interpréter avec précaution : il est probable que certaines personnes aient été informées du dispositif par leur référent du département, mais qu'elles ne l'aient pas mentionné à l'organisme de formation.

Le fait de réserver le PEE à des allocataires inscrits dans l'un ou l'autre parcours d'insertion (professionnel / socioprofessionnel / social) fait que **ces parcours risquent de devenir déterminants sur les propositions de parcours aux personnes accompagnées**. Inscrites dans un parcours à dominante sociale, considérées comme cumulant trop de difficultés sociales (ou « freins périphériques ») pour être orientées vers une action relevant de l'insertion professionnelle, certaines personnes ne se voient pas proposer les appuis à la formation dont elles souhaiteraient parfois bénéficier.

Le « filtre » de l'inscription obligatoire à Pôle emploi pour les allocataires accompagnés sur un parcours à dominante sociale

Chiffres clefs

44 % des allocataires du RSA sont inscrits comme demandeurs d'emploi

L'inscription obligatoire à Pôle emploi pour entrer sur les parcours PEE a pu également poser question aux conseils départementaux sur plusieurs territoires.

Au niveau national, seuls 44% des allocataires du RSA étaient inscrits à Pôle emploi en 2018¹. L'inscription auprès de l'opérateur public risque (du point de vue des travailleurs sociaux) de brouiller les parcours des allocataires : elle déclenche leur accompagnement par un conseiller en agence, alors qu'ils sont déjà

accompagnés par un référent du conseil départemental. Cela fait naître des inquiétudes car elle soumet les allocataires aux exigences de Pôle emploi : par exemple, le fait de ne pas actualiser sa situation en temps et en heure expose à une radiation.

Cependant, cette obligation d'inscription à Pôle emploi n'a représenté une réelle barrière pour la prescription du PEE que dans l'un des départements étudiés. Dans ce département, Pôle emploi aurait fait part de sa crainte de l'arrivée d'un « nouveau public » à accompagner (lié aux entrées en parcours PEE) alors que les orientations en parcours professionnel des allocataires du RSA étaient déjà nombreuses. La négociation du poids des orientations vers les parcours d'accompagnement peut faire naître des tensions entre acteurs².

« Dans les 45 % d'allocataires qui ne sont pas orientés vers Pôle emploi, y'a une grosse moitié prise en charge sur du socioprofessionnel. Mais ces gens-là ne sont majoritairement pas inscrits à Pôle emploi. On a eu une rencontre avec le service qui s'occupe du PEE, quand ils sont venus nous présenter cette ouverture. Immédiatement notre première, et en fait la seule remarque, a été : attention être

¹ Données à fin 2018 issue de la publication « L'aide et l'action sociales en France », édition 2020, DREES.

² Les modalités d'orientation des allocataires du RSA font l'objet d'une convention d'orientation entre le département et Pôle emploi.

inscrit chez Pôle emploi, chez nous c'est un énorme frein et c'est un sujet majeur. Vu le flux des allocataires du RSA chez nous, cette orientation, c'est discuté très fortement avec Pôle emploi, pour pas avoir un mouvement massif des personnes. Donc s'il faut les inscrire à Pôle emploi, Pôle emploi va exploser ! [...] On a fait la demande à la Région mais on n'a eu aucun retour. Enfin, la Région nous a confirmé qu'elle maintenait ce critère mais sans donner plus de raison. J'ai donné cette information et ça a fortement limité la capacité du réseau à prescrire. C'est un élément fortement bloquant qui amène de la confusion dans les esprits. [...] Je confirme la base de départ : ce type de prestations correspond aux besoins des allocataires du RSA. C'est tout à fait vrai. Mais ces limites mises sont venues fortement handicaper la montée en puissance quantitative. D'un autre côté, je me suis aussi dit, la majorité du public RSA est déjà accompagné par Pôle emploi, eux ils peuvent prescrire, donc nous on ne s'en est pas emparés. » [Directeur insertion - conseil départemental 4]

2.3. Du côté de Pôle emploi, des obstacles de différentes natures à la prescription du PEE aux allocataires du RSA

Les réticences de Pôle emploi face à une entrée statutaire dérogatoire au droit commun

Chiffres clefs

32% des allocataires du RSA accompagnés par Pôle emploi

30% des allocataires RSA entrés sur PEE été orientés par Pôle emploi

Plusieurs difficultés de différents types se sont posées à Pôle emploi en début d'expérimentation. La première est l'existence d'un critère statutaire pour accéder à l'offre de formation, un critère inhabituel dans une institution de service public attachée au droit commun et au refus de la segmentation statutaire des publics accompagnés – le critère d'orientation prédominant étant celui des difficultés et des besoins des publics. **La légitimité de l'entrée statutaire dans une action de formation destinée aux seuls bénéficiaires du RSA** a été à diverses reprises remise en cause lors de nos entretiens avec les interlocuteurs de Pôle emploi. Cette question de l'entrée statutaire des allocataires du RSA inscrits à Pôle emploi dans un dispositif n'est pas nouvelle. Elle s'était déjà posée pour l'accompagnement global dans certains départements où les allocataires du RSA ou de l'ASS avaient été définis comme des publics prioritaires. L'ouverture de l'action à tous les publics demandeurs d'emploi, sans critère de statut, a ensuite contribué à faciliter la prescription vers l'action.

« On ne décline pas d'offre de service spécifique pour le public RSA par rapport à l'offre de service Pôle emploi. On n'a pas de plateforme dédiée avec uniquement des conseillers avec que des bénéficiaires du RSA, on fonctionne selon une typologie différente avec nos portefeuilles. Notre difficulté par rapport à l'orientation c'est que si les personnes ont une référence sociale dans le cadre de l'accompagnement global, c'est qu'il y a bien des freins périphériques qui l'empêchent donc d'aller sur des démarches professionnelles, donc on ne pouvait pas orienter. » [Chargé de mission formation DT Pôle emploi – Territoire 1]

L'autre source de difficulté, lié au faible pilotage de l'expérimentation, est le fait que **le PEE-RSA a bénéficié des processus habituels de communication de l'offre de formation de la région au sein des agences Pôle emploi**, avec la désignation d'un référent en agence qui assure le relai de l'offre auprès de ses collègues. Dans les faits, la montée en charge des prescriptions a principalement reposé sur la

capacité des organismes de formations à aller « frapper à la porte » des agences Pôle emploi. Sans objectif clair de prescription et contrairement à d'autres dispositifs nationaux du Pic pour lesquelles de fortes incitations ont pesé sur les épaules des conseillers, PEE a donc été en partie été délaissé.

« Quand ça a été ouvert aux RSA, ça n'a pas été pris en charge de suite chez nous. Ce n'était pas vendu... Excusez-moi, c'est trivial... du coup on a demandé à un organisme de formation de présenter la formation aux directeurs d'agence, puis aux agents donc ça a été fait sur une partie du département seulement. Ça reste à faire sur la deuxième partie du territoire. Je dis toujours ça : on a déjà les nouveaux marchés nationaux AccélèR'emploi, Tout pour mon emploi durable, Activ'Créa etc. Je dis toujours aux nouveaux titulaires de marché 'allez vendre vos offres de prestation dans les agences !'. Si les conseillers connaissent et adhèrent ce à quoi vous proposez, la prescription se fera facilement. » [Direction territoriale de Pôle emploi – Territoire 3]

Des difficultés à appréhender les contours de l'action PEE-RSA

Le dispositif PEE-RSA étant particulièrement modulable (nous y reviendrons), **il a donné lieu à des parcours prenant des formes très différentes selon les organismes de formation qui le mettent en place**, un même consortium pouvant proposer différents parcours sur un territoire. De la même façon que pour nos interlocuteurs départementaux, l'identification du public « cible » du PEE-RSA a fait l'objet de différentes interprétations selon les territoires. Par exemple, sur certains lots, le parcours est fortement coloré comme une action visant à travailler les difficultés en Français et peut être perçu comme redondant avec l'action régionale Compétences de base professionnelles¹. Sur d'autres territoires, le nombre d'heures en parcours peut varier quasiment du simple au triple. Ainsi, chaque lot PEE correspond à un « dispositif dans le dispositif », là où les conseillers sont plus prompts à se saisir de dispositifs d'envergure nationale. **Cette diversité de parcours possibles a donné lieu à des difficultés de compréhension de l'action par les agents de Pôle emploi**, voire des interprétations différentes, **et a freiné son appropriation par le réseau.**

« L'action PEE et compétences de base professionnelles, il y a un peu un mélange des genres entre les deux dispositifs. Nous on a trois organismes de formation mandataires du PEE sur le département. En plus, chacun de ces trois mandataires a des finalités et des modalités pédagogiques très variables. Ça peut porter confusion dans l'esprit de nos conseillers. Il y a parfois – trop souvent d'ailleurs ? – un mélange des genres avec compétences de bases professionnelles en tout cas. » [Réfèrent formation Direction territoriale Pôle emploi - Territoire 4]

Enfin, une dernière difficulté tenait au financement de l'action. Le PEE-RSA est cofinancé par le Fonds social européen (FSE), tout comme l'est la modalité d'accompagnement global des demandeurs d'emploi, rendant a priori ces deux dispositifs incompatibles en laissant craindre un risque de « double

¹ Compétences de bases professionnelles est une action à visée linguistique financée par la Région. Elle propose un parcours d'une durée moins importante, se déroule à temps partiel et n'ouvrait pas le droit à une rémunération jusqu'à peu.

financement ». Les règles du FSE n'autorisent pas qu'un même public bénéficie de plusieurs dispositifs cofinancés par le FSE (Eydoux et al., 2019). Or, une partie des allocataires du RSA inscrits chez Pôle emploi bénéficient de cette modalité d'accompagnement, qui s'avère particulièrement adaptée pour des publics cumulant difficultés sociales et professionnelles (voir encadré). Finalement, l'interprétation faite du PEE-RSA comme une action de formation plutôt que d'accompagnement global a permis de lever cette crainte¹.

Encadré. La modalité renforcée de l'accompagnement global de Pôle emploi

Plusieurs modalités d'accompagnement sont proposées aux demandeurs d'emploi par Pôle emploi. L'intensité de l'accompagnement est graduée en fonction de leur « autonomie » ou de leurs difficultés estimées : les modalités suivi et appui à la recherche d'emploi sont pour les plus autonomes, l'accompagnement guidé ou renforcé est destiné à ceux qui le sont moins. Une modalité spécifique est dédiée aux demandeurs d'emploi les plus en difficulté (réputés présenter des « freins périphériques » à l'emploi, c'est-à-dire les difficultés sociales) : l'accompagnement « global ». Cet accompagnement original repose sur dispositif transversal mobilisant le travail conjoint d'un conseiller dédié de Pôle emploi et d'un travailleur social du département, afin d'accompagner la recherche d'emploi et la résolution des difficultés sociales de la personne accompagnée. En 2019, 5 % des allocataires du RSA inscrits à Pôle Emploi bénéficiaient de cette modalité d'accompagnement².

Pour rappel, les conventions d'appui à la lutte contre la pauvreté et d'accès à l'emploi (CALPAE), conclues en 2019 entre l'État et les départements dans le cadre de la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, prévoyaient le doublement du nombre des allocataires du RSA suivis en accompagnement global.

2.4. Le rôle ambivalent de l'évaluation quantitative

La mise en œuvre de l'évaluation quantitative de l'expérimentation, enfin, a pu en elle-même représenter un obstacle sur certains territoires. Les modalités d'évaluation reposaient sur la mise en place d'un processus de tirage au sort afin de constituer un échantillon test de bénéficiaires et un échantillon témoin, afin d'apprécier les impacts du PEE-RSA sur les bénéficiaires. Cela supposait que l'accès à l'action soit réservé à des publics orientés par leur référent, en charge de renseigner un questionnaire avec un certain nombre d'information sur le profil des personnes. La mise en place d'une plateforme d'orientation liée à la démarche d'évaluation quantitative a soulevé des difficultés supplémentaires de prescriptions.

Plusieurs facteurs ont joué. D'abord, une partie importante du public n'étant pas orientée par son référent (ou ne l'identifiait pas) mais par un autre acteur alors que cette information était exigée lors du remplissage de la plateforme. Ensuite, pour le public accompagné, le dispositif expérimental a **complexifié le processus de prescription**. Or les travailleurs sociaux n'ayant que peu de temps à consacrer aux personnes suivies, il fallait pour qu'ils prescrivent l'action que la procédure soit simple et rapide. Côté Pôle

¹ La modalité accompagnement global étant un parcours d'accompagnement, et les PEE étant considérés comme une action de formation, l'incompatibilité du passage de l'accompagnement global au PEE a été supprimée.

² « Insertion : un accompagnement renforcé ou global pour 30 % des bénéficiaires du RSA inscrits à Pôle emploi », juillet 2019, Étude et Résultats, Drees.

emploi, la double saisie sur des outils de prescription (Kairos) et les outils de la plateforme s'est avérée problématique. La direction régionale a accompagné le déploiement de l'évaluation quantitative par la suite auprès du réseau, si bien que certaines directions territoriales se sont senties dessaisies du suivi des prescriptions, ce qui a pu desservir la promotion de PEE au sein du réseau. Enfin, le remplissage du questionnaire a engendré des délais d'accès à l'action alors qu'un des objectifs du PEE-RSA était de proposer aux allocataires une information collective et une entrée en sas de façon quasiment immédiate. Plusieurs candidats passés par ce tirage au sort n'ont ainsi pas pu intégrer l'action à temps. Enfin, les référents ont évoqué **des problèmes éthiques** concernant le tirage au sort des stagiaires et les difficultés à trouver une offre similaire alternative à proposer aux candidats dans la même temporalité ou les mêmes conditions.

« Moi j'ai pas beaucoup orienté sur le PEE malgré le fait que je trouve ça intéressant. Je vous cache pas que au départ il y avait le fait de faire le dossier le tirage au sort. Ça m'a freiné... Car le public que j'accompagne, pour un jeune ou public RSA en galère, j'arrive pas à mettre ça sur la table. Une personne qui s'accroche qui veut rentrer alors qu'il a des freins c'est trop dur de leur expliquer. J'ai pas orienté tant que le tirage au sort était d'actualité. Puis ça n'a plus eu lieu, mais j'avais pas pris l'habitude... »
[Conseiller insertion – Lot C]

La mise en œuvre de la plateforme a donc fait l'objet d'une forte résistance de la part de nombreux professionnels. Réticents au principe de tirage au sort, ceux-ci n'arrivaient pas à (ou ne souhaitaient pas) convaincre leur public très précaire de l'intérêt d'une évaluation randomisée. Cependant, l'évaluation quantitative a paradoxalement également joué un rôle mobilisateur. L'équipe travaillant sur le volet quantitatif a cherché à sensibiliser les acteurs institutionnels à la prescription du PEE-RSA, à créer des occasions d'échanges entre prescripteurs, et à organiser des campagnes de sensibilisation du public par SMS. Loin d'avoir été un simple évaluateur « externe », sans incidence sur le déroulement de l'expérimentation, l'équipe d'évaluateurs a, par son intervention, accompagné dans une certaine mesure le déploiement de l'expérimentation la première année.

3. Une expérimentation faiblement pilotée par la région

3.1. L'impensé du dialogue et des partenariats dans les territoires

Un dispositif inégalement accueilli par les départements

Les 8 départements franciliens ont réservé un accueil variable au dispositif. On distingue trois catégories de postures : les départements volontaristes, ceux intéressés mais attentistes et les départements réservés voire hostiles. Les **deux départements volontaristes** disposaient d'une bonne connaissance du dispositif, qu'ils jugeaient adapté au public des allocataires du RSA. De plus, ils ont été particulièrement proactifs pour accompagner le déploiement du PEE au sein de leurs services. Parmi les actions menées pour faire connaître le dispositif, on peut citer la rencontre entre travailleurs sociaux et organismes de formation dans les locaux de ces derniers, ou encore le suivi du taux de prescription de la prestation, avec des relances des travailleurs sociaux au sein des unités territoriales lorsque ce taux était jugé insuffisant. C'est par exemple le cas de ce Département qui considère le PEE comme un potentiel sas d'entrée en formation qualifiante, ce qui d'après l'interlocuteur rencontré manquait cruellement sur son territoire :

« On a rencontré notre référente territoriale de la Région en juin 2019. Et donc elle nous a informés de la possibilité via le Pic d'avoir un financement de places RSA, si j'ai bien compris les modalités financières. Et la liste des organismes prestataires retenus sur le département. Chaque responsable insertion, y'en a 5 sur le département, a pris contact avec l'organisme qui correspondait à son territoire sur le projet... En tout cas, on a trouvé que c'était une excellente nouvelle, que c'était très positif. C'est un dispositif qui a fait ses preuves, où y'a des plateaux techniques, un volet avec les entreprises, du lien sur les métiers en tension, donc c'est assez porteur par rapport aux problématiques actuelles. [Cheffe de service, conseil départemental 1]

Les départements attentistes ont perçu l'intérêt du PEE au regard des besoins de leur public et ont parfois organisé des réunions d'information pour communiquer sur le dispositif et encourager sa prescription. Cependant, ils n'ont pas réellement piloté son déploiement. La Région elle-même n'ayant guère communiqué sur les objectifs ou sur les entrées des stagiaires, l'utilisation du PEE par les travailleurs sociaux du département est rapidement tombée en désuétude.

Enfin, **trois départements se sont montrés réservés, voire hostiles**. Le dispositif y a fait l'objet d'un blocage politique, pour différentes raisons. Il n'y a pas eu de rencontre organisée avec la Région pour lever les appréhensions des Départements ou convaincre les interlocuteurs stratégiques.

Peu de communication de la Région avec les départements

Le déploiement de l'expérimentation n'a pas donné lieu à la création d'instances spécifiques et stratégiques réunissant les différents partenaires pour assurer le pilotage de l'expérimentation à un niveau régional. Les relais territoriaux que constituent les directions territoriales de la Région à l'échelle départementale

ne se sont que peu emparés du dispositif. La crise sanitaire a également eu un impact, avec une redéfinition des priorités de la Région autour de l'emploi, reléguant la promotion du PEE-RSA au second plan. La majorité des acteurs institutionnels interviewés ont dit ignorer comment s'est déroulé le déploiement de l'expérimentation. Peu de chiffres clés ont été communiqués, comme le pourcentage de leur public ayant effectivement intégré un parcours PEE. Ces acteurs disent ne pas avoir même une idée approximative des résultats de l'action.

Pourtant, ces résultats étaient plutôt prometteurs et de nature à encourager la prescription du dispositif. Selon un professionnel du Conseil régional, L'absence de retour sur les résultats de l'action serait liée à son format marché public, qui empêcherait juridiquement la collectivité de soutenir les prestataires via des actions de communication. Cet argument peut être discuté.

« La région ne nous fait aucun retour. C'est un vrai problème. Au départ M. [nom d'un technicien de la région] est venu pour présenter et puis y'a plus eu de suivi. Il ne revient pas vers nous. [Enquêteur : et au niveau des délégations territoriales de la région ?] Y'en a un nouveau je ne l'ai jamais vu. Ils pourraient s'appuyer sur nous pour déployer plus. Ça serait intéressant qu'il y ait des échanges et du lien. Ça serait plus fluide. On fait tout pour communiquer et faciliter mais on le fait dans notre coin [...] Je n'attends qu'une chose : que la région se rapproche de nous. C'est dommage que la région ne vienne pas plus vers nous ! » [Responsable insertion – conseil départemental 3]

« Par ailleurs, on peut relever qu'en termes d'habitudes de travail partenarial, on est très loin. On l'évoque régulièrement. On a du mal à se trouver sur ce type d'actions. On n'a aucune information en retour ne serait-ce que sur le volume de personnes entrées. Il n'y a aucun dialogue pour le pilotage de cette mesure entre région et département. Je ne demande pas qu'ils viennent chez nous... Mais au moins qu'il y ait un retour spécifique ou un début de quelque chose. Ça pourrait être utile si on veut vraiment activer nos professionnels. On est resté sur une interpellation technique. Ils sont censés avoir des animateurs territoriaux. A l'échelle départementale, il n'y a pas de partenariat établi. En fait les relations entre insertion et formation de la région ça se fait à l'échelle des porteurs. » [Direction de l'insertion – conseil départemental 4]

Selon nos interlocuteurs, **le manque de pilotage et de retours sur le fonctionnement du dispositif n'a pas encouragé la mobilisation des acteurs départementaux**. Il serait pour autant erroné d'affirmer que les services de la Région n'ont pas relayé le dispositif aux départements à un niveau plus technique. Ce sont les chargés de mission du service de l'ingénierie des actions de formation « en central » qui s'en sont emparés et sont allés informer les principaux partenaires de l'existence des actions, de façon bilatérale. Selon les territoires, ces efforts ont été plus ou moins importants. Ils ont parfois abouti à des réunions collectives ou à l'écriture de notes destinées à faciliter le déploiement de l'expérimentation (comme celle sur la rémunération des allocataires du RSA pendant un parcours PEE). L'expérimentation a également fait l'objet de retours dans le cadre des comités de pilotages à l'échelle des lots portés par les organismes de formation, mais ces instances de régulation existaient déjà et faisaient partie du fonctionnement « normal » du suivi des PEE.

Bien que les expérimentations fassent habituellement l'objet d'un pilotage resserré du fait des moyens humains et financiers qui y sont investis ou de leurs enjeux, l'ouverture du PEE aux allocataires du RSA a échappé à la règle – davantage que la Région, c'est l'équipe en charge de l'évaluation quantitative du dispositif qui a activement accompagné son déploiement.

La question de la place de l'État et de ses services déconcentrés

L'expérimentation engageait potentiellement l'État et ses services déconcentrés, à la fois en tant que financeurs et pilotes du Pic, lors de l'élaboration du Pacte régional (choix des publics prioritaires, des actions à développer, etc.), mais aussi comme acteurs censés participer à la gouvernance institutionnelle et à la transversalité entre les différents plans portés par l'État. **Les objectifs poursuivis par cette expérimentation font plus particulièrement écho à ceux déclinés dans le cadre du Plan pauvreté, notamment concernant l'accompagnement des personnes en insertion**¹.

Or il apparaît que les unités départementales de la Direccte ne se seraient que très peu saisies du dispositif pour en faire le relai auprès des Départements. Un interlocuteur rappelle les difficultés des services de l'État à trouver leur place dans une politique de formation décentralisée depuis plusieurs années. La décentralisation s'est traduite par une perte de compétences des services de l'État sur le suivi des politiques de formation, et par ricochet par une faible place de ces services dans le pilotage de l'expérimentation PEE-RSA.

« La Direccte a perdu sa compétence formation. Maintenant on dit aux Direccte suivez ça. On avait acquis y'a très longtemps des compétences qui ont été perdues... On reconstitue des compétences autour de ces champs-là : la formation, l'apprentissage, les compétences... C'est pas quelque chose de cœur de métier car c'était décentralisé. Y'a une tentative de reprise de main de l'État via ses financements. La Région maintenant n'aime pas qu'on prenne l'initiative, c'est un jeu un peu compliqué... Ce n'est pas anormal qu'ils prennent l'initiative mais nous on est pilote de l'avion... On doit contrôler, car même si la Région a la compétence, c'est une politique de l'État, avec des financements de l'État... Nous on voulait des actions sur nos publics : les réfugiés, les jeunes, les habitants de quartiers prioritaires. » [Service de l'ex-Direccte Ile de France]

Par ailleurs, l'ouverture du PEE s'inscrivait dans le contexte de discussions avec Pôle emploi autour de l'accompagnement global, avec l'objectif fixé par l'État dans le cadre du Plan Pauvreté de doubler le nombre du public RSA bénéficiant de cette modalité d'accompagnement. Les travailleurs sociaux ont ainsi concentré leurs efforts principalement sur cet objectif. Dans ce contexte, **les objectifs d'accompagnement des allocataires du RSA inscrits dans le Plan pauvreté venaient « faire concurrence » à l'élargissement du PEE à ce même public porté dans le cadre du Pic**. Il n'y a pas eu de discussions entre Région, le département et Pôle emploi pour articuler des objectifs qui auraient pourtant pu être convergents si articulés. Finalement, c'est de manière relativement fortuite, à l'occasion des groupes de travail régionaux sur les parcours d'insertion dans le cadre du Plan pauvreté qu'une première réunion d'envergure régionale rassemblant État, Région, Départements, Pôle emploi, Caf et organismes de formation s'est tenue. Elle a été l'occasion d'**une première tentative de décloisonnement entre les différentes démarches lancées par l'État**.

« Le [nom du département] a cherché les moyens pour utiliser les fonds de l'État et les complémentariser et s'est tourné vers l'État. Du coup, la commissaire nous a mobilisés pour qu'on l'accompagne. Nous, on a dit on ne connaît pas trop le PEE-RSA. Du coup, on s'est dit ah mais on va faire des croisements avec le Plan pauvreté. (...) Avec la

¹ Parmi les axes de contractualisation entre État et Département dans le cadre du Plan pauvreté, on retrouve notamment : la garantie d'activité pour les allocataires du RSA, l'augmentation de personnes bénéficiant de la modalité accompagnement global en lien avec Pôle emploi, la généralisation de la démarche des référents de parcours, l'ouverture de l'outil Ouiform aux référents insertion pour orienter sur l'offre de formation.

Stratégie pauvreté, on peut retrouver un fil qui fasse sens entre les différents plans. Mais là faut qu'on s'approprie le fil avant qu'on les donne aux départements. Nous on peut faire les passeurs de plat de l'information mais une fois qu'on se sera approprié le détail de l'action. » [Service de l'ex-Directe Ile de France]

3.2. Un dispositif régional peu articulé avec l'offre départementale d'insertion existante

La difficile recherche de complémentarité entre offre régionale et départementale

En l'absence de stratégie concertée, **le PEE-RSA a été peu articulé aux autres dispositifs départementaux ou locaux**. Or, dans les départements, des dispositifs existaient déjà pour les allocataires du RSA. La loi de 2008 sur le RSA prévoit que chaque conseil départemental « *définit la politique départementale d'accompagnement social et professionnel, recense les besoins d'insertion et l'offre locale d'insertion et planifie les actions d'insertion correspondantes* »¹ si bien que les départements ont souvent mis en place de nombreuses initiatives pour leurs allocataires. Un acteur de terrain souligne par exemple que le déploiement d'un parcours sécurisé du PEE-RSA aurait pu être travaillé en lien avec les projets de grands travaux sur le territoire. Selon cet interlocuteur, le partenariat avec les entreprises aurait pu être encouragé par les facilitateurs des clauses d'insertion, dans une logique de préparation à l'emploi et d'anticipation des besoins de recrutement (surtout que sur ce territoire, l'accès aux métiers du BTP par les allocataires du RSA était un sujet dans le cadre du SPIE).

L'articulation des offres de formation de la région et des départements est cependant délicate. Elle se heurte aux différentes **temporalités d'élaboration des offres** des collectivités territoriales, et à **l'évolution rapide des politiques publiques** (surtout dans un contexte où se déploient des dispositifs financés par des appels à projets nationaux). L'émergence ou la continuation d'un dispositif répond fréquemment à des enjeux politiques auxquels il est délicat d'opposer des arguments techniques, issus d'une démarche de « benchmarking ». Le PEE en est un bon exemple. Une première version expérimentale a été coconstruite avec l'un des départements franciliens, mais **une partie des autres acteurs départementaux rencontrés ont fait part de leur l'impression que sa « duplication » sur le reste de la Région avait fait l'objet d'une « imposition par le haut »**, sans effort pour prendre en compte l'existant.

« Ça a évolué hein la mobilisation des départements, c'est un des enjeux c'est notre interaction avec les unités départementales. De ce que j'ai cru comprendre, des départements ne veulent pas en entendre parler. Moi je dirai de la place pour tout le monde, il faut trouver le bon public. Je pense qu'il y a un malaise général sur les différents niveaux d'institutions... Comment mettre en coordination et pas prendre la compétence de l'autre ? » [Service de l'ex-Directe Ile de France]

¹ LOI n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion

L'absence de concertation pour articuler l'offre de formation régionale aux dispositifs départementaux a constitué une source de fortes tensions politiques sur certains territoires. Alors que le Pic et les Pric poursuivent un objectif d'articulation de l'offre des formations entre Pôle emploi et la Région, quels ajustements peuvent être réalisés entre les départements et les régions ? **Dans le cas du PEE-RSA, le déploiement du dispositif n'a pas permis de mieux articuler les rôles et les offres, voire a accru les difficultés existantes.**

Encadré. Dans un département, un travail de complémentarité entre offre départementale et régionale... mis à mal par l'arrivée du PEE-RSA

Dès 2016, dans le cadre du Pacte territorial d'insertion (PTI), le service insertion du département 6 entame un travail de mise en complémentarité de son offre de remobilisation au regard de l'offre de formation proposée par la région. Sur la base d'un travail de benchmark, le département produit un nouveau Pacte départemental d'insertion (PDI), contenant notamment une action à visée d'accompagnement socioprofessionnel qui, d'après le département, ressemble beaucoup au parcours proposé dans le cadre de PEE-RSA (hors parcours thématique/sécurisé). Dans ce contexte, l'ouverture de l'action PEE-RSA, qui semble « parachutée » par la Région, est particulièrement mal vécue par le département. D'autant qu'elle est présentée sous un angle uniquement technique et n'a pas fait l'objet de rencontre spécifique. Ce département n'a pas sensibilisé ses référents de la possibilité d'orienter les publics au RSA sur les PEE, à l'exception des parcours sécurisés/thématiques, seuls à présenter un avantage à ses yeux.

« On a eu des contacts assez anciens avec la Région, qui est venue chez nous pour exposer ses actions, pour présenter ses services dans le cadre de la construction de notre futur PDI [Pacte départemental d'insertion], que j'avais coordonné. Une partie de l'offre de la région n'intéresse pas les publics du département, on avait trié, on avait fait des focus, réalisé un vrai travail de complémentarité et de benchmark, rencontré des interlocuteurs pour mieux comprendre ce qu'il y avait d'intéressant dans ce que faisait la région... Bref, sur la base de ce travail on sort notre PDI. Quand la région arrivait avec son offre PEE, nous on lançait la même chose. On n'avait pas l'info. » [Chef de service PDI au département 6]

Le déploiement du PEE-RSA a été l'occasion d'évoquer les différents obstacles à la « bonne articulation » des dispositifs financés par la région et les départements. **Le travail « d'articulation de l'offre » au regard de l'existant et d'un exercice d'objectivation des besoins est à la fois technique et politique. Lorsqu'il est effectué, il soulève d'importantes questions.** Par exemple : Peut-il y avoir de « bons doublons » au regard de l'ampleur des besoins ? C'est la question que pose un département, à la suite de la suppression de l'offre linguistique à visée professionnelle (offre emblématique car particulièrement morcelée entre les acteurs), après le constat - dans un contexte budgétaire contraint - que Pôle emploi et la Région finançaient déjà ce type d'actions :

« On a fait une refonte de notre offre de formation. On a retiré l'action qui portait sur l'élaboration du projet professionnel avec un apprentissage du français car Pôle emploi propose par ailleurs ce genre de choses. Enfin c'est ce qu'on a dit, c'était l'argument, mais moi je n'en suis pas sûre [...] En tout cas, on se recentre sur notre public. Nous on est beaucoup axé sur ceux qui sont non-inscrits à Pôle emploi quoi. Mais les besoins langagiers sont énormes, sincèrement je ne sais pas si on les couvre, on ne l'a pas apprécié finement. » [Responsable Insertion du département 3]

Une concurrence entre dispositifs ?

Plusieurs Départements mettent en avant une concurrence potentielle entre l'offre départementale du PDI et le PEE-RSA. L'offre développée par les départements étant inégale d'un territoire à l'autre, cette concurrence ne se vérifie pas sur l'ensemble des départements.

En tant que dispositif de formation ou d'insertion destiné à un public RSA en difficulté, le dispositif PEE-RSA peut en effet être perçu comme en concurrence avec d'autres dispositifs de formation ou d'insertion à destination de ce public. Cependant, d'un point de vue qualitatif, une analyse fine du contenu et du format du dispositif montre qu'il s'agit d'un dispositif spécifique, davantage complémentaire que concurrent des dispositifs préexistants. Mis à part sur quelques territoires ayant développé une offre similaire au PEE-RSA (un format collectif, sur un même rythme et avec un nombre d'heures équivalent), très peu d'actions similaires ont finalement été repérées lors de la lecture des PDI. **Les effets de concurrence des offres de services sont bien réels, mais ils sont finalement moins liés à une redondance qualitative de l'offre qu'à une difficulté de mobilisation du public quantitativement suffisante pour remplir les dispositifs.**

Ainsi, la complémentarité de l'offre de formation ne résulte pas nécessairement dans un cloisonnement étanche des dispositifs ou des publics. Lorsque les besoins sont nombreux et que l'offre ne suffit pas à y répondre, la complémentarité peut passer par des dispositifs qui se ressemblent pour partie et concourent à répondre à un besoin à un moment donné (pour des publics différents) ou pour construire des parcours inscrits dans la durée, par chaînage de dispositifs.

Encadré. L'offre développée par les conseils départementaux dans le cadre de leur PDI

Les conseils départementaux financent des actions d'accompagnement, de remobilisation ou de formation à destination des publics allocataires du RSA. Selon les territoires, les budgets relatifs au développement de ce programme sont plus ou moins élevés ; et les besoins auxquels sont censés répondre les actions varient (personnes avec des besoins linguistiques, travailleurs indépendants, élaboration du projet professionnel ...).

Dans le cadre de l'étude, nous avons réalisé une analyse documentaire de l'offre développée par les conseils départementaux. Cet exercice comporte de nombreuses limites liées aux difficultés précédemment exposées : les documents présentant l'offre d'insertion développée ne sont régulièrement pas à jour, le nombre de places effectivement occupées ne sont pas communiquées. Il n'est donc pas possible d'objectiver un taux de couverture des besoins par l'offre départementale.

L'absence de mobilisation des instances prévues dans le cadre des PDI/PTI

Dans la plupart des départements étudiés, le déploiement du PEE-RSA n'a pas été évoqué dans les instances partenariales existantes dédiées à l'insertion. Ces instances se sont d'ailleurs rarement réunies et on observe bien les insuffisances de la gouvernance évoquées par Claire Pitollat et Mathieu Klein dans leur rapport sur l'accompagnement des bénéficiaires du RSA¹. Pourtant, **l'accès à la formation professionnelle des bénéficiaires du RSA occupe une place importante dans plusieurs PDI**

¹ Rapport de Claire Pitollat et Mathieu Klein sur l'accompagnement des bénéficiaires du RSA, Rapport au premier ministre, novembre 2018, « Une gouvernance à bout de souffle ».

franciliens. Les instances de gouvernance des politiques d'insertion ne semblent pas avoir été mobilisées à l'occasion de l'expérimentation du PEE-RSA. Sans cet espace de dialogue entre institutions, le PEE a eu du mal à trouver une complémentarité avec l'existant. Ainsi, **le déploiement du PEE incarne très concrètement les difficultés à mettre en complémentarité les interventions aux différentes échelles territoriales.** En définitive, si on pouvait attendre du Pic qu'il impulse des transformations, notamment via un travail de décloisonnement de la formation et de l'insertion et de rapprochement entre la Région et les Départements, l'expérimentation du PEE-RSA ne semble pas suggérer de telles évolutions.

3.3. Des stratégies hétérogènes des organismes de formation pour déployer PEE

Une responsabilité du déploiement de l'expérimentation qui a incombé aux organismes de formation

Le cahier des charges du PEE-RSA rappelle que « *la région accorde une importante particulière à la qualité des partenariats développés par les PEE afin de sécuriser les parcours de formation* ». Plusieurs instances partenariales sont prévues par le cahier des charges : un comité de pilotage biannuel, un comité de pilotage spécifique concernant les parcours sécurisés, ainsi qu'un comité de suivi des situations individuelles. Ces comités, organisés à l'initiative des organismes de formation, réunissent le plus souvent un représentant de cet organisme, un représentant des Missions locales, de Pôle emploi, de la Mission de lutte contre le décrochage scolaire et de Cap emploi, un représentant de partenaire du consortium (CFA, employeur ou autre organisme de formation) ainsi qu'un représentant des services de la région Ile-de-France. Des comités de suivi sont également prévus pour suivre l'évolution des situations individuelles mais les observations ont montré qu'ils ne constituaient pas des lieux d'échanges stratégiques et de bilans argumentés entre partenaires.

Pour certains organismes, **porter la responsabilité du déploiement de l'expérimentation a été complexe.** Ils soulignent à quel point des arbitrages et appuis institutionnels auraient facilité l'ouverture de l'action, comme cela l'a été pour articuler PEE et Garantie jeunes. Un organisme de formation, à l'occasion du groupe de travail dans le cadre du Plan pauvreté, a signalé à quel point leur positionnement pouvait être problématique :

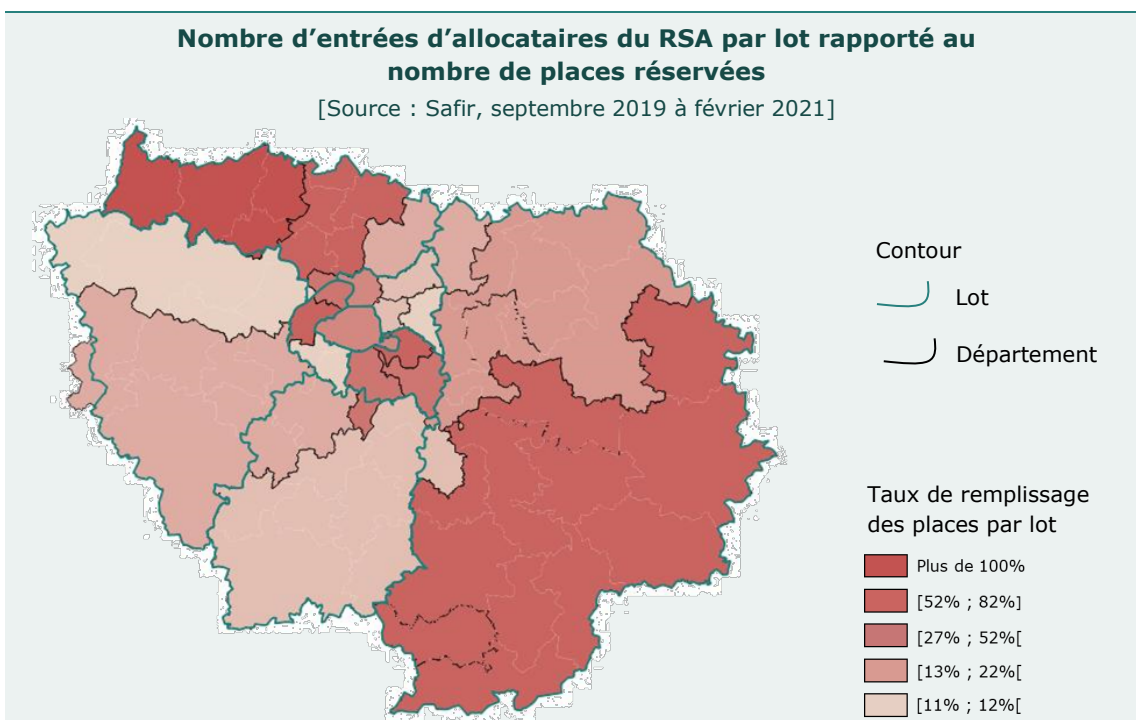
« Par exemple, pour la Garantie jeunes, le fonctionnement a bloqué entre la possibilité de faire la Garantie jeunes et d'entrer en PEE. Finalement, des discussions ont permis un partenariat [d'ouvrir cette possibilité], et donc de trouver une meilleure articulation sur les financements État / conseil régional. Il y a eu une co-construction entre financeurs, d'où l'importance de l'harmonisation entre les partenaires. Sinon, il y a des effets sur les organismes de formation qui se trouvent à gérer de multiples problématiques... Est-ce vraiment à nous d'effectuer la gestion des conflits que les financements des politiques publiques soulèvent ? » [Organisme de formation, à l'occasion du groupe de travail n°10 dans le cadre du Plan Pauvreté]

« Les RSA ne viennent pas spontanément. En fait c'est récent pour nous de faire la promotion des dispositifs de la Région. Ce n'est pas à nous de payer la communication de la Région de manière institutionnelle je crois ? » [Coordinatrice PEE – Lot D]

Des objectifs loin d'être atteints sur certains territoires

La cartographie ci-dessous met en lumière **les différentes dynamiques d'ouverture du dispositif selon les lots**. Sur nos territoires d'évaluation, entre septembre 2019 et février 2021, le taux de remplissage des parcours destinés aux allocataires du RSA s'échelonne entre 11 % et une saturation totale du bon de commande¹. Au total, **sur 15 territoires (parmi 23), moins de 50 % des places ont été occupées**.

L'expérimentation ne prévoyait pas de valorisation du temps de développement d'un nouveau partenariat pour toucher ces publics, plus ou moins nouveau pour les organismes de formation. L'ouverture du PEE aux bénéficiaires du RSA leur a pourtant demandé un important effort de diversification de leur réseau partenarial pour toucher de nouveaux orienteurs. Alors que les Missions locales représentaient jusqu'alors l'écrasante majorité des prescriptions vers le dispositif lorsqu'il était destiné aux seuls jeunes, son ouverture aux allocataires du RSA a nécessité de se tourner vers d'autres acteurs. Or, comme nous l'avons souligné, le paysage des acteurs qui accompagnent les allocataires du RSA est complexe, variable d'un département à l'autre. L'accompagnement peut être réalisé par les équipes du département, par des opérateurs dans le cadre des PDI, par les Plie dans certains cas etc. En l'absence de définition concertée d'un public cible ou de partenaires pertinents, les organismes de formation ont dû improviser pour la construction des partenariats.



Les organismes de formation rencontrés lors de l'enquête de terrain ont des identités très différentes. Si tous avaient une fibre « insertion » dans leur ADN, **certains disposaient d'une très bonne**

¹ Un organisme a pu aller au-delà de la part des 10% des parcours réservés aux allocataires du RSA dès la première année de l'expérimentation. Cela s'explique par le fait qu'une partie des allocataires du RSA ont été enregistrés sur un bon de commande jeunes, cumulant ces deux statuts.

connaissance des acteurs de l'accompagnement des bénéficiaires du RSA (parce qu'ils portaient par ailleurs une action dans le cadre du PDI, ou qu'ils avaient récemment collaboré avec le conseil départemental sur un autre projet de formation par exemple). Forts de cette connaissance du champ social, ils ont pu rapidement développer des stratégies de recrutement du public pour déjouer les freins institutionnels rencontrés.

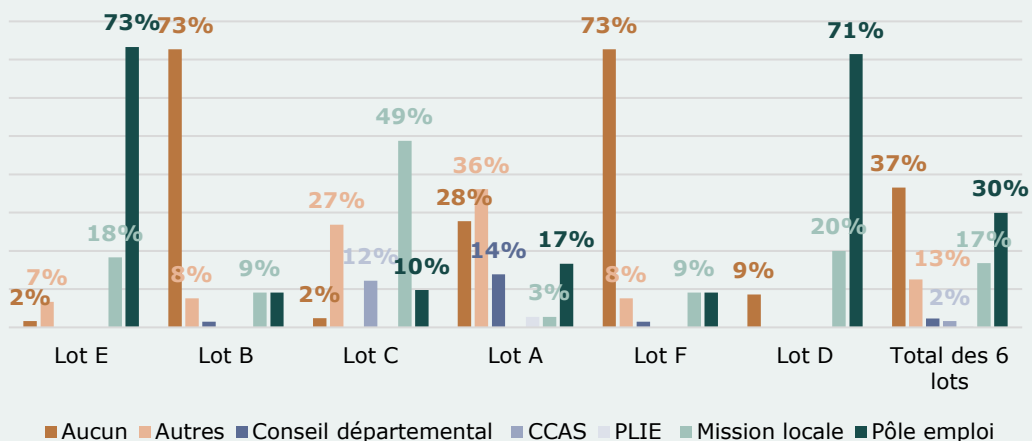
Encadré. Acteurs orienteurs par lot

Le tableau ci-dessous détaille l'origine de la prescription par type d'acteur pour chacun des lots concernés par l'évaluation. Par exemple, selon les territoires, Pôle emploi peut ainsi représenter plus de 70% des prescriptions, quand sur d'autres sa part s'élève à moins de 10%.

Ce travail mené plus globalement à l'échelle des départements a montré l'absence de logique à l'échelle départementale et une représentation très variable des acteurs du champ de l'emploi ou du social selon les territoires des lots.

Acteur orienteur par lot concerné par l'évaluation

[Source : Safir, 2019 à 2021, 304 stagiaires]



L'enquête qualitative a montré que les différentes dynamiques d'entrées tiennent surtout à la capacité de l'organisme de formation à développer des stratégies de « *sourcing* » pour faire entrer les allocataires du RSA dans le PEE. Face aux faibles flux de prescription émanant des acteurs accompagnant ce public, les organismes de formation se sont tournés vers les partenaires de leur réseau (ou leurs propres services en interne). Certains organismes ont également mobilisé des acteurs du champs de l'hébergement, des associations caritatives travaillant avec ce public, des services pénitentiaires etc. **Les organismes n'ont cependant pas tous adopté la même stratégie**, et la répartition des acteurs à l'origine de la prescription varie très nettement d'un territoire à l'autre. Dans certains cas, les entrées en PEE émanent quasi exclusivement de prescriptions de Pôle emploi ; dans d'autres les entrées proviennent essentiellement du bouche-à-oreille.

