



ÉVALUATION QUALITATIVE DU PROGRAMME EXPÉRIMENTAL « PRÉPA Rebond – Dispositif intégré »

Rapport final – septembre 2022 Synthèse

Pierre-Yves Bernard, maître de conférences émérite en sciences de l'éducation, Département de sciences de l'éducation, Centre de Recherche en Éducation de Nantes (UR 2661).

Valérie Gosseume, ingénieure d'études en sociologie, Centre associé au Céreq de Nantes, Laboratoire Droit et Changement social (UMR-CNRS 6297).

Karine Meslin, sociologue et membre du conseil d'administration du GERS, Groupe d'études et de recherches sociales, chercheuse associée au Centre nantais de sociologie (UMR 6025).

Manuella Roupnel-Fuentes, maîtresse de conférences en sociologie, Département Carrières sociales de l'IUT d'Angers-Cholet, Laboratoire ESO-Angers (UMR 6590).

Joanne Walker, ingénieure de recherche en sociologie, Laboratoire ESO-Angers (UMR 6590), chercheuse associée au Centre nantais de sociologie (UMR 6025)

Le dispositif PRÉPA Rebond – Dispositif intégré (PRDI), conçu et expérimenté en Région Pays de la Loire à partir de mars 2020, consiste en un dispositif « tout-en-un » permettant d’organiser sur un territoire un accompagnement individualisé qui puisse répondre aux différents besoins en matière de formation : remise à niveau, construction de projet, préqualification, qualification. Dans sa phase d’expérimentation, il est préconisé qu’environ 1 000 personnes par an puissent bénéficier de ce dispositif¹.

L’objectif de l’évaluation qualitative est d’analyser la plus-value qu’apporte le PRDI par rapport aux différents dispositifs déjà existants, en étudiant la réception du dispositif par ses destinataires. Premièrement, l’équipe a procédé à une analyse du PRDI, de son élaboration politique à ses modalités de mise en œuvre par les opérateurs retenus. À cette fin, elle a recueilli et analysé la documentation relative à l’appel d’offres et mené des entretiens auprès des acteurs financeurs et pilotes, ainsi que de professionnels dans 5 organismes de formation ayant répondu à l’appel d’offres et leurs co-traitants. Ensuite, une enquête de terrain a été menée sur trois territoires de déploiement du dispositif, choisis en croisant les offres de formation avec une typologie des caractéristiques socio-économiques des territoires. Les trois territoires sélectionnés sont :

- un territoire rural enclavé (TRE), une proposition portée par un organisme de formation du préqualifiant ;
- un territoire rural industriel (TRI), une proposition portée par un organisme de formation du préqualifiant, co-porteur d’une action PRDI déployée à l’échelle de plusieurs départements ;
- un territoire d’économie présentielle reposant sur la consommation des ménages sur place (TEP), une proposition portée par un organisme de formation spécialisé majoritairement dans le secteur de la formation qualifiante mais proposant aussi quelques dispositifs de préqualification.

Sur les trois territoires, un total de 38 entretiens ont été menés auprès des coordinateurs, formateurs, accompagnateurs, prescripteurs et autres membres des équipes accompagnant les stagiaires, entre février et décembre 2021. L’analyse des effets produits sur les attentes, représentations, « dynamisation » et accès à l’emploi des stagiaires selon les modalités de constitution des équipes opératrices et les parcours et ressources des publics, repose sur des entretiens semi-directifs réalisés auprès de 69 stagiaires, dont 49 ont été interrogés au moins deux fois (et jusqu’à 3 fois). Au final, ce sont donc 49 trajectoires qui ont pu être reconstituées. L’analyse a aussi été enrichie de l’exploitation de fichiers administratifs sur les stagiaires fournis par les organismes de formation.