« **Eux en fait, [nom de l'organisme de formation], ils ont des conseillers qui travaillent sur le Plie. J'ai dit au directeur du Plie : je vais me déplacer là-bas pour leur donner envie, leur mettre l'eau à la bouche. [...] Nous, notre privilège c'est ce partenaire. C'est leur public. L'autre voie, nous [un autre service au sein de l'organisme de formation] on travaille avec le département [1] dans le cadre d'une action de remobilisation pour les**

allocataires du RSA, pour les aider à lever des freins. Quand y'a eu cette opportunité là... on s'est dit vaut mieux convaincre certains conseillers d'insertion chez nous. On a fait pas mal de réunions en interne pour faire une 1^{ère} info collective. A la base, y'avait des bénéficiaires RSA qui n'ont pas souhaité intégrer l'action car se lever le matin, le rythme est trop dur. Du coup on les prend à l'étape de fin de cette action pour qu'ils soient requinqués. » [Coordinatrice PEE – Lot A]

Partie 2. Le public du PEE-RSA : orientation et caractéristiques

Les allocataires du RSA correspondent à une population très peu qualifiée. Si la question de la formation des allocataires du RSA est peu traitée dans la littérature, l'enquête de la Drees sur les conditions de vie des allocataires de minima sociaux (Grangier, Isel, 2014) a montré que, fin 2012, près du tiers (29%) des allocataires du RSA sans emploi et à la recherche d'un emploi considéraient que l'absence de formation, de qualification ou d'expérience adéquate les empêchait de retrouver un emploi. On dispose depuis longtemps de travaux évaluatifs qui soulignent les difficultés d'accès des demandeurs d'emploi à la formation professionnelle (Fleuret et Zamora, 2004 ; Aude et Pommier, 2013 ; Ferracci, 2013 ; Blache, 2015). Le récent rapport de la Cour des comptes (2022) montre que les allocataires du RSA mettent en moyenne deux mois supplémentaires pour accéder à la formation.

La mise en œuvre du PEE-RSA prend place dans ce contexte de difficultés d'accès à la formation. La présente évaluation de l'expérimentation du PEE-RSA vise à répondre à plusieurs questions touchant à ces enjeux : Quel est le profil des allocataires orientés sur les PEE ? Présentaient-ils une forte appétence pour la formation, ou au contraire des freins importants contraignant leur projection ? Par quels acteurs ont-ils été accompagnés pour s'y inscrire ? Quelles étaient leurs motivations ? Finalement, le PEE-RSA a-t-il touché le public initialement visé par le Pic ?

Cette partie se propose d'explorer les parcours et les attentes des publics ainsi que leurs modalités d'entrée dans le dispositif. On verra que, contrairement à ce qu'on aurait pu attendre, les orientations des allocataires du RSA vers le PEE passent rarement par leur « référent de parcours ». Le système d'inscription en formation apparaît comme fortement désintermédié d'un point de vue institutionnel, reposant au mieux sur les capacités de régulation des organismes de formation eux-mêmes. La diversité des profils stagiaires touchés par l'action s'explique par des circuits éclatés et multi partenariaux. Cependant, l'analyse des caractéristiques de ces derniers montre que l'action PEE a bien touché un public particulièrement vulnérable, accédant traditionnellement peu à la formation, remplissant ainsi les objectifs du Pic.

Cette partie s'appuie sur le croisement du regard des stagiaires de PEE et de celui des professionnels « de terrain » qui les accompagnaient avant leur orientation au sein de l'action.

1. Parcours et attentes des publics en difficulté vis-à-vis de la formation

1.1. Les « inemployables » : entre parcours longs et fortes espérances

Dans un article consacré aux politiques d'insertion dédiées aux publics « *en difficulté* » ou « *éloignés de l'emploi* », parfois considérés comme plus ou moins « *inemployables* », Thérèse Levené (2011)¹ se penche plus particulièrement sur la formation destinée aux « *adultes sans qualification* ». Elle étudie les parcours et attitudes de ces publics à partir d'une enquête de terrain menée en 2009 dans deux régions (Nord Pas-de-Calais et Champagne Ardennes) auprès de centres de formation et d'adultes peu ou pas qualifiés inscrits dans ces centres.

Les stagiaires enquêtés sont peu ou pas qualifiés, souvent jeunes, chômeurs indemnisés, allocataires du RMI (à l'époque) ou même salariés. Plus de la moitié ont déjà travaillé, mais dans des emplois non qualifiés, fréquemment précaires et socialement dévalorisés. Leurs profils sont variés : jeunes et moins jeunes, mères de familles ; quelques-uns cumulent les difficultés.

Des parcours sans fin, rarement qualifiants

Levené (2011) montre tout d'abord que la formation de ces publics s'inscrit souvent dans un « **parcours sans fin** », une majorité (51 %) des adultes enquêtés n'en étant pas à leur première action de formation et près du quart ayant déjà suivi une formation dans le même centre de formation. Les actions de l'offre de formation concernées ressemblent déjà aux modules du le PEE-RSA : savoirs de base (principalement pour les personnes illettrées), actions de socialisation ou de mobilisation (pour les jeunes de moins de 25 ans), actions d'orientation tournées vers la définition d'un projet professionnel, et actions pré-qualifiantes. D'une durée de 3 à 6 mois, ces actions ne débouchent sur aucun diplôme ni aucune certification. Elles ne construisent pas réellement de parcours mais permettent des réinscriptions pour progresser dans les acquisitions. Ainsi, « *la réinscription fait (...) partie du processus de formation* » (p. 55) et il n'est pas rare que des stagiaires entreprennent plusieurs remises à niveau sur les savoirs de base, correspondant à une progression dans la maîtrise des compétences en lecture et en écriture, ou qu'ils « *redoublent* » leur action de pré-qualification parce qu'ils ont besoin d'un temps d'accompagnement plus long. Toutefois, l'enquête montre aussi que les parcours suivent assez fréquemment un chemin inattendu, des actions portant sur les savoirs de base, censées être des préalables à d'autres actions, font suite à des actions de pré-qualification, ou de mobilisation, par exemple. Ces parcours peuvent répondre à une logique, notamment si des lacunes de maîtrise des savoirs de base ont été repérées lors d'une autre action de formation, mais dans certain cas, le retour à la formation se fait faute de mieux, faute d'avoir eu accès à un emploi. L'auteure conclut que les stages de formation peuvent pour certains publics constituer « *des étapes successives et non ordonnées d'un parcours d'insertion pas vraiment balisé et dont les perspectives*

¹ Levené T. (2011) « Les politiques d'insertion : quelle pertinence pour les 'inemployables' ? », *Formation emploi*, n° 116, pp. 51-67, octobre-décembre.

demeurent incertaines » (p. 56). Elles accueillent ainsi des publics en panne d'insertion professionnelle ou s'intercalent dans des parcours précaires.

Malgré des parcours scolaires difficiles, des attentes fortes vis-à-vis de la formation

Selon Levené (2011), les parcours scolaires de ces stagiaires interrogés en 2009 ont rarement débouché sur des diplômes ou des qualifications, ou alors ceux-ci ont été acquis à l'étranger et ne sont pas reconnus en France. Ces parcours ont souvent été interrompus, soit en raison d'évènements familiaux, soit en raison d'une situation d'échec. Ils sont d'ailleurs peu nombreux à conserver de bons souvenirs de leur expérience scolaire.

Pour autant, **ces stagiaires expriment des attentes fortes vis-à-vis de la formation**. Ils la considèrent souvent comme un préalable à l'emploi (devant y mener), d'autant plus qu'ils disposent de peu d'expérience professionnelle... et au risque de s'exposer à des déceptions. Ceux qui ont une expérience professionnelle en attendent plus souvent un gain en autonomie (par exemple par l'apprentissage de la lecture). L'accès à la formation est aussi souvent synonyme d'accès à un revenu : si l'accès à un revenu est rarement évoqué comme une motivation pour se former, cela devient une préoccupation en fin de formation. Enfin, la formation est perçue comme un facteur de changement (et un espoir de vie meilleure) ainsi que comme un moyen de se socialiser, notamment pour des mères de famille qui ont élevé leurs enfants ou pour des chômeurs vieillissants. C'est enfin un moyen de satisfaire un « *besoin d'être utile* ».

Des attentes qui exposent aux déceptions

Posant la question de savoir si les dispositifs de formation peuvent répondre aux attentes des stagiaires ou « restaurer leur employabilité », l'auteure répond plutôt par la négative, ce qui la conduit à critiquer la pertinence des formations proposées et des ressources consacrées aux politiques de formation. Selon elle, « *la circulation observée de l'un à l'autre des dispositifs, les attentes exprimées et les espoirs déçus, révèlent un réel décalage entre les intentions politiques et les moyens mis en œuvre* » (p. 65). Si la formation peut offrir un moment de répit aux stagiaires par l'occupation et la rémunération qu'elle procure, c'est au risque d'en faire des « *stagiaires permanents* », enfermés dans une succession de formations considérées comme des préalables incontournables à la qualification et à l'emploi.

1.2. Malgré des difficultés sociales, une forte appétence pour la formation

Des mères souvent contraintes par les difficultés à combiner famille et formation

D'après les référents rencontrés, les difficultés à faire entrer les allocataires du RSA dans le PEE tiennent au fait qu'une forte proportion d'entre eux se déclare indisponible pour s'inscrire sur une action de formation à temps plein. **L'absence de mode d'accueil des enfants représenterait une des difficultés les plus fréquemment évoquée par les femmes dans des foyers monoparentaux**, mais également par les femmes en couple avec enfants. Les difficultés d'insertion liées à l'insuffisance des modes d'accueil sont bien connues. Pour autant, peu de réponses existent aujourd'hui pour les résoudre.

Chiffres clefs

22 % des allocataires du RSA sont des parents seuls et **19 % des parents en couple**

Près d'un.e stagiaire du PEE sur 5 (18 %) est chef.fe d'un foyer monoparental

De nombreuses stagiaires rencontrées lors des entretiens sous forme de récit de vie disent avoir été dans cette situation d'« indisponibilité » à un moment de leur parcours. Certaines ne se sentent pas prêtes à s'investir activement dans un parcours d'insertion avant que leur dernier enfant entre en maternelle. Les mères de familles nombreuses tendent quant à elles à repousser ce moment à l'âge où leurs enfants présentent un minimum d'autonomie, au début de l'adolescence, ce qui entraîne des périodes d'inactivités très longues. Elles l'expliquent par deux difficultés qui se combinent : l'absence de mode d'accueil et la faiblesse de l'attractivité de la reprise d'un emploi, compte tenu de la nature des métiers auxquels elles peuvent prétendre. **La reprise d'un emploi ou d'une formation**

à temps plein est perçue comme particulièrement contraignante : en l'absence de place en crèches, le recours à une assistante maternelle est trop coûteux pour ces familles qui ne peuvent avancer les salaires des professionnelles. De plus, les emplois visés par ces femmes sont le plus souvent peu qualifiés et peu rémunérés, fréquemment à horaires variables ou atypiques. De leur point de vue, le niveau de salaire ne permet pas toujours une hausse significative de leur niveau de vie par rapport au fait de percevoir seulement le RSA tout en complexifiant énormément le quotidien. Leurs emplois demandent en effet de jongler avec les contraintes du quotidien, notamment sur les horaires qui précèdent l'ouverture ou suivent la fermeture de la crèche ou de l'école (avant 8 heures le matin ou après 18 heures le soir), ce qui peut représenter un coût.

« Ça a mis du temps pour moi quand j'ai compris qu'il fallait que je laisse mes enfants à la garderie le soir après l'école. Il fallait payer la cantine aussi le midi Donc déjà financièrement, c'était un coût. Et puis avant je laissais pas mes enfants. Ça j'ai dû prendre sur moi. Ça a été une charge en plus. Moi j'ai 3 enfants, si on compte plus les repas plus le gazole pour venir, avec ces frais, en formation ou en emploi, on n'est pas gagnants. Ça nous coûte presque. Après je me dis c'est quand même bien... J'ai envie de retravailler mais faut vraiment avoir envie. » [Stagiaire – Lot A]

Encadré. Les modes de garde à destination des parents en insertion

D'après l'enquête Drees sur les modes de garde, seul 12 % du public bénéficiant d'une place dans un établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE) est en recherche d'emploi. Les familles monoparentales, actives ou non, représentent 12 % du public quand elles comptent pour 25 % des familles au total¹.

Il existe plusieurs dispositifs d'aide à l'accueil du jeune enfant à destination des mères isolées, qui demeurent insuffisants à couvrir les besoins. L'aide à la garde d'enfant pour parent isolé au chômage (Agepi), une aide ponctuelle financée par Pôle emploi, ne permet pas de couvrir les frais sur toute la durée d'une formation PEE. Les crèches labellisées à vocation d'insertion professionnelle (Avip) ne proposent que peu de places en région parisienne. La dernière enquête de la Cnaf réalisée en 2019 estimait qu'il existait 46 crèches labellisées (dont 38 en Seine-Saint-Denis ou à Paris)². Enfin, selon les territoires, les conseils départementaux ont pu ponctuellement mettre des aides en place.

¹ Enquête mode de garde 2013 réalisée par la DREES (en cours d'actualisation pour l'année 2020 au moment de la formalisation du livrable).

² Données issues du rapport Evaluation de la gouvernance et de l'opérationnalité des crèches Avip, Asdo Etudes et Laurent Fraisse, 2022.

Pour certains allocataires, une urgence à travailler, ... mais une appétence fréquente pour la formation confirmée

Les prescripteurs soulignent aussi qu'une partie des allocataires accompagnés poursuit prioritairement l'objectif d'un retour rapide à l'emploi, même peu qualifié, pour des raisons financières. L'étape de formation est alors considérée comme une perte de temps face à la situation d'urgence dans laquelle se trouvent les allocataires, d'autant que le parcours PEE n'est en lui-même pas qualifiant, d'une durée relativement longue et peu incitatif financièrement. Si l'action ouvre droit à une rémunération de la Région, le caractère différentiel du RSA fait que cette rémunération n'a souvent qu'un faible impact sur le niveau de revenus des stagiaires.

Pour autant, **ces difficultés des publics les plus vulnérables ne suffisent pas à expliquer la faible prescription constatée pour l'ensemble des allocataires du RSA**. Les entretiens avec les prescripteurs comme avec les stagiaires soulignent la forte appétence de nombreux allocataires pour les dispositifs de formation ou d'insertion, même à temps complet – y compris parmi ceux qui n'avaient pas été orientés vers le champ dit professionnel (*voir la partie typologie des publics*). C'est donc du côté de l'organisation de l'orientation et de la prescription des formations qu'il convient de se tourner pour expliquer les difficultés à mobiliser les allocataires du RSA pour les faire entrer dans le PEE.

2. Une orientation faiblement intermédiée

2.1. Une figure de « référent » RSA peu identifiée par les stagiaires

Chiffres clefs

3 % des orientations émanent de référents du champ social (département, PLIE, CCAS)

Les **prescriptions émanant du champ social** (en incluant le Plie et les CCAS) **ne représentent que 3% des orientations** et seulement 2 % émanent des Départements. La plupart des allocataires du RSA entrant dans le dispositif s'y sont orientés eux-mêmes. Une diversité de facteurs entre en jeu pour expliquer ces résultats : l'ineffectivité de l'accompagnement pour une partie non négligeable du public ; le manque d'accompagnement et les représentations des travailleurs sociaux

quant à la formation ; ainsi qu'une communication déployée peu adaptée dans le cadre de l'expérimentation.

Les interlocuteurs départementaux reconnaissent que **le droit à l'accompagnement de l'ensemble des allocataires du RSA tel que prévu par la loi de 2008 n'est pas mis en œuvre faute de moyens**. En l'absence de ressources pour accompagner tout le public, **cela revient à prioriser l'accompagnement pour certains types de publics selon des segments**, en fonction des priorités politiques décidées par chacun des départements. C'est par exemple régulièrement le cas des « nouveaux entrants » dans le dispositif.

« L'offre d'accompagnement est largement en deçà des besoins. On compte environ 250 conseillers pour 50 000 allocataires. Cet exercice de comptage on l'a fait un peu au doigt mouillé car c'est tout confondu entre les effectifs de conseillers du département, de Pôle emploi, des associations Mais on voulait voir ce que pesait le nombre de public RSA par rapport au nombre de conseillers. Ça donne un aperçu de l'écart : aujourd'hui l'accompagnement est très théorique. Aujourd'hui, des publics, je dirais qu'on en a perdu un sur deux ... voir deux sur trois. » [Direction de l'insertion – conseil départemental territoire 7]

Il n'est donc pas surprenant qu'une partie importante des stagiaires accompagnés sur le champ social n'identifient pas leur « référent » ou déclarent ne bénéficier d'aucun accompagnement quand la fréquence de rencontre est extrêmement faible et les rendez-vous sont davantage assimilés à des temps de suivi à dominante administratif. Un nombre important de personnes rencontrées avaient effectué des démarches afin de trouver une action de formation auparavant, mais sans succès faute d'appui. Il faut également noter qu'il est possible qu'en l'absence de fiche de liaison l'organisme de formation ne soit pas informé d'une prescription, ou que des stagiaires aient été orientés par un référent social sans être en mesure d'expliquer à quelle institution celui-ci appartenait. Les stagiaires ont souvent une mauvaise connaissance des acteurs institutionnels, surtout lorsqu'ils font l'objet d'un « multi suivi » du fait des problématiques rencontrées, brouillant encore la lisibilité de l'accompagnement (suivi à la fois par Pôle emploi, par des assistants sociaux, de la Caf et/ou du département ou par des associations, au titre de l'insertion mais aussi du logement, etc.).

« J'ai pas de référent. C'est censé être la Caf ? J'ai eu une assistante sociale dans le département C'est pas toujours elle que je vois, ça change. Je peux rester un an sans la voir. Des fois tu vas là-bas tu parles de tes problèmes et il ne se passe rien. La

formation, c'est une cousine qui m'en a parlé, qui avait un ami dans la formation. Moi je cherchais une remise à niveau. J'ai cherché seule pendant des mois. Je suis même allée à la mairie je me suis inscrite. Mais c'était deux jours le mardi et le jeudi, de 18h à 20h. J'ai cherché, j'ai demandé.... Mon assistante sociale m'a jamais parlé de formation ... » [Stagiaire - Lot C]

Des travailleurs sociaux peu aculturés au monde de la formation professionnelle

Chiffres clefs

40 % des allocataires du RSA orientés sur un parcours social ont signé un contrat d'engagement réciproque (CER)

Notre terrain auprès des référents du champ social interrogés – même s'ils prescrivaient peu sur PEE – a permis d'analyser leurs difficultés à orienter les allocataires du RSA. Ils déplorent avant tout le **manque de temps qu'ils peuvent consacrer à l'accompagnement des allocataires du RSA sur un volet insertion**.

Les difficultés de mobilisation sur PEE font d'ailleurs plus globalement écho à celles rencontrées pour la mobilisation des allocataires sur toute l'offre d'insertion en général, quelle que soit sa nature, même départementale. Au manque de temps à consacrer pour l'accompagnement des allocataires du RSA (parfois rencontrés une fois tous les 6 mois, voire une fois par an), s'ajoute le fait que les travailleurs sociaux de polyvalence travaillent majoritairement sans mandat (et donc avec un nombre de personnes suivies potentiellement très important). Ils admettent prioriser d'autres champs qu'ils considèrent plus urgents que l'insertion : l'accès au logement, l'enfance en danger, l'accès aux soins etc. **La part de contractualisation des CER (contrat d'engagement réciproque) est d'ailleurs particulièrement faible en Ile-de-France (40 %)** et varie fortement selon les départements (de 17 % à 59 %)¹, suggérant des disparités territoriales dans l'accompagnement des allocataires du RSA et un accompagnement certainement de faible intensité.

« Nous on n'est pas des spécialistes, on est des généralistes, on traite de tout. Mais du coup on ne peut pas tout maîtriser. En général nous on a entre 100 et 150 dossiers, dont, allez, peut-être 15 qui sont RSA. Dont peut-être quelques-uns qui peuvent correspondre au PEE. Les personnes ont le reçoit, tchak, ça dure X minutes, il faut que ça aille vite, on pare à l'urgence... » [Assistante sociale de polyvalence – Lot C]

Les travailleurs sociaux apparaissent peu sensibilisés sur les champs relevant de la formation ou de l'emploi, traditionnellement en dehors de leur champ d'action. Dans un environnement multi-dispositifs, il est rare que les professionnels disposent d'une bonne lisibilité de toutes les actions mobilisables. Même quand elles ne sont pas concurrentes et présentent des formats différents, les formations poursuivent souvent des objectifs qui peuvent sembler très similaires. Elles sont souvent présentées dans les mêmes termes, qui finissent par être galvaudés et banalisés aux yeux des professionnels (par exemple, l'argument vantant la présence d'un « accompagnement global »).

Pour orienter leurs publics vers les dispositifs de formation ou d'insertion, les travailleurs sociaux doivent donc s'appropriier ces dispositifs, qui s'avèrent souvent techniques et complexes à appréhender. La difficulté à s'appropriier les dispositifs existants est souvent soulignée même par les professionnels ayant une spécialisation insertion (conseillers en insertion professionnelle par exemple), mais dans une moindre

¹ Données issues de l'enquête OARSA 2019 menée par la Drees.

mesure. En l'absence d'une bonne appropriation de l'action, de ses objectifs et de ce qui y est travaillé très concrètement, les travailleurs sociaux se trouvent en difficulté pour orienter leur public vers le PEE.

Un certain nombre d'entre eux considèrent d'ailleurs qu'ils doivent s'engager auprès des personnes qu'ils accompagnent sur la qualité de l'action vers laquelle ils les orientent, et évitent pour cette raison les prestations qui leur sont inconnues.

« Ce qui se passe sur mon territoire : j'ai tellement de choses. C'est une richesse mais j'ai pas eu à orienter vers le PEE. Très honnêtement je vais privilégier ceux que je connais le plus, car j'ai pas eu le temps d'investiguer le reste, et je me vois mal orienter sur une action où je connais pas les professionnels, le contenu très précisément, j'aurais peur de mettre en difficulté une personne déjà en difficulté ... » [Conseiller insertion dans un espace départemental – Lot F]

Encadré. Une question centrale au cœur des expérimentations du Service public de l'insertion et de l'emploi (Spie)

L'exemple des démarches entreprises par un département francilien dans le cadre des expérimentations du Service public de l'insertion et de l'emploi est intéressant. Sur ce territoire où les allocataires du RSA représentent environ 15 personnes sur les 100 qui composent les « portefeuilles » des travailleurs sociaux de la polyvalence, **le département a fait le choix de mettre en place une équipe dédiée de professionnels ayant une formation initiale de conseiller en insertion professionnelle** (avec un conseiller insertion dans chacune des unités territoriales du département) pour accompagner de façon prioritaire les nouveaux entrants au RSA orientés sur le champ social. Cela permet d'avoir un interlocuteur référent sur ces questions dans les unités territoriales et ainsi de favoriser un partage de culture professionnelle et une montée en compétence des travailleurs sociaux de la polyvalence relatives aux dispositifs de l'emploi et de la formation.

Il y a donc un paradoxe des politiques d'insertion. L'offre existante peut être riche du point de vue des parcours d'accompagnement collectif, à la fois qualitativement et quantitativement. Elle est déployée grâce à différents financements étatiques, régionaux, départementaux et communaux. Mais la faiblesse des ressources dédiées à l'accompagnement individuel de « droit commun » par un référent travailleur social, susceptible de tenir le rôle essentiel de médiation vers l'offre, limite considérablement la mobilisation de celle-ci.

« Nous, on accompagne 1 800 bénéficiaires du RSA à la place du Département de [nom du département]. Franchement la première explication aux faibles prescriptions, c'est quand même que les travailleurs sociaux ils sont tellement débordés par les personnes en file active qu'ils ne peuvent pas tout maîtriser en termes d'information... à force de pas vouloir payer de l'accompagnement qualitatif on a les résultats. » [Association financée dans le cadre du PDI et orientant des publics – Lot F]

Des représentations à déconstruire ?

Une autre piste d'explication a été évoquée par plusieurs acteurs rencontrés, qui font l'hypothèse d'une réticence des travailleurs sociaux à orienter des personnes sur les actions de formation, même sur des parcours comme le PEE qui permettent pourtant d'accompagner les personnes pendant la formation sur

leurs difficultés sociales. De leur côté, de nombreux stagiaires rencontrés dans le cadre de l'étude ont déclaré avoir été en demande de formation et avoir dû se débrouiller eux-mêmes, faute de soutien.

« Soit y'a très clairement une posture professionnelle des travailleurs qui est dans la toute-puissance et le moi je sais en décidant à la place des gens qu'ils ne sont pas prêts. On a organisé à plusieurs reprises plein de réunions pour les travailleurs sociaux du secteur. Y'en a une qui a osé me dire clairement 'Ah non mais la personne ça fait trop loin'. Mais excusez-moi, il est où le problème de mobilité ? C'est 10 minutes en bus ! Je leur dis allez-y, prescrivez et on verra ! Au pire la personne ne vient pas à l'information collective, ou ne vient pas après le sas, ça peut être un support pour eux, pour identifier le frein et s'en servir d'outil pour travailler l'accompagnement. En plus on a de très bons résultats de placement et on les sort d'une stigmatisation, d'un problème, qui n'est pas la personne ! » [Coordinatrice PEE – Lot F]

De fait, les référents évoquent fréquemment la crainte d'une « mise en échec » des personnes accompagnées, qui ne seraient selon eux pas prêtes à s'inscrire sur une action de formation telles que le PEE. Ces personnes seraient selon eux surtout confrontées à différents « freins périphériques » prioritaires, comme le mal-logement, les contraintes de santé ou les contraintes familiales, ou encore ne disposeraient pas des savoirs ou savoirs-être requis pour se former. **Il est délicat de faire la part des choses entre ce qui relève d'obstacles avérés à l'entrée en formation et de stéréotypes des travailleurs sociaux.** C'est cependant souvent une représentation très linéaire et « séquentielle » de l'insertion qui prédomine, avec l'idée que l'insertion professionnelle se travaille seulement après la résolution des « freins sociaux » (ou « périphériques ») – alors même que de nombreuses personnes insérées dans l'emploi sont elles-mêmes confrontées à de telles difficultés.

« Ce qui me bloque un petit peu quelque part c'est la mobilisation de la personne. Je peux avoir pleins d'idées, plein de dispositifs... Si le public ne se mobilise pas... j'avais des craintes d'aller trop vite et gâcher la chance de la personne si elle était pas prête. Le PEE pour moi ça demande une préparation et un investissement de la personne. Or j'ai des publics avec des freins qui sont assez bloquants, qui permettent pas que la personne puisse se poser sur son projet. Si y'a des freins financiers, ou de logement par exemple... Elle n'a pas cette force pour s'engager pour un projet pour elle car elle pare à l'urgence alimentaire ou autre. Je veux pas les mettre en échec. Il faut être super vigilant à la mise en échec. On peut malencontreusement la provoquer si on n'évalue pas assez la mobilisation de la personne, créer une situation d'échec alors qu'on voulait faire le contraire. » [Travailleur social en espace départemental – Lot F]

Des difficultés liées à la communication déployée lors de l'expérimentation

La nature hybride des parcours PEE complexifie la communication sur l'action. **Les professionnels rencontrent souvent des difficultés à comprendre que le PEE se situe au croisement d'une action d'insertion et d'une action de formation.** Le dispositif continue à être dépeint comme une action de formation (dans le vocabulaire utilisé, les objectifs poursuivis, etc.) alors qu'il s'agit aussi d'un accompagnement renforcé. Soumis à des contingences politiques, ce dispositif a en effet beaucoup évolué dans ses objectifs (du moins ceux communiqués sur le papier). Initialement destiné à un public jeune

« désinséré », il s'est orienté avec l'évolution de son cahier des charges vers une action visant à permettre à des publics adultes en difficulté de retrouver rapidement un emploi. Mais dans les faits, l'action comporte beaucoup une dimension d'accompagnement sociale ou « socioprofessionnelle ».

« En fait PEE ne ressemble pas forcément à ce qu'il y a sur le papier. PEE c'est de la remise à niveau et de l'élaboration de projet professionnel. Après, les pouvoirs publics selon les politiques veulent plus ou moins bouger le curseur, plutôt insertion ou emploi... Je trouve ça hypocrite. Avant c'était moins marqué dans le cahier des charges et on mettait des professionnels spécialisés pour les besoins de ce public. » [Coordinateur du dispositif - Lot C]

Une séance d'observation réalisée lors de la présentation de l'action par l'organisme de formation mandataire à des partenaires prescripteurs, essentiellement des travailleurs sociaux de la polyvalence du département, est à ce titre révélatrice. La présentation du PEE a permis de lever les malentendus entre travailleurs sociaux et formateurs, ces derniers utilisant un vocabulaire qui a paru abscons aux premiers. Le discours n'a pas permis concrètement de donner à voir l'accompagnement réalisé et le public visé du point de vue de la cadre présente ce jour-là :

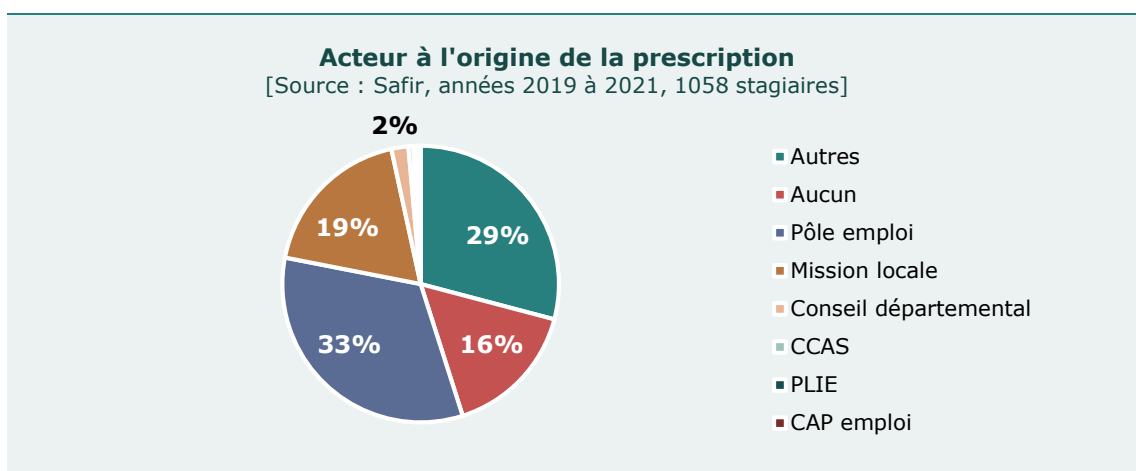
« Certains organismes ont eu du mal. Le flyer n'était pas adapté. Je leur ai demandé de refaire les flyers de présentation... Même les conseillers acco glo [accompagnement global de Pôle emploi], ça ne leur parle pas tant que ça. M. [nom du coordonnateur PEE] est un peu hors-sol. Personne ne comprend sinon c'est quoi un Tic ? Le Com ? Le Ran ? Faut donner des exemples, nous on est des généralistes, alors qu'en plus en fait on découvre que c'est bien adapté à notre public ! Les formatrices ont des discours beaucoup plus accessibles, dans l'opérationnel, elles sont plus concrètes et plus claires. Il faut être dans les outils pédagogiques, comment on s'y prend avec ce type de public. Peut-on avoir des photos de comment c'est un plateau technique par exemple ? » [Responsable insertion du département présente lors de ce temps d'informations – Lot C]

2.2. Une part importante d'entrées relève d'acteurs hors SPE ou d'un auto-positionnement

Une majorité des entrées en PEE sont intervenues à la suite de l'orientation d'un acteur « autre » que les référents RSA désignés ou acteurs du service public de l'emploi (SPE), ou via une présentation spontanée des allocataires du RSA lors des séances d'informations collectives.

Des circuits d'entrée multi-partenariaux

L'enquête a montré que la forte proportion d'orientations hors référent social correspond à des situations où les personnes sont accompagnées par un autre organisme de formation ou par une structure d'insertion proche de l'organisme de formation (une association financée dans le cadre du PDI ou de l'insertion par l'activité économique, ou encore du champ de l'hébergement, etc.). La connaissance de l'action par le bouche-à-oreille (proches, réseau amical) ou les propres recherches du stagiaire concernaient également un nombre non négligeable de situations.



La stratégie de mobilisation des bénéficiaires a souvent fait l'objet d'une réflexion des organismes de formation. **Elle consiste à chercher à orienter les personnes sur le PEE au moment où elles sont déjà actives et en situation de valorisation** (dans un dispositif préparatoire ou d'insertion), plutôt que de passer par le « filtre » des référents sociaux accompagnant les publics. En effet, si l'action PEE se révèle exigeante du fait de sa durée et de son rythme pour des publics fragiles et éloignés de l'emploi, elle correspond bien aux parcours de personnes ayant déjà connu une première étape de mobilisation. Ainsi, plusieurs stagiaires rencontrés lors de l'étude avaient été orientés alors qu'ils bénéficiaient déjà d'un accompagnement renforcé par une structure financée dans le cadre du PDI ou par un Plie. L'action PEE constitue ainsi une suite de parcours à laquelle ces stagiaires n'auraient pas accédé s'ils n'avaient pas bénéficié de cet accompagnement.

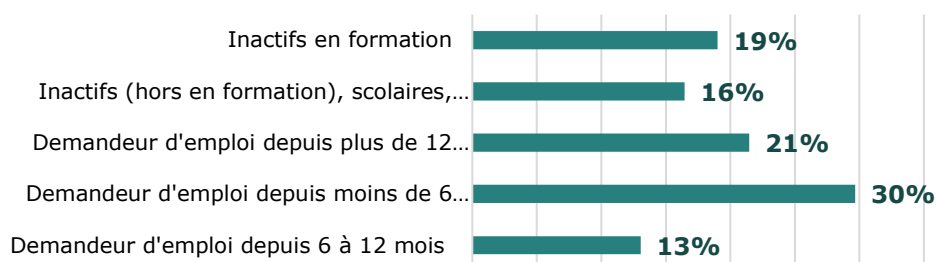
« J'ai rejoint le groupe en octobre 2020. Je suis partie de la [nom d'une action du PDI] car c'est ma conseillère qui m'a dirigé pour faire cette formation pour préparer le projet professionnel qui m'intéresse : la coiffure. Je suis arrivée ici en 2013. Je suis arrivée sans papiers. J'ai eu mon premier enfant, de nationalité française, après j'ai eu ma carte de séjour en 2016. Ça a été une longue galère, mon mari voulait pas que je travaille... Ca faisait 4 ans, je m'imaginai pas m'inscrire en formation, mais ma conseillère elle est juste à côté d'ici, elle m'a poussée pour je m'inscrive ici. » [Stagiaire – Lot A]

Le PEE, un dispositif de plus dans une chaîne de dispositifs de formation

Plusieurs stagiaires rencontrés avaient été orientés par un organisme de formation ou par une association portant une autre action du programme régional de formation, notamment après l'action Compétences de base professionnelles (souvent elle-même précédée d'une formation de l'Ofii) ou après une action dans le cadre du PDI. **PEE représente alors une nouvelle étape du parcours de formation des publics.** Les données disponibles concernant la situation à l'entrée dans l'action corroborent cette hypothèse : **20% des stagiaires se trouvaient en formation avant leur entrée dans PEE**, part à laquelle il faudrait ajouter les stagiaires qui bénéficiaient d'un accompagnement individuel renforcé dans le cadre d'une action de remobilisation mais qui n'ont pas nécessairement été identifiés comme étant « en formation ». On retrouve ici des stagiaires inscrits dans un enchaînement de dispositifs d'insertion et de formation, « *un parcours sans fin* », pour reprendre les termes de Thérèse Levené (2011).

Situation du stagiaire lors de l'entrée dans le parcours

[Source : Safir, années 2019 à 2021, 1 058 stagiaires]



2.3. Une prescription largement « désintermédiée » au niveau régional

Une prescription par les organismes de formation prestataires

L'inscription de certains allocataires du RSA dans un enchaînement de prestations ne découle pas de la réflexion d'un référent qui maîtriserait les différentes étapes d'un parcours plus global. C'est plutôt le fruit des initiatives et des partenariats créés par les organismes de formation dans l'objectif de faire entrer davantage de public en formation. Néanmoins, cet enchaînement d'étapes dans les parcours a tout de même fait l'objet de réflexions stratégiques sur certains territoires, notamment de la part de Pôle emploi et de la Région. **Ces réflexions ne sont d'ailleurs pas propres au seul dispositif PEE mais concernent plus généralement le parcours des personnes en recherche d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion.** C'est par exemple ce que nous explique le référent formation d'une direction territoriale de Pôle emploi, qui identifie qu'il est bien plus efficace de proposer une suite de parcours à une personne pendant sa mobilisation sur une action :

« Nous on travaille beaucoup avec le [nom opérateur]. Régulièrement on travaille sur les suites de parcours – c'est un peu notre sujet. Le meilleur moment pour proposer une suite de formation à quelqu'un, c'est pendant qu'il est en formation. Chez nous ce changement de mentalité doit arriver, il est accompagné par nos référents formation. Mais ce qu'on a constaté, c'est que chaque opérateur de formation a tendance à travailler sur son dispositif. Par exemple moi [nom d'autre opérateur] y'a pas d'interprescription. A la fin de la prestation vous retournez dans votre agence. Nous on essaie de dire pendant une action compétences de base : on propose à des organismes de venir sur place proposer plusieurs dispositifs de formation pré-qualifiants, certifiants qui correspondent aux besoins du public. Pendant la formation, on se rend compte que des freins se lèvent car la personne est dans une situation de valorisation ; c'est le moment de construire. » [Réfèrent formation DT PE - Territoire 1]

La Région peu active pour faciliter l'orientation vers le PEE

La Région apparaît peu active dans la prescription du PEE. Si elle fait un peu d'information auprès de structures qui accompagnent des allocataires du RSA, elle tend à laisser aux organismes de formation la tâche de rechercher eux-mêmes les stagiaires à positionner sur le PEE. Pour faire connaître le dispositif et mobiliser des stagiaires, **les organismes de formation doivent ainsi sortir du modèle de**

l'orientation par un référent « prescripteur » et sensibiliser largement les structures au contact des allocataires du RSA.

« On essaie également de nouer un partenariat avec les structures d'insertion. On essaie de développer ce volet. Ce n'est pas évident. Je travaillais avec eux sur les emplois tremplins. Ils ont parfois du mal à lâcher leur salarié, il y a un travail important à faire sur ce point de vue-là. Car ils se disent ils sont mis à disposition chez un particulier. On a beaucoup de bRSA qui pourraient venir d'un chantier sur PEE. [...] Peut-on faire un plan d'actions pour rechercher les associations qui accueillent les RSA ? On en a beaucoup : le secours catholique, les restos du cœur... Tous ces organismes qui les aident. Il faut prendre contact avec eux pour faire connaître notre dispositif. Et on fait des informations collectives réservée aux RSA sur ces lieux. Comme ils sont déjà dans l'accompagnement c'est le bon moment de les sensibiliser aux parcours de formations grâce à cet intermédiaire. [Chargé de mission – Conseil régional IDF]

Certains partenaires de la Région, à commencer par les départements, estiment (et regrettent) qu'en **l'absence de concertation entre les intermédiaires de l'insertion et de l'emploi (les référents prescripteurs) et les organismes de formation**, il ne puisse y avoir de ciblage pertinent du public à prioriser sur le PEE.

« La région ne se préoccupe pas du dernier kilomètre pour utiliser son offre à bon escient. Il faut que les intermédiaires de l'emploi se parlent, les opérateurs et les référents. On en est à choper sur internet des contacts... Par exemple, nous on a trois PEE. On ne les connaît pas, qu'est-ce qu'on fout ? A la limite sur leurs gros marchés, qu'ils ne veuillent pas s'embêter... Mais là, le rôle des départements était clairement fléché ! C'est symptomatique de notre relation partenariale... » [Direction de l'insertion – conseil départemental territoire 7]

Un débat récurrent : libre orientation des personnes ou prescription ?

Le problème des prescriptions n'est pas nouveau dans le champ de la formation professionnelle. Il a même donné lieu à des dispositifs spécifiques dits de « sourcing » pour faciliter l'entrée en formation d'un public jeunes notamment, comme l'appel à projet « Invisibles » dans le cadre du Pic. De tels dispositifs de *sourcing* soulèvent cependant un certain nombre de questions – voire suscitent des craintes des acteurs sur le terrain.

Les entretiens et les temps d'observation en instances partenariales nous ont permis d'assister à des débats récurrents : faut-il favoriser le libre positionnement des stagiaires, même lorsque l'action n'est pas adaptée pour eux et risque d'entraîner un abandon ? Faut-il au contraire rendre obligatoire la prescription, au risque de perdre une partie des candidats potentiels ? Le fait d'ouvrir la possibilité aux organismes de formation de s'auto-adresser des stagiaires ne risque-t-il pas de se faire au détriment de la pertinence de l'orientation ?

Notre étude de l'expérimentation PEE suggère pourtant qu'il serait délicat de resserrer la focale de la prescription, compte tenu de la faiblesse des orientations par les référents. L'auto-positionnement des publics, qui n'arrivaient parfois pas à accéder à l'offre de formation malgré des demandes répétées, autorise leur inscription « sans filtre ». L'accès à PEE fait parfois l'objet d'une stratégie réfléchie de la part du public (voir la partie typologie). **En parallèle, le format en consortium des prestataires du PEE,**

qui favorise la coopération entre organismes de formation et la conception de parcours ajustés, permet d'atténuer les risques d'orientations inadaptées. Ces derniers disposent généralement d'une bien meilleure connaissance des dispositifs de formation professionnelle qu'en ont les acteurs orienteurs, ce qui peut permettre une réorientation efficace. En outre, le sas d'entrée dans le parcours permet aux organismes de formation d'effectuer un travail de ciblage des besoins des personnes et de les réorienter éventuellement sur une offre plus pertinente, même si ce travail de ciblage et de réorientation n'est pas reconnu ni rémunéré en tant que tel dans le dispositif – nous y reviendrons.

« J'ai eu une importante déperdition depuis l'ouverture aux adultes, j'ai beaucoup de personnes dont la pièce d'identité n'est pas valide par exemple. On a des gens qui arrivent vers le PEE mais qui ne parlent pas français. Il y a un dispositif Compétences de bases en amont, d'une manière générale je réoriente sur Compétences de base. Tout ce travail d'analyse et de réorientation des gens n'est pas pris en compte, n'est pas visible. » [Référénte du Sas – Lot E]

Encadré. Le taux de déperdition

Entre la réalisation de l'information collective et les parcours engagés, on observe **un taux de déperdition** (tout public) **de 28% en 2020**, contre 23% en 2018. Le taux de déperdition entre le SAS d'entrée et les parcours s'élève lui à 12%, contre 9% en 2018 avant le début de l'expérimentation. Les outils de suivis de la région ne permettent pas de distinguer le taux de déperdition pour les allocataires du RSA spécifiquement.

3. Typologie des publics : une grande diversité de profils

3.1. Un dispositif qui touche le public visé par le Pic

L'action touche une majorité de femmes souvent dans un foyer monoparental, les stagiaires présentent un niveau de qualification très peu élevé, et une partie importante d'entre eux ont été exposés au chômage de longue durée et cumulant des difficultés sociales. L'analyse des profils des stagiaires au RSA permet de faire apparaître plusieurs spécificités fortes du public concerné par le parcours :

- Les femmes sont surreprésentées (à la fois par rapport à l'ensemble du public RSA et par rapport aux autres stagiaires inscrits dans un PEE).
- Même si le PEE touche une part non négligeable de personnes de plus de 40 ans (27 %), les jeunes allocataires du RSA (moins de 30 ans) sont très présents dans le dispositif.
- Les allocataires du RSA sont particulièrement exposés à un certain nombre de difficultés sociales (monoparentalité, personnes sans domiciles fixe). Les personnes de nationalité étrangères sont également largement surreprésentées.
- Le niveau de formation des allocataires du RSA est faible, mais reste assez similaire à celui du reste des stagiaires inscrits dans le PEE. Alors que les jeunes étaient plus souvent inactifs ou en formation à leur entrée dans l'action, les allocataires du RSA étaient souvent au chômage de longue durée.

	Public francilien allocataire du RSA	Public RSA entré sur PEE	Public hors RSA entré sur PEE
Genre			
Hommes	49%	38%	51%
Femmes	51%	62%	49%
Age			
Moins de 25	3%	13%	
Entre 25 et 29	16%	27%	
Plus de 30	30%	32%	
Plus de 40	22%	18%	
Plus de 50	19%	8%	
Plus de 60	11%	1%	
Conditions de vie			
Seul avec enfant	22%	17%	5%
Sans domicile fixe	ND	28%	14%
Niveau de diplôme			
Niveau 1	ND	29%	25%
Niveau 2 (ex Vbis)		12%	14%
Niveau 2 (ex VI)		19%	14%
Niveau 3 (ex V)		19%	22%
Niveau 4 (ex IV)		15%	22%
Niveau 5 (ex III)		3%	2%
Niveau 6 (ex II)		3%	1%
Niveau 7 (ex I)		1%	0%
Nationalité			
Français	ND	35%	50%
Étranger hors UE		60%	39%
Étranger UE		5%	11%
Situation à l'entrée			
Demandeur d'emploi depuis moins de 6 mois	NC	30%	25%
Demandeur d'emploi depuis 6 à 12 mois		13%	8%
Demandeur d'emploi depuis plus de 12 mois		21%	4%
Inactifs (hors en formation), scolaires, retraités		16%	25%
Inactifs en formation		19%	37%

3.2. Des difficultés langagières de plus en plus prononcées au cours de l'expérimentation

Plusieurs organismes de formation ont noté un glissement dans l'orientation des stagiaires au cours de l'expérimentation, et seraient de plus en plus concernés par l'entrée d'étrangers ayant de fortes difficultés langagières. Bien qu'ils aient parfois déjà bénéficié d'autres formations en Français (via l'Ofii, ou Compétences de base), certains stagiaires du PEE atteignent à peine le niveau A1.1 pourtant requis à l'entrée des parcours PEE.

Cette fréquence des difficultés en français se serait notamment accrue lors de l'ouverture du PEE à l'ensemble des publics adultes, une part importante des conseillers de Pôle emploi utilisant cette action avant tout pour sa visée linguistique. **Ces conseillers n'identifient pas toujours d'actions de formation alternatives aussi structurantes que celles du PEE ou estiment que l'offre existante est insuffisante pour couvrir les besoins particulièrement importants en Ile de France.** Ils

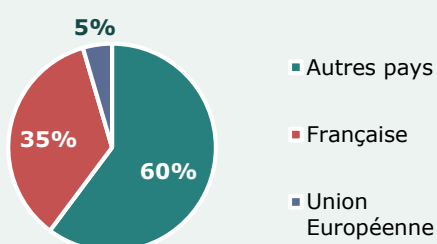
estiment nécessaire pour les demandeurs d'emploi d'obtenir un niveau de français supérieur au A1.1¹, même pour occuper des postes peu qualifiés dans des secteurs en tension. Ils jugent que les exigences de maîtrise du français ont augmenté pour ces métiers (comme typiquement, dans le secteur du nettoyage).

Sur les lots où les flux d'entrées le permettaient, des groupes de niveaux homogènes ont été créés pour regrouper les stagiaires par type de besoins, notamment langagiers. L'augmentation de la part des publics maîtrisant mal la langue dans les parcours PEE a pu se traduire par l'embauche de nouveaux formateurs avec des formations spécifiques en Français langue étrangère (Fle), les professionnels initialement positionnés sur le PEE étant rarement outillés ou formés pour donner ce type de cours. Dans les organismes de formation n'ayant pas mis en place de parcours dédiés, **la grande hétérogénéité des niveaux entre stagiaires peut affecter la dynamique de groupe car les modules savoirs de base occupent une place prépondérante**, au détriment du travail sur le projet professionnel. Le format collectif ne permet pas d'individualiser suffisamment les apprentissages.

« C'est compliqué de mélanger migrants et non migrants. Quand il y a une trop grande hétérogénéité de niveaux, il faut les séparer et pas les mélanger. Lui [nom du formateur] fait des sous-groupes sur les alphas pour du renforcement Fle. Il soulage les trois autres formateurs, pour les faire progresser en Français. Il les prend en 6 mois sur le linguistique... Lui fait 28 heures par semaine, il fait Fle [Français langue étrangère], Fos [français sur objectifs spécifiques] pour les métiers concrets, Civi et Alpha pour les analphabètes. Normalement ils sont A1.1 mais ils sont limites. En 6 mois, on les passe en A2 et B1, donc il y a des gros progrès vers l'autonomie. Mais le public est très hétérogène... Après, ils peuvent intégrer une formation dans le parcours de leur choix. Ils font des stages ici et parfois ils sont embauchés. Pour les adultes FLE je pense qu'il n'y a pas assez de formation pour eux. » [Formateur PEE – Lot F]

Encadré. La nationalité des stagiaires

[Source : Safir, 1058 stagiaires, années 2019 à 2021]



Même si cela ne préjuge bien sûr pas de leur niveau de maîtrise de la langue, il est intéressant de noter **que les stagiaires sont majoritairement de nationalité étrangère (65%)**. Aucun indicateur dans Safir ne permet cependant d'approcher le niveau de langue des stagiaires.

¹ D'après le site service-public.fr, le niveau A.1 correspond aux « utilisateurs élémentaires ». Autrement dit, ce sont des personnes qui : comprennent et utilisent des expressions familières et quotidiennes ainsi que des énoncés très simples qui visent à satisfaire des besoins concrets ; savent se présenter ou présenter quelqu'un ; peuvent poser à une personne des questions la concernant et répondre au même type de questions ; communiquent de façon simple si l'interlocuteur parle lentement et distinctement et se montrent coopératifs.

Plusieurs témoignages lors des entretiens avec les prescripteurs montrent qu'une partie des conseillers rencontrés ont fini par considérer que **les parcours PEE étaient avant tout destinés à des publics de niveau A1.1, et non plus accessibles à partir de ce niveau** et plus largement ouverts à des personnes rencontrant d'autres types de difficultés d'insertion.

« Le PEE, ce que j'en ai retenu c'est une nouvelle offre pour les personnes qui ont des difficultés linguistiques et qui ont besoin d'être aidées pour leur projet professionnel. C'est la conjonction entre projet professionnel et la linguistique ; pour quelqu'un qui a vraiment besoin d'accélérer, il lui faut un apprentissage du français efficient avec pas mal d'heure de cours et en parallèle des heures sur le projet avec des stages. [Enquêteur : vous orienterez quelqu'un sans frein de Français ?] Non c'est vrai que je l'ai plus vu d'abord comme un parcours linguistique, je ne vais pas orienter dessus une personne qui a juste une problématique de projet. Ça je vais le travailler avec elle, ou alors d'autres dispositifs qui existent. » [Conseillère Pôle emploi – Lot F]

Cela renforce alors le mécanisme de « glissement » du public observé sur plusieurs territoires. **La forte hausse de ces prescriptions est probablement symptomatique de besoins peu ou pas couverts pour toute une partie du public francilien, bien que ce constat soit difficilement objectivable.** Sans régulation de la part de la Région, ce glissement de PEE présente cependant le risque qu'un public « chasse l'autre » (celui avec des besoins de remobilisation), en dénaturant en partie les objectifs de l'action. Sur une partie des territoires, les référents ont d'ailleurs cessé d'utiliser le dispositif pour un public avec d'autres besoins, ne le jugeant plus adapté.

3.3. Typologie des stagiaires rencontrés

Les publics entrés sur les actions PEE ont des profils hétérogènes, moins en termes de degré « d'éloignement de l'emploi » (tous sont allocataires du RSA, une grande majorité ne dispose que d'un très faible niveau de diplôme) que par **la diversité de leurs motivations à s'inscrire sur le dispositif et les types de difficultés qu'ils rencontrent dans leurs parcours.** Une typologie permet de donner à voir cette hétérogénéité. Plusieurs critères ont été pris en compte afin de l'élaborer (tels que l'âge, la maîtrise de la langue et l'ancienneté de l'inactivité), mais également ceux qui nous paraissent les plus clivants, comme la motivation pour rejoindre le PEE et les attentes exprimées sur les impacts du passage par le PEE.

Les mères de familles ayant connu une longue période d'inactivité : sortir de l'isolement

Cette catégorie concerne plutôt des **femmes entre 40 et 60 ans, peu ou pas diplômées**, se considérant elles-mêmes comme très éloignées de l'emploi. Elles sont inactives depuis au moins 5 ans ou n'avaient jamais travaillé, si ce n'est ponctuellement ou de manière informelle. Généralement **mères au foyer depuis des années**, ces femmes s'occupaient de leurs enfants et de leur famille, par choix ou par contrainte. La plupart d'entre elles sont de nationalité étrangère d'un pays hors de l'Union Européenne. Elles maîtrisent assez bien le français, et ne considèrent pas leur niveau de langue comme un obstacle majeur à l'obtention d'un emploi. À la suite d'une séparation avec leur conjoint ou de l'obligation pour ce dernier d'arrêter de travailler (problème de santé), le foyer bascule au RSA. Ces femmes peuvent être

difficiles à faire entrer en formation : elles cumulent des difficultés de différentes natures : manque de solution pour la garde des enfants, âge, problèmes de santé mais également manque de confiance en soi.

« Moi je suis restée à la maison avec les enfants. J'ai essayé de travailler pour sortir mon mari de la situation dans laquelle il était. Je devais travailler pour qu'il ait des papiers. J'ai travaillé de 1999 jusqu'à 2001, pendant trois ans. J'ai travaillé un peu dans une association, en coup de main, du repassage. Après j'ai travaillé dans un collège comme aide cuisinière, le temps qu'ils accordent les papiers à mon mari. Après j'ai été au chômage pendant longtemps. J'ai pas trouvé le travail, j'étais femme au foyer. »
[Stagiaire – Lot B]

« Ça faisait 20 ans que je n'avais pas travaillé. Enfin, pas travaillé, j'ai élevé quatre enfants quand même. A quatre, c'est un travail un temps plein (*rires*) ! J'ai voulu me concentrer sur leur éducation. Et maintenant je suis toute seule, mon mari est parti [...]. Je suis pas encore prête à travailler, je le sens mais ça viendra. Si je reprends, je prends un temps partiel peut être ? Je gère un peu la maison. J'ai encore deux enfants à la maison. C'est pas facile le travail, huit heures devant des machines, c'est physique. Je l'ai fait... j'ai fait l'entretien des locaux. Faut s'y préparer : d'où les stages. » [Stagiaire - Lot A]

Après avoir passé du temps au foyer, elles souffrent d'un manque de confiance en leurs capacités ainsi qu'en leur possibilité de retrouver un emploi. Elles cherchent à travers l'action PEE à retrouver du lien social, briser leur isolement et se réadapter à un rythme qui pourrait les mener vers l'emploi. Elles n'expriment aucune crainte quant à la durée de l'action et sont même volontaires pour s'inscrire plus longtemps sur un parcours de ce type. Elles n'ont pas été orientées par leur référent RSA, mais par le Plie, une association ou un autre organisme de formation avec lequel l'organisme mandataire du PEE a pu tisser des liens de partenariat. Elles étaient pour la plupart déjà dans une forme d'accompagnement renforcé qui leur a progressivement permis d'envisager la reprise d'une action plus tournée vers l'emploi. Le PEE constitue donc pour elles une suite de parcours.

« Elle m'a dit est-ce que tu connais l'organisme [nom de l'organisme] à [nom de la ville] ? Elle m'a dit t'inquiètes pas, ils vont t'appeler, tu vas trouver des gens de ton âge tu vas améliorer ton français. Quand je la voyais je lui disais que je souhaitais devenir assistante sociale. Elle me demandait si je voulais travailler. J'ai dit j'ai passé toute ma vie sans travailler et là vous me proposez. Quel patron va accepter une dame de mon âge ? Elle m'a dit 'tu parles bien Français, mais tu as besoin d'aller à l'extérieur', j'ai trouvé ça bien. » [Stagiaire – Lot B]

Exemple de parcours. Nesrine, 56 ans – Lot A

Nesrine a 56 ans et vit en banlieue parisienne. Elle a eu quatre enfants, dont deux se sont mariés et deux vivent encore avec elle. Elle a travaillé ponctuellement avant d'avoir des enfants, en faisant de la vente sur des marchés. Elle a passé plus de vingt ans « chez elle » car elle a fait le choix de se consacrer à leur éducation.

Maintenant que ses enfants ont grandi, Nesrine souhaite entamer une démarche pour retrouver un emploi. Après avoir été suivie par une association et avoir entamé une formation de remise à niveau, elle a été orientée sur l'action PEE par sa conseillère de l'association.

L'entrée dans l'action s'est avérée un peu difficile pour elle, car elle avait l'impression de « tout recommencer ». Après tant de temps passé à la maison, sortir de chez elle était un effort. L'action PEE lui a permis de se réadapter peu à peu à un rythme « d'activité ». Elle considère cette action comme une étape avant de pouvoir se lancer dans une recherche d'un emploi. Nesrine a défini un projet professionnel : elle souhaite travailler dans la restauration collective scolaire où les horaires sont compatibles avec ses obligations familiales. Grâce à l'action PEE, elle a pu effectuer un stage de trois semaines dans une cantine, ce qu'elle a apprécié.

Nesrine a appris à écrire une lettre de motivation et à travailler son CV, ainsi qu'à utiliser les outils informatiques, ce qu'elle n'avait jamais fait auparavant et qui lui procure une grande satisfaction. Être intégrée à un groupe lui fait du bien, et elle apprécie la mixité avec des jeunes. Elle se sent poussée par les formateurs, qui la motivent en lui faisant prendre conscience de ses capacités. « *Ils disent qu'on est capable de faire les choses. Élever ses enfants c'est du travail aussi. C'est vraiment des moteurs pour nous* ».

Nesrine est très satisfaite de cette action. Elle se sent utile et sent qu'elle a davantage confiance en elle. Elle considère ne pas être prête à reprendre un emploi à temps plein tout de suite, mais elle déclare que l'action l'a beaucoup aidé à se « réhabituer à travailler ».

Les non-francophones : améliorer leur niveau de Français pour accéder à un emploi plus qualifié

Les stagiaires de cette seconde catégorie sont tous de nationalité étrangère. Ils ne possèdent aucun diplôme reconnu en France et maîtrisent très mal la langue française. La plupart sont en France depuis plusieurs années. Leurs parcours d'emploi sont discontinus, ils peuvent avoir travaillé ponctuellement mais généralement de manière non déclarée. Ils ont en général déjà suivi des cours de français, avec l'Ofii, dans le cadre de cours municipaux ou sur l'action Compétences de base, mais ils recherchent une formation plus approfondie.

Considérant leur niveau de français, à la limite de l'A1.1, comme un réel obstacle, ils se projettent dans des emplois peu qualifiés (hôte de caisse, agent d'entretien, agent de restauration, ADVF, etc.). Ils souhaitent néanmoins, via la formation et l'amélioration de leur niveau de français (voire l'obtention d'un titre professionnel), pouvoir prétendre à des postes moins précaires que ceux occupés par le passé (notamment dans le secteur du ménage). Leur difficulté à communiquer complique leurs démarches administratives. Leurs relations peuvent être compliquées avec les travailleurs sociaux, dont ils ont du mal à se faire comprendre. Ils disent d'ailleurs n'avoir pas de référent RSA ou ne l'identifient pas, et considèrent la fréquence de leur accompagnement comme trop faible, en particulier sur le volet professionnel.

« Je vois personne... J'ai un problème j'ai cherché de l'aide, à la Caf... Je suis partie là-bas j'ai dit j'ai besoin d'assistance pour trouver un emploi. On peut pas voir les gens comme ça à cause du Covid. Je ne savais pas à qui m'adresser... » [Stagiaire – Lot E]

« Quand tu vas voir l'assistante sociale, on te dit non tu ne connais rien, on s'occupe pas de toi. On ne nous considère pas. Par exemple on te donne une feuille que tu dois remplir. On dit mais on parle pas français... ils disent pousse toi sur le côté, ça c'était à la Caf. Je suis pas inscrite chez Pôle emploi. L'assistante sociale a dit je dois pas m'inscrire là-bas car je suis au niveau du RSA. Moi je connaissais pas... Pôle emploi, le Conseil départemental tout ça... » [Stagiaire – Lot C]

Leur réseau personnel et leurs proches jouent un rôle déterminant pour leur orientation sur l'action PEE, en leur permettant de contourner le manque de référent. Une grande partie de ces stagiaires est en effet passée par un ami ou un membre de la famille pour intégrer l'action. Ils peuvent également avoir été orientés par leur conseiller Pôle emploi qui considère l'action comme une formation pertinente pour améliorer la maîtrise du Français.

« Ma cousine m'avait dit ça : comme je travaille pas... ah va t'inscrire. On est parties ensemble. J'ai fait ça pour avancer un peu. Je veux avoir du travail. On l'a fait ensemble. C'est bien pour parler Français, pour écrire bien. C'est intéressant. »
[Stagiaire – Lot A]

« Quand tu n'arrives pas à lire tu ne peux rien faire. C'est vraiment pénible. Je voulais une formation. Ils ont cherché ils n'ont pas trouvé, c'est mes copines qui m'ont conseillé de convenir ici. Au Conseil départemental, comme ça changeait tous les jours les gens, au lieu d'aller les déranger... » [Stagiaire – Lot C]

« La formation c'est une cousine qui m'en a parlé, qui avait un ami dans la formation. Moi je cherchais une remise à niveau. J'ai cherché seule pendant des mois. Je suis même allée à la mairie, je me suis inscrite. C'était deux jours le mardi et le jeudi, de 18h à 20h... J'ai cherché, j'ai demandé... Mon assistante sociale m'a jamais parlé de formation. Je cherchais de mon côté » [Stagiaire – Lot C]

La motivation pour entrer dans le PEE tient donc avant tout aux cours de Français proposés dans ce cadre. Les personnes considèrent que l'apprentissage de la langue est indispensable pour pouvoir retrouver un emploi. Les femmes, expriment souvent un sentiment d'isolement, sont également motivées par la socialisation, le fait de rencontrer des personnes dans la même situation qu'elles.

Exemple de parcours. Vanina, 46 ans – Lot C

Vanina a 46 ans, est d'origine camerounaise et vit avec sa fille de 13 ans. Elle est arrivée en France en 2004, sans aucun diplôme. Sa situation n'a été régularisée que 13 ans après, en 2017, car sa fille disposait de la nationalité française. Avant d'obtenir ses papiers, Vanina a travaillé de manière non déclarée en gardant des enfants et en réalisant des heures de ménage. En 2017, elle s'est lancée dans le commerce en envoyant en Afrique des produits français de parapharmacie, pendant 7 ans.

Elle s'est inscrite au RSA à la suite de difficultés administratives avec le régime social des indépendants (RSI). Une assistante sociale l'a appuyée, car elle ne sait ni lire ni écrire en Français. Elle a suivi des cours avec l'Ofii, mais cela n'a duré que quelques semaines. Vanina a des problèmes de santé qui l'empêchent de faire des heures de ménage. Elle souhaite faire une formation pour être caissière.

Vanina ne connaît pas le nom de son référent RSA actuel, elle ne l'a jamais rencontré et ne connaît pas les différents organismes vers lesquels elle pourrait se tourner. Elle n'a pas trouvé d'intermédiaire qui l'oriente vers une formation pour apprendre le français et trouver un emploi, et se sent abandonnée par les services sociaux. « *On ne nous considère pas. Quand tu vas demander on te dit non tu connais rien, on s'occupe pas de toi* ». Elle est entrée sur l'action PEE grâce aux recommandations de ses amies.

Elle est très satisfaite de l'action PEE qui lui a permis de faire de nombreux progrès. Elle arrive désormais à lire certains mots et à utiliser les chiffres. Vanina souhaite prendre le temps qu'il faut pour arriver à

maîtriser les bases du français avant d'envisager de trouver un emploi. « Ici si tu ne lis pas... tu peux rien faire. Même la garde d'enfants tu peux pas faire ». Vanina se sent écoutée et soutenue au sein de l'action PEE, par les formateurs et par les autres stagiaires. Elle apprécie la remise à niveau et le travail autour des techniques de recherche d'emploi.

Les réfugiés : retrouver un emploi le plus vite possible

Les stagiaires de cette catégorie sont tous de nationalité étrangère hors Union Européenne. Ils ont obtenu le statut de réfugié politique, à une exception près. Ils maîtrisent plus ou moins le français, et expriment une certaine urgence à trouver un emploi. Ils ont généralement enchaîné des situations compliquées et temporaires, que ce soit en termes de logement ou d'activité/formation. Ils ont vécu des situations difficiles dans leur pays d'origine et font part de leur détresse lors de l'entretien. Depuis leur arrivée en France, ils ont cherché du travail mais sont bloqués par leur non-maîtrise de la langue, leur âge, leur manque d'expérience ou des problèmes de santé. Ils cherchent à « redémarrer leur vie » le plus vite possible en trouvant un emploi. Leur situation, qu'ils jugent souvent désespérée, pèse sur leur moral. La plupart ont déjà suivi des cours de français, à l'Ofii puis dans des cours communaux ou associatifs. Contrairement aux « non-francophones » de la catégorie précédente, qui sont dans une logique de parcours (d'abord travailler les difficultés en langue, puis l'emploi), les personnes de cette catégorie espèrent trouver un emploi avant tout.

« Je suis allé à Pôle emploi pendant beaucoup de temps, j'ai demandé à travailler mais on m'a dit j'ai besoin d'apprendre le français. Je suis allé à la classe pour apprendre le français. Dans le refuge où j'étais, personne ne parlait français avec moi donc il y a eu peu de progression. Je veux plus progresser. Je n'ai pas de job et ça fait trois ans et je n'ai rien. J'ai beaucoup de problèmes... Ici, même si je n'ai pas encore trouvé du travail je veux apprendre le français. Si je n'ai pas ça... je reste chez moi dans ma chambre. C'est compliqué. Je n'en dors pas de la nuit. » [Stagiaire – Lot E]

« La première chose, c'est travailler. Toucher le RSA et rester avec les associations c'est pas mon objectif, je veux pas rester trop longtemps. Beaucoup de gens qui ont besoin, si je peux laisser ma place ça sera très bien. » [Stagiaire – Lot D]

Ces publics ont tous été orientés sur le PEE par Pôle emploi. Ils étaient déjà inscrits comme demandeurs d'emploi et dans une démarche active de recherche d'emploi avant leur entrée sur l'action. Majoritairement inscrits dans des parcours de courte durée, ils sont surtout motivés par les expériences professionnelles que permet le PEE à travers les stages, mais ils identifient également la formation en français comme un avantage. Ils espèrent une action « coup de poing » leur permettant de combler rapidement leurs lacunes, et de déboucher sur l'emploi. Ils ne cherchent pas à « formaliser un projet professionnel » et se déclarent prêts à se saisir d'opportunités d'emploi, peu importe le secteur.

« I want to have experience, I will soon get job if I have experience. I think I should more focus on doing stage and improving speaking skills (Je veux avoir de l'expérience. J'aurais vite un emploi si j'ai de l'expérience. Je pense que je devais me concentrer sur le fait de faire des stages et d'améliorer mes capacités à parler). » [Stagiaire – Lot D]

« Je veux trouver un boulot. Peu importe. A l'hôpital ou ailleurs, l'hôtellerie, comme réceptionniste [...] Pour moi c'est flou mon avenir professionnel... c'est urgent le boulot et après je ferai mes projets... » [Stagiaire – Lot D]

Exemple. Anil, stagiaire du lot E

Anil est arrivé en France il y a 3 ans. Il a obtenu le statut de réfugié politique. Il vit seul dans un foyer depuis son arrivée en France. Dans une grande précarité, il s'appuie sur un réseau d'entraide constitué de natifs de son pays d'origine.

Il a bénéficié de cours de français à l'Ofii et dans un autre organisme de formation, ce qui lui permet de valider un niveau A.2. S'il exerçait un métier dans son pays d'origine, il ne possède aucune équivalence de diplôme et peine à valoriser des compétences acquises en France. C'est son conseiller Pôle emploi qui lui a suggéré de s'inscrire sur le PEE. Sa motivation est de trouver un emploi. Il cherche également un appui administratif pour obtenir une reconnaissance de travailleur handicapé. Il n'identifie aucun référent social, le seul intermédiaire institutionnel qu'il identifie est la Caf, mais n'y trouve pas l'aide attendue.

Ses recherches infructueuses d'emploi pendant les 3 dernières années l'ont plongé dans une grande situation de détresse. Il a très peu confiance en lui et doute de trouver un jour un emploi. Malgré les appuis de l'organisme de formation, il peine à trouver un stage. Il est prêt à explorer des secteurs professionnels très différents, du moment qu'il trouve un emploi.

Les jeunes à la quête d'une formation qualifiante

Les stagiaires de cette catégorie sont plus jeunes que les autres. Ils ont une vingtaine ou une trentaine d'années et sont relativement plus diplômés, avec un niveau BEP, Cap ou bac professionnel. Après plusieurs expériences professionnelles infructueuses et une orientation scolaire qui leur a semblé subie, ils souhaitent se reconverter vers un métier qui leur plaît davantage. Ils poursuivent un projet professionnel précis, mais rencontrent des difficultés à accéder à la formation ou l'apprentissage, soit parce que leur projet n'est pas considéré comme valide faute d'expérience professionnelle suffisante, soit parce qu'ils ne trouvent pas d'employeur pour leur apprentissage, soit encore parce qu'ils ne peuvent financer la formation souhaitée.

Ces publics déclarent vouloir se servir de l'action PEE comme d'un tremplin pour renforcer leur projet. Ils sont généralement orientés vers des parcours thématiques ou en projet professionnel. Leur choix d'entrer dans l'action PEE résulte pour certains d'entre eux d'une stratégie en amont de l'action, mais les entretiens laissent entendre en creux qu'ils ont réalisé l'apport potentiel de ces parcours une fois accompagnés.

« J'avais un projet de base. J'ai toujours été... j'ai toujours aimé les animaux, et j'en ai toujours eu. J'avais jamais vu ça comme un métier, plus une passion. Je viens de Cuba avec une ferme. C'est plus un hobby. J'ai fait un test nature et animaux. Mon conseiller Mission locale, il est top. En moins d'un mois il a trouvé la formation et s'est investi. » [Stagiaire – Lot E]

« J'aimerais refaire un CAP pâtisserie mais en alternance. Mais vu mon âge c'est trop cher, ils me refinancent pas le Pôle emploi, faut que je trouve un patron plus une école. Mon référent me dit j'ai des adresses, j'y suis allée mais à cause de mon âge... j'ai même envoyé des mails mais c'est compliqué pour la rentrée » [Aminata, stagiaire – Lot E]

Les personnes de cette catégorie sont orientées sur l'action par divers acteurs. Certains, très autonomes, ont été orientés par leur référent Pôle emploi, d'autres par un formateur de l'organisme de formation dans

lequel ils effectuent leur parcours PEE. Plusieurs, parmi les plus jeunes, auparavant suivis par une Mission Locale, ont été orientés sur l'action PEE par cette structure, qui continue dans certains cas à les suivre après leur « bascule » au RSA.

« J'étais suivie à la Mission locale. On a fait les CV, la lettre de motivation, le projet professionnel. J'étais en Garantie jeunes, oui on a fait ça en atelier. Mon truc c'était la Mission locale, ma conseillère qui s'occupe de moi. Des fois, Pôle emploi dit va voir la Mission locale car ils te connaissent bien... Là en ce moment, je vois que la Mission locale, avant c'était Pôle emploi. Y'avait une offre pour ça. Mais c'est ma conseillère de Mission locale qui m'a proposé de venir ici. » [Stagiaire – Lot F]

S'ils sont relativement autonomes dans leur recherche, ils valorisent le cadre d'accompagnement proposé pour mener à bien leur projet. **Ils envisagent le PEE comme une action qui leur ouvrira des portes**, grâce au travail sur les savoirs de base, aux certifications ou à l'expérience acquise lors des stages en entreprises, parfois grâce au réseau des formateurs. Ils espèrent par la suite pouvoir intégrer la formation qu'ils souhaitent ou être acceptés en apprentissage.

« J'ai entendu directement parler par une personne par du bouche à oreille. Je voulais vraiment rentrer dedans [PEE], en ce moment c'est difficile de trouver par soi-même un stage. De base, moi mon objectif c'est de faire un contrat de professionnalisation. Il faut faire un stage juste avant pour avoir de l'expérience, et un petit plus dans mon CV par rapport à d'autres élèves. En Covid, ils prennent ceux avec de l'expérience déjà, sauf que nous on commence. C'est bien d'avoir un stage juste avant. » [Sonia, stagiaire - Lot E]

Exemple. Sonia, 27 ans – Lot E

Sonia a 27 ans. Elle a obtenu le brevet des collèges et un BEP carrières sanitaires et sociales. Elle a travaillé pendant huit ans en tant qu'auxiliaire de vie, mais souhaite désormais se réorienter pour devenir assistante dentaire. Elle avait sollicité son conseiller Pôle emploi sur ce projet, qui lui avait conseillé de se tourner vers un autre secteur. Un nouveau conseiller lui a permis d'entrer sur l'action Prépa compétences pour tester son projet d'assistante dentaire. Il lui a par la suite présenté l'action PEE, qui lui a tout de suite plu.

Elle a développé une stratégie pour entrer en contrat de professionnalisation. L'action PEE lui permet en effet de réaliser un premier stage dans ce domaine, dont elle attend qu'il lui permette de décrocher un contrat auprès d'un dentiste et de déposer une candidature en école. Sonia est extrêmement motivée par sa recherche de stage et est autonome. Elle apprécie particulièrement l'accompagnement prodigué par les formateurs de l'organisme de formation, qui lui apportent des outils concrets pour l'orienter dans sa recherche. Grâce à cela, elle a trouvé très rapidement un stage auprès d'un dentiste.

Sonia est également sensible à la dynamique de groupe et à la variété des modules proposés. Son projet professionnel est bien défini et les prochaines étapes de son parcours sont claires. Au sein de l'action PEE, elle a pu passer des certifications comme Cléa, qui enrichissent son profil. L'entrée dans l'action PEE lui a permis de prendre conscience de ses chances de trouver un emploi en tant qu'assistante dentaire, car elle a un « bon profil » et est persévérante.

Les indécis : découvrir, souvent sans enthousiasme, de nouveaux métiers

Les « indécis » ont autour de trente ans. Le plus souvent de nationalité française, ils ont obtenu leur brevet des collèges et ne sont pas allés au-delà, ou bien n'ont pas obtenu leur diplôme. Leurs parcours sont plutôt décousus. Ils ont travaillé pendant quelques années, généralement de manière non déclarée ou en intérim. Ils ont également enchaîné des dispositifs d'accompagnement ou de formation, ou les stages dans différents domaines, sans donner suite à ces expériences disparates. Ce sont des publics qui changent régulièrement de projet professionnel. Ils adoptent une posture plutôt neutre quant à l'action PEE, ne montrant pas particulièrement d'enthousiasme. Ils peinent à avancer dans leur parcours, reconnaissant être perdus ou angoissé, et manquer de motivation.

« Je me suis inscrit ici. On m'a demandé ce que je voulais faire. Rien m'a trop donné envie de venir. Je me suis inscrit au hasard. Je suis inscrit et je suis content. Je m'attendais pas à ça. C'est beaucoup une remise à niveau en fait. Je suis pas forcément à fond. » [Stagiaire – Lot A]

Ces stagiaires ont été orientés sur l'action PEE par l'organisme de formation dans lequel ils effectuent leur stage, à la suite d'un autre type de formation suivi avant l'entrée dans l'action. S'ils peuvent estimer être un peu « par hasard » dans l'action, ils ont tissé une bonne relation avec les formateurs ou coordinateurs de l'organisme de formation, qui les ont réorientés sur le PEE pour leur permettre de finaliser leur projet professionnel et de ne pas rester inactifs. Lors de nos entretiens, les indécis rencontrés ont exprimé peu de motivation et peu d'attentes vis-à-vis de l'action PEE.

« Je suis en formation. J'avais déjà fait de la formation. Je n'ai pas de métier en tête. Celle-ci oui, elle s'est bien passée. Mais j'ai toujours pas de projet. [...] J'avais envie de faire une formation, elle [ma conseillère] m'a dit : là-dedans y'a tout – elle m'a montré les outils. J'avais envie d'avoir un diplôme... Mais là j'ai envie surtout un emploi. J'ai pas trouvé. Un moment je voulais arrêter... je lâche rien mais à force...» [Stagiaire – Lot C]

Exemple. Lina, 30 ans – Lot E

Lina a 30 ans. Elle est titulaire du brevet des collèges mais n'a pas validé son bac professionnel en vente. Elle a déjà participé à une formation pour être agente d'entretien au sein de l'organisme que celui dans lequel elle effectue son PEE, mais ce n'est plus ce qu'elle veut faire. Elle a eu quelques expériences d'emploi dans divers secteurs, toujours précaires (remplacements, intérim). Elle est suivie par une conseillère à l'Espace d'insertion de son département. Ne sachant pas réellement ce qu'elle veut faire, sa conseillère l'a orientée vers le PEE, afin de développer son projet professionnel.

Lina est satisfaite de l'action, elle cherche à apprendre des choses et apprécie l'opportunité de remise à niveau, notamment pour s'exprimer et rechercher un emploi. C'est une jeune femme timide, qui voit petit à petit les changements permis par l'action. Elle est sensible à la dynamique de groupe et gagne confiance en elle.

Lina a une idée de projet professionnel, mais n'est pas encore sûre d'elle. Elle souhaiterait travailler dans le secteur de l'accueil, à la RATP ou dans un musée, et va essayer de faire un stage dans ce domaine.

En définitive, on retrouve dans ces différents profils de stagiaires **une diversité d'attentes vis-à-vis de la formation** : celle d'une remise à niveau (notamment en français), celle d'une socialisation, celle d'un

emploi ou d'une qualification. Même les indécis espèrent quelque chose. Ces stagiaires sont aussi pour beaucoup pris dans un enchaînement de dispositifs qui peuvent sembler constituer un « parcours sans fin », pour reprendre le terme de Thérèse Levené (2011). Compte-tenu de leurs attentes et de leurs caractéristiques, on peut s'interroger sur le risque que leurs espérances soient (à nouveau) déçues à l'issue du PEE. Cependant, ces parcours présentent l'originalité de pouvoir proposer **une grande adaptabilité aux besoins du public**, ce qui en fait sa force et atténue ces risques.

Partie 3. Un dispositif transversal adapté à un public en difficulté

La transversalité des dispositifs locaux, considérée comme une solution à la complexité des problèmes auxquels sont confrontés les publics en difficulté (Heidenreich, Rice, 2016) est encouragée par la stratégie européenne dite « d'inclusion active ». Une recherche récente a mis en évidence la variété des formes que peuvent prendre les dispositifs transversaux, ainsi que les difficultés de leur mise en œuvre : ceux-ci interrogent à la fois les compétences des collectivités territoriales, la géographie des interventions auprès des publics et les compétences professionnelles des acteurs (Eydoux et al., 2018 ; Bucolo et al., 2019).

Le PEE-RSA est un dispositif de formation qui vise un public en difficulté, dont les besoins complexes appellent davantage qu'une formation classique avec un travail de diagnostic, d'orientation, d'accompagnement, de résolution de problèmes sociaux, etc. Cela fait du PEE-RSA un dispositif transversal, mobilisant une variété d'acteurs pour offrir une prestation de formation intégrée, visant à répondre à la fois aux besoins des stagiaires et aux attendus du cahier des charges de la Région Ile-de-France. Les organismes de formation, intervenant souvent depuis plusieurs années, maîtrisent particulièrement bien l'outillage de PEE.

Le dispositif relève d'un marché public, qui encourage des organismes de formation concurrents à se constituer en groupement et à coopérer pour proposer des parcours de formation adaptés aux besoins du public et du territoire. Ces groupements s'organisent de manière à mobiliser des organismes et des professionnels variés, relevant éventuellement de secteurs différents (insertion, qualification et emploi), de façon à jouer sur la polyvalence, la complémentarité des interventions et les partenariats.

Cette partie s'intéresse ainsi à la manière dont se construisent et s'organisent la « *coopétition* »¹ des organismes de formation au sein des groupements et la « *transversalité intégrée* » qu'ils mettent en place pour tenter d'assurer aux stagiaires des parcours « sans couture » et « sur mesure ». On verra toutefois que cette transversalité ne va pas de soi et soulève notamment des interrogations quant à ses modalités de financement et son modèle économique.

Elle se base majoritairement sur les entretiens avec les organismes de formation, afin de comprendre leur modèle et leurs attentes concernant les évolutions à apporter à l'action.

¹ Le terme est un néologisme qui désigne un mélange de coopération et de concurrence dans un contexte de brouillage des frontières entre le marché et l'organisation. Voir par exemple I. Bruno (2012) « Quand s'associer c'est concourir. Les paradoxes de la 'coopétition' », in F. Cochoy, dir. Du lien marchand, comment le marché fait société, Presses universitaires du Midi, Toulouse, 402 p.

1. Un modèle de « coopération » organisée

1.1. Des marchés publics sous forme de groupement, qui favorise l'élasticité de l'offre

La Région Ile-de-France recourt pour la mise en œuvre du PEE-RSA à des marchés publics et encourage les organismes de formation à y répondre en s'organisant en groupements d'organismes de formation partenaires. La gouvernance du dispositif est donc singulière : faiblement pilotée par la région, elle passe par le marché, ou plutôt le « quasi-marché ». Dans un quasi-marché, les prestations échangées relèvent de services publics ou de services d'intérêt général et restent gratuites pour les usagers ; seuls les prestataires sont mis en concurrence, organisée selon une logique de performance. Dans le cas du PEE-RSA, le marché est organisé de façon à ce que les organismes de formation concurrents soient amenés à coopérer.

Présentation du modèle d'achats en groupement

Le modèle d'achat en groupement est organisé de la manière suivante : un nombre défini de partenaires se réunissent (sur les lots étudiés les groupements concernent généralement entre 10 et 15 partenaires) afin de répondre ensemble à un marché. Les consortiums sont représentés par un organisme mandataire, interlocuteur administratif et financier unique de la Région. **Ce modèle permet une simplification administrative pour les financeurs**, en privilégiant une logique globale d'achats de préférence à un système morcelé. Il est déployé sur un certain nombre de marchés du programme régional de formation.

Concernant les groupements PEE, deux particularités sont à souligner. D'une part les organismes de formation rencontrés ont le plus souvent recours à la réponse en groupement depuis plusieurs années sur différents marchés de la Région. Les acteurs constituant le groupement sont généralement inscrits dans un partenariat historique (pouvant aller jusqu'à une vingtaine d'années), et maîtrisent donc de fait l'offre de service et l'histoire des autres structures. Au sein du groupement, les particularités et marques de fabrique de chaque organisme sont ainsi reconnues.

D'autre part, la plupart des organismes ne participent pas seulement à l'action PEE mais diversifient leurs sources de financements via la réponse à de multiples appels à projets de différents financeurs de formation (Pôle emploi, la Région, les départements, l'État, etc.). **Les projets sont généralement portés par des organismes de formation mandataires ayant une longue expérience dans le secteur de l'insertion.** Les autres dispositifs les plus souvent cités sont l'action Compétences de base professionnelle de la Région Île-de-France, les marchés de l'Ofii, des actions portées par les PDI des départements, dédiées à l'insertion des bénéficiaires du RSA. La plupart des organismes de formation étaient ainsi « habitués » au public RSA au moment de l'expérimentation. Ils ont d'ailleurs été nombreux à avoir accueilli l'expérimentation avec enthousiasme, comme une évidence.

« Je suis arrivée fin 2008, mon organisme avait obtenu le marché de l'Ofii pour les primo-arrivants, et on était mandataire. On l'a été de 2010 jusqu'à 2019. Pour PEE c'est pareil, on a toujours été mandataires depuis l'existence du marché, il y a plus de

vingt ans. Ce qui s'appelait Avenir jeune, après Pôle de projet professionnel, puis PEE. Moi, le mandataire, je le connais depuis que je suis là. C'est un partenaire historique, depuis le début, peut-être plus de 20 ans. Et au fil du temps on a évolué ensemble, en général on a répondu aux mêmes marchés sur les différents territoires, on travaille au quotidien avec eux. Tout ce qui concerne les formations. [Directrice d'un organisme de formation partenaire - Lot D]

Ces éléments ont pour effet d'instaurer une confiance et une coopération entre acteurs, particulièrement intéressantes dans un contexte concurrentiel. Les partenariats solides et de longue date développés entre les organismes de formation facilitent la mise en place d'un écosystème stable dans lequel les acteurs s'identifient et se connaissent bien. Ces derniers se lient et se délient au rythme des différents appels à projet. En effet, plusieurs organismes de formation font partie de plusieurs PEE, à la fois en tant que co-traitants et mandataires, comme c'est le cas sur les lots B, D et F. Cette diversification des rôles participe à la fluidité et au bon fonctionnement des groupements, les différents organismes maîtrisant très bien les règles du marché. Les instances de régulation, régulièrement organisées pour suivre le déroulé du marché et auxquelles sont invités l'ensemble des partenaires (prescripteurs, organismes de formation partenaires, Région), participent au climat de confiance inter acteurs observé.

L'exécution des marchés se caractérise par une certaine transparence de gestion. Les pratiques divergent en fonction des lots, mais les partenaires ont pour la plupart l'habitude de se réunir en cours de marché afin d'échanger de façon collégiale sur la répartition du public et des heures à effectuer par les uns et les autres. Ces négociations concernent également la négociation du coût horaire du groupement, dès l'étape de réponse au marché. Les pratiques peuvent varier au sein des lots, mais il semble qu'un processus de concertation soit souvent privilégié entre les membres du groupe. Ce processus peut cependant prendre plusieurs formes : certains partenaires communiquent un prix plancher à leur mandataire, qui prend la décision finale ; d'autres s'entendent au moyen d'une délibération collective.

Un modèle permettant de mieux organiser l'offre de formation sur le territoire

Outre la coopération permise par le format groupement, le modèle des consortiums permet de **renforcer le maillage géographique des actions de formation**. Rejoindre un groupement permet d'atteindre une taille critique et de répondre à des besoins de formation sur des lots géographiques cohérents, en assurant une implantation territoriale en fonction de la « zone de chalandise » des différents membres. Les organismes de référence (qui accueillent des stagiaires sur un parcours long) peuvent faire appel à des partenaires en dehors des limites géographiques de leur lot pour répondre à des besoins spécifiques (comme les plateaux techniques qui ne sont présents que sur certains centres).

De plus, le modèle de groupement facilite **la mise en place de parcours réactifs**. Le processus de répartition du public suit une logique d'adaptation permanente. Les organismes mandataires prêtent attention aux capacités d'accueil de leurs partenaires, ce qui favorise une logique de solidarité permettant de lisser la charge de travail entre les partenaires. Ainsi, si la gestion des flux d'entrées et sorties permanentes demeure une difficulté, le format de groupement facilite la recherche de solutions. Cela permet d'être réactif, à l'échelle d'un lot, dans le démarrage des parcours.

Enfin, **le fonctionnement en réseau facilite les suites de parcours**. Au-delà de la spécificité de chaque organisme de formation, chaque structure qui rejoint le groupe arrive avec son histoire et ses relations partenariales, que ce soit avec des entreprises, des partenaires prescripteurs ou des organismes portant

une offre qualifiante. Le groupement devient dès lors une ressource avantageuse, notamment pour construire les suites de parcours des stagiaires. En effet, nombre d'organismes étudiés proposent, en dehors du dispositif PEE, des formations qualifiantes ou certifiantes. La fluidité des relations entre partenaires d'un groupement favorise le « placement » des stagiaires dans les solutions proposées par ces derniers. Le format consortium apparaît donc bénéficiant au public, en permettant aux organismes de formation de dépasser des relations de concurrence pour construire en coopération des parcours en fonction de leurs besoins, sans crainte de perdre leurs financements spécifiques.

« Ça nous permet d'avoir une offre élargie et au stagiaire d'y trouver son compte non seulement pour se trouver mais aussi pour trouver des solutions. Le PEE c'est un tremplin, une passerelle, pour développer ses compétences, se préparer à l'emploi, devenir adulte ou un professionnel. Nous l'objectif c'est qu'à la fin ils trouvent une solution, en emploi ou formation qualifiante et les organismes y participent par les formations qu'ils proposent, sinon tous seuls on serait incapables. » [Réfèrent PEE - lot B]

Mais une gestion administrative complexe

Si le format consortium est largement salué par les participants, quelques points de vigilance sont cependant soulignés. Du côté des mandataires, certaines structures font part d'une complexification croissante du dispositif en termes de gestion administrative et financière, qui pèse lourdement sur eux. Nos interlocuteurs mentionnent de façon récurrente une charge administrative croissante. La diversification des outils de suivi administratif de la Région, l'utilisation de bons de commande et le plafonnement des heures par stagiaires sont autant d'ingrédients de cette complexification. Depuis quelques années, les organismes mandataires sont par exemple chargés de rémunérer leurs organismes partenaires, ce qui constitue pour certains d'entre eux une responsabilité accrue. Entre la coordination pédagogique, administrative et financière, les référents PEE des organismes mandataires cumulent une charge de travail particulièrement lourde.

Du côté des partenaires, le choix du groupement, et particulièrement le choix du mandataire apparaît crucial. Certains organismes de formation insistent sur l'exigence de solidité financière du partenaire retenu, pour limiter les risques de gestion et de trésorerie (quelques-uns ayant été confrontés à des difficultés, sur des marchés autres que les PEE). Par ailleurs, quelques organismes ont souligné que le fonctionnement du sas porté par l'organisme mandataire avait pu les contraindre dans la sélection du public (en les empêchant de choisir directement leur public au niveau local). Cela s'est avéré particulièrement problématique pour des lots où les flux d'entrés sur un groupement étaient très faibles. Des pratiques de « cosourcing » ont pu être mises en place au cas par cas. Enfin, si les principes de souplesse et de transparence semblent le plus souvent régir les relations au sein des groupements rencontrés, la possibilité de négocier est cependant variable.