Le PRDI est une expérimentation ambitieuse dont la principale caractéristique est de chercher à articuler, au sein d’un même dispositif, une action de remobilisation et de construction de projet et une formation qualifiante. Le dispositif est scindé en quatre phases : la période de sas de deux semaines pour confirmer l’engagement dans le dispositif, la validation du projet, l’accès à la qualification et le suivi trois mois après la sortie de la formation ou l’entrée en emploi. À rebours de la logique de *work first* prévalant jusqu’alors dans les actions régionales de préqualification, ici, l’accent est mis sur la qualification et la certification comme solutions aux difficultés d’insertion des personnes éloignées de l’emploi et comme réponses aux problèmes de recrutement des métiers en tension. De nombreuses innovations soutiennent ces objectifs : une rémunération plus attractive que celle proposée pour des dispositifs comparables, articulée à un accompagnement plus long ; une concentration des ressources sur les territoires ruraux ; la mise en synergie, autour des projets des stagiaires, de professionnels de la formation préqualifiante et de la formation qualifiante notamment, ainsi que des acteurs territoriaux du service public de l’emploi et de l’accompagnement social ; une

¹ Pour donner un autre indicateur de l’envergure du dispositif, les clauses techniques particulières de la convention entre l’Etat et la Région indiquent que la participation de la Région est au minimum de 144 000 heures stagiaires par département et au maximum 214 000 ou 267 000 heures selon les cas.

intervention pédagogique s'éloignant de la forme scolaire et favorisant l'expérience pratique des métiers estimés porteurs ; et l'attribution, à chaque stagiaire, d'un accompagnateur social dont la fonction, distincte de celle du formateur professionnel, est d'aider le stagiaire à lever les obstacles sociaux, économiques ou personnels pouvant entraver la poursuite de la formation.

Une action qui ne se limite pas à la qualification et aux principes énoncés dans le cahier des charges

Un des premiers résultats de cette évaluation est que, dans les trois sites étudiés, le PRDI peine à conduire la majeure partie des stagiaires jusqu'à la qualification. Au cours des 16 premiers mois, seul un stagiaire sur dix suivi dans les organismes investigués est entré en qualification, sans qu'il ne nous soit permis de dire combien iront au bout de leur qualification. En outre, l'analyse des données chiffrées, sur la base de 129 stagiaires entrés en phase dite de « sas » nécessite une grande prudence car, pour les trois sites étudiés², elles ne sont pas exhaustives : les résultats de l'évaluation quantitative du PRDI permettront de constater la part réelle des stagiaires allant jusqu'à la qualification parmi l'ensemble des personnes entrées dans le dispositif.

L'apport de notre évaluation, cependant, est de montrer qu'aux côtés des stagiaires entrant en formation qualifiante, se comptent d'autres stagiaires que le PRDI a permis de remettre dans une dynamique professionnelle : des jeunes, notamment des mineurs, ayant quitté l'école récemment et qui intègrent un apprentissage, et des personnes éloignées de l'emploi réconciliées avec le travail, après avoir trouvé un métier qui leur plaît. L'action du PRDI n'est donc pas réductible à l'accès à la qualification, ou non, des stagiaires. La compréhension de son action n'est pas davantage réductible aux principes énoncés dans son cahier des charges, puisqu'il fait l'objet de mises en œuvre singulières et agit sur des individus, aux dispositions, aux ressources et aux parcours variés.

Une mobilisation autour du dispositif renforcée dans les zones les plus rurales et désertées

Les organismes de formation rencontrés dans le cadre de cette évaluation ont généralement exprimé leur satisfaction devant l'ambition du PRDI de suivre les stagiaires jusqu'à la qualification et les moyens économiques et humains déployés en ce sens, sans que cela ne se traduise par un égal niveau de mobilisation et de changements de pratiques au sein de leurs organisations.

L'investissement des organismes de formation est particulièrement sensible là où le PRDI a été perçu comme un levier pour combler une offre lacunaire de services et de formations à destination des populations faiblement qualifiées. *A contrario*, dans les territoires mieux pourvus, souvent plus urbains et mieux desservis par les transports en commun, le PRDI a pu être considéré comme un dispositif de plus, venant s'ajouter aux offres existantes, ce qui a limité l'adhésion des organismes de formation et leur implication, comme celle des autres acteurs du champ de l'emploi. Dans ce cas, les singularités prescrites par le cahier des charges de la Région ont pu être interprétées ou déclinées *a minima*, voire rognées, au risque de banaliser la formation proposée et de la rapprocher des autres offres existantes.

Le « sans couture ni rupture » social et professionnel, à l'épreuve de l'instabilité des équipes pédagogiques

Un autre élément semble contribuer aux différences observées d'un organisme à l'autre. Les mises en œuvre proposées par les organismes de formation sont les plus conformes aux intentions et aux objectifs du dispositif, et paraissent les plus efficaces en termes d'adhésion des stagiaires et de remobilisation, là où les équipes pédagogiques sont les plus stables et où les accompagnateurs peuvent s'inscrire dans le temps long du dispositif sur le volet social comme sur le volet professionnel.

La stabilité de l'emploi des intervenants favorise en effet leur implication dans la création d'outils pédagogiques innovants, facilite le maillage de leurs actions avec celles des autres acteurs des territoires susceptibles d'intervenir dans le parcours des stagiaires (services publics de l'emploi,

² La répartition par site des 129 stagiaires est la suivante : 70 en TRI, 33 en TEP et 26 en TRE.

associations, élus, collectivités, organismes qualifiant), sert la relation de confiance tissée entre stagiaires et formateurs, et rend possible le suivi « sans couture » des stagiaires, autant de missions des formateurs et accompagnateurs qui demandent du temps d'appropriation du dispositif et de la continuité.

La forte précarité de l'emploi des formateurs et accompagnateurs sociaux observée dans certains organismes, où les contrats de travail sont d'environ 4 mois et où les salariés se succèdent dans l'accompagnement d'un même stagiaire sans période de tuilage ou d'appréhension du dispositif, compromet alors sensiblement les possibilités de mise en œuvre d'un dispositif au long cours visant à limiter les coutures et à contenir les ruptures dans les parcours. La confiance entre l'accompagné et l'accompagnateur est un ingrédient indispensable dans une relation d'accompagnement et elle ne peut s'instaurer qu'avec le temps, d'où l'importance d'une stabilité des intervenants.

Les personnes éloignées de l'emploi : un public hétérogène

Une des premières ambitions du PRDI était d'atteindre un public éloigné de l'emploi, socialement et géographiquement. Les 69 stagiaires rencontrés lors de cette évaluation montrent que le PRDI réussit son pari et touche en priorité un public faiblement qualifié et en difficulté d'insertion ; et parvient d'autant mieux à atteindre ce dernier objectif que des moyens ont été déployés pour se rapprocher le plus possible des stagiaires des zones les plus reculées (location de salles dans des communes rurales, organisation de covoiturage...).

Toutefois, notre évaluation révèle aussi l'hétérogénéité « des personnes éloignées de l'emploi » accédant au PRDI. Trois figures idéales-typiques se dégagent. La première est incarnée par des personnes adultes, n'ayant pas travaillé depuis plus de deux ans, voire jamais travaillé, qui vivaient généralement de minima sociaux et ont investi la formation avec de nombreux doutes sur leurs capacités à faire, à tenir, à savoir se comporter, etc. La deuxième se compose de travailleurs précaires adultes, cumulant des qualifications, étant éloignés de l'emploi stable sans l'être de l'emploi, et que la crise sanitaire liée au Covid semble avoir en bonne partie convaincu de s'engager dans ce nouveau dispositif d'insertion sans toutefois suffire à susciter chez eux une véritable adhésion. La troisième catégorie, sans doute plus hétérogène, se compose de mineurs et de jeunes adultes, ayant pas ou peu d'expériences professionnelles. Ils ont souvent décroché du système scolaire sans aller au bout de leur diplôme ou qualification : le PRDI leur permet de préciser leur orientation et/ou les conduit à retarder leur entrée sur le marché de l'emploi.

Une durée et une rémunération moins adaptées pour les travailleurs précaires

La durée et la rémunération du PRDI semblent mieux répondre aux attentes des publics jeunes déscolarisés ou peu insérés socialement et des demandeurs d'emploi de longue durée, que des travailleurs précaires.