1.2. Un modèle qui facilite l'individualisation du contenu des parcours

La constitution en groupement est également vue comme une façon de construire une offre de formation en ciblant des compétences particulières afin de répondre à des demandes précises dans le cadre d'un marché. Rejoindre un groupement est donc synonyme d'enrichissement de l'offre de formation, via le cumul d'offres spécifiques (plateaux techniques spécialisés, projets collectifs, spécialisation dans le

numérique ou la confiance en soi, etc.). Ce fonctionnement permet de répondre aux objectifs d'individualisation des formations dans une logique d'adaptation aux profils et aux besoins des stagiaires.

Le cahier des charges : un cadrage des parcours laissant de fortes marges de manœuvres

Le cahier des charges de l'action définit le cadre des parcours PEE : une durée minimale et maximale (de 70h à 900h), la présence de certains modules incontournables, des périodes en entreprise à l'occasion de stages. Deux types de parcours sont distingués. Les **parcours « classiques »** ont pour objectif la définition d'un projet professionnel, tandis que les **parcours « sécurisés »** sont adossés à un partenariat avec un CFA et une entreprise que rejoignent les stagiaires en fin de parcours.

Le mandataire joue un rôle clé dans la réponse au cahier des charges. Reconnu par les partenaires, il s'attache à prendre en compte divers critères pour orienter les stagiaires au sein du groupement. Après avoir organisé un sas et identifié les stagiaires intéressés, l'organisme mandataire constitue des « groupes de besoins » en fonction du profil des stagiaires (difficultés en français, projet professionnel non défini, etc.). Il cherche à constituer les groupes les plus cohérents possibles, tout en prenant en compte la diversité de profils et problématiques. Une fois ces groupes constitués, le format de groupement permet de s'appuyer sur les spécificités des organismes de formation afin d'assurer un parcours adapté aux stagiaires, en fonction de leur profil et/ou de leur projet.

Encadré. Le groupement comme espace d'expérimentation dans le lot B

Au début de l'expérimentation, certains organismes de formation du groupement n'étaient pas habitués à recevoir des allocataires du RSA, et ont fait part à l'organisme mandataire de leur préférence pour le public jeune. Le mandataire a prêté une attention particulière à ne pas bousculer ces organismes dans un premier temps, en absorbant les éventuels « coûts d'entrée » liés à l'accueil de ce public lors des premiers mois de l'expérimentation. Cet exemple souligne le rôle particulier du mandataire, comme garant de l'équilibre du groupement.

Les organismes de formation disposent de marges de manœuvre importantes pour adapter les parcours. Parmi ces adaptations, on peut par exemple citer sur les lots concernés par l'évaluation :

- La majorité des organismes ont adapté la durée des parcours selon les attentes des stagiaires et leur souhait d'un retour plus ou moins rapide à l'emploi. Ces parcours peuvent par exemple être appelés les « Boost », « SOS contrats », ou renvoyer à des « tailles différentes » (parcours S, M ou XL) qui correspondent en fait à des parcours plus ou moins longs.
- S'agissant des parcours linguistiques, les organismes constituent des groupes de niveaux en fonction des difficultés linguistiques des stagiaires. Ces parcours sont généralement les plus longs, sur une durée d'environ 8 mois. Les stagiaires entrant sur un parcours linguistique doivent avoir au minimum un niveau A1.1, mais ces parcours recouvrent une diversité de niveaux. Tous les organismes de formation rencontrés insistent sur l'importance de colorer ces parcours linguistiques par le prisme de la recherche d'emploi, afin de différencier le PEE d'une formation linguistique classique. Ainsi, les différents exercices proposés revêtent une dimension professionnelle forte. Par exemple, la liste de vocabulaire à apprendre peut être orientée en fonction du projet professionnel du stagiaire.

- Pour les parcours thématiques ou parcours sécurisés, des groupes de stagiaires ayant un projet professionnel validé sont constitués. Même s'ils contiennent les différents modules « socles » du PEE, ces parcours présentent la particularité de faire intervenir des professionnels plus directement en lien avec le projet visé ou de mettre à disposition des stagiaires des plateaux techniques. Parmi les parcours thématiques, on retrouve par exemple les métiers animaliers, les métiers de l'animation, ceux de la logistique, de la sécurité, de la boulangerie pâtisserie, etc. Les parcours sécurisés ont la spécificité d'être construits par les organismes de formation en partenariat avec une ou plusieurs entreprises, avec un objectif de 100% de sorties positives comme dans le cas d'une POEC.

Encadré. L'exemple d'un parcours PEE « classique » (lot E)

Semaine 1 à 2	Modules communication (savoirs se présenter, échanger sur son projet) et bilans (mieux se connaître soi-même et réfléchir aux conditions du travail)
Semaine 3	Semaine de bilan : choisir un métier à tester en plateau technique
Semaine 4	Module cohésion d'équipe chez un partenaire
Semaine 5	Semaine de bilan : choisir un métier à tester en plateau technique
Semaine 6	Module B21 chez un partenaire
Semaines 7 à 9	Prospection d'entreprises, prospection téléphonique, travail sur le CV et la lettre de motivation, recherche de stage, débriefing
Semaine 10	Module préparation au stage chez un partenaire
Semaine 11	Recherche de stage, travail sur le projet et debriefing
Semaines 12 à 14	Stage en entreprise
Semaines 15 à 16	Coaching, bilan OASIS, recherche de solution, préparation du bilan intermédiaire
Semaines 16 à 17	Recherche de stage et coaching
Semaine 18	Module anglais suivant niveau chez le partenaire
Semaines 19 à 21	Stage en entreprise
Semaine 22	Préparation du bilan final, bilan final et recherche de solution
Semaines 23 à 24	Remise à niveau / Recherche de solutions



En centre



En entreprise



Chez un partenaire

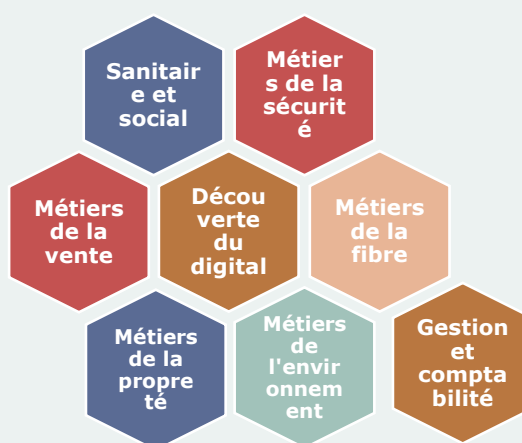
Une offre diversifiée de modules

Les parcours PEE sont donc composés d'une diversité de modules, dont une partie ont été rendus obligatoires par le marché : il s'agit du travail sur la maîtrise des outils numériques (le plus souvent par le biais de plateformes d'apprentissage où les stagiaires peuvent évoluer à leur rythme), de l'anglais et de la passation de la certification SST (voir un exemple de liste de modules proposés en annexe 3). Certains

modules composant les parcours PEE sont relativement classiques : techniques de recherche d'emploi (TRE), ateliers de rédaction de lettre de motivation et de curriculum vitae, simulations d'entretiens d'embauche, réalisation d'enquêtes métier, module de communication, périodes de stages sur le volet orientation professionnelle. Selon le niveau des stagiaires, des modules plus ou moins longs peuvent être dédiés à la maîtrise des savoirs de base : travail sur les mathématiques, le français, exercices de logique etc. Des intervenants extérieurs peuvent également être amenés à intervenir dans les centres de référence pour des modules particuliers. Les organismes de formation mobilisent parfois des assistantes sociales pour sensibiliser les stagiaires à leurs droits, ou encore des « coach emploi » utilisant des techniques de développement personnel (travail sur l'intelligence émotionnelle, intelligence technologique etc.).

Au sein des groupements, deux types d'organismes peuvent être identifiés. Certains organismes accueillent du public pour l'entièreté d'un parcours (**organismes de « référence »**), tandis que d'autres ne sont sollicités que ponctuellement, dans le cadre **de modules bien spécifiques**. Plusieurs logiques de mobilisation sont à l'œuvre au sein des groupements. Certains groupements fonctionnent principalement avec des organismes partenaires jouant un rôle de centres de référence, accueillant les stagiaires pour la totalité de leur parcours. Une fois les stagiaires orientés sur un centre, l'organisme mandataire délègue à ce dernier la constitution des parcours. D'autres groupements fonctionnent au contraire avec peu d'organismes de référence (deux ou trois) et mobilisent les partenaires du groupement de manière ponctuelle tout au long des parcours des stagiaires, afin de proposer à ces derniers des ateliers divers, adaptés à leur profil. Les membres de ces groupements disposent d'un calendrier présentant l'ensemble des ateliers mis à disposition par les partenaires sur l'année, et ont la possibilité d'y inscrire individuellement leurs stagiaires. Cette logique renforce les possibilités de l'individualisation des parcours, à l'œuvre également dans le premier modèle mais selon d'autres modalités (individualisation de l'accompagnement, des exercices proposés, des stages, etc.).

Illustration. Exemple de plateaux techniques proposés dans un lot



Des parcours suffisamment pluriels pour présenter une porte d'entrée unique et ainsi lutter contre la segmentation de l'offre

Formellement, l'action PEE a pour objectif d'appuyer les stagiaires dans la préparation ou la finalisation de l'élaboration de leur projet professionnel. Dans les faits, nous pouvons regrouper en 3 grands types les objectifs poursuivis par les stagiaires rencontrés, parfois inscrits au sein de « mêmes cohortes » :

- Des parcours visant l'élaboration du projet professionnel. Grâce aux différents modules mis en œuvre, notamment les immersions en entreprises ou sur des plateaux techniques, mais également la réalisation d'enquêtes métiers, les formateurs explorent des projets professionnels possibles pour les stagiaires. Une partie non négligeable de ce travail consiste à raisonner par élimination, en mesurant l'adéquation des compétences des stagiaires, les évolutions possibles de ces dernières et les exigences propres à chaque métier ou secteur.
- Des parcours visant l'accès à une formation qualifiante. Ces parcours peuvent ressembler aux actions de type « Prépa » (comme Prépa compétences). L'objectif est de valider un projet professionnel ou de travailler sur les savoirs de base, afin de pouvoir accéder à une action de formation plus professionnalisante. Certains stagiaires débutent des parcours PEE avec un souhait de formation déjà formulé. D'autres, qui privilégiaient initialement un retour direct à l'emploi, changent d'objectif au fil du PEE et acceptent d'envisager une étape intermédiaire de formation pour réaliser leur projet professionnel.

« J'ai beaucoup orienté des femmes qui avaient une vraie envie de faire une formation, elles disent 'je veux apprendre un métier, le ménage non c'est fini, je veux faire quelque chose de ma vie'. On constate souvent que le niveau de français n'est pas suffisant pour entrer en formation ou entrer en chantier d'insertion qualifiant. Donc des personnes qui avaient vraiment envie d'en passer par là et qui pouvaient consacrer 6 ou 7 mois à prendre des cours et pour mettre en place des objectifs... ce qui n'est pas le cas de tout le monde hein, mais quand même de pas mal. » [Conseiller accompagnement global de Pôle emploi – Lot F]

- Des parcours visant l'accès à l'emploi direct, peu importe le secteur visé même si globalement les professionnels encouragent un projet dit « réaliste ». L'objectif du retour à l'emploi est plus souvent mis en avant par le stagiaire ainsi que par le formateur. L'intérêt du parcours est alors d'offrir à ces publics fragiles un cadre structuré pour faciliter et encourager leur autonomie dans les démarches de recherche d'emploi. Cela peut déboucher sur une sortie en emploi « anticipée » (avant la fin 'théorique' du parcours) lorsqu'une opportunité se présente aux stagiaires. Le plus souvent, il s'agit de propositions de contrats à l'issue d'une des deux périodes de stage.

« Certains de nos DE [demandeurs d'emploi] ne sont pas équipés d'outils pour effectuer leurs démarches de recherche d'emploi chez eux. Pour moi il y en a qui n'ont pas d'environnement social dédié pour le projet professionnel. [Enquêtrice : vous entendez quoi par environnement social dédié ?] Un DE quand il est isolé il abandonne son autonomie, c'est-à-dire, euh, à un moment donné on perd la rigueur, on n'a pas de stratégie de recherche emploi. Le demandeur d'emploi est usé donc il ne sait pas comment faire, il est dans un esprit un peu défaitiste ou ça le fatigue au bout de 5 minutes dans son environnement. Il faut le sortir de ce cercle-là et l'orienter vers un autre environnement, plus incitatif à être actif dans ses démarches. Quand on leur donne accès à nos outils ou nos environnements de travail

ça participe à résoudre les problèmes liés à l'autonomie. Ça permet aussi de nouer des liens sociaux, d'être avec un formateur ... » [Conseiller Pôle emploi – Lot E]

Ainsi, les parcours PEE présentent l'avantage de pouvoir représenter une « porte d'entrée unique » répondant à une multiplicité de besoins, et ainsi **de ne pas participer à la une grande segmentation de l'offre existante, déjà suffisamment illisible du point de vue des acteurs.**

1.3. Un modèle adapté à la temporalité des parcours « sans couture »

Le sas, étape cruciale pour un dispositif d'entrées-sorties permanentes

Les processus d'entrée en formation se déroulent sur une temporalité très rapide : quelques jours seulement se passent entre l'orientation, le sas et l'entrée en formation. Cette rapidité est permise par le fait que les parcours fonctionnent le plus souvent en entrées-sorties permanentes et/ou que les organismes d'un groupement se répartissent les entrées selon leurs capacités d'accueil. Cette temporalité ajustable est particulièrement importante du point de vue des prescripteurs. Les personnes rencontrant des difficultés à se projeter dans un long ou moyen terme du fait de leur situation précaire ont besoin d'être rapidement mobilisées sur une action une fois « accrochées ».

Les parcours PEE présentent une spécificité : celui des jours dédiés à l'accueil des stagiaires, sous forme de « sas ». D'une durée de 3 jours environ, mêlant un format collectif et des entretiens individuels, le sas représente une **porte d'entrée unique qui peut déboucher sur une diversité de parcours (ou des réorientations), plus ou moins longs, à la suite de l'étude des compétences, des souhaits et des besoins de la personne.** Comme nous l'avons vu plus haut, des formules très différentes (thématiques, sécurisés, « boost » ou plus longs, etc.) peuvent lui être proposées.

Ce processus d'entrée en formation est le moment d'évaluation des compétences des candidats, un moment outillé par la carte des compétences, qui apparaît diversement appréciée et utilisée par les organismes de formation (voir encadré). Le sas ne comporte cependant pas de tests pour la sélection des stagiaires, mais permet d'apprécier leur niveau de français, **l'unique prérequis étant d'avoir un niveau A1.1.** Le cas échéant, le sas peut donner lieu à une réorientation vers une offre plus pertinente.

« C'est très rare de refuser des gens. A moins que vraiment ils aient été déplacés mais faut vraiment aller loin. Par exemple pour une maman on peut accepter des horaires flexibles au début, tout en faisant prendre conscience que ça sera à eux de s'adapter au monde du travail. » [Formatrice PEE – Lot E]

Enfin, **le sas joue une autre fonction essentielle, en offrant un appui administratif aux stagiaires.** Un temps individualisé avec le référent du sas permet d'organiser la collecte des différents documents administratifs nécessaires : titre de séjour, attestation d'inscription à Pôle emploi - voire accompagnement sur l'inscription quand les personnes ne le sont pas au moment de leur entrée dans l'action - etc. **C'est un temps essentiel pour un public qui maîtrise mal les différentes démarches administratives afin de sécuriser leur inscription.**

Encadré. Le regard sur la carte des compétences

Selon les organismes rencontrés, deux postures très différentes se dessinent à l'égard de la carte de compétences. Certains l'utilisent dans la perspective de mesurer les axes à travailler, de suivre la progression des stagiaires tout au long de l'action. Pour d'autres, la carte des compétences représente avant tout une charge administrative chronophage (présentation, saisie avec le stagiaire, saisie dans le logiciel de suivi), alors que cet outil n'est pas d'après eux adapté à la typologie du public. Sans surprise, selon la posture adoptée par l'organisme, les efforts pour réaliser une médiation de cet outil auprès des stagiaires sont variables.

Concernant cette fois la perception des stagiaires, la compréhension de cet outil peut être particulièrement ardue pour les personnes ayant un faible niveau de qualification et parfois d'importantes problématiques de langue. **Une majorité des personnes rencontrées ne se souvient d'ailleurs pas du tout de cette carte de compétences**, soit qu'elle ait été renseignée par les formateurs eux-mêmes, soit que les stagiaires l'aient oublié car ils y attachent peu d'importance. Cet outil particulièrement sophistiqué nécessite bien sûr un accompagnement pour que les stagiaires puissent se l'approprier. Pour des publics rencontrant des freins linguistiques importants, sa passation mériterait certainement d'être simplifiée. Pour autant, il ressort de la plupart des entretiens que **les stagiaires attachent une grande importance symbolique** à tout ce qui permet la reconnaissance et la valorisation de leurs compétences ainsi que ce qui leur permet de suivre leur progression pendant l'action.

Un rythme à temps plein généralement considéré comme pertinent

Le format de l'action à temps complet (35 heures par semaine) constitue indéniablement une épreuve pour les publics dont la durée d'inactivité est longue. Néanmoins, **les stagiaires soulignent que le fait de s'impliquer à temps plein a participé à leur remobilisation progressive**, qui s'avère finalement assez rapide (en quelques semaines). La durée relativement longue et le niveau d'encadrement soutenu proposé par le PEE est justement l'un des points forts mis en avant par les professionnels et les organismes de formation. Le format de l'action permet de remobiliser les stagiaires sur des rythmes de formation similaires à ceux d'un emploi, participant ainsi à les faire gagner en « employabilité ». C'est également cet aspect qui permet de différencier le PEE d'actions plus classiques proposées dans les PDI. Lorsque des stagiaires rencontrent des difficultés à venir à temps complet les premières semaines, **certain coordinateurs expliquent qu'ils font preuve de souplesse pour adapter les plannings à leurs contraintes**.

« Une fois les RSA intégrés sur le dispositif, ce sont des gens éloignés depuis longtemps. Le rythme temps plein, ça peut être super dur au début. Sur le PEE, on a une souplesse ... On accepte les premières semaines de se dire qu'on triche sur la présence, pour une question de rémunération, et même si vite à un moment donné il faut rentrer dans le cadre. Le premier objectif c'est ça : que les gens soient à l'heure, mais ce n'est pas un prérequis posé d'emblée, car le respect des horaires et des jours du travail peut être vite atteint. J'adore ce dispositif c'est le dernier qui reste en collectif. 35 heures c'est pas mal. On espère que la région ne va pas dire il vaut mieux faire moins de 35 heures ... Car il n'y aucune formation à temps plein sur les PDI. » [Coordinatrice du PEE – Lot F]

« Ça correspond parfaitement aux dames. Il y a en même temps faire de la remise à niveau, elles peuvent aller faire des stages, se resocialiser. Ça rompt l'isolement et elles

en ont assez. Elles ne viennent pas nécessairement me voir avec cette demande. Elles disent juste 'j'aimerais bien faire quelque chose. Mais j'ai mes enfants, l'école...' C'est tout. On part de là. Souvent le besoin c'est la remise à niveau. Je leur propose... Je leur dis si vous voulez travailler, passez par de la formation... c'est proche. Y'a la remise à niveau, le côté professionnel et vous allez être en groupe. C'est un accélérateur de parcours.» [Référente PLIE – Lot A]

Encadré. Les conséquences du Covid sur le format des parcours PEE

Une partie des stagiaires rencontrés à l'automne 2020 étaient entrés en parcours PEE peu avant la période du premier confinement. Nous avons choisi dans nos entretiens d'isoler cette période pour analyser le vécu des stagiaires. Ce public, pour qui l'action a des fonctions importantes de remobilisation et de socialisation, a systématiquement très mal vécu cette période de formation. Outre le climat anxigène général, les stagiaires étaient pour la plupart mal équipés (un seul ordinateur pour le foyer par exemple) et maîtrisaient difficilement les outils à distance (d'autant plus quand cet aspect n'avait pu être travaillé avant le confinement). Une partie d'entre eux vivaient avec leurs proches et n'avaient pas la possibilité de s'isoler dans une pièce en raison de la taille des logements.

Cependant, travailler ne serait-ce que deux heures par jour pendant cette période difficile a constitué un point positif de leur point de vue. Lors du 2^{ème} puis du 3^{ème} confinement et au regard des difficultés apparues lors du 1^{er} confinement, les organismes de formation ont choisi de privilégier la formation en présentiel, tout en proposant des aménagements pour respecter les règles sanitaires (format en demi-groupe, formation en distanciel 1 jour sur 3 etc.). Beaucoup d'actions ont été divisées, perturbant ainsi le fonctionnement normal de l'action. Enfin, certains stagiaires ont été particulièrement affectés par la crise sanitaire dans leur recherche de stage. Ils ont été nombreux à avoir essuyé des refus et ne se sont pas sentis aussi bien encadrés par les formateurs quand ils devaient être à distance.

« Ici, je me suis dit c'est pour faire un premier pas dehors, prendre confiance en moi. Ça a été compliqué avec le confinement, enfin compliqué, c'était un cauchemar intégral. Faire la formation avec des enfants qui crient, qui sautent, qui doivent travailler les trucs de l'école. J'ai dû tout acheter moi-même. Comme on me verse 401 euros par mois vous imaginez... »
[Stagiaire – Lot A]

2. Une pédagogie sur-mesure, adossée à une recherche de transversalité

2.1. La recherche d'un équilibre transverse dans la configuration des intervenants

Des professionnels aux profils variés

Différentes fonctions sont prévues au sein de l'équipe du PEE afin d'organiser la mise en œuvre de ce dispositif transversal et multi-niveau. Les équipes du PEE mobilisent professionnels allant des coordinateurs en charge des partenariats ou des cliniciens en charge du diagnostic et de la définition des parcours des publics, à la formation, en passant par la relation entreprise et l'accompagnement social et/ou professionnel.

- Le coordinateur PEE, cheville ouvrière de l'équipe, est l'interlocuteur privilégié pour les partenaires : la Région, les prescripteurs mais également des membres du groupement dont les entreprises. Il assure un rôle à la fois administratif et pédagogique.
- Le référent sas joue un rôle clé qu'on pourrait qualifier de clinicien. Il a la charge de définir le parcours adapté aux besoins des stagiaires, qu'il rencontre lors d'un entretien individuel à l'entrée dans l'action, lors du bilan intermédiaire et du bilan final. Il peut être amené à travailler en lien avec leurs référents sociaux, quand ces derniers sont identifiés, pour régler des problématiques d'ordre social. Selon les organismes de formation, le référent sas peut être le coordinateur PEE ou un formateur de l'organisme.
- D'autres intervenants, aux profils variés, peuvent être mobilisés pour prendre part à l'action et renforcer l'étayage de l'équipe. C'est notamment le cas des assistants sociaux ou des chargés de relations entreprises, présents dans certains organismes pour suivre les stages et assurer la relation partenariale avec les employeurs (présence dans le lot D). **Certains postes sont mutualisés entre les différentes actions portées par l'organisme de formation** : par exemple, l'assistante sociale mobilisée sur le PEE et sur une action du PDI ; ou encore un relation entreprise au niveau du siège de l'organisme de formation mais qui va nouer des partenariats pour l'ensemble des actions portées par l'organisme.
- Les formateurs intervenant sur l'action PEE ont également des profils variés (voir encadré). Leur nombre varie selon la taille des cohortes accueillies. Trois grandes catégories de formateurs ont été identifiées : les titulaires d'un diplôme en Français langue étrangère (Fle), les formateurs au profil de Conseiller en insertion professionnelle (CIP), ainsi que ceux ayant un profil professionnel adossé à leur expérience professionnelle antérieure, qui ne disposent pas nécessairement d'une certification spécifique, mais vantent leur connaissance des prérequis en entreprise.

Une transversalité via l'articulation de cultures professionnelles différentes

S'agissant de la formation elle-même, les organismes de formation cherchent généralement à **trouver un équilibre entre plusieurs types de formateurs** afin de répondre aux différents besoins des stagiaires.

Compte-tenu des profils des publics, la compétence Fle semble par exemple être devenue indispensable au fonctionnement d'un PEE-RSA. Elle s'articule à d'autres compétences relevant du domaine de l'insertion ou à visée plus directement professionnalisante. **La recherche de transversalité passe par l'articulation entre des cultures professionnelles différentes.** Les formateurs Fle et ceux ayant un profil de CIP sont ainsi amenés à travailler leurs supports de concert de manière à répondre aux besoins des publics en associant l'apprentissage du français aux techniques et thématiques de la recherche d'emploi. Au sein du lot F, les formateurs Fle ont par exemple travaillé à une grille de correction des tests réalisés lors du sas d'entrée afin que cette dernière soit appropriable par tout formateur ne disposant pas des compétences idoines pour estimer le niveau en français des stagiaires. Plus généralement, **la diversité des profils des formateurs est considérée comme vectrice d'une richesse pédagogique pour les stagiaires.** Ces derniers, selon les organismes de formation, peuvent être amenés à côtoyer plusieurs formateurs au long de leur parcours. Deux types de profils sont particulièrement recherchés : les professionnels ayant une expérience avec des publics « en difficultés » d'une part, ayant éprouvé un certain type de posture ; ainsi que les profils de professionnels reconvertis dans le monde de la formation : leur maîtrise de plusieurs métiers les positionne comme des personnes ressources pour aiguiller les stagiaires.

Encadré. Le profil des formateurs rencontrés lors de l'évaluation

N°	Lot	Organisme	Dominante du profil	Parcours professionnel
1	F	Mandataire	FLE	Reconversion après avoir travaillé dans le secteur de la banque.
2	F	Mandataire	CIP	-
3	F	Mandataire	CIP	Référente insertion au conseil départemental pendant 20 ans
4	F	Mandataire	Référente PEE	Diplôme de FLE, expérience en tant que coordinatrice pédagogique
5	F	Mandataire	FLE	Diplôme de FLE, expérience en tant que coordinatrice pédagogique pour l'Education Nationale.
6	F	Partenaire	CIP	-
7	F	Partenaire	Chargée d'insertion	Formatrice certifiée, précédemment assistante administrative
8	E	Mandataire	Consultant RH	BTS banque puis reconversion dans l'accompagnement en ressources humaines et recrutement.
9	E	Mandataire	Formateur en vente/recrutement	Chef d'entreprise dans la vente puis reconversion en formateur en vente
10	E	Mandataire	Référente SAS	Expérience en tant que responsable d'agence de voyage, reconversion en formatrice
11	D	Mandataire	CIP	-
12	D	Mandataire	FLE	Master FLE

13	D	Partenaire	CIP	Chef d'entreprise d'un organisme de formation
14	C	Mandataire	FLE	Master FLE
15	C	Mandataire	Formatrice pour adulte dans le commerce	BTS MUC, expérience dans la vente, titre professionnel de formateur pour adulte dans le commerce
16	C	Mandataire	Coach emploi	Expérience en tant qu'industriel, autoformation dans le développement personnel
17	C	Mandataire	CIP	Expérience en tant qu'assistante sociale
18	B	Mandataire	Référent SAS - formateur	Formation en informatique, expérience dans le secteur commercial en tant que directeur d'agence, reconversion dans la formation commerciale. Formation PSSA en santé mentale et titre professionnel de formateur
19	A	Mandataire	Formatrice	Kinésithérapeute de formation, diplôme d'Etat d'ADVF
20	A	Partenaire	Formatrice	Institutrice en école primaire
21	A	Partenaire	Formatrice	Formation en ressources humaines, assistante sociale et formatrice PEE à mi-temps

2.2. Une pédagogie active, adaptative et collaborative

Des formateurs rôlés à l'animation de séance avec des publics en insertion

Avant même le début de l'expérimentation PEE-RSA, de nombreux organismes de formation militaient pour l'ouverture de l'action aux adultes, considérant que le format et le contenu de l'action étaient adaptés à un public réputé « éloigné de l'emploi ». Si quelques formateurs qui n'avaient jamais travaillé avec un public « adulte » de 25 ans et plus ont exprimé des réticences, ils représentent une minorité des professionnels rencontrés. Tous ont assez rapidement conclu que leur animation des séances de formation s'avérait adaptée au public adulte. Les formateurs mettent en avant deux facteurs de succès pour l'animation des séances de formation PEE : une posture adaptative et l'interactivité avec le groupe.

Tout d'abord, les professionnels rappellent la nécessité de dépasser un format scolaire face à un public rétif à un format trop « descendant ». Afin d'accrocher le public lors de modules avec de l'apprentissage (qui constituent une bonne partie des parcours de PEE), les formateurs déclarent redoubler de créativité pour trouver de nouveaux angles à travers lesquels travailler sur les savoirs de base. Cela leur demande de renoncer aux supports « clés en main », de faire preuve de souplesse, quitte à bouleverser par exemple leur programme au cours de la journée. **Une grande liberté est laissée au formateur référent pour aménager le contenu de la formation selon les besoins des publics et les opportunités du territoire.** Les formateurs insistent beaucoup sur la nécessité de pouvoir mobiliser différents outils, de

changer l'ordre du programme initialement prévu, de se saisir des opportunités évènementielles sur le bassin de vie etc. Nos observations lors de séances de formation nous ont cependant permis de distinguer des postures pédagogiques très différentes dans le cadre des PEE linguistiques, avec des formateurs Fle qui animent des groupes de stagiaires étrangers motivés par l'apprentissage du français et qui utilisent des méthodes plus « classiques » d'apprentissage.

« On peut très vite perdre les jeunes qui n'aiment pas ce contexte (...) trop scolaire... Pour le public adulte, on arrive souvent au même problème. Il faut s'adapter, être plus mobile, bouger peut-être un peu plus, changer les programmes au dernier moment quand on voit que quelque chose les accroche... » [Formatrice PEE – Lot E]

« L'avantage de ça, c'est notre très grande liberté d'action. Sur comment on structure le temps en formation et quels outils pédagogiques on utilise. On a énormément d'outils pédago à dispo. Le planning là, c'est la base mais je suis libre. Si je parle de la lettre de motivation et si je vois que la lettre de motivation, quand ils essaient d'écrire trois quatre trucs c'est pas ça... je peux faire un petit coup de remise à niveau en français. J'utilise ce cadre-là du travail sur la lettre de motivation mais je vais aller travailler le français. » [Formatrice PEE – Lot E]

De nombreux formateurs estiment devoir adopter des méthodes particulières pour appréhender les modules de remise à niveau, notamment en mathématiques. L'une des forces du PEE réside d'ailleurs dans le fait que l'ensemble des modules est tourné vers des problématiques de la vie quotidienne, afin d'accompagner les stagiaires au mieux dans leur parcours. Les formateurs font ainsi preuve d'originalité pour proposer des techniques pédagogiques parlantes, et permettre aux stagiaires de surmonter certains blocages. Selon les organismes de formation, **les modules de remise à niveau peuvent intervenir à divers moments du parcours**. Si dans certains organismes les stagiaires y ont accès de manière perlée tout au long de leur parcours, d'autres préfèrent aborder ces thématiques dans un second temps, afin que la remise à niveau soit directement en lien avec le projet du stagiaire.

« Pour eux il y a un blocage à l'école sur les maths. Ça se complexifie alors qu'ils en font tous les jours. Au réveil, je dois aller à telle heure chercher mon enfant, puis à telle heure faire les courses, c'est des maths. Souvent les RSA, le public adulte, ils sont terrorisés par les maths. J'en prend un au hasard qui ne sait pas lire ni écrire ni compter, il dit : je suis nul. Si je lui dis combien font 50 multiplié par 3, il me dit non je ne peux pas, je ne peux pas. Une autre question, trois billets de 50 euros ça fait combien ? Et là j'ai la réponse directement, 150 euros !!! Et là ça décomplexifie le truc, ils rigolent et là je peux introduire mon évaluation. Ils ont peur, mais je leur dis c'est rien, tu appliques ça, tu mets des euros à la place et ils y arrivent. S'ils ont besoin on dessine des billets, c'est des outils. Y'a pas besoin de faire lire des textes compliqués, on fait avec ce avec quoi ils viennent et on adapte. » [Formateur PEE – Lot B]

« On ne travaille pas dessus tout de suite, le but du jeu c'est de faire des remises à niveaux, mais en lien avec le projet. Faire des maths pour faire des maths ça n'a aucun sens. L'idée c'est de les laisser évoluer, de faire de la communication, des projets collectifs, puis ils vont en stage, valident un projet et donc maintenant ça devient intéressant de faire de la remise à niveau pour que ça ait un sens avec leur projet. J'élabore avec eux des exercices qui vont dans leur thématique. On va travailler sur la plomberie, on construit ensemble un module pour que le module soit en fonction de son projet. Et là ça a un sens, en français : lié à la plomberie, en anglais, pareil ça va être de

la technique. Sur le numérique aussi. On en fait un petit peu au début quand même de manière générale, et pour la préparation a des concours ça vaut le coup. 'Il me faut du français, des maths de l'anglais', ils l'ont identifié. C'est eux qui sont demandeurs et on en fait de plus en plus après le stage. » [Formateur PEE – Lot B]

Les formateurs insistent également sur la dimension interactive des séances de formation. Le fait de provoquer un échange d'expériences collectif poursuit un double objectif. D'une part, cela permet de favoriser la participation et ainsi de lutter contre la démobilité. D'autre part, cela permet de placer les stagiaires dans une posture de valorisation de leurs expériences et de leur compétences – qu'ils n'identifient que rarement spontanément, notamment quand elles ont été développées dans un cadre non professionnel.

« On essaie d'aller sur de l'immersif, du cas concret, du réel et du vécu quoi ... Le leur, le mien. Moi j'ai toujours institué le fait qu'on se projette dans un cadre pro même si on est en formation. On a tous du vécu professionnel, de 22 à 79 ans. On est plus sur de l'échange que sur du descendant. On n'oblige pas à être là ... Moi je suis chef d'orchestre pour trouver un emploi ou une formation. Ce n'est pas une question de pouvoir mais on veut de l'échange. Ici tout le monde est grand. Moi je transmets de l'expertise de multiple façons. J'essaie... j'espère que je me fais de façon le moins scolaire possible. » [Formateur PEE – Lot E]

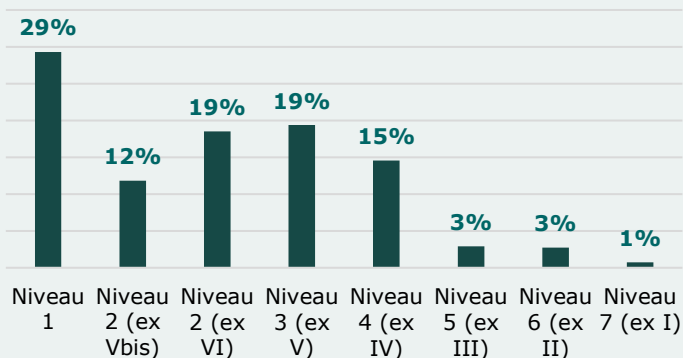
Autre originalité dans la posture des formateurs, **leur propension à accepter des échanges qui s'éloignent du cadre formel et des objectifs de la formation**. Lors de nos observations, nous avons constaté que pour certains stagiaires, les frontières entre le personnel et le professionnel étaient poreuses. Le dispositif PEE leur permet justement de travailler sur ce que l'on appelle les « savoirs être », c'est-à-dire la façon de se présenter à un employeur lors d'un entretien d'embauche ou lors de son contrat. **Les formateurs rappellent la palette des thématiques qu'ils s'autorisent à aborder dans la formation** : des moyens de contraception au rapport à la religion en entreprise. Cette posture professionnelle d'ouverture est très largement partagée par les formateurs rencontrés, qui considèrent qu'elle fait partie intégrante de leur métier.

« On a un autre frein ici. Souvent ils n'arrivent pas à discerner ce qui est de la formation ou de l'emploi professionnel, de ce qui relève de leur vie privée. Ils mélangent le privé dans leur façon de parler, de se présenter... ça leur pose des soucis. [Nom de la formatrice] elle les recentralise sur le côté professionnel. Les entretiens d'embauche on les bosse énormément. Ils ont du mal à parler d'eux, à se mettre en avant, à développer. Au quotidien, il faut les sensibiliser sur qu'est-ce qui est pertinent de dire devant un employeur. J'avais posé la question : quelles sont les bonnes questions quand on recherche un stage pour montrer qu'on s'intéresse et un stagiaire me répond où faire la prière. On reprend ça. » [Formatrice PEE – Lot C]

« J'ai été obligé de travailler sur la tenue car j'ai beaucoup de jeunes femmes qui arrivent totalement en noir et voilées. Je vois avec elle : accepterait elle d'avoir des voiles et des costumes de couleur plutôt que noir ? Si elle veut vraiment garder son voile, vu son projet professionnel, doit-elle intégrer une entreprise musulmane ? Moi je ne suis pas dans le jugement et je suis cash. On est dans une société où on est observé et jugé en permanence, il faut faire avec ces contraintes. » [Formateur PEE – Lot C]

Encadré. Niveau scolaire des entrants sur PEE

[Source : Safir, années 2019 à 2021, 1 058 stagiaires]



Les stagiaires entrés en PEE disposent d'un niveau de formation très peu élevé : 60% n'ont aucun diplôme ou au mieux le brevet des collèges. Ces indicateurs sont à interpréter avec précaution, certains stagiaires ayant obtenu un diplôme à l'étranger mais ne disposant pas de reconnaissance en France.

Néanmoins, le niveau de qualification général demeure faible.

Une pédagogie cherchant à tirer parti de la 'mixité générationnelle'

L'expérimentation misant sur la mixité générationnelle entre public jeunes de moins de 25 ans et allocataires du RSA plus âgés, les formateurs ont pu nourrir des craintes quant à leur capacité à animer des groupes d'âge aussi divers. Sur certains sites, des groupes spécifiques avec uniquement des adultes ont même été constitués. Mais le bilan réalisé par les équipes est unanime : la mixité générationnelle serait bénéfique pour les adultes comme pour les jeunes et améliorerait la dynamique du groupe.

« Le fait de mixer les publics, on peut voir ça comme une richesse : les jeunes sont dans une certaine dynamique, les plus âgés ont plus de maturité. Au quotidien, ce n'est pas forcément simple pour les formateurs. Ce qui marche bien ce sont les adultes avec les jeunes plutôt dans des situations de vie d'adulte qui rejoignent dans leurs problématiques quotidiennes les allocataires du RSA. Là ça fonctionne... mais le dispositif PEE tel qu'il existe, ça a du sens. J'étais contente que la Région nous propose ça. » [Direction de l'organisme de formation – Lot C]

Une majorité de stagiaires rencontrés disent avoir très bien vécu la « mixité générationnelle » du groupe. Ils identifient spontanément plusieurs points forts, notamment l'apport en termes de dynamisme. Les formateurs ont souvent pris le parti de **constituer des binômes** entre des jeunes et des allocataires du RSA plus âgés, disposant de davantage d'expériences professionnelles ou personnelles. Chacun des membres amène des compétences complémentaires lors de la réalisation d'exercices au sein du binôme. Les stagiaires soulignent **la valorisation qu'apporte le fait de se trouver en posture de conseil auprès de leurs co-stagiaires.**

« Les adultes, on aide la formatrice à remotiver les plus jeunes et sur les calculs, le fait de réviser sa grammaire et son orthographe, souvent on nous demande de travailler avec eux. Le fait d'être avec des plus jeunes c'est très intéressant. On va se dire moi je suis âgée je connais pas mal de choses, et nous ça fait du bien d'être avec eux, de partager notre expérience professionnelle. On est des personnes qui ont déjà travaillé, qui ont des enfants. Eux, ça leur permet d'être plus responsables et qu'ils prennent confiance en eux... » [Stagiaire – Lot A]

« Ils bossent avec les jeunes. Le fait d'expliquer les choses aux jeunes, quand on bosse sur certains thèmes, elles sont là pour eux. Elles se sentent utiles et ça leur donne confiance et envie. [Formatrice PEE - Lot A]

Comme pour toute action de formation, **une attention particulière est portée à l'équilibre du groupe lors de sa constitution**. Certains profils de jeunes sont repérés comme plus facilement réceptifs à ce format (jeunes avec une première expérience professionnelle, jeunes parents, etc.), tandis que cela paraît plus compliqué avec des jeunes décrocheurs mineurs par exemple. Les organismes de formation ont également été attentifs à éviter d'« isoler » un adulte dans un groupe constitué majoritairement de jeunes - même si cela s'est exceptionnellement avéré impossible quand le flux d'entrées des allocataires était insuffisant.

2.3. Une diversité des contenus pédagogiques

Les modules de formation du PEE sont variés. Outre les modules linguistiques ou de remise à niveau évoqués plus haut, d'autres modules sont conçus pour travailler sur soi, sur les savoir-être et sur le vivre ensemble, tandis que les modules les plus tournés vers l'emploi sont les immersions en entreprise ou le travail sur des plateaux techniques.

Des modules pour le travail sur soi, les savoirs-être et le « vivre ensemble »

D'autres modules sous forme de **projets collectifs** sont mobilisés par les organismes de formation, **non directement reliés au projet professionnel mais visant à proposer aux stagiaires des expériences alternatives**, pour développer leurs savoirs-être, mais également les ouvrir à de nouveaux horizons. C'est particulièrement le cas des interventions autour de l'estime de soi et du théâtre, qui participent à travers le collectif à créer de la cohésion de groupe et à rendre les stagiaires plus confiants. Afin de renforcer la pluridisciplinarité au sein des équipes et de couvrir ces aspects, certains organismes ont ainsi décidé de faire appel à des intervenants professionnels sur des temps ponctuels : sophrologues, psychologues, experts du développement personnel ou du relooking etc. La participation à ces modules marque généralement un avant et un après dans le parcours des stagiaires, et participent à leur valorisation. Dans plusieurs lots rencontrés, ces ateliers ont lieu chez des partenaires extérieurs pendant cinq jours. Certains organismes de formation accordent d'ailleurs une attention particulière aux propositions des stagiaires afin de les pousser à s'emparer et s'appropriier un projet.

« Au début j'étais timide parce que je connaissais personne mais après, grâce à [Nom d'un organisme de formation], j'ai commencé à parler avec tout le monde. C'est un atelier pour déstresser, on a fait des activités. Par exemple, il y a une personne elle marchait et on devait s'exprimer, par exemple on devait dire Oh à chaque fois et après l'autre personne au milieu du chemin on devait changer d'onomatopée. On a fait un exercice avec le ventre pour la respiration. Ça m'a débloqué, je suis moins stressée. Avant j'étais stressée, et grâce à [Nom d'un organisme de formation], j'ai parlé à tout mon groupe. »
[Stagiaire - Lot E]

« Un délégué est nommé par parcours, un délégué suppléant aussi et ensemble ils peuvent décider de se réunir en dehors de nous et faire un projet collectif, où parler de la vie de groupe et revenir vers nous en disant 'ça va pas'. Leurs doléances, c'est souvent des sorties, des projets communs. Ça peut être par rapport aux activités aussi mais souvent c'est des projets qu'ils ont envie de faire, et après du vivre ensemble. Ça permet de les laisser se retrouver entre eux, d'échanger sur la vie de groupe, voir les problèmes qui se dégagent. Ils arrivent à gérer ça tout seul parfois. Bien sûr on intervient, le but c'est qu'il n'y ait pas affrontements, et d'écouter ce qu'ils proposent. » [Formateur - Lot B]

Enfin, **de nombreuses activités « hors les murs » sont également organisées par une majorité d'organismes de formation rencontrés.** En plus de constituer un temps de respiration jugé nécessaire entre les séquences d'apprentissage ou d'ateliers de techniques de recherche d'emploi, ces activités permettent un accompagnement physique renforcé sur le terrain avec des visites collectives de salon de l'emploi, des journées dédiées au dépôt de CV, un accompagnement à des entretiens de recrutement etc. Les sorties culturelles et des visites sont également régulièrement réalisées pour donner aux stagiaires l'envie de « s'ouvrir sur l'extérieur ». Elles permettent, outre ce que les formateurs appellent 'l'intégration à la société française', de travailler très concrètement les pratiques de mobilité. Cette diversité de modules fait de PEE une action complète, qui permet d'adresser les multiples problématiques auxquelles peuvent être confrontées ce type de public. Si l'insertion professionnelle reste l'horizon premier du PEE, les propositions pédagogiques au sein des parcours concernent finalement des aspects pluriels de la vie des bénéficiaires du RSA, permettant un accompagnement « global ».

Illustration. La semaine de la mobilité sur le lot D

Les problématiques liées à la mobilité sont souvent prégnantes (faible connaissance du territoire, de ses spécificités ou des systèmes de transport en commun) et entravent fortement la recherche d'un emploi. Sur le lot D, les stagiaires ont la possibilité de participer à une semaine d'atelier sur la mobilité, afin d'effectuer un diagnostic de leurs pratiques et de travailler à la levée des obstacles, dans une logique de mobilité inclusive. Les stagiaires se rendent pendant cette semaine en dehors de leur centre de formation de référence, notamment pour les familiariser avec les transports en commun. Lors de la première journée du module, chaque stagiaire effectue un test mobilité, afin d'identifier son rapport aux déplacements et sa façon de se déplacer (détention d'un pass navigo, d'un vélo, d'une voiture, rapport aux transports en commun etc...). Le reste de la semaine est dédié à divers ateliers, certains théoriques (étude de plans de transports, des bassins d'emploi, apprentissages des principales villes d'Île-de-France) et d'autres de mise en pratique des connaissances accumulées via des sorties (au musée par exemple), ou à l'aide de mise en situation pour se rendre à un endroit de manière autonome. Les stagiaires peuvent également bénéficier de modules comme « se déplacer autrement », autour du vélo à assistance électrique.

« Notre but c'est par exemple qu'ils apprennent à se déplacer sans leur téléphone. Je leur dis souvent que les plans c'est dans les métros. Parfois des conseillères participent à des ateliers. La mobilité, personne n'en parlait avant mais on sait qu'on leur apprend quelque chose d'essentiel. On a des personnes qui n'ont jamais pris les transports, ils sont jamais sortis de leur commune. (...) Je leur dis [pendant les sorties] : je suis là mais je suis pas là, ils ont tous leur mission sur papier, y'a un chef de groupe qui est en charge. On prend jamais l'aller et le trajet retour de la même manière. Ils ont le temps d'aller au Panthéon, aux Arènes [de Lutèce], au Jardin des plantes et ils refont le tour par Jussieu. Parfois je leur demande ce qu'ils

aimeraient voir. Je mets un chef de groupe et je change, je mets les personnes qui ont les plus grandes difficultés. On leur apprend ce que c'est qu'une commune, une ville, ils apprennent bien. Je leur dis de faire attention au code postal et au nom de la ville. » [Formateur PEE – Lot D]

L'immersion en entreprise et le rôle d'intermédiation des formateurs

Conformément aux objectifs poursuivis par les PEE, les stagiaires sont accompagnés pour élaborer leur projet personnel. Des temps individuels de découverte des secteurs et de recherche de stage sont ménagés dans leur emploi du temps. Des plateformes numériques permettent aux plus autonomes de s'exercer quand le formateur dédie davantage de temps aux stagiaires qui en ressentent le besoin. Au sein de tous les parcours, deux périodes en entreprises sont obligatoires pour conforter le projet professionnel. Ces périodes sont fortement valorisées par les stagiaires. Les formateurs peuvent également mobiliser les plateaux techniques de leurs partenaires dans le cadre des groupements. Si les plateaux techniques constituent une réponse supplémentaire au besoin de découverte professionnelle, ils permettent également d'offrir des alternatives sur des secteurs où peu de stages sont proposés.

Selon la configuration des équipes PEE (avec un poste de chargé de relation entreprises ou non) et les postures des formateurs, l'organisme de formation est plus ou moins prompt à ouvrir son « carnet d'adresse » aux stagiaires pour faciliter leur recherche d'emploi. Les pratiques sur ce point sont diverses, et semblent moins régies par des règles établies au sein de l'organisme de formation que par la personnalité du professionnel. Nous avons ainsi identifié deux catégories de formateurs. **Les formateurs de la première catégorie valorisent l'autonomisation des stagiaires dans leur recherche de solutions**, notamment des stages auprès d'entreprises. Ces formateurs guident les stagiaires en les sensibilisant aux plateformes de recherche d'emploi et aux entreprises qui recrutent sur le territoire en lien avec leur projet, mais ne choisissent généralement d'intervenir qu'en cas de difficultés avérées des stagiaires à trouver un employeur.

« On leur donne les codes et les moyens d'accéder. Puis ils font par eux même. Quand pour des raisons qui ne sont pas les leurs, le covid ou un secteur d'activité plus ou moins ouverts aux stagiaires, on peut intervenir. Moi je connais quelqu'un mais je ne donne pas mon réseau à n'importe qui. Sur les profils linguistiques c'est moi qui appelle, les PEE classiques ils doivent y aller et dire pourquoi ils viennent de ma part. » [Formateur PEE - Lot D]

« Je m'en sers pas beaucoup de mon réseau. Soit ils [les stagiaires avec des difficultés linguistiques] sont capables de parler, d'exprimer des besoins de recherche, d'expliquer pourquoi ils recherchent. Moi je peux leur donner en claquant les doigts des noms mais s'ils sont pas capable parler employeur ça sert à rien. J'essaie de faire gagner en autonomie même si c'est pas l'objectif du conseil régional. Déjà je leur donne des méthodes pour chercher près de chez eux. Bon après je vais pas attendre un mois ou deux pour qu'ils trouvent un stage ça dépend. S'ils ont l'objectif de passer le CAP petite enfance, mais que c'est idéaliste, utiliser nos impôts pour faire ça c'est dommage. Il faut partir sur des choses réalistes et des choses qui peuvent se faire pas forcément à plein temps. » [Formateur PEE – Lot D]

Les formateurs appartenant à la seconde catégorie, qui ont généralement accumulé une expérience professionnelle riche avant de se tourner vers le monde de l'insertion, **ont tendance à aborder la mobilisation de leur réseau sous un prisme différent**. C'est notamment le cas des formateurs en reconversion, ou ayant eu plusieurs expériences en entreprises, qui n'hésitent pas à mobiliser leurs contacts pour « placer » leurs stagiaires. Ces formateurs ont d'ailleurs tendance à valoriser et revendiquer leur « capital social » afin d'être identifiés comme une véritable ressource par les organismes de formation et les stagiaires. Il faut noter que les organismes ont par ailleurs rarement l'occasion de recruter spécifiquement un chargé de relation entreprise, qui pourrait occuper ce rôle.

« Je viens du monde de l'entreprise, je suis cheffe d'entreprise. J'avais un magasin et quand j'ai arrêté, j'avais déjà des apprentis. J'étais maître d'apprentissage dans la vente. Je me suis tournée vers la formation de vente. De fil en aiguille, pour les BEP, et puis je me suis retrouvée dans un centre de formation. Avec mon réseau c'est intéressant de me mettre sur le PEE. Moi comme je suis des deux côtés de la barrière, je peux obtenir du placement. J'ai d'autres activités, toujours liées au domaine de la vente. Tant que j'ai un pied dans le côté entreprise, ça me permet d'avoir du réseau et de placer des jeunes plus facilement que les formateurs pur et dur. » [Formatrice - Lot E]

« Moi je fais de la relation publique, j'ai été commercial, je sais faire. Quand on est dans la zone [industrielle] on se déplace on va toquer à la porte ... Sinon on se téléphone. Après ça dépend des opportunités. Une fois que j'ai un nom une personne, une RH, je les lâche plus ... On a une base de données c'est [nom d'une formatrice] qui la suit. Moi là ils viennent de partir en stage. J'ai appelé les tuteurs ce matin. On donne le tout à [nom d'une formatrice] pour archiver. Et on garde ceux qui ont été satisfaits dans notre réseau. » [Formateur PEE - Lot E]

3. Une transversalité invisible et mal financée

3.1. La difficile mobilisation des référents sociaux au cours des parcours PEE

Le déploiement du dispositif PEE pour les allocataires du RSA ne s'est pas accompagné d'une stratégie partenariale d'accompagnement global couplant le maintien d'un accompagnement social (ou socio-professionnel) des allocataires par les départements à côté de l'accompagnement en formation par les organismes de formation. **La question de l'accompagnement social des allocataires du RSA en parallèle du PEE n'a pas fait l'objet de réflexion concertée entre acteurs institutionnels.** Il n'y a eu ni initiative de la région en la matière, ni appui spécifique des Départements. Les référents sociaux ou socio-professionnels des stagiaires (quand ils existent) ne sont d'ailleurs pas systématiquement identifiés par les formateurs. Et même lorsqu'ils le sont, ils se sont peu mobilisés sur les instances techniques de suivi prévues pour travailler conjointement sur les parcours. Les formateurs rencontrés ont avancé à plusieurs reprises l'hypothèse de difficultés liées à la crise sanitaire pour expliquer cette faible mobilisation. Mais il faut également rappeler la disponibilité nécessaire pour se déplacer sur ce type d'instances, dans un contexte où les travailleurs sociaux et les conseillers en insertion sociale et professionnelle sont fréquemment débordés par le « flux » des personnes à accompagner dans leur « portefeuille », et ce alors même qu'un très faible nombre d'allocataires du RSA sont orientés par leurs services.

De leur côté, **les stagiaires rencontrés étaient rarement en contact régulier avec leur référent pendant l'action PEE.** Ils n'en identifiaient d'ailleurs pas spontanément le besoin, se tournant plus volontiers en cas de nécessité vers un professionnel de l'équipe du PEE (le référent sas notamment) davantage accessible au quotidien. Les formateurs ont souvent regretté la faible mobilisation des référents sociaux qui les contraint à prendre en charge « eux-mêmes », « par obligation », l'accompagnement social des allocataires du RSA en formation, bien que ce ne soit « pas [leur] métier » et qu'ils estiment disposer de peu de légitimité pour travailler sur les problématiques sociales.

« Je pense aussi, que ce soit les assistants sociaux ou même les conseillers de Pôle emploi, tellement ils ont de choses à gérer, qu'ils ne reviennent pas vers moi. Ils ont autre chose à faire. (...) Avec le PEE je relève des freins et je les travaille moi-même, je ne les remonte pas forcément. Les assistantes sociales ne se déplacent pas en comité technique de toutes façons. » [Formatrice de PEE - Lot C]

« Y'a que les missions locales qui viennent aux instances de régulation et encore pas toutes. On n'a pas de contact avec les personnes en dehors de [nom de l'organisme de formation]. Y'a un maillon du process qui manque... Moi je ne peux pas faire de financement avec un permis de conduire. Peut-être qu'il faut mettre en place des choses sur le plan social ? Ici c'est pas notre métier mais on gère par obligation et surtout car on en voit l'intérêt. » [Formatrice de PEE - Lot E]

3.2. L'absence de valorisation de l'accompagnement global et du travail partenarial des organismes de formation

Chiffres clefs

28 % des stagiaires entrés dans le PEE déclarent ne pas avoir de domicile fixe

Plusieurs organismes de formation ont revendiqué le déploiement d'un « accompagnement global » pour répondre aux divers besoins des allocataires du RSA et de manière à favoriser leur maintien dans le parcours de formation. Cet accompagnement global est **soit mis en place en interne (selon un modèle de transversalité intégrée), soit recherché par un travail partenarial permettant d'orienter les stagiaires vers les services adaptés (case-management de courtage)**. D'après les formateurs, la dimension d'accompagnement social est très présente au sein d'une majorité des parcours PEE, dans un objectif de sécurisation des parcours afin d'éviter les abandons. A titre d'exemple, 28 % des stagiaires entrés dans le PEE déclarent ne pas avoir de domicile fixe. Pour les formateurs, **leurs difficultés sociales et professionnelles doivent être travaillées de façon simultanée et sont difficilement « décorrélables » du parcours de formation.**

L'accompagnement global vise ainsi à traiter conjointement les difficultés sociales et professionnelles et la formation. Certains organismes (notamment ceux qui œuvrent depuis longtemps dans le domaine de l'insertion) ont même tissé des passerelles avec l'offre sociale qu'ils portent par ailleurs. C'est par exemple le cas d'un des organismes associatifs qui gère une crèche à vocation d'insertion professionnelle (Avip) dont les places peuvent être prioritairement attribuées aux stagiaires avec un besoin de mode de garde. Une attention particulière est également portée sur les stagiaires ayant des problématiques de logement, qui représentent selon nos interlocuteurs le facteur de fragilisation des parcours le plus problématique.

« Pour les RSA, de façon hebdomadaire, on fait une réunion avec le formateur référent et moi. C'est pour identifier les freins et après voir quelles sont les solutions pour lever les freins : garde d'enfant, santé... on discute. Par la suite, on met au courant les prescripteurs identifiés. Nous on dit ce problème on le signale, on dit nous qu'est-ce qu'on a fait. En fait, on fait de l'insertion sociale. Ça c'est PEE. Pour sécuriser les parcours et avoir un bon taux de placement, car sinon la personne quitte la formation. Il y a un aspect social, de levée de freins. » [Coordinateur de PEE – Lot D]

« On fait beaucoup de social, on gère des problèmes personnels. Ils nous en parlent, parfois arrivent en larmes. Ce n'est pas mon rôle mais je le fais quand même. J'ai un diplôme de kiné et de moniteur éducateur. Donc voilà. J'appelle la psy, l'assistante sociale. On essaie de régler la situation. Il y a des gens qui n'ont pas de quoi manger donc je dois ramener à manger de chez moi. Faut avoir tout ça... Si on n'a pas toutes ses casquettes et bah ça ne marche pas. Il faut être beaucoup à l'écoute, parfois de demandes bien particulières. Il faut savoir les prendre. » [Formateur PEE – Lot A]

L'accompagnement global des stagiaires peut prendre plusieurs formes. Les formateurs font dans certains cas eux-mêmes le travail d'accompagnement social, mais ils se heurtent alors à des difficultés de reconnaissance de leur rôle quand ils travaillent sur ces aspects sociaux. Dans d'autres situations, le choix est fait de mobiliser en interne des travailleurs sociaux ou de développer un réseau partenarial sur le territoire afin de pouvoir s'appuyer sur les ressources pertinentes, travail qui peut s'avérer conséquent.

« Dans notre association [qui porte un parcours PEE], on a une équipe pluridisciplinaire car on développe des actions sociales et on fait intervenir une de nos assistantes sociales

sur les PEE. On travaille aussi avec un tas de partenaires du coin. On diversifie les ateliers pour pouvoir apporter des réponses. Vous savez notre majorité de public est vraiment précaire. On est sur des gens qui n'ont pas de quoi manger. Quand y'a des ateliers restauration, tout ce qui est fait sur place on donne aux stagiaires. Ici on a des ressources sur les violences conjugales, ça arrive. On a des situations on a signalé, en passant par la police. On sensibilise les stagiaires. Je dis y'a un groupe de parole un jeudi par mois, vous y allez si vous voulez, il y des dames qui n'osent pas en parler. On a également une association d'avocats sur les questions de droit. On a payé une cotisation pour avoir des conseils de sensibilisation au niveau des équipes sur le droit des étrangers. Et on a les MNA maintenant ...» [Directrice d'un organisme de formation – Lot F]

3.3. Le PEE-RSA, un dispositif transversal qui peine à être reconnu en tant que tel

Le PEE pour les allocataires du RSA apparaît comme **un dispositif transversal**, qui mobilise un accompagnement global des publics en formation et s'appuie sur des acteurs de plusieurs secteurs (social, formation, etc.) ou métiers (formateurs, travailleurs sociaux, CIP, chargés de relation entreprise, etc.) afin d'adapter les parcours de formation et l'accompagnement en formation aux besoins de stagiaires définis comme « en difficulté d'insertion » ou « éloignés de l'emploi ». Les travaux sur les dispositifs transversaux soulignent la variété de leurs configurations locales, la transversalité pouvant soit se nouer au moment de l'accueil et de l'orientation du public, soit se déployer tout au long du parcours, soit être intégrée au sein d'une structure ou d'un dispositif (voir encadré).

Encadré. Trois modèles de transversalité

Bucolo et al. (2019) distinguent trois modèles de transversalité dans l'accompagnement des publics en difficulté :

- Le « **case-management de courtage** » (ou de mise en relation), où la transversalité est à l'œuvre lors de l'accueil permettant d'orienter le public et de le mettre en relation avec les services pertinents ;
- Le « **case management clinique** », où la transversalité se loge dans le diagnostic des besoins du public au fil du parcours d'accompagnement, et s'appuie sur un référent clinicien, qui prescrit et coordonne les parcours ;
- La « **transversalité intégrée** », portée par des professionnels de secteurs différents qui travaillent dans une même structure ou dans un même dispositif.

Le terme de « *case management* », utilisé pour qualifier ces modèles, « renvoie à des méthodes d'accompagnement permettant de gérer des situations complexes relevant de plusieurs domaines des politiques sociales » (p. 47).

Dans le cas du dispositif PEE-RSA, on aurait pu s'attendre à une configuration de *case-management* de courtage, dans laquelle soit la région (en charge du dispositif) soit le département (en charge du public) aurait joué un rôle d'orientation vers les différents parcours de formation, et éventuellement aussi un rôle clinique de diagnostic et de prescription vers des formations adaptées.

Mais en l'absence de ce rôle d'interface de la Région ou des départements, **les organismes de formation ont mis en place une transversalité intégrée**, assurant à la fois la formation et l'accompagnement

social des allocataires du RSA et l'ajustement des parcours de formation à leurs besoins (*case-management* clinique). La région Ile-de-France ayant recours à des appels d'offre dans le cadre de marchés publics qui obligent à des réponses en groupement ; cette transversalité intégrée mise en place par les organismes de formation se déploie-t-elle au sein de « consortiums », qui jouent sur les complémentarités entre organismes de formation différents, certains ayant une spécialisation dans le champ de l'insertion tandis que d'autres ont une orientation plus centrée sur l'acquisition de qualifications professionnelles.

Les travaux sur les dispositifs transversaux soulignent les difficultés de la mise en œuvre des dispositifs transversaux. Selon Bucolo et al. (2019), « *la transversalité n'est pas un long fleuve tranquille* » (p. 49), parce que son déploiement se heurte aux cloisonnements des compétences territoriales ou à une géographie délicate des interventions, et parce qu'elle met en question les compétences professionnelles ou les métiers d'intervenants issus de secteurs différents (par exemple, l'insertion et l'emploi).

La mise en œuvre du PEE-RSA n'échappe pas à ces difficultés. Le dispositif, censé mobiliser conjointement les compétences régionales en matière de formation et les compétences sociales des départements, ne parvient pas à les articuler. **C'est donc aux organismes de formation qu'il incombe de palier ce défaut d'articulation, en mettant en œuvre un accompagnement social qui ne relève pas des compétences habituelles des professionnels de la formation.** Indispensable à la sécurisation des parcours de formation de publics en difficulté, cet accompagnement peine cependant à être reconnu et valorisé par la Région.

Enfin, les travaux sur les dispositifs transversaux soulignent les difficultés que soulève leur gouvernance. Pour mettre en œuvre et coordonner ces dispositifs, les structures qui les portent peuvent être amenées à développer des savoirs territorialisés et des outils de coordination, à mettre en place des instances de coordination partenariales et multiniveau (comités techniques, comités de pilotage, comités de suivi, etc.).

Elles sont surtout fréquemment confrontées à « *l'enfer* » de la gestion de financements pluriels : outre l'énergie dépensée à chercher des financements, les structures doivent rendre des comptes aux financeurs. Dans le cas de dispositifs transversaux mobilisant plusieurs financements, cela peut supposer de se plier à de multiples contraintes de gestion. Enfin, les règles imposées par les financeurs peuvent rendre délicat le financement de certaines activités, soit parce qu'elles demeurent invisibles, soit parce qu'elles sont considérées comme relevant d'autres financements.

L'accompagnement global (quelle que soit sa forme), bien qu'il soit considéré au sein des organismes de formation comme indispensable à la sécurisation des parcours de formation des allocataires, n'est cependant pas valorisé dans le cadre du dispositif PEE. Si la Région Ile-de-France connaît bien les revendications des organismes de formation, maintes fois remontées, pour une valorisation du travail d'accompagnement social, elle ne souhaitait jusqu'alors pas financer cette facette. Son argument est que l'action aurait une visée avant tout professionnelle et que le champ social ne relèverait pas de ses compétences. Ainsi, le travail partenarial comme le travail d'accompagnement social des organismes de formation sont-ils mal financés dans le cadre du PEE-RSA en Ile-de-France.

Apprendre de l'expérience d'autres régions ?

D'autres Régions peuvent fournir des exemples intéressants de financement de ces activités. Dans un rapport récent (Simon et Beaupère, 2021), le Céreq souligne que les modalités d'achat des formations par les régions participent aux réformes qui travaillent le champ de la formation professionnelle et affectent

l'activité des organismes de formation. Le rapport s'est intéressé aux modalités d'achat des formations dans deux régions, la Bretagne et la Nouvelle Aquitaine. Il montre, sur la base d'une enquête auprès de plusieurs organismes de formation, que les modalités retenues affectent l'activité des organismes de formation. Le directeur de la formation de la Région Hauts-de-France, ayant également mis en place un SIEG, a été interviewé afin de compléter ces enseignements.

Encadré. Les principaux enseignements du rapport du Cereq

En région Nouvelle-Aquitaine

La région Nouvelle Aquitaine a fait le choix, dans le cadre de sa stratégie régionale de formation 2019-2021, de recourir à l'Habilitation de service public (HSP) pour les demandeurs d'emploi les moins qualifiés ayant des « *difficultés d'insertion ou d'apprentissage* ». L'HSP correspond à une déclinaison dans le droit français de la notion de Service d'intérêt économique général (SIEG) définie au niveau de l'Union européenne pour encadrer des activités marchandes participant d'une mission de service public. Le recours à l'HSP dans le champ de la formation professionnelle est encadré par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, qui crée le service public régional de la formation professionnelle, renforçant les compétences des régions sur la formation et l'insertion des publics en difficulté. Cette loi permet aux Régions de s'émanciper des appels d'offres et de recourir à l'HSP pour des actions d'insertion et de formation professionnelle proposant gratuitement à des publics (jeunes ou adultes) en difficulté d'insertion des parcours individualisés. Ces parcours, « *comportant un accompagnement à caractère pédagogique, social ou professionnel* », doivent viser l'accès à l'emploi. Le recours à l'HSP prend la forme d'une convention par laquelle la Région confie à un organisme (ou un groupement) un « *mandat de service d'intérêt économique général* ». L'organisme, habilité pour au plus 5 ans, perçoit en rémunération de ses actions une « *juste compensation financière* ».

En Nouvelle Aquitaine, deux HSP ont été mises en place : l'habilitation « *1^{er} niveau de qualification* » et l'habilitation « *Socle de compétences* »¹. En recourant à l'HSP la Région convertit « *une partie du marché de la formation continue en service public* » et organise en réseau la coopération d'organismes de formation qui se faisaient auparavant concurrence (Céreq, 2021, p. 19). **Son objectif est d'assurer des formations plus ajustées au besoin des publics** : moins sélectives, avec une temporalité adaptée (formations plus longues, rythmes plus flexibles), une rémunération et un accompagnement global incluant des services d'hébergement et de restauration. Le rapport du Céreq montre que ces pratiques ne sont pas nouvelles. L'ancienne Région Poitou-Charentes, (fusionnée depuis dans la région Aquitaine) avait ainsi créé en 2009 un Service public régional de formation afin de proposer des formations moins sélectives et plus adaptées à un public non qualifié en difficulté d'insertion. Aujourd'hui en Nouvelle Aquitaine, l'offre régionale de formation se répartirait entre marché et mandatement (conventions de 3 ans). Cette dernière formule représenterait même le modèle dominant pour les formations des publics en difficulté d'insertion.

Cette formule du mandatement dans le cadre de l'HSP présente l'intérêt de permettre d'inscrire « *l'accompagnement nécessaire au bon déroulement de ce parcours sur les registres pédagogique, social ou professionnel* » (p. 28) dans la convention de mandatement. En d'autres termes, elle permet de rémunérer des aspects de l'accompagnement global mis en œuvre par les organismes de formation pour les publics en difficulté. Elle permet surtout de sécuriser les organismes de formation bien plus que la

¹ Voir <https://www.cap-metiers.pro/pages/478/Habilitations-service-public-Nouvelle-Aquitaine.aspx>.

rémunération en « heures stagiaires », risquées pour les organismes qui engagent des frais et peuvent ne pas être payés la somme prévue en cas d'absence des stagiaires.

Cependant, l'HSP présente aussi des inconvénients. D'abord, elle contribue à segmenter les publics. En effet, l'HSP est réservée à des demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés. Les organismes de formation qui opèrent dans ce cadre proposent donc des formations dédiées à un public en difficulté, même s'ils travaillent habituellement avec des groupes plus hétérogènes. Cette formule du mandatement apparaît également ne pas régler entièrement la question de l'accompagnement social, qui relève avant tout des compétences des départements (et non de la région). Enfin, le mandatement ne permet pas toujours de faire face aux exigences d'un parcours individualisé et modulable : les organismes de formations interrogés par l'équipe Céreq soulignent par exemple un risque « *de dépassement du nombre de jours conventionnels* » (p. 29).

En Bretagne, le recours ponctuel aux subventions et un paiement « au forfait »

La région Bretagne a choisi quant à elle de continuer à recourir aux marchés publics en adoptant d'autres formules de financement des prestations de formation, comme le recours ponctuel à des prestations subventionnées ou la rémunération des prestations de formations au forfait plutôt qu'à l'heure.

Comme la Région Ile-de-France, elle ne recourt pas au SIEG mais achète ses formations dans le cadre des marchés publics et encourage les organismes de formation à répondre en groupement. Il s'agit pour la région de sécuriser l'offre, de réduire les coûts de gestion des marchés et de suivi administratif tout en encourageant les organismes de formation à collaborer, à mutualiser des ressources et à jouer sur leurs complémentarités (entre organismes de formation spécialisés dans le champ de l'insertion et ceux spécialisés dans la qualification et l'emploi notamment).

Dans le cadre des marchés publics, la Région a cherché à stabiliser l'offre en allongeant la durée des marchés (généralement de 4 ans), de manière à permettre aux organismes de formation de stabiliser leurs équipes. Par ailleurs, cherchant à développer des formations individualisées et modulables, la Région a mis en place une certaine souplesse dans la gestion des marchés de manière à permettre des ajustements au fil de l'eau pour tenir compte des « *remontées d'expérience* » et de faire entrer dans le marché des « *pas de côté pédagogiques* » (p. 24).

Pour cette flexibilité pédagogique, la Région recourt ponctuellement, à côté du marché, à des prestations de formation subventionnées pour répondre à un besoin identifié sur le territoire ou pour un public spécifique. Il s'agit d'expérimenter une solution pour l'intégrer à terme au marché. Pour assurer une relative la flexibilité temporelle des formations, la Région recourt enfin à des prestations de formation « *au forfait* » plutôt qu'à « *l'heure stagiaire* », ce qui permet de lever la contrainte d'assiduité des stagiaires et de tenir compte de la discontinuité de leurs parcours. Cela permet aussi, plutôt que de sanctionner le stagiaire (non rémunéré en cas d'absence) ou l'organisme de formation (payé en fonction des présents), de ne mettre fin à une formation que lorsqu'un stagiaire a véritablement mis fin à son projet.

Dans les Hauts-de-France, un recours au SIEG ancien

Le recours au SIEG est mis en place dans l'ancienne région Picardie en 2009 pour le volet compétences clés. A l'époque, cela était motivé par le fait de prendre en compte l'accompagnement socioprofessionnel des publics très peu qualifiés pour des actions de mobilisation, d'accès aux compétences de base et prendre

en compte des approches pédagogiques hors didactiques, jugées mal prises en compte par l'heure stagiaire et les règles de comptabilité publique. La région est appuyée par un cabinet de conseil pour lever les difficultés juridiques qui se posent lors de sa déclinaison.

Le SIEG permet une juste compensation des coûts de l'organisme de formation par rapport à des objectifs de service public, grâce à une grille de tarification qu'examine l'acheteur. Les coûts prennent en compte de nombreux éléments périphériques à la pédagogie (mobilité, visites culturelles etc.) et donc ne sont pas résumables à l'heure stagiaire. Ces coûts permettent de prendre en compte des investissements et des frais du moment qu'ils sont liés à la mise en œuvre des objectifs de services publics. Le SIEG permet également des marges de manœuvre par rapport aux dépenses (+5%).

Chaque année, le dispositif compétences clés concerne 25 000 bénéficiaires pour un total de 60 millions d'euros. Les bénéficiaires du RSA comptent pour 36% du public, les jeunes également environ un tiers. C'est un public majoritairement féminin (63%), avec 10% des travailleurs reconnus handicapés.

Aujourd'hui, **les services de la Région tirent un bilan de ce système qui s'avère très positif** : le public touché est très peu qualifié (pas d'effet de sélection), résidant parfois dans des zones très reculées (incitation pour l'organisme de formation à se déployer sur les territoires mêmes ruraux) ; le taux de poursuite en formation est jugé satisfaisant ; les organismes de formation ne souhaitent pas revenir en arrière ; la mise en place du SIEG a permis de faire évoluer le dialogue entre Région et organismes et leur a laissé **une plus grande liberté pour innover**. Les services n'ont cependant pas réalisé l'exercice d'une comparaison de coût entre un système d'achat à l'heure stagiaire classique et leur système actuel.

Cependant, les services notent également une certaine lourdeur du dispositif, à la fois pour les organismes de formation (forcés d'avoir une comptabilité analytique sur la base de la grille de tarification pour rendre compte du détail de leurs coûts), mais également pour les services de la région confrontés à des processus d'instruction complexe et qui nécessitent de bonnes compétences en comptabilité.

Partie 4. Une formation mobilisatrice, mais une sécurisation insuffisante

Un récent rapport de la Cour des comptes (2018) souligne à la fois le caractère décevant de ce type de dispositifs en termes de retour à l'emploi et les limites des évaluations centrées sur les résultats de court-terme. En l'absence d'un outillage de suivi spécifique, la présente évaluation n'échappe pas à ces limites, notre analyse s'appuyant sur des résultats à la sortie de l'action.

Malgré ces difficultés, les résultats de l'action semblent encourageants : 22% des stagiaires trouvent un emploi, 19% accèdent à une formation après une action PEE. Au-delà de ces sorties « positives », l'action présente une pluralité d'autres impacts, classiques concernant les actions de ce type : remobilisation progressive des stagiaires, gain de confiance en soi notamment. Les stagiaires portent un regard très positif sur les apprentissages.

Néanmoins, comme nous l'avons précédemment présenté, l'action PEE n'a pas connu d'adaptation substantielle lors de l'ouverture aux allocataires du RSA. Or, ce public, étant donné ses particularités, présente des problématiques propres, pour lesquelles des adaptations auraient pu être anticipées, notamment en termes de sécurisation des parcours (développement de parcours sécurisés avec les employeurs, prise en compte de la spécificité de l'allocation RSA, accompagnement à la sortie de l'action). C'est d'autant plus le cas que le Pric prévoyait la possibilité de mettre en place des modalités d'accompagnement innovantes.

Cette partie s'appuie sur le traitement statistique des données de sorties issues du logiciel de la Région Safir, qui comportent de nombreuses limites ; ainsi que sur le regard des stagiaires et des organismes de formation.

1. Des résultats d'action difficilement appréciables

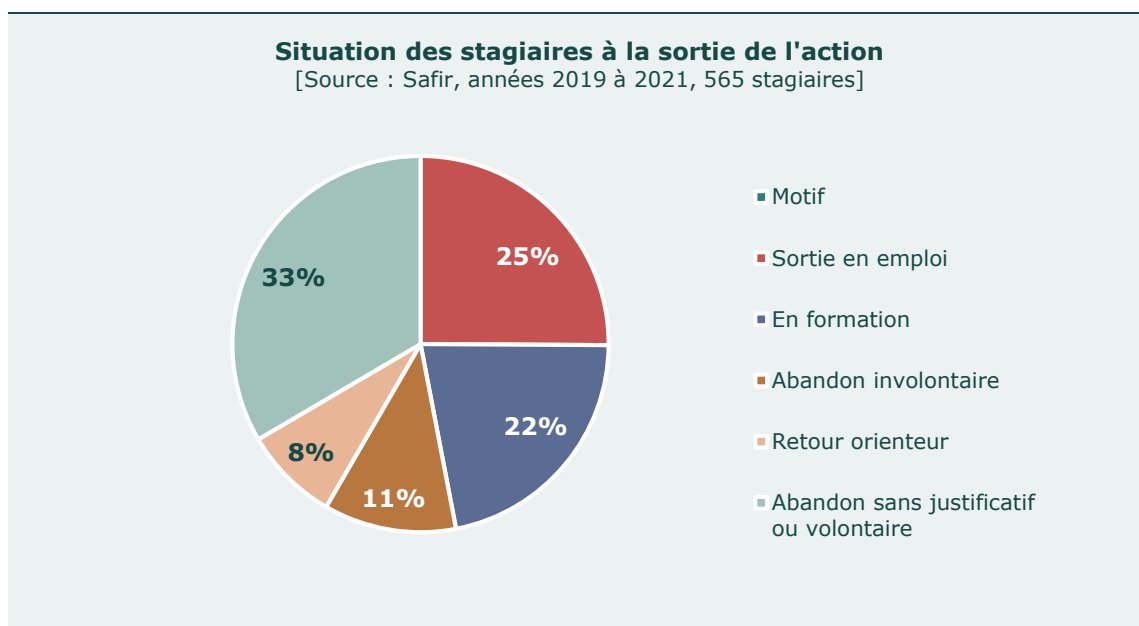
1.1. Un taux d'accès à l'emploi et à la formation encourageant

41% de sorties dites « positives »

Les sorties classiquement considérées comme « positives » par les pouvoirs publics (en emploi ou en formation) représentent 41% des situations. Parmi celles-ci :

- **22% des stagiaires ont trouvé un emploi.** Les données collectées ne permettent cependant pas d'apprécier la qualité de l'emploi ou le secteur concerné.
- **19% des stagiaires ont rejoint une autre action de formation.** Encore une fois, les données dont dispose la région ne permettent pas de connaître la nature de cette action de formation. S'il n'est pas à exclure qu'une partie d'entre eux ait rejoint une action de formation non qualifiante, on peut cependant émettre l'hypothèse qu'une majorité d'entre eux aient franchi une étape supplémentaire dans leur parcours de formation.

Par ailleurs, **un quart des stagiaires ont été réorientés vers leur référent.** Il ne faut pas négliger la partie des stagiaires en recherche active d'emploi à la fin de la formation, mais pour lesquels l'action a permis une véritable avancée dans les démarches de recherche d'emploi (avec la mise dans une dynamique positive, la validation d'un projet professionnel qui les valorisera lors de leur recherche d'emploi ou formation future etc.).



Le difficile exercice d'appréciation des résultats, à ne pas restreindre à un taux de « sorties positives »

Compte tenu de la fragilité du public, il est compliqué d'apprécier ces résultats car il n'existe pas d'action comparable permettant de les mettre en perspective. De plus, l'arrêt de l'évaluation quantitative qui prévoyait la mise en place de groupe témoin n'a pu être menée. Par rapport aux autres publics entrés en PEE (jeunes et adultes non-allocataires du RSA), on peut cependant noter que **les résultats en termes de sorties sont globalement proches**, avec même **un meilleur taux d'accès à la formation pour les allocataires du RSA** (+ 3 points).

De la même façon, nous ne disposons pas de données de trajectoire sur le moyen / long terme concernant la continuité en emploi des stagiaires après la sortie de PEE. Le récent rapport de la Cour des comptes sur le RSA¹ apporte quelques éclairages sur les trajectoires des allocataires du RSA. Les travaux montrent que les bénéficiaires du RSA accèdent à des emplois plus courts et plus précaires². Qualitativement, cet enseignement fait écho aux témoignages des stagiaires rappelés à l'occasion de la cohorte (6 à 8 mois après leur sortie de l'action) qui **soulignent les difficultés rencontrées à se maintenir dans leur emploi** : soit que les contrats de travail sont précaires, soit que les conditions de travail s'avèrent particulièrement difficiles et peu conciliables avec un équilibre vie professionnelle – vie familiale. D'autant plus que **la reprise d'un emploi ne signifie pas, aux yeux des stagiaires, celui d'un apport financier justifiant la pénibilité de leurs conditions de travail** ; et ce même si une majorité des stagiaires rencontrés valorisent fortement le fait de travailler par rapport à une situation d'inactivité.

En l'absence d'objectifs décidés par la Région, il apparaît donc difficile d'estimer si les résultats de l'action sont comme satisfaisants ou non, d'autant plus que **le critère des sorties positives est loin d'être le seul permettant d'apprécier l'impact d'une action à destination de public en difficulté**.

1.2. Des effets qui dépassent l'objectif initial de construction de projet professionnel

Participer à un parcours PEE présente de multiples effets positifs pour les stagiaires, que cela concerne l'élaboration de leur projet professionnel et l'atteinte progressive de leur objectif de retour à l'emploi mais également des aspects plus implicitement liés à ce but, et touchant parfois la sphère personnelle. Cela concerne la (re)mobilisation dans ses démarches de recherche d'emploi, la valorisation de ses compétences, le travail sur les savoirs de bases (notamment le français), le renforcement de l'« employabilité », de la confiance en soi ou encore le tremplin vers une suite en formation. En ce sens, l'action peut apporter un réel appui à des personnes avec des profils et des difficultés très différents.

¹ Ce rapport s'appuie sur l'observation de situations au sein d'une cohorte d'entrants au RSA (soit 25 061 personnes), suivie sur sept ans.

² Ainsi, le rapport précise : « la situation des anciens bénéficiaires du RSA qui accèdent à l'emploi est plus précaire que celle des autres demandeurs d'emploi : d'après l'enquête sur les sortants de liste de Pôle emploi, les CDI sont nettement moins fréquents pour les bénéficiaires du RSA que pour les autres demandeurs d'emploi (26 % des cas pour les premiers contre 39 % pour les seconds), à l'inverse des missions d'intérim (18 % contre 16 %), des contrats aidés (17 % contre 7 %) et des contrats saisonniers (4 % contre 2 %) ». Attention, ces données ne concernent que les allocataires du RSA inscrits à Pôle emploi, qui correspondent à un segment que l'on peut supposer plus proches de l'emploi que l'ensemble du public qui n'est majoritairement pas inscrit à Pôle emploi.

Une remobilisation progressive vers les exigences du monde de l'emploi et de la formation professionnelle

Les bénéficiaires du RSA présents sur l'action, bien que ne pouvant être considérés comme une catégorie homogène, **présentent tous des difficultés importantes**. Les cinquante entretiens que nous avons menés ont permis de mettre en lumière que l'action PEE permettait d'apporter une réponse progressive à plusieurs de ces difficultés (faible niveau de formation, faible niveau en français, barrières mentales au retour à l'emploi, absence de projet professionnel, isolement, problématiques de mobilité etc...), en travaillant sur « l'employabilité » des stagiaires. Si le PEE est souvent présenté par les partenaires (prescripteurs, organismes de formation) comme une première étape, **voire un sas vers l'emploi ou la formation**, cette considération se vérifie dans les discours des stagiaires. Pour nombre d'entre eux, éloignés de l'emploi depuis plusieurs mois voire années, le PEE s'avère être **une étape indispensable de remobilisation**, sans laquelle ils n'auraient pas pu envisager un retour en emploi ou en formation.

« Le fait de sortir de la maison après y être restée si longtemps, de mettre un pied à l'extérieur, c'était dur au début, j'ai eu l'impression de tout recommencer. Pendant longtemps, je n'étais pas prête, j'ai mis du temps à faire autre chose que la maison. Mais maintenant après un an en formation, j'ai moins peur de travailler, je me sens utile maintenant. Je mets du temps à chercher du travail mais je m'adapte déjà pour que je puisse trouver un travail. Je m'étonne moi-même » [Stagiaire - Lot A]

« Je suis sans emploi depuis très longtemps, cette formation m'est très utile parce que la non pratique d'un emploi et le fait d'être sortie du système pendant très longtemps ça crée une perte de confiance en soi. J'ai perdu beaucoup de choses, je n'ai pas travaillé pendant dix ans, je me sens très vite dépassée donc aujourd'hui c'est une espèce de pallier ici avant de pouvoir me réintégrer dans le monde du travail ou de la formation de manière de plus confiante. » [Stagiaire - Lot B]

Pour la majorité des stagiaires, **la confrontation à un cadre structuré** en entrant dans l'action est un élément très positif. De fait, une importante partie d'entre eux ont passé beaucoup de temps chez eux, seuls ou avec des enfants, et sont motivés à l'idée de reprendre un rythme de vie qui leur permette de **retrouver une routine**, comme celle de se préparer et de s'habiller pour sortir. La reprise d'un rythme de 35h par semaine impliquant de sortir de chez soi et d'arriver à l'heure est valorisée, et participe pour les stagiaires à lever les barrières mentales associées au retour à la vie active.

« J'étais confiant de venir 35 heures, j'étais motivé, peut être ça peut m'aider à reprendre un rythme, tous les jours. Là je suis très motivé, j'ai pas de problème, je m'entends avec tout le monde. Honnêtement depuis que je suis ici je me sens plus épanoui, plus confiant en moi et le fait de respecter les règles, être à l'écoute, et en plus la remise à niveau ça nous aide pour nous motiver, je veux reprendre les études. » [Stagiaire - Lot B]

La remobilisation permise par l'entrée dans l'action se matérialise également par **la reprise d'une sociabilité au contact d'un collectif**. Intégrer le PEE se caractérise en effet pour une partie des stagiaires par une rupture avec une situation d'isolement prolongé. L'inclusion dans un groupe tend ainsi à produire des effets non négligeables sur la santé mentale de certains stagiaires, sur leur perception d'eux-mêmes mais également sur leur rapport aux autres. En effet, la salle de formation joue le rôle **d'un espace sécurisé de socialisation secondaire**, régi par les mêmes interactions que celles qui ont lieu

« dans le monde de dehors », mais où les stagiaires se sentent à l'aise pour réintégrer progressivement certains codes sociaux.

« **L'ambiance était super, on est encore tous en contact. Je pense qu'il y en avait quelques-uns de 39 ans, 27 ans, et aussi on avait des 17 ans. Mélanger les âges, ça me donnait l'impression de savoir avec tous les âges comment se comporter et après comment se mélanger avec d'autres personnes. C'est aussi que ça donnait la compréhension de la vie.** » [Stagiaire - Lot B]

Le groupe est en effet l'un des éléments cités de manière récurrente par les stagiaires en entretien pour expliquer leur satisfaction vis-à-vis de l'action. Cela s'explique tout d'abord par les relations qui y sont tissées, certaines se prolongeant d'ailleurs en dehors des temps de formation. D'autres facteurs entrent en compte, comme **l'émulation produite par le côtoiement quotidien de personnes aux problématiques et origines différentes mais aspirant toutes à la réalisation d'un objectif**, dans un climat d'entraide. Le collectif joue par exemple ici un rôle important pour ne pas se décourager dans ses recherches d'emploi.

« **J'ai mis tellement de temps à me remettre au travail que rien que le fait d'être ici au quotidien, être entourée de personnes, ça me remet dans le bain. Ça me fait du bien d'être ici parce que je serai amenée à l'être dans le monde du travail, je me refamiliarise avec l'environnement social et ça c'est bon pour moi, je suis très motivée depuis que je suis là. La chose qui m'apporte le plus ici c'est le contact avec les autres au quotidien, le fait de me retrouver là où il y a de la vie, on apprend beaucoup de choses, de par le mélange culturel, c'est intéressant. Le sens de cette formation il est vraiment qu'elle est dynamisante, c'est la principale plus-value pour moi. C'est un pallier pour aller vers ailleurs. Le monde du travail ça me fait un peu peur maintenant tout de suite, c'est pas évident après beaucoup de chômage. Passer par là ça me permet de reprendre un peu d'assurance et de ne plus avoir cette appréhension des autres. Il y a cette espèce de synergie des autres, on a tous un projet, un désir de le concrétiser, ils viennent tous avec une envie de travailler, c'est motivant cette énergie là et moi ça me fait du bien.** » [Stagiaire - Lot B]

« **Je suis timide. Très timide... là ça va y'a un grand changement. Franchement... je parle bien, je me lance... c'est dur mais une fois qu'on est poussé ça y'est. Le groupe était vachement bien on travaillait tous ensemble, y'a pas de moquerie, on se comprend.** » [Stagiaire - Lot C]

Un regard très positif sur les apprentissages

La structure de l'action PEE caractérisée par l'articulation de nombreux modules apporte aux stagiaires une stimulation sur de nombreux plans. **Le sentiment « d'avoir appris des choses » est omniprésent et systématiquement valorisé par les stagiaires**, participant au renforcement de leurs compétences, mais également à la découverte de nouveaux secteurs d'activité et au gain d'expérience professionnelle. La remise à niveau semble fonctionner et de nombreux stagiaires témoignent de leur progression, en français, en mathématiques mais également en informatique, module très apprécié. Si certains stagiaires ne sont pas toujours conscients de leur évolution, les formateurs effectuent un travail de sensibilisation important en s'appuyant notamment sur les bilans initiaux, intermédiaires et finaux fondés sur la carte de

compétences de la Région, afin de leur faire prendre conscience de leur progression à travers des éléments objectivables.

« J'ai le sentiment d'avoir appris des choses. Ici ça va, on nous explique beaucoup de formation, on nous dit ce qui se passe en France ici, dans le travail, ce qui se passe dans les communes, beaucoup de trucs qu'on nous apprend par rapport à ça, et on apprend beaucoup de trucs sur la France. Ce qu'on doit faire, ce qu'on doit pas faire en France. »

[Stagiaire - Lot B]

Pour les stagiaires maîtrisant peu le français, les cours de langue représentent le point fort le plus cité de l'action. Certains ont pu faire des progrès importants en quelques mois dans l'action, tandis que d'autres ont même appris à lire et à écrire. Cette remise à niveau en français constitue pour ces stagiaires une étape cruciale de leur « intégration » dans la société française, et se ressent dans leur vie personnelle par **un gain d'autonomie**, notamment pour effectuer des démarches administratives. C'est le cas pour de nombreuses femmes souvent seules avec enfants étant arrivées en France récemment, une catégorie de stagiaires qui représente une part non négligeable du panel de stagiaires interrogés.