Pour les premiers, la durée est initialement rassurante et la rémunération, généralement supérieure à leurs ressources préalables, attractive. Elle permet aux adultes éloignés de l'emploi, notamment aux femmes, de couvrir les frais de garde que suppose l'entrée en formation et fait contrepoids aux efforts consentis pour dépasser leurs craintes et leurs réserves. Elle constitue aussi une opportunité pour certains jeunes en quête d'autonomie ou contraints de devenir indépendants. Il en va différemment des travailleurs précaires, qui perçoivent la formation comme un frein immédiat à l'emploi les condamnant, pour plusieurs mois, à gagner moins que le SMIC. S'ils intègrent le dispositif pour se mettre à l'abri des effets négatifs de la crise sanitaire sur l'accès à l'emploi et parfois, pour souffler, s'ouvrir à d'autres projets professionnels ou passer un permis, le PRDI ne parvient qu'exceptionnellement à les conduire jusqu'à la qualification. Tous reprennent dès que possible le chemin de l'emploi, même précaire.

Un accompagnement social à renforcer, en particulier pour les plus éloignés de l'emploi ?

En mobilisant un ensemble de moyens humains et financiers autour des stagiaires, les mises en œuvre les plus abouties et conformes au cahier des charges en termes d'accompagnement social font du

dispositif intégré un espace de sécurisation et de remobilisation. Le dispositif permet à de nombreux stagiaires, en particulier les plus scolarisés ou les mieux entourés, qui avaient pu perdre le fil de l'emploi suite à des ruptures familiales, des accidents de la vie ou à un décrochage scolaire dans le cadre de la crise sanitaire, de reprendre confiance en eux, de passer un permis de conduire, de conscientiser certains problèmes d'addiction, et donc, de stabiliser des situations personnelles qui pouvaient préalablement empêcher leur accès à la formation et à l'emploi.

Ici comme ailleurs cependant, les situations des stagiaires les plus isolés socialement, cumulant des précarités multiples, sont plus mitigées. Elles soulignent, sur certains sites, la trop faible articulation des liens entre les différents acteurs agissant dans l'accompagnement des stagiaires, dans et en dehors du dispositif, et soulignent le temps long de l'accompagnement social. Elles interrogent ainsi la fonction d'accompagnement social engagée dans le PRDI.

Pour ces stagiaires, le temps dédié à l'accompagnement social ne suffit pas toujours à lever les freins dits « périphériques à l'emploi », même lorsque les organismes se conforment au cahier des charges du PRDI et embauchent des professionnels ayant des compétences dédiées, ce qui n'est pas partout le cas. D'une part, l'instruction de certains dossiers (auprès d'une Maison départementale pour les personnes handicapées par exemple, ou l'intégration d'une école sociale de conduite) est longue et advient parfois tardivement dans le cours du PRDI – le temps que les accompagnants sociaux prennent la mesure de chaque situation et aident les stagiaires à engager les démarches adaptées. D'autre part, la présence au sein du PRDI d'un accompagnateur social se solde parfois, et indépendamment de ses capacités à faire en termes de temps de travail ou de ressources professionnelles, par la mise en retrait des travailleurs sociaux qui suivaient préalablement le stagiaire, dans une logique de gestion de leurs files actives. Dans ce cas, et plus encore en l'absence de tuilage entre professionnels, le travail d'accompagnement social et d'orientation vers des services extérieurs est à reprendre dans son ensemble, ce qui demande du temps. Il est notable aussi que l'entrée dans le PRDI se traduit, chez certains stagiaires et à leur instigation, par l'arrêt d'autres accompagnements engagés avant l'entrée dans le dispositif, parce qu'ils ne parviennent plus à gérer les obligations de la formation et les autres rendez-vous, ou pensent ne plus en avoir besoin.

Les contenus pédagogiques en question : apprentissages par le corps et scansions temporelles comme facteurs de motivation des plus éloignés de l'emploi ?