« Je sais écrire mon nom et mon adresse pour la première fois. J'avais eu les cours de l'Ofii mais ce n'était pas comme maintenant sur la semaine. Ça permet aux gens d'avancer et ici on t'écoute. Si y'a quelque chose on t'écoute. Ici ils prennent le temps de t'écouter c'est encourageant » [Stagiaire - Lot C]

« Moi je suis ici pour parler et pour écrire, lire, maintenant je parle mieux, avant pas du tout, et écrire je savais pas avant, lire j'apprends encore. J'aime bien ici, j'aime pas rester à la maison, ici c'est bien, je peux apprendre beaucoup de choses. Maintenant je sais faire tout, prendre un rendez-vous toute seule. Que lire qui me manque, même si je dois écrire je peux recopier, lire c'est un peu plus long. Je connais pas les routes, maintenant si tu m'as expliqué je vais voir, avant si tu parles pas je vais pas aller demander à quelqu'un. Mais maintenant si je donne adresse je vais demander à quelqu'un, je vais aller toute seule. » [Stagiaire - Lot B]

Le travail autour des **savoir-être et des codes de l'entreprise** constitue également une importante plus-value pour les stagiaires. Pour la plupart très éloignés de l'emploi, les stagiaires projettent généralement des représentations anxiogènes sur le monde du travail et les employeurs. Les exercices de mise en situation et les modules de TRE proposés par les formateurs favorisent ainsi la déconstruction de représentations. De plus, la recherche collective d'un emploi, la possibilité d'accumuler de l'expérience à travers les stages et de passer des certifications participent à une amélioration de leur profil de leur point de vue. L'accompagnement individualisé prodigué dans leur projet et dans leurs démarches est également un important point fort pour le public interrogé.

« J'ai plutôt besoin d'un cadre pour m'aider dans la recherche, vérifier si j'ai mis correctement les mails pour les candidatures. Je pensais pas forcément mettre un texte dans les mails, je balançais juste mon CV et mes lettres motivation donc c'était pas une bonne chose. » [Stagiaire - Lot E]

« La formation ça m'aide à reprendre confiance en moi et à savoir ce que je veux faire, où et à qui m'adresser et la manière de m'adresser, les codes. Je me sens plus préparé pour le recrutement, et je me sens plus serein. Je peux parler de la formation que je suis

actuellement, on peut le mettre sur le CV. J'identifie mes compétences et les compétences pour mon métier. J'ai changé, j'ai évolué, j'ai appris beaucoup de choses sur moi et mes compétences. Ca a un impact sur la façon dont j'envisage l'avenir, ça me remotive et par rapport à l'emploi du temps, je sais arriver à l'heure. » [Stagiaire - Lot B]

Une formation qui participe à valoriser les stagiaires et à regagner confiance en soi

Au-delà des effets précédemment cités, les bénéficiaires du RSA participant à l'action PEE témoignent, souvent en creux, **d'une forme de reconnaissance à laquelle ils n'étaient parfois plus habitués**. Une partie des stagiaires rencontrés se sentent en effet souvent exclus du système depuis de nombreuses années, voire abandonnés par les institutions. Ils trouvent alors dans l'action PEE **un espace d'écoute et d'attention permis par l'accompagnement individualisé des formateurs et leur posture de bienveillance**. De véritables relations de confiance et de « mentoring » peuvent se créer avec ces derniers, qui restent parfois même en contact après que le stagiaire a quitté l'action.

« En fin de parcours c'est émouvant, cette joie, on se rend compte que la personne est partie d'un point et en est arrivée là. Qu'elles peuvent par exemple faire leurs démarches toutes seules, c'est une vraie autonomie pour les femmes, parfois dominées par leur mari. J'en ai les larmes aux yeux à chaque fois. Elles me disent 'je suis capable d'aller à la sécu toute seule, à la CAF et pour ça merci, je sais prendre pour mes rendez-vous'. On n'a pas une sortie positive pour tous mais pour tous il y a quelque chose à valoriser, et ils reviennent parfois après nous voir, et c'est super. C'est pour ça que la véritable récompense pour nous se situe là, cette joie-là, quand ils se rendent compte de ça. Le tout c'est qu'ils s'en aperçoivent eux de leur potentiel. Moi je le vois mais je m'en fous de le savoir, je leur dis il faut que vous vous en rendiez compte vous. Et quand on a réussi à les accompagner un peu, ils sont sur les rails, donc ils peuvent avancer et nous continuer notre mission. » [Formateur PEE - Lot B]

Tous les éléments exposés ci-dessus ont un impact direct sur la **valorisation des stagiaires et leur confiance en eux**. Ce sentiment est d'ailleurs renforcé par la mixité des âges dans les groupes, qui comme dit précédemment participe à la construction de rôles sociaux de mentors pour les bénéficiaires du RSA. Ainsi, tout le travail effectué lors de leur parcours leur permet à ces stagiaires, qui ont généralement intériorisé une image stigmatisante d'eux-mêmes, de peu à peu reprendre confiance et de leur permettre se projeter. Ils sont pour la plupart capables d'identifier leurs compétences, points forts et axes de progression. L'accompagnement des formateurs permet également de valoriser des compétences développées dans des environnements hors professionnels, notamment pour les mères de famille qui ont tendance à se dévaloriser.

« J'ai pris conscience de mes compétences, de mes qualités. Le fait de ne pas avoir exercé de métier, on oublie ce qu'on vaut et aujourd'hui je vois que j'en ai. Même si je n'ai pas tout j'ai la possibilité d'en avoir de nouvelles. Je ne pensais pas avoir le temps de me reformer, je me disais à mon âge c'est tard, mais non pas du tout. Tout est possible. » [Stagiaire - Lot B]

« En plus pour mes enfants aussi, elles me demandent où je travaille, et je dis pôle emploi, c'est très embêtant. Mme quand je travaillais en tant que chauffeur pour handicapés, je pouvais remplir les papiers de l'école, je travaillais, je me débrouillais,

et quand je dis Pôle emploi j'ai honte. Aujourd'hui je commence à la maison à parler en français, ils ont toujours rigolé mes enfants, maintenant même s'ils rient je dis quand même je dois parler. Je dis je vais à mon travail. Je me sens mieux, un peu de joie et de sourire, je suis plus heureuse. » [Stagiaire - Lot D]

Des impacts positifs à relativiser dans certains cas

Si la très grande majorité des stagiaires interrogés se déclarent satisfaits ou très satisfaits de leur expérience au sein de l'action PEE, il est intéressant d'interroger les situations dans lesquelles ce constat ne peut être établi. C'est généralement le cas dans deux types de situations. La première est **quand l'objectif des stagiaires est de trouver un emploi le plus rapidement possible**. Globalement, les stagiaires relevant de ce type de profil sont moyennement satisfaits de l'action. Ils jugent qu'ils ont généralement été mal orientés et se retrouvent dans des groupes aux niveaux hétérogènes, que ce soit en français ou en niveau d'autonomie. Plusieurs stagiaires estiment que l'action n'est pas adaptée à leurs besoins. Pour ces stagiaires, les principaux points faibles sont liés au **manque d'agilité et de vitesse dans la recherche d'emploi**, ainsi qu'un certain ennui. Certains estiment que **la formation est trop longue**, et préféreraient un parcours plus condensé, par exemple sur deux mois, pour accéder rapidement à l'emploi. La préoccupation la plus récurrente est **l'impression de perdre son temps**.

« Mais je me suis trouvée rester comme ça toute la journée sans rien faire. Depuis septembre je suis pas satisfaite, je venais ici, pas heureuse, j'aime pas arriver le matin. Ce que je fais c'est chercher par internet ou aller vers place pour déposer des CV, je suis pas heureuse. Pour faire formation : déjà y'a pas et en plus faut valider mais moi j'ai validé, j'ai 42 ans, j'ai perdu beaucoup beaucoup de temps. » [Stagiaire – Lot D]

La deuxième situation est moins relative aux attentes des stagiaires, mais à une dynamique de groupe qui n'a pas pris. Cela peut être dû à des problématiques de construction de groupe, rassemblant des stagiaires au niveau hétérogène. Quelques stagiaires francophones ont par exemple mentionné avoir intégré des groupes avec des stagiaires en linguistique, ayant une très faible maîtrise du français. Ces situations peuvent être vectrices d'un sentiment de frustration pour les stagiaires, qui ont l'impression de perdre leur temps et de ne pas avancer assez vite. Le manque de cohésion de groupe s'est également retrouvé à la marge, au début de l'expérimentation, dans de situations où des stagiaires bénéficiaires du RSA avaient été intégrés dans des groupes uniquement composés de jeunes et confrontés à des différences de maturité.

« Je sais pas, j'avais l'impression d'être dans une place de Segpa, le niveau était très bas, ça donnait pas envie. Ce n'est pas pour être insultant, c'est mon ressenti, il y a des gens qui ont plus de niveau c'est la vie. Mais là le niveau était très bas et la classe très ralentie. Il y avait pas mal d'immigrés qui ne parlaient pas la langue, afghans, africains, chinois, comment ils ont fait pour arriver là, ils parlaient pas langue ils y arrivaient pas les pauvres. Ça donnait pas envie de continuer. Les cours de français, maths, il y a de tout mais quand on est avec des élèves pas adaptés ça endort le cours. Je vois pas la logique de mettre des gens qui parlent pas français avec des gens qui sont nés en France et qui ont un niveau scolaire minimum. On était que 2 à avoir le brevet sur 15. » [Stagiaire – Lot F]

Si la cohésion du groupe est un facteur clé de réussite propre aux actions de remobilisation pour lesquelles la resocialisation et la confiance en soi sont autant valorisés que les apprentissages, cela pose la question de **la capacité des organismes de formation à modulariser au maximum les parcours par unité**, sans mettre en péril cette dynamique.

1.3. Un effet levier d'accès à la formation des publics au RSA intéressant

Une objectivation quantitative qui présente des limites fortes

Afin de mesurer l'effet levier qu'a pu avoir le déploiement de l'expérimentation concernant l'accès la formation professionnelle des allocataires du RSA, il serait intéressant de pouvoir comparer la part des entrées des allocataires du RSA sur l'offre de formation régionale avant et après le déploiement de l'expérimentation. Cependant, les outils dont dispose la Région ne permettent pas d'apprécier ce différentiel. En effet, une partie importante des allocataires du RSA étaient déjà inscrits sur les actions régionales de compétences de bases avant le déploiement du Pic, actions qui n'étaient pas jusqu'à très récemment rémunérées. Or, en l'absence de rémunération sur ces actions - et donc d'impact sur la situation administrative du stagiaire -, **le statut d'allocataire du RSA était loin d'être systématiquement connu et renseigné par les organismes de formation**. Cette information, transmise par la Région, a été vérifiée qualitativement avec une majorité d'organismes de formation sur le terrain. L'augmentation - si augmentation il y a eu - du nombre de stagiaires au RSA sur les actions de la région risque donc d'être artificielle, car liée à un remplissage plus exact de la condition d'allocataire du RSA.

Dans une moindre mesure, l'expérimentation a permis une acculturation des travailleurs sociaux au champ de la formation professionnelle

Plus qualitativement, la mise en œuvre de l'expérimentation nous semble avoir eu des effets leviers à deux niveaux : sur la sensibilisation d'une partie des acteurs du champ social à orienter sur l'offre régionale, puis sur la construction de parcours d'accès à la qualification des stagiaires en fin d'action.

Notre terrain auprès des référents RSA ayant commencé à orienter sur l'offre de formation PEE (bien que fortement minoritaires) montre que des habitudes partenariales se sont créées entre les structures et les organismes de formation. Cela a permis **un effet d'acculturation des référents sociaux au champ de la formation professionnelle et une déconstruction des représentations de ce monde**. Cet impact est particulièrement intéressant car il influe plus largement sur les pratiques d'accompagnement, en créant des réflexes d'orientation sur les publics accompagnés vers l'offre de formation, même pour ceux que l'on aurait auparavant considéré comme n'étant pas « prêts » à s'inscrire en formation. Il permet également de **donner davantage d'arguments aux référents pour valoriser les apports de la formation professionnelle auprès des publics** en mobilisant des exemples très concrets, et ainsi à inciter l'inscription de publics initialement peu séduits par de tels types d'action et qui n'en formulaient pas la demande.

Cet effet reste limité sur les territoires où l'animation partenariale a été particulièrement investie par l'organisme de formation ; et où celui-ci a pu avoir accès à ces professionnels, ce qui est loin d'avoir

systématiquement observé. Cela reste néanmoins une piste de travail intéressante au regard des enjeux du Pic.

PEE constitue une porte d'entrée privilégiée pour accéder à une autre action de formation

Qualitativement, un résultat intéressant de l'expérimentation est celui de la poursuite des stagiaires sur une autre action de formation permis par le parcours PEE, pour près d'1 stagiaire sur 5. Une partie non négligeable des stagiaires rencontrés dans les différentes catégories expriment le souhait de poursuivre leur parcours avec une autre action de formation : que ce soit pour améliorer leur français, continuer à s'entraîner d'un point de vue cognitif ou pour occuper des emplois moins précaires en accédant à la qualification. Ces témoignages contredisent l'idée d'une faible appétence pour la formation professionnelle, mais soulignent **les importantes difficultés auxquelles se heurtent les stagiaires pour y habituellement accéder** (prérequis trop faibles pour passer la phase de sélection, absence de solution de financement pour les formations payantes, projet professionnel insuffisamment « validé ...).

Le terrain auprès des stagiaires montre que l'action PEE a justement permis aux personnes de se projeter et d'envisager des suites de parcours qui incluent la formation. Ce travail en lien avec leur formateur, qui présente l'avantage d'avoir une bonne maîtrise des mécanismes complexes du champ de la formation professionnelle et des actions existantes, a permis de faciliter la poursuite en parcours de formation (connaissance des financements mobilisables, stratégie de valorisation des compétences et préparation des informations collectives, fait de profiter du réseau partenarial de l'organisme de formation avec d'autres structures etc.).

« Ce que je pensais être un point faible c'est que moi je voulais l'école à la base. Ma formatrice a été claire avec nous. Ecoutez ici on donne pas les écoles, enfin c'est payant. Ici ils vous aident à choisir votre formation. Dès que vous finissez ici, si vous avez de l'argent, vous partez faire l'école. Si vous avez pas l'argent, vous pouvez progresser grâce aux stages. On va nous donner une attestation sanitaire et sociale. Ils vont voir que comme ça s'est bien passé pendant les stages. Vu comme ça c'est intéressant. Je vais sortir avec un papier. On a quand même un certificat pour aider à décrocher travail. »
[Stagiaire – Lot E]

2. Une sécurisation des parcours à renforcer

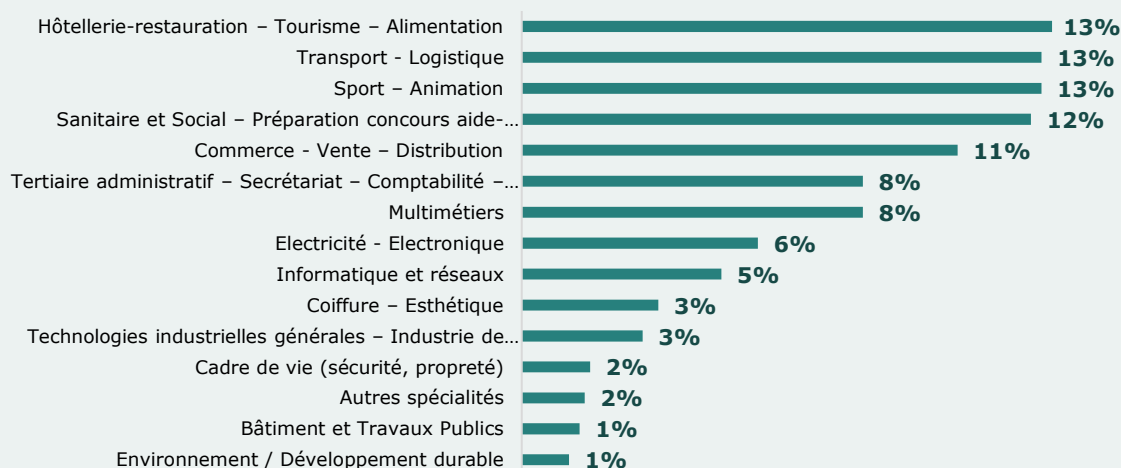
2.1. Un faible déploiement des parcours « sécurisés » liées aux difficultés de mobilisation des entreprises

Alors que les parcours sécurisés présentent une forte plus-value pour sécuriser les parcours en impliquant les entreprises dès le début du process de formation, ils n'ont été que très peu déployés pour les allocataires du RSA. Les organismes de formation ont exprimé des difficultés à mobiliser les entreprises pour créer des parcours sécurisés à destination des adultes, alors même qu'ils considéraient de tels parcours comme particulièrement pertinents. Au-delà de l'hypothèse selon laquelle la crise sanitaire aurait eu un effet de désengagement dans les dispositifs d'insertion (hypothèse d'ailleurs peu étayée, au regard des tensions de recrutement actuels), plusieurs autres facteurs ont été mis en avant pour expliquer ces difficultés.

Encadré. Les parcours sécurisés sur PEE en 2020

15 organismes mandataires sur 23 ont mis en œuvre au moins un parcours sécurisé en 2020. Au total, 786 stagiaires (RSA ou non) ont bénéficié d'un parcours sécurisé, soit **environ 10 % de l'ensemble des parcours PEE**. Les données recueillies par la région ne permettent malheureusement pas d'isoler les allocataires du RSA du reste de public dans ce type de parcours. Une interrogation qualitative des organismes de formation tend à montrer que très peu de stagiaires au RSA ont bénéficié d'un parcours sécurisé.

Part des parcours sécurisés par secteur en 2020



Des critères d'accès plus stricts que pour les parcours classiques

Plusieurs facteurs ont été avancés pour expliquer l'accès difficile des allocataires du RSA sur les parcours sécurisés. Tout d'abord, **les allocataires du RSA ne remplissent pas toujours les prérequis à l'entrée dans ce type de parcours**. L'entrée dans un parcours sécurisé suppose en effet d'avoir préalablement défini et « validé » un projet professionnel. La définition de ce qu'est un projet professionnel

« validé » diffère d'un organisme à l'autre, révélant des niveaux d'exigence variés (entre la simple réalisation d'une PMSMP ou le passage par une action de validation d'un projet professionnel). De manière générale, et pour tous les organismes de formation, **les critères d'entrée dans un parcours sécurisé sont plus stricts que pour les parcours classiques**. Au-delà de la validation du projet, c'est également une bonne maîtrise des savoirs-être et l'absence de freins dits « périphériques » qui est exigée. En effet, plus que pour les parcours classiques, **les organismes ont pour les parcours sécurisés un partenariat étroit avec les structures employeuses et ne souhaitent pas le mettre en péril en proposant de candidats qu'ils jugent éloignés de leurs attentes**. Selon les organismes de formation, le public allocataire du RSA a souvent besoin d'une remobilisation et d'un accompagnement à la définition du projet professionnel. Peu d'entre eux sont donc « éligibles » aux parcours sécurisés lors de leur entrée en PEE.

« Il y a beaucoup de mise en place d'action pour des personnes qui se désengagent, des publics très très éloignés de l'emploi. Le constat, avant de mettre ces personnes éloignées de l'emploi, c'est qu'il faut d'abord passer sur une remobilisation. Ils n'ont plus l'habitude de se lever, d'être investi, ils ont des problèmes de garde d'enfants, des problèmes médicaux. C'est difficile de positionner sur des parcours sécurisés des personnes très éloignées de l'emploi » [Coordinatrice PEE - Lot E]

Du côté des prescripteurs, l'appropriation des parcours sécurisés est encore plus difficile que celle des parcours classiques. En effet, ces **parcours sécurisés sont encore plus divers que les parcours classiques, puisqu'ils sont développés à l'initiative de chacun des organismes de formation, en lien avec les demandes des entreprises**. L'information « a du mal à passer », et les prescripteurs n'ont ainsi que rarement connaissance de l'existence de ce type de parcours, ou des prérequis nécessaires à l'entrée.

« Moi je trouve ça très adapté, les parcours sécurisés sont plus courts que les parcours classiques. Encore faut-il que la personne ait défini un projet. Mais il y a un souci d'orientation. On a beau envoyer les informations auprès des acteurs d'insertion, nous on intervient au titre du PDI, on en connaît certains des prescripteurs, et on en a encore aujourd'hui des prescripteurs qui découvrent que les bénéficiaires peuvent être orientés sur le PEE. Pour les parcours sécurisés, l'information a du mal à passer, je trouve ça dommage, ils reçoivent beaucoup d'informations et les parcours sécurisés sont noyés, or c'est dommage parce que c'est vraiment adapté, il faudrait revoir la communication. » [Entretien responsable OF - lot extérieur - Département 7]

Si les parcours thématiques mis en place par les organismes de formation n'offrent pas un parcours aussi fléché que les parcours sécurisés, ils constituent néanmoins **une alternative intéressante pour les bénéficiaires de RSA**. Échappant au prérequis de la définition d'un projet professionnel, ces parcours permettent aux allocataires de découvrir un secteur tout en ayant accès à une étape de remobilisation et de travail sur le projet professionnel.

« Pour les bénéficiaires du RSA qui sont sur un projet c'est assez rare. Par contre cela explique le succès des parcours thématiques, où il n'y a pas l'obligation d'avoir un projet professionnel mais de viser un secteur. Ya des stages en entreprises dans parcours thématiques : mais on n'a pas un partenariat initial où on garantit un parcours fléché vers entreprise parce qu'on n'a pas de visibilité vers les postes qui pourront être pourvus. » [Entretien organisme de formation, lot extérieur, Département 7]

Les organismes de formation **rencontrés expriment cependant un réel intérêt pour le développement de parcours sécurisés**. Les quelques témoignages récoltés permettent de souligner que ces parcours prennent des formes très différentes selon les organismes (plus ou moins grande « sécurisation » de la sortie, implication des entreprises à différentes étapes de la formation, etc.).

« Avec PEE on a ramené l'entreprise dans la formation. Sur un titre ADVF [assistant(e) de vie aux familles], le sas il a été fait à la fois par l'entreprise et par nous, le test est co-élaboré et le recrutement est en binôme. Le binôme c'est bien car ça permet à l'entreprise d'avoir une idée par rapport au public, et les futures stagiaires elles voient les besoins des employeurs. Après y'a une logique d'alternance, une semaine en entreprise, un mois en centre. » [Responsable d'un organisme de formation – Lot F]

Impliquer les entreprises : une ingénierie à ne pas sous-estimer

Au-delà des spécificités liées au public RSA, les difficultés à développer de manière générale des parcours sécurisés sont soulignées. Historiquement, avant l'ouverture du PEE aux allocataires du RSA, une partie non négligeable des parcours sécurisés mis en œuvre par les organismes de formation (qui ne représentent déjà que 10 % des parcours au total) reposaient sur **des partenariats avec des CFA**, et donc une sortie vers l'apprentissage. Or cela n'est pas possible pour une grande part des allocataires RSA (à l'exception d'une très faible partie d'entre eux, les plus jeunes de moins de 30 ans). L'ouverture du PEE au public RSA aurait pu entraîner le développement de nouveaux partenariats avec des entreprises sur des parcours sécurisés. Mais ceux-ci n'ont pas constitué une priorité des organismes de formation.

La création de ce type de partenariat pour constituer des parcours sécurisés implique un travail « dans la dentelle » à toutes les étapes du processus. La prospection des entreprises, le travail d'acculturation des interlocuteurs aux enjeux de l'insertion des allocataires du RSA, la construction d'une relation partenariale et la mobilisation des employeurs tout au long du parcours de formation requiert de fait **une ingénierie conséquente**. L'absence de ressources dédiées, non prévues par le modèle économique du marché, a rendu difficile le développement de ce type de parcours. Cependant, persuadés de l'intérêt de ce type de parcours, quelques organismes de formation ont choisi de se doter **d'une ingénierie mutualisée entre leurs différentes actions de formation, en mobilisant des chargés de relation entreprise**. Mais ces expériences sont demeurées l'exception.

« Les grands groupes, quelque part, c'est aussi un travail à plein temps. C'est un peu compliqué et en ce moment en interne ils [les entreprises] ont beaucoup de mouvements, des changements de poste... Moi, en tant que coordonnatrice, je suis référente sas, je gère déjà les informations collectives, les bilans, le suivi des documents pédagogiques... C'est difficilement possible d'aller démarcher les grandes ou les petites entreprises. C'est un vrai travail de prospection commerciale. » [Coordinatrice PEE au sein de l'organisme de formation - lot E]

« On n'est pas payé sur ce poste de coordination. C'est une obligation d'avoir un poste mais y'a pas de financement du poste. Sur les 7,10 euros de l'heure on paie tout, sans parler des logiciels. Donc on fait avec nos moyens du bord. Pour développer le parcours sécurisé je vois l'intérêt donc j'y passe du temps. Mais on n'a pas eu de temps fléché sur le développement d'un nouveau partenariat. C'est dommage un dispositif comme ça : plein de bonne volonté et qui est noyé par un financement vraiment très juste... » [Directrice de l'organisme de formation – Lot F]

Impliquer les entreprises : un relai politique souvent nécessaire

Par ailleurs, le modèle des parcours sécurisés s'est construit initialement grâce à une **forte intermédiation de la puissance publique**, qui a occupé un rôle déterminant dans la relation aux entreprises, particulièrement pour impliquer les grands groupes. **Un département ayant historiquement participé à la création des parcours sécurisés s'est appuyé sur des élus du territoire**. L'engagement des entreprises pour l'insertion d'un public éloigné de l'emploi a par exemple pu être facilité par la mobilisation de chartes d'inclusion, qui engagent les entreprises vis-à-vis de la collectivité et leur permettent « d'afficher » une démarche d'insertion, participant à leur politique RSE. Au quotidien, les équipes de cette collectivité s'impliquent d'ailleurs toujours dans les parcours existants, grâce à des échanges réguliers avec les directions des ressources humaines des grands groupes et par leur présence lors des informations collectives.

« L'entreprise est intégrée de bout en bout. Les informations collectives, nous on est là tout le temps pour faire le lien. On est là aussi, on a cet engagement fort vis-à-vis de l'entreprise. Du coup il y a un suivi. On participe même. L'entreprise recrute les futurs candidats. L'organisme de formation n'est pas seul à la manette. Les services de ressources humaines sont présents. Nous on est là, pour le bilan à mi-parcours et de fin de parcours. Le fait d'impliquer les RH de l'entreprise, ils voient l'évolution et le travail réalisé par la personne, par l'OF qui amène les candidats. On va dire que tout ce qui est l'acculturation à l'entreprise, c'est des choses qu'on faisait aussi »

[Conseil départemental – Territoire 7]

Même quand les élus se mobilisent, l'implication des entreprises dans les politiques d'insertion demeure précaire. La réorganisation récente des services des ressources humaines de plusieurs grands groupes a fortement déstabilisé le partenariat avec les organismes de formation. Concernant les plus petites structures employeuses, elles ne sont souvent pas dotées de services RH, ce qui limite leur capacité à s'impliquer dans la co-construction d'une action de formation.

Il semble en définitive aujourd'hui difficile de développer des parcours sécurisés sans une intervention publique. Étant donné les difficultés rencontrées par les acteurs publics eux-mêmes, on peut se **questionner sur la pertinence de l'externalisation vers les organismes de formation de la relation entreprise**, et sur la capacité de ces organismes à convaincre les entreprises de s'associer à ce type de démarche.

Du côté des employeurs : une implication difficile

Les employeurs rencontrés qui accueillent des stagiaires au sein de PEE ne se présentent pas comme impliqués dans un dispositif d'insertion. Ils se disent prêts à développer « du partenariat » avec des organismes de formation quand ils identifient un intérêt (« gagnant – gagnant »), sans particulièrement revendiquer une mobilisation dans le « social »¹. L'entrée statutaire du public en insertion ne correspond pas à leur approche. **Les employeurs tiennent d'ailleurs un discours qu'ils veulent « non discriminant »** vis-à-vis des allocataires du RSA, ne souhaitant pas faire de différence entre les publics

¹ Le nombre d'entreprises interviewées reste limité. Cela s'explique à la fois par le faible nombre d'entreprises mobilisées dans les parcours PEE et leur difficile mobilisation lors de démarche telles que des études.

en insertion et les autres. Cependant, **cette non-discrimination se traduit également par le fait de cultiver les mêmes exigences envers ce public**. Autrement dit, les employeurs ne sont pas prêts à fournir des efforts pour s'adapter à ce public en insertion.

« Moi j'ai aucun souci avec ça, ce que je demande c'est l'intégration dans la société, le respect des uns et des autres. Je m'en fous, tant que derrière y'a les codes, je ne fais pas de discrimination sociale. Si cet organisme propose des candidats qui sont dans notre axe avec une volonté de s'intégrer et qui comprennent bien ce que c'est une société, qu'il faut de la transparence et voilà, il n'y a pas de difficulté. Je ne suis pas plus ou moins clément, ni plus ni moins dans la condescendance. Je pense que c'est la meilleure façon d'intégrer quelqu'un, de le traiter comme les autres, avec ses forces et faiblesses. » [Entretien Entreprise A - Département 8]

« On aime beaucoup travailler avec cet organisme de formation, en amont ils font le travail d'explication pour les stagiaires et nous quand ils viennent dans nos structures, on les prend vraiment en main. Une réceptionniste vient de cet organisme, un chef de rang aussi. Je ne sais pas si on en a eu qui étaient au RSA, on ne pose pas vraiment de question sur ça. Nous l'exigence et la rigueur qu'on applique, nous l'objectif de leur trouver un boulot, on est sur leur dos. Intégrer des personnes plus âgées, je pense que c'est possible mais il faut que l'employeur ait l'impression que ça soit gagnant-gagnant. Moi je reçois des stagiaires, ils sont sur le terrain, je les forme. Et on est d'une très grande aide, c'est hyper important qu'ils fassent 4 semaines dans une entreprise. Nous on est mobilisés dans ce sens-là. Les stages c'est toujours 39h. Nous on ne donne pas dans le social, on est là pour les faire bosser, pas pour faire de l'humanitaire. » [Entretien Entreprise B - Département 8]

2.2. La question de la rémunération en formation a constitué un frein central

Des stagiaires qui ignorent l'impact de leur entrée en PEE sur leur situation administrative et financière

La question de la rémunération pendant la formation a été un véritable nœud qui a pu **décourager de nombreux bénéficiaires lors de la présentation de l'action PEE**. Les aspects relatifs au calcul de l'allocation sont généralement renvoyés à la responsabilité de la personne elle-même, que l'on appelle à dialoguer avec la Caf. Liés aux situations individuelles, ils sont jugés trop complexes pour être traités directement par les professionnels qui les accompagnent. Des simulations ont rarement été effectuées avec les bénéficiaires, a minima pour essayer d'estimer l'impact de l'entrée en formation sur leurs droits. Si la Région a diffusé une note concernant les règles de rémunération à destination des professionnels, cela n'a pas suffi à éclaircir les nombreuses zones d'ombre. **Les difficultés à se projeter sur un parcours long de ces publics marqués par une forte précarité sont encore accrues par cette insécurité financière.**

« Les freins potentiels à l'entrée, ça dépasse encore les PEE, mais on continue d'en parler, c'est la possibilité d'avoir une visibilité de parcours d'accès aux droits. Au-delà de la personne seule, où là encore ça va, les personnes qui font partie d'un foyer on les renvoie à un calcul très très complexe de différentes prestations, avec une possibilité de sortie des droits connexes du foyer. C'est un sujet SPIE et RUA. » [Représentant d'un département lors du Groupe de travail n° 10 Plan Pauvreté]

« Les RSA ils rentrent, mais 90% des questions et c'est bien normal c'est : si je rentre en formation il se passe quoi au niveau du RSA ? En information collective vous vous doutez bien que les référents ne sont pas capables de parler du RSA différentiel On ne les rassure pas. Y'a une vraie paupérisation de l'information. » [Directeur de l'organisme de formation – Lot E]

Un risque de rupture de droit qui fragilise la projection en formation mais aussi le parcours lui-même

En cours d'action, nous avons recueilli de nombreux témoignages concernant l'incompréhension des allocataires au sujet de l'impact de leur entrée en formation sur leur statut et leur rémunération. Les personnes rencontrées n'ont en général pas saisi les impacts financiers de leur entrée dans l'action. Dans les situations les plus complexes, cela a pu conduire à **des situations de ruptures de droits connexes** (transport, garde d'enfants, cantine ...), **voire du versement du RSA** en cas d'erreur lors des déclarations trimestrielles. Les difficultés financières engendrées peuvent alors menacer leur poursuite de l'action. Les personnes présentent d'ailleurs un discours résigné et se disent habituées à être dans le flou concernant les modalités de calcul de leur allocation. Ces situations conduisent à précariser encore davantage des foyers déjà fragilisés, souvent perdus dans des démarches administratives particulièrement complexes.

« La seule chose qu'on ne m'a pas expliqué, c'est la déclaration trimestrielle. Ce serait cool que les services communiquent, doit-on rendre après ce qu'on n'aurait pas dû avoir pendant ? On ne déclare pas en temps réel, y'a un décalage, moi personne m'avait prévenu. Est-ce que j'aurais plus de sous ? C'est tellement compliqué de faire un budget quand ça monte, ça descend ; ce qu'on vous donne d'un côté, on vous le reprend de l'autre. » [Stagiaire - Lot A]

« Je sais pas pourquoi mais là, Pôle emploi ne verse plus le RSA. Là je m'en sors plus, j'ai 500 euros de loyer, la cantine et le centre de loisir, c'est 200 euros et la dame pour garder mon enfant je paie 35 euros par semaine. J'ai vu l'assistante sociale mais elle dit rien. Comme je ne suis plus au RSA, je paye les transports pour mes enfants. Si je ne trouve pas d'argent, je vais devoir arrêter la formation... Mais moi je veux travailler. Je fais des efforts. » [Stagiaire – Lot D]

Alors même que la rémunération en formation représentait une problématique centrale de l'expérimentation (et a certainement conduit un nombre important de stagiaires à renoncer à une entrée en formation), **aucun levier spécifique n'a été recherché afin de sécuriser les revenus et de lever les craintes des allocataires**. Pour autant, cette problématique dépasse largement le champ d'action des organismes de formation. Il est intéressant de noter que d'autres régions ou départements ont réfléchi à ce type de solutions afin de faciliter l'accès aux formations des bénéficiaires du RSA. Les plus volontaristes d'entre eux concernent le cumul de l'allocation avec une rémunération régionale, ou encore la mise en place d'une prime incitative.

Encadré. Allocation RSA et rémunération de la formation professionnelle : un calcul complexe et des risques de ruptures de droit multiples

Le calcul du montant du RSA est trimestriel, sur la base de la moyenne des revenus perçus sur les trois derniers mois. Il est fixé par décret. Les rémunérations perçues au titre de la formation professionnelle doivent être reportées sur la déclaration trimestrielle du RSA. Le décalage de temporalité de 1 à 3 mois

(selon la date de la dernière déclaration trimestrielle au moment de l'entrée en formation) permet donc aux stagiaires de cumuler provisoirement le RSA et la rémunération de la Région. Selon le montant de la rémunération et la composition du foyer, le RSA est par la suite réduit ou supprimé. La perte du RSA peut entraîner la perte de droits connexes pour le foyer. C'est par exemple le cas des aides à la mobilité. Si l'entrée en PEE permet de bénéficier de la gratuité des transports, les droits liés à la formation seront attachés à l'individu et ne concerneront donc plus les enfants. D'autres aides connexes locales et variables selon les communes peuvent également exister (cantine, périscolaire, aide alimentaire ...) ou les départements (chèques énergie en fin d'année par exemple). A la fin de l'action de formation, si la personne n'a pas touché le RSA pendant 4 mois, il sera indispensable d'en refaire une demande auprès de la Caf. Le droit sera de nouveau étudié au mois de la demande.

Des réponses variées sur d'autres régions ou départements, qui permettent une continuité du statut et des droits

Nous avons repéré plusieurs initiatives intéressantes concernant la sécurisation des revenus des allocataires sur d'autres territoires. En Provence Alpes Côte d'Azur, la Région et les Départements ont noué des conventions bilatérales permettant aux allocataires du RSA de maintenir leurs droits pendant les formations afin d'éviter des ruptures de statut, dans la limite d'un certain nombre d'heures. En Auvergne-Rhône-Alpes, une prime de 500 euros est prévue (versée en deux fois, à l'entrée et à la sortie de la formation) afin de représenter un facteur incitatif et sécurisant pour l'entrée en formation. En Centre Val de Loire, il est clairement communiqué sur le « droit d'option » des bénéficiaires du RSA, ceux-ci pouvant refuser de bénéficier de la rémunération de la Région au profit du RSA et/ou d'autres allocations dans le cas où ce calcul soit le plus favorable.

Enfin, un certain nombre de conseils départementaux offrent dorénavant la possibilité aux allocataires de cumuler leur allocation RSA (sans qu'elle ne soit dégressive) et des revenus d'activité ou de formation professionnelle dans la limite d'un certain nombre d'heures et dans certains secteurs (notamment concernant les secteurs en tension). Ces aides permettent d'atténuer le coût d'une reprise d'activité pour les allocataires (frais de mode de garde, de mobilité ou de restauration).

2.3. L'après formation, une étape cruciale

Chiffres clefs

48% de sorties de formation anticipées. Parmi celles-ci :

- **47% de sorties positives** en cours de formation vers l'emploi ou une autre action de formation
- **12% d'interruption de parcours involontaires**
- **41% d'interruption de parcours volontaires** ou de retour à l'orienteur

Un taux d'interruption des parcours particulièrement important

Les données transmises par la Région montrent **un important taux de sortie anticipée du dispositif parmi les bénéficiaires du RSA** (48%, contre 8% en moyenne et 10% pour les publics infra bac pour l'ensemble des actions de formation). Le taux d'interruption de parcours s'avère similaire pour les autres publics concernés par le PEE.

Cet indicateur ne doit néanmoins pas être trop hâtivement interprété. Tout d'abord, pour rappel, **l'action PEE n'est pas qualifiante et peut poursuivre la finalité première d'un retour à l'emploi**. Un certain nombre des arrêts au cours de la formation s'expliquent en effet par une sortie que l'on peut considérer comme positive, vers l'emploi ou la formation. Ces

situations concernent 48% des personnes ayant quitté prématurément le parcours PEE. Cet accompagnement vers l'emploi pendant l'action de formation et l'encouragement des stagiaires à se saisir d'opportunités sont d'ailleurs revendiqués par de nombreux formateurs, bien que ce ne soit pas formellement l'objet premier des PEE (sa vocation initiale étant l'élaboration d'un projet professionnel).

« On se retrouve face à des situations où ce sont des gens en grande précarité et l'urgence pour eux c'est le travail. Parfois je préfère privilégier une recherche d'emploi stable plutôt que de faire du stage. Je fais du cas par cas. Sinon cette formation n'aurait pas le sens. On ne va pas obliger bêtement à faire un stage. Ça explique les arrêts en cours. » [Formatrice – Lot C]

Au regard de notre terrain qualitatif, on peut émettre l'hypothèse que les 39% d'arrêt de parcours volontaires et « des retours vers l'orienteur » représentent majoritairement des personnes n'ayant pas souhaité continuer le parcours PEE car la formation ne correspondait pas à leurs attentes. Cette part importante n'est sans doute pas sans lien avec les nombreux stagiaires s'étant auto-positionnés sur les parcours PEE, sans en comprendre nécessairement tous les tenants et aboutissants. En l'absence d'un système de prescription organisé, ce résultat rappelle l'importance du rôle d'information, d'orientation et de réorientation qui est majoritairement dévolu aux organismes de formation pendant le Sas.

Enfin, seules 12% des sorties anticipées s'expliquent par un abandon ou une interruption de parcours involontaire. Au regard des difficultés du public, on peut néanmoins estimer que **cette part est relativement faible et que le travail d'accompagnement prodigué par l'organisme de formation porte ses fruits**. Les professionnels expliquent ces abandons par les situations de précarité auxquelles sont exposés les publics au RSA, par construction dans une situation financière sensible et qui rencontrent souvent des difficultés de logement. Il ne faut pas non plus négliger les abandons involontaires liés aux difficultés de régularisation de la situation des personnes sur le territoire français, qui ne disposent de titres de séjours provisoires, parfois d'une durée très courte, et qui nécessitent d'être accompagnées en continue dans le cadre de leurs démarches en préfecture.

Le risque d'isolement et de relégation à la sortie du PEE, en l'absence de chainage avec d'autres dispositifs

Deux tiers des stagiaires finissent leurs parcours de formation PEE sans avoir trouvé de solution à ce moment. La majorité des organismes de formation proposent un accompagnement à la fin de l'action pour ces stagiaires en proposant des appuis ponctuels, l'utilisation des ordinateurs du centre, le relai d'offre d'emploi dont ils peuvent avoir connaissance etc. Dans certains cas, les organismes proposent même des « prépa » intensives permettant aux bénéficiaires n'ayant pas trouvé d'emploi/formation à la fin de leur parcours PEE de poursuivre leurs recherches au sein d'une classe dédiée s'ils ont de la place dans leurs locaux. Si les bénéficiaires peuvent se tourner vers leurs référents RSA en fin d'action (quand un référent est identifié), les stagiaires regrettent de ne pas bénéficier de bilans formels avant de valoriser ce qui a été travaillé pendant l'action. Plusieurs stagiaires déclarent être retourné auprès de leurs conseillers Pôle Emploi, mais regrettent que les propositions (d'emploi, de formation) ne prennent pas assez en compte ce qui a été travaillé pendant le parcours. **Certains organismes ont ainsi de leur propre chef choisi de mettre en place des certifications (non officielles) pour garder la trace de ce parcours et de ce qui a été travaillé, de valoriser les expériences en entreprises** etc. Enfin, la fin de l'action peut être très mal vécue par les stagiaires, notamment ceux qui cherchaient avant tout une remobilisation et une socialisation. **L'arrêt brusque du parcours et un retour à l'« enfermement du domicile » a**

été regretté à plusieurs reprises par les personnes rencontrées quelques mois après l'arrêt de PEE. C'est par exemple ce qu'explique une stagiaire :

« [A destination de l'enquêtrice] **Je trouve dommage que 1 an après on m'appelle. Ça été compliqué et dur pour moi de trouver ma voie. Même si je suis restée en contact avec [nom de la formatrice], elle a beaucoup de stagiaires. Un formateur tout seul il ne peut pas faire ça. L'objectif c'était qu'on m'appelle C'était compliqué d'avoir le financement pour la formation. J'ai dû faire mes démarches toute seule. Et j'ai dû faire preuve de beaucoup de courage et d'obstination pour avoir ce financement. Je me suis retrouvée sans rien. Pendant ces moments-là des petits coups de téléphone pour nous booster ça serait bien. Vous savez le PEE les gens quand ils arrivent là c'est compliqué. Ils sont tous seuls. Je préfère être sincère avec vous. Je passais des nuits à pleurer.** » [Stagiaire – Lot A]

Quelles suites de parcours pour les personnes dites « senior » ?

Chiffres clefs

26% des allocataires du RSA ont plus de 50 ans

10% des stagiaires PEE allocataires du RSA ont plus de 50 ans

Une typologie de public pose plus particulièrement question aux professionnels en termes de résultats d'action, c'est à dire celle de personnes dites « seniors », dont le taux d'emploi pour les 55 à 64 ans s'élève à 57% (contre 72% pour l'ensemble de la population générale)¹.

Si cette problématique de politique publique est bien connue², elle l'est d'autant plus pour les parcours PEE : les populations de plus de 50 ans représentant 26% des allocataires du et ont pesé pour 10% des entrées en parcours PEE sur la période 2019 – 2021. Une posture en général assez fataliste est exprimée par les professionnels, formateurs comme référents. Si l'action semble convenir aux problématiques des publics, les débouchés sont rares. Ce point de vue est également partagé par les stagiaires rencontrés à la sortie de l'action, qui ne trouvent pas d'emploi en raison, de leur point de vue, de leur âge.

« **J'ai des personnes à 57 ans, on fait quoi pour elles ? Souvent ce sont des publics qui vont cumuler des soucis sociaux, qui n'ont parfois pas travaillé depuis longtemps ou qui se sont abîmées et qui veulent commencer un long projet de reconversion ! A leur âge ! Sincèrement y'a pas de bonne solution existante. Je n'ai pas dit que c'était simple. En étant honnête ... Quelles entreprises les acceptent ? C'est un peu comme les gens qui veulent prendre avec du handicap sans compensation ? Aujourd'hui on a encore la chance de se dire : on est en retraite à 62 ans et encore souvent ce sont des gens qui n'ont pas assez cotisé, on va déjà avoir une petite retraite. Si on reporte encore le problème à encore 10 ans** » [Responsable d'un organisme de formation partenaire – Lot E]

¹ Publication activité des seniors et politiques d'emploi, DARES, publication de mai 2021.

² Comme le rappelle la synthèse à l'occasion du rapport sur l'emploi des chômeurs publié par le CESE en 2018 : « Bien que les plus de 50 ans aient connu une forte augmentation de leur participation à l'emploi au cours des quinze dernières années, ils présentent une vulnérabilité particulière au chômage en étant surreprésentés parmi les chômeur.euse.s de longue durée et de très longue durée. Toutes durées confondues, le taux de chômage des seniors demeure, certes, inférieur à celui de la population générale mais il a augmenté à un rythme particulièrement soutenu entre 2009 et 2016, se rapprochant de celui des 25-49 ans. En outre, les situations d'inactivité avant la retraite tendent à s'accroître ; elles peuvent en partie être rapportées à des situations de découragement face à une recherche d'emploi infructueuse. Sur le marché du travail, les seniors se distinguent donc par des difficultés de retour à l'emploi bien supérieures à celles des autres tranches d'âge. La faiblesse du taux d'embauche des seniors est assez générale parmi les pays de l'OCDE mais elle est particulièrement marquée en France où elle n'est pas compensée par une plus forte tendance au maintien dans l'emploi. Or, en dépit de cette forte spécificité des seniors vis-à-vis de l'emploi, toutes les politiques publiques qui leur étaient dédiées se sont éteintes récemment, parfois au nom d'une meilleure prise en compte des caractéristiques individuelles des personnes. »

« A la fin de la formation j'ai pas trouvé de contrat, j'ai pas eu de réponses. Ce qui cloche c'est l'âge. Même si on le dit pas ouvertement .. Je suis retournée chez Pôle emploi après. J'ai retrouvé mon conseiller. Là en ce moment je suis dans l'attente. On m'a mis dans un système d'insertion par l'activité économique. Je suis en attente pour l'Armée du Salut. Je veux bosser dans les associations. Je passe des entretiens et j'attends la réponse, je sais clairement que je trouverais pas ailleurs. » [Stagiaire – Lot E]

2.4. Le dilemme des organismes de formation, insécurisés dans un cadre fortement concurrentiel

Une tension entre « placement » des stagiaires et élaboration d'un projet professionnel ?

Chiffres clefs

75% des stagiaires qui ont accédé à l'emploi ont trouvé un poste en rapport avec le projet professionnel travaillé

75% des stagiaires sortis en emploi ont poursuivi le projet initialement ciblé avec le parcours PEE¹. Deux grandes raisons peuvent expliquer l'écart pour les 25% restant. Tout d'abord, **un discours relativement défaitiste sur le fait de « ficeler » le projet professionnel** et de sécuriser l'accès à l'emploi pour une partie des publics est souvent porté par les professionnels. La construction d'un parcours d'accès à la qualification structurant ne paraît pas réaliste aux formateurs pour ces stagiaires, soit qu'ils mettent en avant l'urgence financière de leur situation et la nécessité d'un retour

immédiat à l'emploi, soit qu'ils se situent encore trop loin des prérequis nécessaires pour accéder à une nouvelle qualification qui leur permette d'obtenir un emploi pérenne. Les formateurs rappellent que les parcours ne sont pas linéaires, en « dents de scie », avec des allers retours nécessaires entre périodes de formation et d'emploi. Certaines stratégies élaborées visent un accès à la formation des stagiaires, mais qui doit auparavant passer par la reprise d'un emploi : soit pour ouvrir des droits à l'ARE pour pouvoir accéder plus facilement à une action de formation professionnelle ; soit dans l'attente d'une date de concours (ATSEM par exemple) ou d'entrée en formation lointaine.

Malgré l'objectif clairement affiché de l'élaboration du projet professionnel, il règne une certaine ambivalence entre cet objectif de construction du projet professionnel « réaliste » et celui d'un accès à un emploi, même précaire. La Région valorisant les sorties en emploi (une prime incitative a même été mise en place par la Région pour récompenser financièrement les organismes les plus « efficaces » en termes de sorties vers l'emploi), **certaines professionnels reconnaissent chercher avant tout à « placer » les stagiaires en emploi, si cela est conforme à leurs attentes.** Ces formateurs se perçoivent souvent comme des « opérateurs de placement ». Si cette ambivalence entre accès direct à l'emploi et travail d'élaboration du projet professionnel pré existait à l'ouverture du public allocataires du RSA, elle s'est encore accentuée étant donné les spécificités propres à ces stagiaires, qui seraient davantage nombreux à formuler l'urgence d'un retour à l'emploi. Encore une fois, **l'expérimentation représente un catalyseur de questionnements ou constats déjà formulés par les professionnels pour le public jeunes.**

¹ Attention, ces données concernent uniquement la situation de la personne à la sortie de l'action. L'appareillage statistique ne permet pas de savoir si plusieurs mois après la sortie de l'action, la personne occupe toujours un poste en lien avec ce projet professionnel.

« Y'a un travail ardu pour enlever les freins : faire des salons, appuyer sur les stages, on leur donne des petites techniques. Sur ce groupe-là y'aura des sorties positives en emploi, juste après le stage c'est sûr. Il faut accompagner les stagiaires à se saisir d'opportunités plus que de ficeler un projet – ils en retiendront toujours quelque chose du PEE même si y'a pas de projet – nous on est vraiment là pour de l'insertion. » [Formateur PEE – Lot C]

Une incompatibilité entre un financement à l'heure stagiaire et l'élaboration de parcours « dans la dentelle » ?

Chiffres clefs

Un coût horaire qui s'élève entre 6 et 7 € par stagiaire en moyenne

Plusieurs organismes ont exprimé le regret que l'expérimentation de l'ouverture de l'action PEE aux allocataires du RSA n'ait pas été porteuse d'adaptations concrètes des modalités de financement de l'action. Les objectifs du Pic encourageaient pourtant une évolution des modalités de rémunération et plus globalement de contractualisation avec les organismes de formation. Dans ce cas, cela aurait notamment pu concerner **la valorisation de l'accompagnement social**, ou la légitimation de modules visant à la remobilisation des stagiaires (comme le sport). Si ces revendications préexistaient à l'ouverture de l'action au public allocataires du RSA pour le public jeune, celle-ci a amplement renforcé ce besoin car elle a demandé un important effort de déploiement du partenariat avec de nouveaux acteurs (au-delà des missions locales).

Par ailleurs, **le financement à l'heure stagiaire** du dispositif PEE (environ entre 6 et 7 euros de l'heure) est considéré comme **étant porteur de nombreux effets pervers du point de vue des organismes de formation et s'inscrivant en opposition aux objectifs promus par le Pic**. Tout d'abord, ce modèle les encourage à augmenter le nombre de participants aux sessions de formation. Cela s'inscrit donc en porte à faux avec l'objectif ambitieux de proposer un « accompagnement individualisé au sein d'un collectif », demandant un taux d'encadrement minimum. De plus, l'objectif d'une plus grande modularité des parcours de formation (allant de 90 à plus de 700 heures) fait prendre un risque important aux organismes avec ce modèle de financement : en « éclatant » les cohortes, celui-ci risque de se retrouver avec un nombre de stagiaires ne lui permettant plus de rentrer dans ses frais, voire de rendre l'action déficitaire. Enfin, un prix horaire unique et a minima ne permet pas de prendre en compte la variété des coûts liés aux différents modules. Par exemple, le coût d'une séance « en salle » ou d'un plateau technique ne représentent pas les mêmes frais. Au-delà des locaux, ce sont les équipements personnels des stagiaires qu'il faut également financer pour certains métiers.

Plus largement, le financement du dispositif a été un point de débat récurrent lors de nos entretiens avec les organismes, certains évoquant même une action qui participe à la précarisation du modèle économique des organismes. **Très concrètement, ces modalités de financement ont un impact direct sur le profil des formateurs mobilisables sur l'action et donc sur le contenu qualitatif de l'action**. PEE, sûrement bien davantage que d'autres actions de formation, nécessite le recrutement de formateurs expérimentés sachant adopter une posture spécifique, et le développement d'un réseau partenarial divers. Une très bonne connaissance du tissu partenarial local est nécessaire, tant sur le volet de recherches de stages que sur la dimension d'accompagnement social. C'est par exemple ce qu'explique une responsable d'un organisme de formation associatif ayant choisi de s'appuyer sur des formateurs salariés permanents et non indépendants, qui sont donc augmentés en fonction de leur ancienneté, comme cela est prévu dans la convention collective de la structure :

« Tous les bords d'ancienneté de nos salariés se transforment en hausse de salaires, c'est automatique, c'est la convention collective. L'autre choix qu'on a c'est de faire appel à des formateurs freelance ou en CDD, donc tu mets des personnes en difficultés face à des personnes en difficultés c'est super. On ne peut pas être soi-même en incertitude sociale pour accompagner les gens en difficultés. » [Directeur de l'organisme de formation mandataire – Lot F]

« En 2017, lors du nouveau marché, on a voulu se positionner comme mandataire on n'a pas été retenu à cause du prix. C'est une problématique. Vous savez la loi et le code du travail, tout ça, on s'est interdit de prendre quelqu'un à la place d'un salarié durable. On essaie de respecter les cadres. Tout ce qui est contrat d'usage, freelance au-delà d'un certain type de module ou de temps c'est interdit. Le plan de formation, on le met en place. Personnellement tant que je suis ici ça sera comme ça. Énormément de structures cassent les prix. Nous on ne peut pas se le permettre, même en termes de conditions de travail. Et puis y'a un minimum de respect des personnes qu'on accompagne. Moi je suis dans une structure solide, mais nous on ne lésine pas au niveau des moyens. Surtout au niveau du public qu'on accompagne, leur offrir un cadre respectueux ça passe aussi par des locaux qui sont ok ... Ça me révolte de voir des groupes de 20 personnes ... c'est censé être de l'individuel ? En fin de compte beaucoup de personnes sortent de ces formations sans rien ou avec des petites réponses très provisoires. Je suis certaine que PEE est mis en place de façon très différente d'un organisme à l'autre, même au sein d'un même groupement. Le cahier des charges est très clair : l'accompagnement global n'est pas obligé. » [Directrice d'un organisme partenaire – Lot F]

Un autre organisme n'a pas fait le même choix, mais la coordinatrice observe **les effets négatifs liés au fort turn-over généré par le recours à des formateurs en freelance ou plus récemment avec l'utilisation de contrats d'usage**. Ces derniers ne disposent pas du temps nécessaire pour s'approprier le dispositif et de se construire un réseau d'acteurs locaux, pourtant essentiel pour proposer un accompagnement qui soit réellement « global » et permettent de travailler sur des freins sociaux pendant la formation. Les espaces d'échanges de pratiques et de réflexivité sont également fortement valorisés par les formateurs, compte tenu de la difficulté de la posture à adapter pour mener ce type d'action. Positionner des intervenants précaires, face à un public en difficulté, risque de fortement diminuer la qualité des formations.

« Vous savez ici le nombre de formateurs salariés s'est réduit. Du coup on doit prendre du freelance. J'aimerais que ces nouveaux collaborateurs soient accompagnés. Certains ne maîtrisent pas le PEE, les enjeux, les objectifs... On accompagne sur une dimension sociale – ce qui peut choquer les professionnels parfois. A chaque démarrage de groupe, il faut reformer la personne. Or le PEE ce n'est pas que le projet professionnel : y'a aussi toute l'articulation avec les autres offres, les multiples partenaires, les différents ateliers, les attendus... Je prends à cœur d'expliquer sur chaque unité, les modules, la carte de compétences et comment on lui donne du sens. Mais je manque de temps en termes de coordination. » [Coordinatrice PEE – Lot E]

Conclusion

L'évaluation de l'extension du PEE aux allocataires du RSA mérite d'être lue au regard des objectifs du Pic. Cette extension a-t-elle permis de mieux prendre en compte un public éloigné de l'emploi et de la formation ? A-t-elle facilité la gouvernance des politiques publiques et l'articulation des différents échelons de compétences impliqués dans la mise en œuvre des politiques d'insertion ? A-t-elle permis de construire des parcours « sans couture » ? Permet-elle de contribuer à la transformation de l'appareil de formation ? D'innover, sur le plan pédagogique ou sur le plan de l'accompagnement des personnes ? A-t-elle été l'opportunité de travailler différemment avec les entreprises en prenant en compte leurs besoins ou en leur demandant de mieux tenir compte des besoins du public ?

Les investigations menées permettent de donner des éléments de réponse à ces questions. Celles-ci n'étaient pas toujours posées en tant que telles lors du lancement de l'expérimentation, ce qui explique sans doute pour partie la faiblesse des impacts constatés. Rappelons tout d'abord que **l'ouverture du PEE aux allocataires du RSA est née** de la rencontre d'une opportunité, celle du Pic et de ses financements, et de la nécessité d'assurer un second souffle à un dispositif PEE-jeunes qui bien qu'ayant fait ses preuves depuis longtemps, se trouvait ces dernières années en concurrence avec d'autres dispositifs comme la Garantie jeunes et peinait à maintenir le rythme des entrées. **Davantage qu'une innovation, le PEE-RSA est une extension pratiquement à l'identique du PEE-jeunes.** Cette extension n'implique aucun changement majeur, aucun bouleversement conséquent. L'expérimentation s'est traduite concrètement par un bon de commande spécifique (outil administratif) réservant un volant de places à des allocataires du RSA. Les fondamentaux et les ressorts de fonctionnement de PEE-Jeunes ont été conservés en faisant appel aux mêmes consortiums sur les territoires. Non seulement le cahier des charges n'a pas été modifié alors que le public changeait (passant d'un public jeune à un mélange de jeunes et d'adultes au RSA susceptibles d'avoir d'autres besoins d'accompagnement) ; mais il n'y a pas eu de pilotage institutionnel par la région auprès des départements chefs de file des politiques d'insertion. Les spécificités du nouveau public n'ont pas été prises en considération ni fait l'objet d'une réflexion entre acteurs du dispositif. La seule question posée au moment de l'expérimentation concernait la mixité des publics jeunes et adultes et ses effets potentiels sur le bon déroulement des parcours de formation. **Cette interrogation suggère en creux que la prise en compte des besoins du public allocataire du RSA était secondaire par rapport à l'objectif de donner un second souffle au dispositif PEE.** L'ouverture récente (en cours d'expérimentation) du dispositif à l'ensemble des demandeurs d'emploi, du fait de la difficulté à y faire entrer suffisamment d'allocataires du RSA, en témoigne également.

La construction de l'objet expérimental PEE-RSA s'est donc avérée fragile. Quant à l'outillage évaluatif, il s'est heurté à la mise en œuvre difficile du dispositif. L'évaluation quantitative, qui aurait dû permettre d'analyser les impacts du PEE sur les trajectoires des allocataires du RSA, n'a pu être menée à son terme, faute d'un nombre suffisant de participants orientés vers le dispositif. Les indicateurs statistiques disponibles sont demeurés les mêmes que ceux utilisés par la région dans le cadre du PEE-jeunes.

La genèse et la conduite de l'expérimentation renseignent d'une certaine manière sur les limites de l'extension de PEE et sur la difficile prise en compte des objectifs du Pic. Le pilotage de l'expérimentation n'a pas impulsé de réelle dynamique partenariale. Les départements ont été informés un par un du PEE-RSA sans être mobilisés collectivement, et sans concertation préalable pour travailler à

l'articulation du dispositif avec des dispositifs de formation déjà déployés par certains départements pour les publics de l'insertion. Pôle Emploi a été sollicité, mais surtout au titre de l'ouverture du PEE à l'ensemble des demandeurs d'emploi. Lors de la mise en œuvre du PEE-RSA, l'entrée « statutaire » (allocataires du RSA) dans le dispositif ne faisait d'ailleurs pas sens pour l'opérateur public. Enfin, les services de l'État sont restés relativement peu impliqués dans la genèse et le suivi de l'expérimentation. La question de leur rôle ne s'est posée qu'à l'occasion de la déclinaison du Plan pauvreté mais pas au titre du Pic, ni des politiques de l'emploi.

L'expérimentation a finalement principalement reposé sur les consortiums et les organismes de formation. Clés de voute de la mise en œuvre de PEE-jeunes, ils sont devenus les porteurs et les promoteurs de l'extension du dispositif aux allocataires du RSA auprès des acteurs locaux. C'est à eux qu'a incombé la responsabilité d'adapter au mieux l'accompagnement et les parcours à ce nouveau public. Ils ont également eu à assurer le *sourcing* du public sur les territoires. Or, ils ont eu à accomplir ces tâches supplémentaires à rémunération constante. Cela s'est traduit par des mises en œuvre disparates selon les bassins d'emplois, en fonction des ressources de chaque consortium et de son insertion dans l'écosystème local des politiques d'insertion.

L'évaluation qualitative a permis d'identifier des manques et des pistes d'amélioration. Du point de vue du profil des publics inscrits en PEE-RSA, l'objectif du Pic semble atteint. Il s'agit bien d'un public fragile, réputé éloigné de l'emploi et de la formation. D'une certaine manière, l'entrée statutaire a représenté une forme de garantie sur ce point. Le dispositif a de fait intégré des publics en grande difficulté d'insertion : des mères seules, des personnes qui n'ont jamais travaillé, des personnes ayant un niveau de formation initiale très faible, etc. Le PEE-RSA a également accueilli une importante proportion de personnes étrangères rencontrant des difficultés à s'exprimer en Français et qui ne trouvaient pas d'offre appropriée dans l'éventail des dispositifs existants. La combinaison de l'apprentissage linguistique, de l'accès à une formation, et d'un accompagnement de longue durée incluant une dimension sociale et professionnelle constitue une offre précieuse. Le PEE-RSA s'est même spécialisé sur certains territoires sur ce volet linguistique, ce qui a pu affecter les dynamiques de groupe et modifier la nature du dispositif. En tout état de cause, le dispositif apparaît occuper une place singulière dans l'offre régionale de formation des publics en difficulté.

Le PEE-RSA est parvenu à accueillir un public en difficulté dans des formations exigeant une présence à temps plein sur toute la semaine. L'assiduité des allocataires atteste de leurs attentes fortes vis-à-vis de la formation et de leur motivation à persévérer dans un dispositif où ils ont bénéficié d'un accompagnement global. Si d'un point de vue qualitatif le constat est satisfaisant, le **PEE-RSA a rencontré de nombreuses difficultés à recruter son public allocataire.** Au-delà des difficultés liées à la situation sanitaire ou au cadre procédural de l'évaluation quantitative, les prescriptions du dispositif par les acteurs qui accompagnent le public au RSA (département, Pôle emploi, associations, etc.) se sont avérées insuffisantes, signalant la difficulté à dépasser les cloisonnements institutionnels et sectoriels qui traversent les politiques d'insertion et de formation. Le décroisement des institutions en charge de l'accompagnement des allocataires du RSA (le département chef de file des politiques d'insertion et Pôle emploi pour les allocataires orientés en parcours professionnel) et en charge de la formation (la Région) ne s'est pas produit. Il n'a d'ailleurs pas fait l'objet d'une réelle stratégie ni d'un plan d'action outillé et systématique. Les départements qui élaborent les programmes départementaux d'insertion (PDI) et les pactes territoriaux d'insertion (PTI), et qui à ce titre organisent et outillent les parcours d'insertion, n'ont pas été des partenaires actifs du déploiement du PEE-RSA. Institutionnellement, les conseils départementaux sont restés peu mobilisés ; opérationnellement, les référents RSA des départements ont été peu sensibilisés au dispositif, à ses objectifs et à ses modalités. Les services sociaux des départements

qui accompagnent les allocataires en parcours social n'ont que rarement prescrit le dispositif, faute de le connaître. Par ailleurs, il a pu y avoir un malentendu autour du PEE-RSA : souvent présenté comme une formation, il s'apparente surtout à un dispositif de « mobilisation » ou « d'élaboration de projet », dispositifs que les travailleurs sociaux connaissent bien pour les utiliser dans le cadre des PDI. En définitive, le défaut de coordination des acteurs locaux, a empêché de mettre à l'agenda la question de l'accès à la formation des publics allocataires du RSA, alors que le PEE-RSA correspondait bien à leurs besoins.

La persistance d'un cloisonnement institutionnel et sectoriel (entre logique d'insertion sociale et logique de formation) **a empêché la mobilisation des référents sociaux à même de répondre aux besoins d'accompagnement social des allocataires** (sur les questions de garde d'enfants, de logement, de santé, etc.). La construction de parcours sans couture a finalement reposé sur les intervenants des organismes de formation, formateurs et « accompagnateurs socioprofessionnels ». La sécurisation des parcours (du point de vue du lien entre le social et le professionnel) pendant la formation s'est ainsi appuyée sur les initiatives et sur la capacité des organismes de formation à faire réseau et à proposer un accompagnement global aux allocataires du RSA. **Le PEE-RSA s'est ainsi déployé selon un modèle de « transversalité intégrée » porté par les organismes de formation au sein des consortiums.** Faute de pouvoir compter sur un pilotage régional des partenariats, ou sur des partenariats avec les services départementaux ou Pôle emploi, les organismes de formation ont bien souvent assuré eux-mêmes tant le recrutement des publics que leur accompagnement global (au plan de la formation mais également sur le plan social ou socio-professionnel).

L'ouverture de PEE aux allocataires du RSA n'a pas changé fondamentalement la donne du point de vue de l'organisation en consortium des organismes de formation, modalité d'organisation encouragée par la Région depuis de nombreuses années. Si elle n'est pas « innovante », **cette organisation contribue bien à la mise en œuvre de parcours modulaires sans couture, qui s'ajustent à la diversité des besoins des publics.** Elle permet des parcours fluides, évitant les temps de latence entre les différents modules de formation qui constituent le PEE. Au sein des consortiums, les organismes coopèrent (ou y sont en tout cas fortement incités), régulent entre eux les flux de stagiaires compte-tenu de leur capacité, développent des domaines d'expertises. **Ce modèle s'avère particulièrement adapté à des publics fragiles qui requièrent des prestations et un rythme personnalisés.** L'offre proposée dans le cadre des consortiums est particulièrement riche. Les bénéficiaires peuvent ainsi être mobilisées sur des modules répondant à leurs besoins particuliers, que ce soit en termes de savoir-être, d'élaboration de projet, de découverte des métiers, d'accès à la formation certifiante ou qualifiante.

La transversalité intégrée du PEE-RSA au sein des consortiums se manifeste également par la pédagogie déployée. Ici encore, l'ouverture du PEE aux allocataires du RSA n'a pas fondamentalement changé la donne. La pédagogie déjà développée au sein du PEE-jeunes s'est avérée pertinente pour accompagner les allocataires du RSA. Cette pédagogie fait appel à des compétences multiples sur différents registres. Les « formateurs » sont aussi des accompagnants, et des référents pour la personne pendant la formation. Ils interviennent sur les registres tant pédagogique (apprentissage du Français, techniques de recherche d'emploi, appui à l'élaboration du projet professionnel, etc.) que social (en faisant le lien avec les administrations, les services sociaux) ou professionnel (lien avec les employeurs). Même s'ils ne sont pas reconnus comme « référents de parcours », ils le deviennent souvent de fait, en l'absence d'autre référent identifié. Le PEE est un dispositif hybride et intégré plus qu'une « formation classique ».

Pourtant, **la mise en œuvre de ce dispositif transversal original a largement reposé sur le modèle classique de réponse aux marchés publics en consortium, instituant une relation de « coopération » entre les organismes de formation concurrents ainsi réunis en groupement.**

Tout comme le PEE-jeunes, le PEE-RSA a contribué à mobiliser les stagiaires et a donné d'assez bons résultats en termes de taux de « sorties positives » vers l'emploi ou la formation. En l'absence d'évaluation quantitative permettant de mesurer son effet net sur les trajectoires des stagiaires, on peut néanmoins apprécier ses effets d'un point de vue plus qualitatif. L'évaluation qualitative montre que le PEE-RSA permet à de nombreux stagiaires de s'inscrire dans un collectif et de suivre une formation. Les stagiaires se montrent satisfaits des apprentissages dans le cadre du PEE, ils déclarent reprendre confiance en eux et pour certains envisager de poursuivre un parcours de formation qualifiante pour accéder à l'emploi. Ces attentes fortes exprimées par les allocataires du RSA vis-à-vis de la formation, tout comme les bons résultats du PEE-RSA pour les stagiaires accompagnés, devraient lever les stéréotypes quant au manque de capacités ou d'appétence de ce public vis-à-vis de la formation. Ces résultats invitent également à adopter une vision moins séquentielle, plus globale, de l'articulation entre insertion sociale, socio-professionnelle, et formation.

Mais si le PEE-RSA facilite l'accès à la formation et à l'emploi de publics adultes en difficultés, **la sécurisation des trajectoires reste un point faible du dispositif et de sa mise en œuvre**. D'abord, **les parcours sécurisés prévus dans le cadre du dispositif sont restés très peu mobilisés pour les allocataires du RSA**. Le PEE-jeunes proposait ces parcours à des jeunes susceptibles d'entrer en apprentissage. Pour les adultes au RSA de plus de 30 ans, l'apprentissage n'est plus possible, ce qui limite de fait la possibilité de parcours sécurisés. A cela s'ajoute la difficulté à mobiliser les employeurs pour les publics en difficulté, notamment allocataires du RSA. Dans le modèle de « transversalité intégrée » du PEE-RSA, la relation aux entreprises repose opérationnellement sur les organismes de formation. Les acteurs institutionnels ayant des compétences de développement économique - et singulièrement la Région - appuient peu cette relation à l'entreprise. Développer des partenariats avec les employeurs pour des parcours sécurisés nécessite d'y consacrer des ressources. Or, les organismes de formation qui évoluent dans un milieu très concurrentiel ne disposent pas toujours de ces ressources, qui n'ont pas été prévues par les marchés. Par ailleurs, leurs relations avec les employeurs font apparaître qu'ils ne sont pas en situation de négocier le recrutement de publics en difficulté ni d'assurer une forme d'accompagnement dans l'emploi de leurs stagiaires. C'est un modèle adéquationniste qui s'applique : les stagiaires ne sont mis en relation avec un employeurs que s'ils ont acquis les compétences leur permettant d'occuper presque immédiatement le poste. Les travaux portant sur la mobilisation des employeurs dans les politiques d'insertion montrent que les collectivités territoriales ont d'autres leviers (les clauses d'insertion notamment) pour inciter les employeurs à recruter des publics en difficulté et dans certains cas à ajuster, au moins temporairement, leurs exigences.

La sécurisation des trajectoires des stagiaires au RSA s'est également heurtée à la question de leur rémunération. Les allocataires n'ont pas toujours eu une information claire quant à l'impact de l'entrée dans le dispositif sur le montant du RSA ou d'autres aides auxquels ils sont éligibles. Or certains stagiaires ont été confrontés à des baisses de prestations, alors même que leur formation, à temps complet, pouvait occasionner des frais supplémentaires (de transport, de garde d'enfants, par exemple). A leur précarité financière s'ajoutait donc l'absence de visibilité quant à l'évolution de leurs ressources à la suite de l'entrée en formation. Ici encore, les organismes de formation ont souvent tenté de s'informer auprès des services sociaux mais ont peiné à informer et rassurer les personnes. S'il est difficile d'objectiver précisément l'impact de cette précarité sur les trajectoires des allocataires et sur leur taux d'abandon (faute de statistiques disponibles sur le sujet), on peut raisonnablement penser que certains allocataires renoncent à entrer en formation ou abandonnent le dispositif en cours de formation en raison de l'incertitude quant à l'évolution de leurs revenus.

Le PEE-RSA est finalement bien plus qu'un dispositif de formation classique, c'est un dispositif transversal, où les formateurs sont amenés à incarner de multiples rôles. Pourtant, la Région a continué à faire appel aux marchés publics et à rémunérer les organismes de formation regroupés en consortiums en heure stagiaire. Compte tenu de la pluralité des fonctions prises en charge par ces organismes, le modèle économique du PEE-RSA s'est avéré problématique. Il ne permet pas de prendre en compte tous les coûts associés à l'accompagnement nécessaire à la « réussite » des parcours. Ce modèle de financement comporte en outre des effets pervers : rémunération insuffisante des intervenants, précarité des contrats de travail des formateurs (ce sont des précaires qui accompagnent des précaires), ingénierie insuffisante. Pourtant, le dispositif est exigeant et suppose d'innover et de développer de nouveaux partenariats. D'autres modèles économiques et de financement, dans le cadre de la mobilisation du SIEG par exemple, pourraient s'avérer plus adaptés à ce type de formation. Le SIEG permet en effet de prendre en compte d'autres coûts, en retenant un principe de compensation. Cela permet de reconnaître et de valoriser le fait que l'organisme financé contribue à la mise en œuvre de services qui échappent à l'approche habituelle des marchés publics. Le principe de compensation, non retenu par la région Ile-de-France pour le déploiement du PEE-RSA (comme d'ailleurs pour celui du PEE-jeunes), a par exemple été mobilisé dans la région des Hauts-de-France pour un dispositif de mobilisation de publics éloignés de l'emploi. Il constitue une piste intéressante pour résoudre les difficultés rencontrées par les consortiums dans la mise en œuvre du PEE-RSA.

Annexes.

1. Dictionnaire des acronymes

Acronyme	Intitulé
Caf	Caisse d'allocation familiale
CCAS	Centre communal d'action sociale
CIP	Conseiller en insertion professionnelle
CFA	Centre de formation des apprentis
Cléa	Certificat de connaissances et de compétences professionnelles
COM	Communication
CPF	Compte personnel de formation
FLE	Français langue étrangère
FSE	Fonds social européen
OFII	Office français de l'immigration et de l'intégration
Pacte	Plan régionaux état/région
Pic	Plan d'investissement dans les compétences
PDI	Programme départemental d'insertion
Plie	Plan local d'insertion vers l'emploi
PMSMP	Période de mise en situation en milieu professionnel
PTI	Pacte territorial d'insertion
RAN	Remise à niveau
RMI	Revenu minimum d'insertion
RSA	Revenu de solidarité active
RSE	Responsabilité sociétale des entreprises
RSI	Régime social des indépendants
RUA	Revenu universel d'activité
SIAE	Service d'insertion par l'activité économique
SPIE	Service public de l'emploi et de l'insertion
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TRE	Technique de recherche d'emploi

2. Bibliographie

Littérature académique

Angotti M., Alberola E., Loones A (2007), « Entreprises ordinaires, entreprises solidaires ? l'implication des entreprises dans l'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi », *Cahier de recherche du Crédoc*, n°234.

Aude J., Pommier P. (2013), « Les défis des demandeurs d'emploi face à la formation professionnelle : accéder aux formations et s'insérer », *Formations et emploi – Édition 2013*, Insee référence.

Blache G. (2015), « La formation des demandeurs d'emploi : quels effets sur l'accès à l'emploi ? », *Études et recherches*, n° 3, Pôle emploi.

Brezault M., Gilles L., Olm C., avec la coll. de Simon M.-O. (2010), « Mobiliser les entreprises : un nouveau défi pour les acteurs de l'insertion », *Cahier de recherche du Crédoc*, n°274.

Ben Mezian M., rapporteur (2017), « Renforcer la capacité des entreprises à recruter », *Rapport du groupe de travail n° 4 du Réseau emploi compétences*, France stratégie.

Béraud M., Eydoux A., Fériel E., Higelé J.-P. avec la coll de Castel N., Tuchsirer C. et Grégoire M. (2012) « L'impact du RSA sur la demande de travail. Le RSA et les employeurs, quelles appropriations du dispositif, quelles mobilisations dans les politiques d'insertion ? », rapport final pour la Dares-ministère du Travail.

Béraud M., Eydoux A., Fériel E., Higelé J.-P. (2014) « Une instrumentalisation du RSA par les employeurs ? Le RSA à l'épreuve des pratiques de recrutement et de gestion de la main d'œuvre », *Travail et emploi*, n° 140.

Berthet T. (2020) « Formation professionnelle », Romain Pasquier éd., *Dictionnaire des politiques territoriales*. Presses de Sciences Po, pp. 255-259

Bucolo E., Eydoux A., Fraisse L. Garabige A., Lima L., Simha J., Trabut L., Vivés C. (2019) « Penser global, agir local ? Désectorisation des politiques sociales et échelles d'action publique », *Revue française des affaires sociales*, Hors-série, pp. 41-61.

Couronné J., Loison M., Sarfati F. (2020) « Ce qu'une 'sortie positive' de la Garantie jeunes veut dire », *Vie sociale*, vol. 29-30, no. 1-2, pp. 183-199.

Denecheau B., Houdeville G. (2018) « Introduction - Donner une deuxième chance : de quoi parle-t-on ? Contexte, cadres et conditions des dispositifs d'accompagnement vers la qualification et l'emploi », *Formation emploi*, n°143/3, pp. 7-18.

Duclos L., Kerbourc'h J.-Y. (2006) « Organisation du marché du travail et flexicurité à la française », *Rapport au Conseil d'Orientation pour l'Emploi*.

Cour des comptes (2018) « La formation des demandeurs d'emploi », Communication à la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire de l'Assemblée nationale, mai.

Eydoux A., Lima L., Trabut L., coord. (2018) « La transversalité dans les politiques sociales locales. Acteurs, représentations, normes et gouvernance », Rapport final Ined, CEET et Lise-Cnam pour la Drees – Ministère des affaires sociales, 212 p.

Eydoux A., Béraud M. (2011) « Accelerating governance reforms: the French case », in van Berkel R., de Graaf W., Sirovatka T., eds. *The Governance of Active Welfare States in Europe*, Palgrave Macmillan.

Eydoux A., Tuchsirer C. (2011) « Du RMI au RSA : la difficile mise en place d'une gouvernance décentralisée des politiques d'insertion », *Revue française des affaires sociales*, n° 4, « Politiques sociales locales ».

Eydoux A., Gomel B., coord. (2014) *Apprendre (de l'échec) du RSA. La solidarité active en question*, éditions Liaisons / Wolters Kluwer, Centre d'études de l'emploi, Paris.

Ferracci M. (2013), *Évaluer la formation professionnelle*, Presses de Sciences Po, coll. Sécuriser l'emploi.

Fleuret A., Zamora P. (2004) « La formation professionnelle des chômeurs », *France, portrait social 2004-2005*, Insee références.

Fretel A. (2012), « Typologie des figures de l'intermédiation. Quelle relation à l'entreprise au-delà de l'impératif adressé aux opérateurs du SPE ? », *Document de travail, Ires*, n° 02-2012.

Gazier B., Tuchsirer C. (2015) *Sécuriser les parcours professionnels*, éditions Liaisons sociales/Wolters Kluwer, Paris.

Grangier J., Isel A. (2014) « Situation sur le marché du travail et accès à l'emploi des bénéficiaires du RSA et de l'ASS », *Dares analyses*, n° 069.

Heidenreich M., Graziano P. (2014) « Lost in activation? The governance of activation policies in Europe », *International Journal of Social Welfare*, 23.

Jobert A., Guarriello F., Heidling E. (2008) « Le dialogue social territorial : perspectives comparatives. Allemagne, France, Italie », in Jobert A., dir., *Les nouveaux cadres du dialogue social : Europe et territoires*, Bruxelles, Peter Lang.

Lamotte B., Valette-Wursthen (2018) « Le dialogue social territorial à l'aune des contrats d'objectifs emploi-formation », *Formation emploi*, n° 144.

Levené T. (2011) « Les politiques d'insertion : quelle pertinence pour les « inemployables » ? », *Formation emploi*, n° 116, pp. 51-67.

Lavielle-Gutnik N. (2019) « Les acteurs de l'intervention sociale face aux défis du renforcement de leurs identités et de leurs collectifs de travail », *Forum*, vol. 156, n° 1.

Meilland C. (2018) « Danemark : Le dispositif de formation professionnelle des adultes en difficulté ? » *Chronique Internationale de l'Ires*, n° 163/3.

Simon V., Beaupère N. (2021). "Les organismes de formation accueillant de jeunes demandeurs d'emploi non diplômés, non qualifiés". Céreq, rapport intermédiaire APR DARES, juin 2021. L'offre de formation en direction des demandeurs d'emploi. Quelles transformations face aux réformes ? Focale 1, pp. 7-49.

Tuchszirer C. (2017) « Enjeux et usages de la formation professionnelle dans la sécurisation des trajectoires d'emploi : des initiatives territoriales aux réformes nationales », Cahier du Centre d'études de l'emploi et du travail, n° 194.

Van Berkel R., de Graaf W., Sirovátka T., eds. (2011) *The Governance of Active Welfare States in Europe*, Palgrave Macmillan.

Verdier E. (2008) « Vers une gouvernance territoriale des risques de l'emploi et du travail ? », *Travail et emploi*, n° 113.

Walter J.-L. (2009) « Réalité et avenir du rapport social territorial », *Rapport du Conseil économique, social et environnemental*.

Littérature grise

Rapport de Claire Pitollat et Mathieu Klein sur l'accompagnement des bénéficiaires du RSA, Rapport au premier ministre, novembre 2018

Rapport de concertation issu des expériences de préfiguration du Service Public de l'Insertion et de l'Emploi, décembre 2020

L'orientation et l'accompagnement des bénéficiaires du RSA en 2016 - Bilan des résultats de l'enquête annuelle auprès des collectivités territoriales, Série Statistiques, ministère des Solidarités et de la santé, 2020

Le revenu de solidarité active, rapport public thématique de la Cour des Comptes, janvier 2022

3. Détail des acteurs rencontrés lors des monographies

N° de lot et département anonymisés	Entretiens auprès des acteurs institutionnels	Entretiens au sein des membres du groupement	Entretiens auprès des prescripteurs/orienteurs	Temps d'observation	Entretien avec les stagiaires
Lot A <i>Territoires 1 et 4</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Conseil régional : 2 référents territoriaux - DT Pôle emploi : chargé des relations partenariales (terr. 1), référente formation et 2 chargés de mission formation (terr. 4) - Conseil départemental : Directeur service insertion (terr.4), cheffe de service insertion et 1 responsable territorial (terr. 1) 	<ul style="list-style-type: none"> - Organisme mandataire : directeur, coordinateur, 1 formatrice - Organisme partenaire : Directeur d'agence, 2 formatrices 	<ul style="list-style-type: none"> - 3 conseillers dans une association du PDI - Référente PLIE - Assistante sociale du département 	<ul style="list-style-type: none"> - 2 demi-journées de séance (parcours classique) - 2 demi-journées de séance (parcours linguistique) 	15 stagiaires
Lot B <i>Territoire 7</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Conseil régional : référent territorial - DT Pôle Emploi : chargé de mission insertion et chargée de mission formation - Conseil départemental : Responsable du Pôle Ingénierie de Formation 	<ul style="list-style-type: none"> - Organisme mandataire : directeur, coordinateur, 1 formateur (référent SAS) - 2 organismes partenaires : directeurs d'agence, directrice adjointe - 1 entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> - Conseillère en insertion Maison de l'Emploi 	<ul style="list-style-type: none"> - 1 demi-journée de séance (parcours linguistique) - 1 comité de pilotage 	8 stagiaires
Lot C <i>Territoire 3</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Conseil régional : référent territorial - DT Pôle emploi : Chargé de mission formation et référent accompagnement global - Conseil départemental : Responsable insertion 	<ul style="list-style-type: none"> - Organisme mandataire : directrice, coordinateur PEE, 3 formateurs et 1 intervenant - Organisme partenaire : responsable de site 	<ul style="list-style-type: none"> - Responsable de travailleurs sociaux du conseil départemental - Conseiller insertion du conseil départemental - Conseiller accompagnement global Pôle emploi 	<ul style="list-style-type: none"> - 1 demi-journée de séance (parcours classique) - 1 demi-journée de séance (parcours sécurisé) - 1 temps d'information partenariale 	8 stagiaires

<p>Lot D <i>Territoire 5 et 2</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conseil régional : référent territorial - DT Pôle emploi : chargé des relations partenariales (terr. 2), référente formation (terr. 5) - Conseils départementaux : Directrice des projets transversaux (terr. 5) et Direction de l'Insertion et de l'Emploi (terr. 2) 	<ul style="list-style-type: none"> - Organisme mandataire : directrice, référent PEE, 2 formateurs - 3 organismes partenaires : coordinatrice pédagogique, référente-conseillère mobilité, directeur 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinatrice dans une association du PDI - 1 référent dans une association - 1 conseiller Pôle emploi 	<ul style="list-style-type: none"> - 1 instance de concertation - 1 instance de régulation - 1 demi-journée de séance (parcours linguistique) 	<p>6 stagiaires</p>
<p>Lot E <i>Territoire 6</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conseil régional : référent territorial - DT Pôle emploi : chargé de mission insertion et chargée de mission formation - Conseil départemental : Directrice de l'insertion et cheffe de service PDI/PTI 	<ul style="list-style-type: none"> - Organisme mandataire : directeur, référent PEE, 2 formateurs - 2 organismes partenaires : coordinatrice pédagogique, responsable de site 	<ul style="list-style-type: none"> - Conseillère Pôle emploi - Conseillère Mission locale 	<ul style="list-style-type: none"> - 1 demi-journée de sas collectif - 1 entretien individuel de positionnement - 1 information collective chez Pôle Emploi - 1 comité de pilotage 	<p>8 stagiaires</p>
<p>Lot F <i>Territoire 8</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conseil régional : référent territorial - DT Pôle Emploi : Responsable accompagnement global et chargée de mission suivi PIC et gestion de parcours - Conseil départemental : cheffe de bureau RSA 	<ul style="list-style-type: none"> - Organisme mandataire : directeur, référent PEE, 2 formateurs - 4 organismes partenaires : directeurs (3), coordinatrice pédagogique, 2 formateurs - 1 entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> - Conseillère accompagnement global Pôle Emploi - Conseillère PLIE 	<ul style="list-style-type: none"> - 1 réunion pédagogique - 1 comité de pilotage 	<p>5 stagiaires</p>
<p>Total</p>	<p>31 interlocuteurs (10 interlocuteurs départementaux, 14 de DT Pôle emploi et 7 référents ou chargé de mission du conseil régional)</p>	<p>43 interlocuteurs (24 au sein d'organismes mandataires, 17 pour les organismes partenaires, 2 entreprises)</p>	<p>16 conseillers (4 conseillers PE, 12 référents autres : Plie, CD, association)</p>	<p>19 temps d'observation (8 temps de séance, 5 instances, 6 temps partenariaux ou de sourcing ...)</p>	<p>50 stagiaires Dont 20 en suivi de cohorte</p>

4. Principales caractéristiques des stagiaires interviewés

N°	Dép de résidence	Genre	Age	Configuration familiale	Nationalité	Niveau de diplôme	Ancienneté au rSa	Ancienneté de l'inactivité	Orienteur	Identification d'un référent rSa	Référent	Type de parcours PEE
1	77	F	56	En couple avec enfant	Français	Aucun diplôme	5 ans	N'a jamais travaillé	PLIE	Non	PLIE	Parcours classique
2	77	F	45	Seule avec enfant	Français	Bac + 2	4 ans	6 ans	PLIE	Oui	PLIE	Parcours classique
3	77	F	42	Seule avec enfant	Etranger hors UE	Diplôme étranger	3 ans	6 ans	PLIE	Oui	PLIE	Parcours classique
4	93	F	55	Seule avec enfant	Etranger hors UE	Aucun diplôme	Plus de 10 ans	Plus de 10 ans	Maison de l'Emploi	Oui	Maison de l'emploi	Parcours linguistique
5	95	H	36	Seul	Etranger hors UE	Aucun diplôme	1 an	4 ans	Association PDI	Non	Non identifié ou inexistant	Parcours linguistique
6	95	F	23	Seule avec enfant	Etranger hors UE	Aucun diplôme	4 ans	N'a jamais travaillé	Association PDI	Oui	Département	Parcours classique
7	95	F	49	En couple avec enfant	Etranger hors UE	Aucun diplôme	Plus de 10 ans	N'a jamais travaillé	PLIE	Oui	Département	Parcours classique
8	95	H	37	Seul	Etranger hors UE	Diplôme étranger	4 ans	Plus de 5 ans	Pôle Emploi	Non	Non identifié ou inexistant	Parcours classique
9	95	H	29	Seul	Français	Brevet des collèges	3 ans	3 ans	Association PDI	Non	Non identifié ou inexistant	Parcours classique
10	95	H	26	Seul	Français	Brevet des collèges	1 an	N'a jamais travaillé	Association PDI	Non	Non identifié ou inexistant	Parcours classique
11	95	F	42	En couple avec enfant	Etranger hors UE	Aucun diplôme	4 ans	N'a jamais travaillé	Association PDI	Non	Non identifié ou inexistant	Parcours classique
12	78	H	50	Seul	Etranger hors UE	Aucun diplôme	Plus de 5 ans	Plus de 5 ans	Pôle Emploi	Oui	Département	Parcours classique
13	78	H	29	Seul	Etranger hors UE	Aucun diplôme	2 ans	Plus de 5 ans	Pôle Emploi	Non	Non identifié ou inexistant	Parcours linguistique