L'innovation et l'expérimentation pédagogiques préconisées par le cahier des charges du PRDI se sont généralement traduites par l'apport, plus ou moins poussé selon les sites, de nouveaux outils, tels que le sport, le théâtre, les jeux (de découverte de soi, des autres et de la diversité des métiers) ou encore le numérique, encouragé par la période de crise sanitaire. De plus, dans certains sites, des rencontres entre professionnels et stagiaires ont été organisées autour des plateaux techniques notamment, pour favoriser l'apprentissage par l'engagement corporel dans des situations professionnelles.

S'il nous est difficile de juger du caractère véritablement innovant de ces outils, en l'absence d'une connaissance fine et détaillée des outils mobilisés ailleurs, et en particulier dans des formations destinées à des personnes cumulant des difficultés multiples, notre évaluation permet en revanche de voir que plus le panel des outils pédagogiques est varié, plus la formation paraît rythmée, et moins les stagiaires expriment de l'ennui, voire du découragement. La stabilité des équipes intervenant sur le PRDI et leur connaissance des spécificités du territoire, du bassin d'emploi et du public favorisent le suivi social des stagiaires, leur accompagnement dans la recherche de stages ou de lieux de formation et, à terme, leur apporte une aide pour consolider leur insertion professionnelle.

L'enquête menée auprès des stagiaires souligne aussi l'importance, dans leur adhésion, des scansions temporelles régulières. Lorsque les mois de formation s'organisent autour d'objectifs clairs adossés à des échéances, respectées par les organismes de formation eux-mêmes, l'expression d'ennui et de découragement des stagiaires est limitée. *A contrario*, la démobilisation est particulièrement forte là où les organismes de formation délaissent l'organisation du temps présent pour ne soutenir que le

projet de qualification à moyen terme, donnant aux stagiaires le sentiment d'être seuls responsables de l'organisation du temps qui passe en attendant la qualification. Cette démobilisation est particulièrement forte pour les stagiaires ayant les plus faibles ressources scolaires et/ou n'ayant pas travaillé depuis plusieurs années.

Articulation préqualifiant-qualifiant, une clé de voûte du PRDI à améliorer pour tous

Un des moteurs de la motivation des stagiaires au fil des mois, et en particulier des adultes, tient à la stabilisation de leur projet professionnel, à la découverte *par corps* des métiers, et à la perspective proche de leur intégration professionnelle. Une partie du découragement et des motifs de décrochage ou de sortie du dispositif des stagiaires semble alors se nicher dans la difficile articulation entre les organismes du préqualifiant et ceux du qualifiant, qui a souvent limité ou retardé cette découverte et cette expérience de l'activité professionnelle.

D'une façon générale, les conditions du dispositif et/ou son appropriation n'ont pas suffi à déplacer suffisamment les habitudes et les organisations de chacun des organismes de formation pour répondre aux enjeux du PRDI. Si certains organismes préqualifiants et qualifiants se sont essayés aux plateaux techniques et à la découverte de métiers sur site, conduisant quelques stagiaires à s'inscrire dans les organismes de qualification du groupement, dans d'autres sites sur les trois territoires étudiés, ces expériences ont été réduites à leur portion congrue. Par ailleurs, nulle part, le niveau d'articulation du préqualifiant et du qualifiant n'a été suffisamment poussé pour permettre une ouverture de places en formation qualifiante au fil des avancées des stagiaires. Une fois les projets professionnels définis, les stagiaires ont, tantôt, dû attendre l'ouverture de places en qualification (ou en apprentissage) sans autre activité que la réécriture d'un CV, d'une lettre de motivation, ou le passage d'un permis B, tantôt, été incités à quitter temporairement leur formation. Dans les deux cas, l'objectif de « sans couture ni rupture » a été mis à mal par cette période, que ce soit par rupture effective (avec suspension de la rémunération) ou par rupture de sens (parfois suivie de rupture définitive).

C'est sans doute dans cette articulation entre le préqualifiant et le qualifiant, qui était la principale promesse de ce dispositif, que se situent aussi ses principales marges de progression. L'individualisation des parcours proposée dans le PRDI, si elle demeure un objectif, semble nécessiter de penser cette individualisation jusque dans la qualification, et en particulier dans l'aménagement de la temporalité d'ouverture de places dans les centres de formation professionnelle.