14	78	F	35	Seule avec enfant	Etranger hors UE	Aucun diplôme	6 ans	Plus de 5 ans	Pôle Emploi	Oui	Département	Parcours classique
15	92	F	30	Seul	Français	Brevet des collèges	2 ans	N'a jamais travaillé	IDC	Non	Département	Parcours classique
16	75	F	42	En couple avec enfant	Etranger hors UE	Aucun diplôme	6 ans	N'a jamais travaillé	Bouche à oreille	Non	Non identifié ou inexistant	Parcours linguistique
17	94	F	46	Seule avec enfant	Etranger hors UE	Aucun diplôme	3 ans	N'a jamais travaillé	Bouche à oreille	Non	Département	Parcours linguistique
18	94	F	48	En couple avec enfant	Etranger hors UE	Aucun diplôme	2 ans	Plus de 5 ans	Bouche à oreille	Non	Non identifié ou inexistant	Parcours linguistique
19	93	H	26	En couple sans enfant	Français	Aucun diplôme	Plus de 5 ans	N'a jamais travaillé	Organisme de formation	Non	Non identifié ou inexistant	Parcours classique
20	94	F	40	Seule avec enfant	Etranger hors UE	Aucun diplôme	Moins d'un an	Moins d'un an	Bouche à oreille	Non	Non identifié ou inexistant	Parcours linguistique
21	94	F	52	Seule avec enfant	Français	BEP/CAP	Plus de 5 ans	Plus de 5 ans	Organisme de formation	Oui	Non identifié ou inexistant	Parcours classique
22	92	H	35	Seul	Etranger hors UE	Aucun diplôme	1 an	3 ans	Pôle Emploi	Non	Pôle Emploi	Projet court recherche emploi
23	92	F	25	Seul	Français	Bac + 3	8 mois	1 an	Mission locale	Oui	Pôle Emploi	Parcours thématique
24	78	F	29	En couple avec enfant	Etranger hors UE	Diplôme étranger	1 an	3 ans	Seule	Non	Pôle Emploi	Parcours thématique
25	92	F	27	Seul	Français	BEP/CAP	2 ans	3 ans	Pôle Emploi	Non	Non identifié ou inexistant	Projet court recherche emploi
26	92	F	28	Seul	Français	BEP/CAP	1 an	1 an	Référent RSA CD	Oui	Département	Parcours classique
27	92	F	42	Seule avec enfant	Etranger hors UE	Aucun diplôme	3 ans	N'a jamais travaillé	Pôle Emploi	Oui	Association PDI	Parcours linguistique
28	78	F	25	Seul	Etranger hors UE	Diplôme étranger	1 an	2 ans	Pôle Emploi	Oui	Département	Parcours linguistique
29	78	F	42	En couple avec enfant	Etranger hors UE	Aucun diplôme	1 an	Plus de 10 ans	Pôle Emploi	Oui	Association PDI	Parcours long de remobilisation
30	92	F	26	Seul	Français	BEP/CAP	1 an	Plus de 5 ans	Mission locale	Non	Mission locale	Parcours classique
31	75	H	26	Seul	Français	Bac pro	1 an	N'a jamais travaillé	Pôle Emploi	Oui	Pôle Emploi	Parcours thématique

32	75	H	27	Seul	Français	BEP/CAP	6 mois	1 an	Conseillère SPIP	Oui	CAF	Parcours sécurisé
33	92	H	29	Seul	Etranger hors UE	Diplôme étranger	1 an	6 ans	CHRS	Oui	CHRS	Parcours sécurisé
34	77	F	40	En couple avec enfant	Français	BTS	1 an	Plus de 10 ans	PLIE	Oui	PLIE	Parcours classique
35	77	F	41	Seule avec enfant	Français	BEP/CAP	Plus de 10 ans	Plus de 10 ans	PLIE	Oui	PLIE	Parcours classique
36	77	F	33	En couple sans enfant	Français	BEP/CAP	2 ans	2 ans	PLIE	Oui	PLIE	Parcours classique
37	95	H	35	Seul	Etranger hors UE	Diplôme étranger	1 an	3 ans	Pôle emploi	Non	Non identifié ou inexistant	Parcours linguistique
38	95	F	41	En couple avec enfant	Etranger hors UE	Aucun diplôme	5 ans	5 ans	Association PDI	Non	Non identifié ou inexistant	Parcours linguistique
39	95	H	44	En couple avec enfant	Etranger hors UE	Diplôme étranger	1 an	1 an	Caf	Non	Non identifié ou inexistant	Parcours linguistique
40	92	H	26	Seul	Français	Bac pro	2 ans	2 ans	Mission locale	Oui	Mission locale	Parcours thématique
41	92	F	60	Seul	Français	Aucun diplôme	1 an	1 an	Pôle Emploi	Oui	Pôle emploi	Parcours sécurisé
42	94	F	36	Seule avec enfant	Français	Bac pro	9 ans	Plus de 5 ans	Pôle Emploi	Oui	Pôle emploi	Parcours sécurisé
43	78	F	49	Seule avec enfant	Etranger hors UE	Diplôme étranger	1 an	1 an	Pôle Emploi	Non	Non identifié ou inexistant	Parcours long de remobilisation
44	93	F	31	Seule avec enfant	Etranger hors UE	Aucun diplôme	2 ans	Plus de 5 ans	Pôle Emploi	Oui	Département	Parcours linguistique
45	93	F	26	Seul	Etranger hors UE	Diplôme étranger	1 an	N'a jamais travaillé	Centre socioculturel	Oui	Mission locale	Parcours sécurisé
46	94	H	38	Seul	Français	BEP/CAP	7 ans	Plus de 10 ans	Bouche à oreille	Oui	Département	Parcours long de remobilisation
47	75	F	44	En couple sans enfant	Français	Bac général	8 mois	Plus de 10 ans	Bouche à oreille	Non	Non identifié ou inexistant	Parcours long de remobilisation
48	93	F	22	En couple avec enfant	Etranger hors UE	Aucun diplôme	3 ans	2 ans	Maison de l'emploi	Non	Non identifié ou inexistant	Parcours linguistique
49	93	F	31	Seule avec enfant	Etranger hors UE	Aucun diplôme	2 ans	3 ans	Seule	Non	Non identifié ou inexistant	Parcours linguistique
50	93	F	24	Seule avec enfant	Etranger hors UE	Aucun diplôme	3 ans	N'a jamais travaillé	Mission locale	Non	Non identifié ou inexistant	Parcours linguistique

5. Exemples d'actions similaires à la lecture des PDI

Département 93		
Type d'action	Descriptif	Points communs et différences avec PEE
<p>Action n°1</p> <p>Accompagnement à l'élaboration du projet professionnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborer/confirmer son projet pro • Public-cible : allocataire du RSA disposant d'un CER ou PPAE • Actions portent sur tout ou partie du schéma d'élaboration et de validation du projet • Evaluation des compétences en amont et évaluation de l'action en aval • Immersion en entreprise ou plateau technique • Accompagnement administratif • Orientation et suivi individuel des participants <p>Exemple de types de formations actuellement proposées par les porteurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une formation de 400heures (4 mois) dont 70 en entreprise axée à la fois sur la validation de projet professionnel et sur les compétences numériques de base. - Des coachings plus courts (1 mois en général) axées sur la découverte de métiers spécifiques : couture, SADVS, numérique, secteur artistique et culturel. 	<p>Points communs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Très similaire au module « projet professionnel » de PEE qui comprend également la découverte de filières différentes ou le développement de connaissances liées à un ou plusieurs métiers envisagés et des compétences requises pour ces différents métiers. • Le module « projet professionnel » de PEE comprend également une préparation aux stages ou aux plateaux techniques • Un apprentissage des codes de l'entreprise • L'évaluation des compétences des participants à la formation financée par le département peut être « inspirée de la carte régionale des compétences et du référentiel CléA ». <p>Différences de l'action du département :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maîtrise du français souvent requise au préalable. • Ne fait pas uniquement appel à des OF mais aussi à des associations dont il ne s'agit pas de l'objet premier (coaching artistique, couture). <p>Différences de PEE :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le module « projet pro » de PEE inclut obligatoirement des stages en entreprises pour une durée maximum de 12 semaines. • Les modules de PEE intègrent toujours de manière transversale un renforcement en écriture-lecture du français, maths et compétences numériques.
<p>Action n°2 – A :</p> <p>Compétence de base :</p> <p>apprentissage du français en situation professionnelle ou situation de démarches d'insertion</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Public-cible : allocataire RSA résidant sur le département et disposant d'un CER ou PPAE et sans projet professionnel défini. • Compréhension/expression écrite et orale liées au monde professionnel, et élaboration ou l'approfondissement du projet professionnel • Contact avec le monde professionnel : intervenant et immersion en entreprise pour confirmer le projet professionnel • Evaluation des besoins en amont • Accompagnement administratif • Evaluation finale et détermination du niveau de langue atteint + possibilité de passer des examens de langue <p>Actuellement, beaucoup d'offre de formations en lien avec cette action (une trentaine)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Similitude avec les actions « Compétences de base professionnelles » de la Région et les formations de l'OFII, et avec les modules de remise à niveau de PEE. • L'utilisation du référentiel CléA est également « encouragée » <p>Différence de l'action du département :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'action peut cibler quelques secteurs porteurs. • Attention particulière portée aux actions favorisant le mixage des publics selon les niveaux linguistiques et les profils d'apprentissage. Accent mis sur les compétences transférables des personnes accompagnées, du fait d'expériences antérieures • Pas d'évaluation intermédiaire a priori (contrairement à PEE où elle est obligatoire en théorie) <p>Différence de PEE :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pas de module spécifique dédié à l'apprentissage du français, mais intégration de cours de français dans l'ensemble des modules de manière plus ou moins poussée.

		<ul style="list-style-type: none"> Les OF proposent des formations dédiées à l'apprentissage du français dans le cadre du module « remise à niveau » de PEE. Des formations souvent générales et parfois à visée professionnelle
<p>Action n°2 – B : Compétences de base : Remise à niveau et projet professionnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> Maîtriser les savoirs de base pour entrer en formation qualifiante ou en emploi Public-cible : allocataire RSA résidant dans le 93 et disposant d'un CER ou PPAE, avec un projet pro défini. Réactiver/compléter connaissances applicables à un secteur ou de culture générale, et acquérir des connaissances nouvelles mobilisables (langue étrangère, maths, numérique, etc.) Immersion (SIAE, PMSMP, stage). Élaboration d'un plan d'action en lien avec le projet pro. <p>Principalement 2 formations sont proposées actuellement : comprises entre 339 et 380h de formations dont 70h en entreprise (une propose uniquement 3h de formation /jours et l'autre 27h/semaine)</p>	<p>Différence de l'action du département</p> <ul style="list-style-type: none"> Possibilité de cibler des secteurs en tension Action devant être de « durée courte » Un tronc commun sur les savoir de base du monde pro (droit du travail, fonctionnement de l'entreprise, TRE) Une préparation aux tests et concours et aux entretiens d'entrée en formation La RAN peut être générale ou spécifique à un secteur afin de viser l'entrée en formation ou en emploi. <p>Différence de PEE :</p> <ul style="list-style-type: none"> PEE propose un module de RAN uniquement générale. Centré sur des disciplines telles que les maths, le français, la biologie, la logique, etc. N'allie pas la RAN à la construction de projet pro (mais peut-être proposée pas les OF). Ce module implique une RAN en anglais obligatoire dans le cadre de la priorité « Région bilingue ». Pas d'immersion en entreprise obligatoire.
<p>Action n°3 – A : Accompagnement au renforcement de la confiance en soi, valorisation de ses aptitudes, identification de ses compétences</p>	<ul style="list-style-type: none"> Faire ressortir les compétences et aptitudes transversales des participants et d'en renforcer ou acquérir de nouvelles Se projeter dans un parcours d'insertion professionnelle : réactiver ses capacités d'apprentissage, savoir verbaliser ses compétences et qualités, développer son autonomie. Public-cible : allocataire RSA résidant dans le 93 et disposant d'un CER ou PPAE, sans projet défini, démotivé ou en rupture d'activité depuis plusieurs années. Un référentiel de compétences transversales et aptitudes personnelles (soft skills) sur lequel doivent s'appuyer les porteurs Des supports variés et innovants sont encouragés : outils numériques, techniques artistiques et théâtrales, mises en situation... et une production collective est valorisée. 3 entretiens minimum : au démarrage, à mi-parcours et en fin d'action. Puis orientation vers d'autres acteurs de l'insertion Une dizaine de « coaching » (non-classé parmi les formations) allant de 2 à 5 mois, et un coaching avec très peu d'heures/semaine étalé sur 12 mois. Certains coachings sont très similaires aux formations dispensées dans le cadre de l'action « accompagnement à l'élaboration d'un projet professionnel ». 	<ul style="list-style-type: none"> Pas de formation dédiée à la confiance en soi dans le cadre de PEE. Quelques formations PEE en « conseil en image et valorisation de soi » sont proposées dans le cadre du module « communication en situation professionnelle » de PEE.
<p>Action n°4 : Compétences professionnelles :</p>	<ul style="list-style-type: none"> Vise le choix d'un métier dans le secteur visé, l'accès à une formation qualifiante et à un emploi durable 	<ul style="list-style-type: none"> Similaire aux parcours sécurisés proposés par PEE qui ciblent un secteur pro particulier

<p>Pré qualification, professionnalisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> Public-cible pour les actions de préqualification : bRSA avec un projet pro et un métier à préciser Public-cible pour les actions de professionnalisation : bRSA avec projet pro et métier confirmé Pour la pré-qualification : s'orienter vers la formation certifiante la plus adéquate et satisfaire au pré requis de celle-ci Pour la professionnalisation : valoriser les compétences et expériences professionnelles acquises pour répondre aux exigences des employeurs Travail de confirmation de projet et accompagnement aux suites de parcours Comprend également un ou des modules de connaissances générales (notamment français), un module « communication » et un module TRE / accompagnement à l'emploi en lien avec les employeurs du secteur Stage <p>Une dizaine de formations allant de 2 à 5 mois. Parfois très peu de différence avec l'action n°5</p>	<p>Différence de l'action du département :</p> <ul style="list-style-type: none"> Viser les filières porteuses d'emplois et filières prioritaires (écologie, numérique) <p>Différence de PEE :</p> <ul style="list-style-type: none"> Convention avec des CFA, entreprises et organismes régionaux qualifiants Durée maximale de 450h et 4 semaines en entreprise mais pouvant être compris dans les 945h max d'une formation plus large. Parcours ouvert aux autres stagiaires des OF et aux jeunes ayant un projet pro valide Parcours chapotés par 2 comités de pilotage
<p>Action n°5 : Compétences Professionnelles : Formation qualifiante</p>	<ul style="list-style-type: none"> Viser l'obtention d'un diplôme, titre ou CQP nécessaire à l'emploi visé Public-cible : bRSA ayant un projet pro confirmé La durée et contenu de la formation et les périodes de stages doivent respecter les exigences des diplômes et certifications visés. Les cours sont modulables en fonctions des exigences des diplômes Comporte également un module « communication » (notamment gestion du stress lié aux examens et épreuves) Comporte également un module TRE/ Accompagnement à l'emploi en lien avec le secteur visé <p>Une trentaine de formations actuellement proposées d'une durée relativement longue (5 mois pour les plus courtes) et qui excède la limite d'heure des formations PEE dans certains cas (8 mois pour un CAP cosmétique et parfumerie, 9 mois pour une formation d'accompagnant éducatif, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Similaire aux parcours sécurisés proposés par PEE qui ciblent un secteur pro particulier et se destine aux personnes ayant déjà un projet pro déterminé <p>Différence de l'action du département :</p> <ul style="list-style-type: none"> Viser les filières porteuses d'emplois et filières prioritaires (écologie, numérique) Accent mis sur l'identification des compétences demandées par les employeurs Conventions et partenariats avec des entreprises et fédérations professionnelles requis Accent mis que l'acquisition des gestes professionnels et temps d'immersion en entreprise <p>Différence de PEE :</p> <ul style="list-style-type: none"> Exige uniquement des Convention avec des CFA, entreprises et organismes régionaux qualifiants (mais ne semble pas aussi exigeant que le département sur la connexion de la formation aux exigences des concours et l'obtention des diplômes conséquents). Durée maximale de 450h et 4 semaines en entreprise mais pouvant être compris dans les 945h max d'une formation plus large. Parcours ouvert aux autres stagiaires des OF et aux jeunes ayant un projet pro valide
<p>Action n°6 : Accompagnement vers et dans l'emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> Viser l'accès à un emploi durable par la mise en relation avec des employeurs, l'accompagnement et TRE, propositions d'offre à pourvoir... Public-cible : bRSA avec un projet d'accès ou de retour à l'emploi défini et besoin d'un accompagnement et ayant déjà suivi une formation dans le cadre de l'IFE. Immersion en entreprise 	<p>Pas de formation d'approfondissement de la recherche d'emploi proposé par PEE une fois passée les autres formations. Le module « projet professionnel » se consacre aux personnes n'ayant pas encore de projet pro défini. L'action du département recoupe toutefois les modules « communication » et « technologie de l'information et de la communication » du PEE.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> Comprend des modules courts d'aide à la recherche d'emploi (souvent au sein des structures d'accompagnement) à la fois collectifs et individuels, en s'appropriant les moyens numériques et en préparant les tests et entretiens. Ces accompagnants interviennent en appui des CIP et correspondants emplois des PIE. <p>Actuellement, quelques « coaching » (non-classé parmi les formations) sont proposés, allant de 15 heures à 150 heures de formations. Dans les faits, les coachings n'exigent pas tous un niveau de formation préalable.</p>	<p>Différence de l'action du département :</p> <ul style="list-style-type: none"> Réservé aux personnes ayant déjà suivi une formation dans le cadre de l'IFE et nécessitant un accompagnement dans leurs recherches d'emploi. Accent mis sur l'analyse du marché du travail, sur les compétences demandées par les employeurs Lien avec les services référents dans le cadre du suivi individuel
--	--	--

Département 91		
Nom de l'action	Descriptif	Points communs et différences avec PEE
<p>Remobiliser les bénéficiaires dans une logique de parcours d'accès à l'emploi (fiche 3-1 du PDI)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Public-cible : bRSA ou public précaire en accompagnement social, ayant des difficultés d'insertion liées à l'isolement ou à un niveau d'autonomie très faible 3 types de formations dont une formation « remobilisation linguistique » (3 volets : ateliers collectifs d'alphabétisation, de FLE, ou de lutte contre l'illettrisme) = une formation d'apprentissage de la langue française pour faciliter les démarches de la vie tous les jours. Formation de 2 à 3 jours par semaine avec un maximum de 400heures. 	<ul style="list-style-type: none"> Action du département davantage axée sur la pratique quotidienne du français PEE : formation de 35h/semaine (+ intense) et rarement uniquement linguistique (implique de la TRE, stage etc.)
<p>Accompagner l'élaboration et la réalisation du projet professionnel du bénéficiaire dans une logique de parcours de formation/qualification (fiche 3-7 du PDI)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Public-cible : bRSA bas niveau de qualification (Niveau V et infra) qui ne possède pas les prérequis pour accéder à l'offre régionale de formation, notamment le programme régional qualifiant. Modules de formation territorialisés dans une démarche globale de prise en charge des freins à l'insertion Formations alternant formations théoriques et pratiques en entreprise TRE, accompagnement dans les recherches, plusieurs périodes d'immersion <p>Types d'actions :</p> <ul style="list-style-type: none"> Des préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC) pour répondre à un besoin d'emploi non pourvus sur un secteur ou un territoire (porté par l'ARIES et conventionné avec le Département). <ul style="list-style-type: none"> 400 heures max dont un temps d'immersion 12 places disponibles. Secteurs : SADVS, ambulancier, préparateurs commande, employés de commerce. 	<p>Action doublement pilotée par le CD et la Région en vue d'une articulation des dispositifs et fluidifier l'accès des bRSA aux différents programmes.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> Des formations d'accès à la qualification et à l'emploi (remobilisation linguistique à visée professionnelle) 	
Construction de parcours de formation pour des personnes éloignées de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> Public-cible : bRSA Une formation de base pour permettre d'appréhender au mieux le monde du travail : coaching, ateliers, mises en situation.... 400 heures avec un stage pratique en entreprise de 2 à 6 semaines 	Similaire au module « projet professionnel » de PEE : découverte de métier, TRE, apprentissage du fonctionnement et des codes de l'entreprise... Différence de PEE : période en entreprise pouvant aller jusqu'à 12 semaines
Département 94		
Nom de l'action	Descriptif	Points communs et différences avec PEE
Compétences Linguistique vers l'Autonomie Professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> Création omnivore est une association financée par le département et le FSE pour délivrer une formation gratuite, non rémunérée avec frais de transport pris en charge sous conditions. Non qualifiante, non diplômante. Public-cible : toutes personnes de + de 18 ans rencontrant des freins langagiers résidant dans le 94 ayant choisi un secteur d'activité (niveau A1 en français requis). Formation proposée dans 2 secteurs : hôtellerie-restauration et service à la personne (2 groupes de 15 personnes) Objectifs : découverte du secteur, élaboration du projet pro, autonomie dans la recherche d'emploi/formation, améliorer la connaissance des dispositifs et acteurs de l'insertion, accéder à la formation /emploi. 226 heures, 14 semaines, dont 2 semaines en entreprises. Formation en 1/2 journée, 4 jours par semaine. 	<ul style="list-style-type: none"> Très similaire au module « projet professionnel » du PEE qui permet de découvrir des secteurs professionnels, d'améliorer la TRE, en combinant parfois des cours de renforcement en maths, français, expression écrite/orale travaillés en lien avec les situations professionnelles + stages. Très similaire au module « communication » du PEE : adaptation du registre de la langue, à l'oral et à l'écrit, dans le monde professionnel. Préparation d'entretien pour stage/formation. Différence formation du département : <ul style="list-style-type: none"> Moins intense (un peu plus de 3 mois, en demi-journée) et non rémunérée. Public assez large Pas d'évaluation ni de référentiel de compétence précisés Différence de PEE : <ul style="list-style-type: none"> Plus exigeant : 35h/ semaine, inclut plusieurs stages en entreprise pouvant aller jusqu'à 12 semaines de manière fractionnée. Parfois rémunérée. Public restreint (bRSA et jeunes) Met davantage l'accent sur la posture professionnelle/ code de l'entreprise
Elaborer son projet professionnel et améliorer sa maîtrise du français <i>Cette action a depuis été supprimée le département car ils identifiaient une redondance avec PEE</i>	<ul style="list-style-type: none"> Ensemble de 6 formations dispensées par 6 OF différents dans 6 villes du département. Formation gratuite financée par le département et le FSE, et non rémunérée. 417 heures (3 ou 4 mois selon heures hebdomadaires), 17 semaines dont un stage en entreprise de 70h Durée hebdomadaire modulable de 20 à 35h Groupes de 15 à 20 personnes Public-cible : toute personnes de + de 18 ans peu ou pas scolarisées en langue française exprimant le souhait de s'orienter vers l'emploi et/ou la formation nécessitant une étape préalable de mobilisation et élaboration du projet pro. Vise l'obtention du niveau A2 voire B1 (niveau A1 requis), l'autonomie à 	<ul style="list-style-type: none"> Très similaire au parcours « projet professionnel » de PEE : des formations de mêmes durée, contenu similaire (TRE, informatique, français, construction du projet pro) et période de stage. Organisation similaire : entretien d'entrée (sas), intermédiaire, et bilan final. Différence de l'action : <ul style="list-style-type: none"> Public assez large Non rémunérée Différence de PEE : <ul style="list-style-type: none"> Parfois rémunérée Public restreint (bRSA et jeunes) Période d'immersion souvent plus longue et fractionnée en 2 stages

	travers l'initiation à l'informatique, renforcement des compétences de base visant des parcours pré-qualifiant, élaboration de projet pro, TRE, stage...	
--	--	--

Département 78		
Nom de l'action	Descriptif	Points communs et différences avec PEE
Se former aux filières pourvoyeuses d'emploi	<p>Une formation dans le BTP :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cible les bénéficiaires de minima sociaux, les DELD, les jeunes de 18 à 25 ans et les travailleurs handicapés. • 5 à 6 semaines de découverte des métiers du BTP en plateaux technique avec immersion en entreprise • Le programme s'adapte aux clauses d'insertion sur le département pour faciliter l'entrée en emploi • Validation du projet pro et certification <p>Une formation de développeur web :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cible les bRSA, garanties jeunes, demandeurs d'emploi accompagnement global • Formation qualifiante de 14 semaines avec un positionnement sur 2 volets : intégrateur web ou développeur web. • Entre 210 et 280 heures en entreprise et entre 458 et 490 heures de cours • 35h/semaine • 18 places 	<p>Similaire au parcours sécurisé de PEE qui vise l'accès à un contrat d'apprentissage, formation ou emploi. Le parcours sécurisé PEE dure 450 heures au maximum (similaire à la formation développeur web financé par le CD78) et comprend 4 semaines en entreprise</p> <p>Différence de l'action du département :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La formation de développeur web est réservé à des bRSA ayant un niveau bac. • Public plus large que pour PEE.

Département 92		
Nom de l'action	Descriptif	Points communs et différences avec PEE
Progresser en Français pour trouver un emploi	<ul style="list-style-type: none"> - Public cible- : bRSA ne relevant pas du CIR - Apprentissage du français en lien avec le monde pro : métier en tension, droit du travail, posture professionnelle, offres d'emploi, contrat de travail, etc. - Consolidation du projet pro et TRE - Immersion en entreprise - Initiation à l'usage des TIC <p>Parcours en 3 étapes : diagnostic linguistique, positionnement sur 1 des 3 formations (post-alphabétisation, FLE, savoir de base), évaluation des acquis post-formation</p> <ul style="list-style-type: none"> - 450 heures max (fractionné en séances de 3heures, nombre de séances fixées selon les besoins) - 6 à 8 séances hebdomadaires, soit entre 18 et 24h/semaine. - 1 stage d'une durée libre 	<p>Points communs avec PEE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Très similaires au parcours linguistique proposés par les OF dans le cadre de PEE ou aux modules « communication » et « projet professionnel » de PEE. Contenus similaires : français, informatique, TRE, élaboration projet pro... - Gratuit - L'équivalent d'un sas en amont de la formation (diagnostique des besoins et positionnement, rdv sur ½ journée) et bilan en aval (sur ½ journée) - Stage d'une durée libre (et limitée à 12 semaines pour PEE) <p>Différences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - PEE met aussi en place des cours généraux comme les maths, la logique etc. - PEE = 35h/semaine alors que l'action du département peut être plus ou moins intensive selon les OF et limité à 24h/semaine

		- PEE s'appuie sur un référentiel de compétences strict.
Construire et confirmer son projet professionnel	<ul style="list-style-type: none"> - Public-cible : bRSA n'ayant pas de freins « bloquants », motivés et disposant d'un assez bon niveau de français 1) Bilan de positionnement (diagnostic des acquis et des freins) 2) Découverte des métiers et élaboration du projet pro à travers une immersion en entreprise ou plateau technique 3) Levée des freins au retour à l'emploi : TRE, savoir-être, posture, confiance en soi, initiation aux TICs... 4) Plan d'action personnalisé <ul style="list-style-type: none"> - 4 mois max. - Un suivi post-action de 3 mois pour accompagnement aux démarches 	<p>Points communs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Très similaire au module « projet professionnel » de PEE : découverte de filières, identification des compétences, préparation aux stages/entretiens, travail sur la posture professionnelle et codes de l'entreprise, immersion etc. - Gratuit - Suivi similaire : équivalent d'un sas en amont de la formation pour diagnostiquer les acquis et les besoins, et bilan en aval. <p>Quelques différences du module « projet professionnel » de PEE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plusieurs stages peuvent être effectués dans le cadre de PEE, de façon fractionnée et limitée à 12 semaines. - PEE met aussi en place des cours généraux comme les maths, la logique etc. - PEE s'appuie sur un référentiel de compétences strict.

6. Illustration : exemple de modules au sein d'un PEE

1. Module projet professionnel	
Types d'activités et lien avec la carte de compétences	Objectif(s) visé(s)
Phase Bilan personnel et professionnel – Axes 3 et 5 Activité 1 : Parcours de vie	Recueillir des informations sur son parcours scolaire, social, professionnel Prendre en compte les facteurs contextuels
Phase Bilan personnel et professionnel – Axes 3 et 5 Activité 2 : Intérêts et motivations	Déterminer les intérêts et les motivations
Phase Bilan personnel et professionnel – Axes 3, 4, 5 Activité 3 : Freins et leviers	Pointer les contraintes personnelles Identifier les leviers mobilisables et les obstacles insurmontables
Phase Bilan personnel et professionnel – Axes 3, 4, 5, 9 Activité 4 : Compétences	Recenser les compétences, les atouts du stagiaire relatifs à son parcours comme à sa personnalité
Phase Analyse et Bilan – Axes 3, 4, 5, 9, 11, 12 Activité 1 : Formalisation	Synthétiser et dégager les pistes professionnelles : confirmation/information/faisabilité/probabilité Formaliser les compétences via le portfolio
Phase Analyse et Bilan – Axes 3, 4, 5, 7, 9, 11, 12	Anticiper les aléas Déterminer les étapes de réalisation d'un projet visant l'employabilité et l'emploi

Activité 2 : Plan d'action	Formaliser un projet intermédiaire ou de substitution
Phase Découverte des métiers – Axes 3, 4, 5, 7, 12	Découvrir l'ensemble des secteurs et des métiers et comprendre leurs interrelations Présenter les métiers/secteurs qui recrutent, méconnus, d'avenir
Activité 1 : Secteurs professionnels et métiers	
Phase Découverte des métiers – Axes 3, 4, 5, 7, 10, 11, 12	Identifier par des rencontres avec des professionnels : tâches, prérequis, contraintes, codes... Comparer ses représentations aux réalités du/des métiers
Activité 2 : Enquête métiers	
Phase Découverte des métiers – Axes 3, 4, 5, 7	Elargissement des choix professionnels par une offre de 238 plateaux découvertes pour 15 secteurs.
Activité 3 : Activation des Plateaux Découverte	
Phase Découverte des métiers – Axes 2, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 11,12	Préparer l'entretien, accompagner, mettre en œuvre les méthodologies, stratégies et outils efficaces en mobilisant les compétences transversales.
Activité 4 : Recherche de stage	
Phase Stage pratique – Axes 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10	Comprendre le fonctionnement d'une entreprise et adopter une attitude professionnelle
Activité 1 : Connaissance de l'entreprise	
Phase Stage pratique– Axes 2, 3, 5, 7, 8	Préparer le stage par l'acquisition des premiers gestes professionnels afin de favoriser l'intégration dans l'entreprise (15 filières et 238 PT) +PT du groupement
Activité 2 : Activation des Plateaux techniques	
Phase Stage pratique – Axes 2, 7, 11,12	Définir les objectifs et les modalités de stage avec l'entreprise et le stagiaire Renseigner, et signer la convention tripartite
Activité 3 : Contractualisation	Planifier le suivi
Phase Stage pratique – Axes 2, 3, 4, 5, 7, 10, 11, 12	Identifier et lever les freins pouvant survenir en stage S'approprier le livret des acquis en entreprise en vue d'une exploitation au retour du stage
Activité 4 : Préparation du stage	
Phase Stage pratique – Axes 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	S'intégrer dans une entreprise Vérifier la pertinence de son choix Acquérir une base de savoir-faire
Activité 5 : Réalisation du stage	Créer des opportunités d'emploi ou d'alternance
Phase Stage pratique – Axes 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12	Capitaliser expériences et acquis dans le livret des acquis Rédiger le rapport de stage Analyser les écarts
Activité 6 : Retour de stage	Réajuster le plan d'action du SAS initial.
Phase Entrée dans l'emploi - Axes 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12	Finaliser les démarches actives en lien avec le réseau d'entreprises et les CFA/OF partenaires Signer un contrat en alternance
Activité 1 : Entrée en contrat en alternance	
Phase Entrée dans l'emploi - Axes 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12	Finaliser les démarches actives en lien avec le réseau d'entreprises et d'agences de travail temporaire Signer un contrat de travail

Activité 2 : Entrée en emploi	
Phase Entrée dans l'emploi - Axes 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12	Finaliser les démarches actives en lien avec le réseau d'organismes de formation Signer un contrat de formation
Activité 3 : Entrée en formation qualifiante	
Phase Entrée dans l'emploi - Axes 2, 4, 5, 7, Création – reprise d'entreprise Activité 1 : Envisager l'entrepreneuriat	Découvrir l'environnement entrepreneurial, réaliser le bilan de ses compétences entrepreneuriales, trouver une idée réaliste pour créer son entreprise
Phase Entrée dans l'emploi - Axes 2, 4, 5, 7 Création – reprise d'entreprise Activité 2 : Conduire un projet entrepreneurial	Comprendre et adopter l'ensemble des étapes d'un projet de création/reprise pour pouvoir prendre des décisions éclairées par rapport à son projet
Phase Entrée dans l'emploi - Axes 2, 4, 5, 6, 7, 12 Création – reprise d'entreprise Activité 3 : Comptabilité - Finance	Découvrir les mécanismes financiers, modéliser financièrement son activité, appréhender la gestion courante et piloter la performance de sa structure
Phase Entrée dans l'emploi - Axes 2, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12 Création – reprise d'entreprise Activité 4 : Commercial – Marketing - Vente	Positionner son offre sur le marché, élaborer une stratégie de développement, engager des actions, maîtriser les techniques de vente/négociation
Phase Entrée dans l'emploi - Axes 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 Création – reprise d'entreprise Activité 5 : Leadership entrepreneurial	Constituer, animer et obtenir le meilleur d'une équipe de fournisseurs, partenaires, freelances, salariés et de soi-même pour atteindre ses objectifs
Phase Entrée dans l'emploi - Axes 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 Création – reprise d'entreprise Activité 6 : Spécialisation métiers	Reprise d'entreprise Franchise Acquérir une posture agile, créative et innovante pour fédérer les parties prenantes autour d'un projet de startup
Activités annexes : Sauveteur, secouriste du travail	Maîtriser, prévenir les dangers de l'entreprise, les procédures et protocoles en cas d'urgence et pouvoir exécuter correctement les gestes de secours

2. Module communication

Intitulés des types d'activités et lien avec la carte de compétences	Objectif(s) visé(s)
Phase Bilan personnel et professionnel – Axes 2, 3, 5, 9, 10, 11. Activité 1 : Parcours de vie	Savoir parler de soi en produisant un discours chronologique, cohérent, décrire son parcours à l'aide d'un vocabulaire ciblé et d'une posture adaptée
Phase Bilan personnel et professionnel – Axes 2, 3, 5, 9, 10, 11.	Pouvoir interagir en exposant ses goûts, ses appétences, être capable de les justifier par la construction et le développement de son argumentation.

Activité 2 : Intérêts et motivations	
Phase Bilan personnel et professionnel – Axes 2, 3, 4, 5, 9, 10, 11.	Parvenir à formuler et à expliciter ses contraintes et les difficultés s'y rattachant ; être capable de s'exprimer sur des leviers envisageables.
Activité 3 : Freins et leviers	
Phase Bilan personnel et professionnel – Axes 2, 3, 4, 5, 9, 10, 11	Être en capacité d'exprimer et valoriser ses atouts et ses compétences personnelles et professionnelles. Utiliser un vocabulaire approprié.
Activité 4 : Compétences	
Phase Analyse et Bilan – Axes 2, 3, 4, 5, 9, 10,12	Produire une synthèse orale et écrite des activités de la « phase bilan personnel et professionnel », alimenter le portfolio en respectant la trame.
Activité 1 : Formalisation	
Phase Analyse et Bilan – Axes 1, 2, 3, 4, 5, 9, 10,12	Pouvoir s'appropriier et expliciter, à l'oral et à l'écrit, son plan d'action, en maîtriser les différentes étapes et les formaliser dans le portfolio.
Activité 2 : Plan d'action	
Phase Découverte des métiers – Axes 3, 4, 5, 7, 12	Acquérir les bases lexicales du monde du travail, secteurs et métiers ; pouvoir rechercher des informations, les comparer et communiquer sur ses premières pistes.
Activité 1 : Secteurs professionnels et métiers	
Phase Découverte des métiers – Axes 3, 4, 5, 7, 10, 11, 12	Savoir adapter son langage à son interlocuteur, formuler des questions démontrant l'intérêt porté aux métiers, restituer les réponses (écrit, oral)
Activité 2 : Enquête métiers	
Phase Découverte des métiers – Axes 3, 4, 5, 7 Activité 3 : Activation des Plateaux Découverte	S'approprier les supports présentés, interagir sur le contenu, demander des informations complémentaires en vue de co-élaborer le bilan multicritère.
Phase Découverte des métiers – Axes 2, 3, 5, 7, 8 Activité 4 : Activation des Plateaux techniques	Acquérir du vocabulaire contextualisé, comprendre les règles hygiène/sécurité/environnement, exprimer ses questionnements pour aller plus loin.
Phase Découverte des métiers – Axes 1,2, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 11,12 Activité 5 : Recherche de stage	Acquérir des techniques d'expression (verbale/non verbale), exposer ses motivations, savoir se mettre en valeur (lettre de motivation, cv, entretien)
Phase Stage pratique – Axes 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10 Activité 1 : Connaissance de l'entreprise	Comprendre la place des interlocuteurs, adapter son attitude et son langage lors des échanges (dimension culturelle et socio-culturelle de la langue).
Phase Stage pratique – Axes 2,3, 6, 5, 7, 11, 12 Activité 2 : Contractualisation	Savoir renseigner la convention de stage, ses objectifs, sa durée, s'en approprier les articles et être capable de la présenter.
Phase Stage pratique – Axes 2, 3, 4, 5, 7, 10, 11, Activité 3 : Préparation du stage	Comprendre et pouvoir présenter le livret des acquis à son tuteur, adopter une attitude pro-active en situation professionnelle.
Phase Stage pratique – Axes 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 Activité 4 : Réalisation du stage	Comprendre le règlement intérieur, les consignes de sécurité, le planning, les instructions et utiliser les écrits professionnels.

Phase Stage pratique – Axes 3, 4, 5, 7, 9, 12	Apprendre à capitaliser son expérience professionnelle : rapport de stage à partir des prises de notes, acquérir les techniques de restitution orale
Activité 5 : Retour de stage	
Phase Entrée dans l'emploi - Axes 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12	Actualiser ses compétences (cv, portfolio, lettre de motivation) ; savoir argumenter pour convaincre un patron de son potentiel.
Activité 1 : Entrée en contrat en alternance	
Phase Entrée dans l'emploi - Axes 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12	Valoriser ses compétences sur les différents supports (cv, L.M.); savoir argumenter pour convaincre de son employabilité immédiate.
Activité 2 : Entrée en emploi	
Phase Entrée dans l'emploi - Axes 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12	Actualiser ses compétences sur les différents supports (cv, portfolio, lettre de motivation) ; convaincre de la pertinence du projet validé.
Activité 3 : Entrée en formation qualifiante	

3. Module technologie de l'information et de la communication

Intitulés des types d'activités et lien avec la carte de compétences	Objectif(s) visé(s)
Connaissance et utilisation d'un équipement informatique Axe 12	Connaître l'environnement informatique, s'y repérer Utiliser les logiciels / matériels, identifier leurs caractéristiques Organiser, gérer des fichiers
Navigation sur Internet Axes 12 – 3- 5 – 7 -2 – 8 – 1	Se repérer sur Internet (moteurs...) Connaître les sites utiles Sélectionner des sources d'informations pertinentes Vérifier l'information recherchée
Recherche des informations sur Internet Axes 12 – 3- 5 – 7 -2 – 8 – 1	Rechercher des informations, mettre en place une stratégie de recherches Trier, évaluer les informations Démarches administratives en ligne
Communication sur Internet Axes 12 – 11 – 5 – 7 – 10 – 2 – 8 – 1	Connaître, appliquer les règles de la Netiquette Respecter les droits d'auteurs / à l'image Sensibiliser à la sécurité (spams, cooking, fishing....)
Réseaux sociaux Axes 12 – 11 – 5 – 7 – 10 – 2 – 8 – 1	Connaître et utiliser les réseaux sociaux dans le cadre professionnel (jobirl.com) Construire son identité numérique, maîtriser sa réputation en ligne
Opérationnalité des outils numériques opérationnels Axes 12 – 11 – 3 – 5 – 6- 7 -10 – 2 – 8 – 1	Utiliser les fonctions de base des outils de traitements de texte, tableurs (cv, lettre de motivation, portfolio...) Créer un document composite
Messagerie et correspondance numérique professionnelles Axes 12 – 11 – 3- 5 – 6 – 7 – 10 – 2 – 8 -1	Créer et utiliser une boîte mail professionnelle, un drive Archiver les courriels Zipper une pièce jointe et utiliser le travail collaboratif
Elargissement des ressources Axes 12 – 11 – 3- 5 – 6 – 7 – 10 – 2 – 8 -1	Utiliser des applications nomades (skype...) Utiliser l'outil blogueur de Google
Validation des connaissances numériques Axes 12 – 11 – 3- 5 – 6 – 7 – 10 – 2 – 8 -1 -	Passation du B2I adultes (futur PIX) / TOSA.

Initiation à la Foad et à l'e-learning	Inscription, initiation et familiarisation à nos outils d'apprentissage individualisés en situation d'autoformation tutorée
--	---

4. Module remise à niveau avec contexte professionnel

Intitulés des types d'activités et lien avec la carte de compétences	Objectif(s) visé(s)
MATHEMATIQUES ET LOGIQUE Axe 6 cercles 1, 2, 3 et 4. <i>En articulation avec les modules PP, COM, TIC.</i>	Utiliser les règles de calcul et du raisonnement mathématique contextualisés pour acquérir les pré-requis nécessaires à la réussite de son projet Lire et calculer les unités de mesure, de temps et des quantités Se repérer dans l'univers des nombres Résoudre un problème mettant en jeu une ou plusieurs opérations Restituer oralement un raisonnement mathématique
FRANÇAIS A VISEE PROFESSIONNELLE Axes 9,10 et 11 cercles 1,2,3 et 4 <i>En articulation avec les modules PP, COM, TIC.</i>	Pouvoir interagir à l'écrit et à l'oral de manière appropriée en fonction des situations et contextes professionnels par une pédagogie individualisée. Ecouter et comprendre ; S'exprimer à l'oral ; Lire ; Ecrire ; Décrire-formuler
BIOLOGIE	Acquérir et actualiser ses connaissances en biologie humaine et nutrition afin de se préparer aux concours paramédicaux ou à une entrée en formation
ANGLAIS	Acquérir et actualiser ses connaissances en Anglais afin de satisfaire aux pré-requis d'un emploi ou d'une entrée en formation. Gagner en confiance, développer son aisance dans l'expression à l'écrit comme à l'oral dans la vie courante et professionnelle, améliorer son accent et sa prononciation, enrichir son vocabulaire, utiliser la grammaire et la conjugaison à bon escient.
ANGLAIS	Préparation et passation du Bulat et TOEIC.
MONDE ACTUEL CULTURE GENERALE	Comprendre les grands enjeux contemporains, sociétaux, environnementaux et se projeter dans sa vie citoyenne et professionnelle.

5. Module projet collectif

Projets proposés	Les objectifs
Événement développement durable	La Cité des Métiers SUEZ Groupe - Conférences de présentation des métiers par des professionnels - Opportunités de recrutement Plus un évènement territorial médiatisé et centré sur la transition

	<p>écologique dont l'ambition est de faire connaître par l'intermédiaire de stands, animations et conférences les métiers « environnementaux » mais également les procédés et moyens de recyclage, les technologies nouvelles.</p> <p>L'événement est réalisé sur le territoire d'intervention du PEE avec le concours des collectivités territoriales, associations et partenaires.</p>
Cohésion d'équipe	<ul style="list-style-type: none"> - Respecter les règles de l'engagement - Se responsabiliser dans ses relations avec les autres - Créer un contexte d'écoute - Créer un esprit d'équipe et de collaboration
Utiliser son potentiel, capitaliser ses acquis	<ul style="list-style-type: none"> - Communiquer son expérience en termes de « savoir être » et « savoir-faire » pour oser « faire savoir » - Mettre en valeur ses compétences lors d'un entretien - Gérer son stress
Se mettre en scène	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser son apprentissage par l'utilisation d'outils créatifs - Apprendre à mémoriser - Découvrir des manifestations culturelles - Jouer un spectacle dans un théâtre
Projets audio visuels	<ul style="list-style-type: none"> - Réaliser une fiction audio visuelle - Porter un regard sur soi et sa propre expression, ouvrir son angle de vision - Devenir acteur de son questionnement en créant un objet filmé
Prévention Santé	<p>En partenariat avec l'espace Santé X.</p> <p>Mener des recherches sur un thème lié à la prévention et à la santé. Présenter un exposé aux autres groupes. Ex de thématiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les addictions - La sensibilisation au VIH - Les relais d'information et professionnels de santé
Evènementiels métiers/emploi	<p>Interventions, échanges d'informations, mise à disposition de ressources :</p> <p>Les entreprises d'Intérim, les entreprises, les CFA, les partenaires.</p> <p>Participation à la mise en place de « Salons thématiques sur les métiers et organisation de JOB DATING ».</p> <p>Durant ce projet, les stagiaires sont amenés à prendre contact avec les partenaires, organiser les espaces, réaliser des vidéos, accueil et orientation du public, organisation de tables rondes /conférences...</p> <p>Compétences clés associées : prise d'initiative, créativité, travailler en équipe, comportement citoyen / civique, curiosité, découverte des métiers, mobilisation de ses connaissances</p>
Création d'un journal	<p>Se familiariser avec les différents types d'écrits du quotidien, lire pour s'orienter, se repérer, s'informer, travailler en équipe, s'organiser.</p>

Contacts

Christian Laubressac

c-laubressac@asdo-etudes.fr

Marie Launet

m-launet@asdo-etudes.fr

Julie Rollin

j-rollin@asdo-etudes.fr

Anne Eydoux

anne.eydoux@lecnam.net



28 rue de la Chapelle
75018 Paris
T 01 53 06 87 90
contact@asdo-etudes.fr
www.asdo-etudes.fr