



ÉVALUATION DU DISPOSITIF DEFI

DU PACTE REGIONAL D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPETENCES (2019/2023)

L'ÉVALUATION DES DEFI

Le dispositif DEFI

Initié en 2019 sous la forme d'une démarche expérimentale, le dispositif DEFI (Développement de l'Emploi par des Formations Inclusives) propose, dans la continuité des « cordées de territoire », de répondre à un double enjeu de prise en compte des besoins en compétences des entreprises, d'une part, et d'insertion professionnelle et d'accès à l'emploi notamment des personnes qui en sont le plus éloignées, d'autre part.

Il s'appuie sur une dynamique de co-construction, impliquant la co-responsabilité des partenaires impliqués (signataire d'une convention) : les entreprises, les organismes de formation, la Région et les autres partenaires impliqués (EPCI, partenaires sociaux, branches professionnelles, OPCO). Ces engagements réciproques sont formalisés dans une convention liant les parties signataires et sanctuarisant les grands principes de contribution de chacune des parties prenantes.



Les chiffres de réalisation (période 2019-2022)



184 sessions DEFI



1 947 stagiaires



9 M€ réalisés au total, soit 5 % des dépenses réalisées au titre du PRF



Top 5 des secteurs avec le plus de DEFI : Transport / logistique, Santé, Commerce, Appui à la production des industries, Transformation des matériaux, procédés

Les questions évaluatives



Q1 - Dans quelle mesure, le dispositif DEFI contribue-t-il à la sécurisation des parcours jusqu'au retour immédiat à l'emploi des stagiaires ? (*Efficacité, impact*)

Q2 - Dans quelle mesure les résultats obtenus sont-ils à la hauteur des moyens humains et financiers mobilisés dans la mise en œuvre des DEFI ? (*Efficience*)

Q3 - Dans quelle mesure, le dispositif DEFI est-il construit et mis en œuvre en complémentarité avec les autres dispositifs existants permettant de répondre aux besoins des entreprises aux niveaux stratégique et opérationnel ? (*Cohérence interne et externe*)

La méthode



L'évaluation a reposé sur une méthode articulant analyse qualitative et quantitative à travers la réalisation d'entretiens de cadrage, des analyses des bases de données PRF/DEFI, des analyses documentaires, l'organisation de 3 études de cas et la réalisation d'une enquête internet auprès des organismes de formation.

En complément, une enquête en ligne et par téléphone a été diligentée par Cohda auprès de stagiaires sortants d'un DEFI.

Enfin, un temps de travail – organisé en deux temps – a permis de stabiliser collectivement les messages clés de l'évaluation et les pistes pour l'action.



626

Bénéficiaires répondants à notre enquête téléphonique



+ de 30

Entretiens réalisés dans le cadre des investigations

A RETENIR



Efficacité et impacts



...**85 %** des stagiaires Défis sont certifiés RNCP (totalement ou partiellement) à l'issue de la formation.



...**84 %** des stagiaires Défi ont accédé à un emploi dans les 6 mois après leur formation, contre

- 68 % pour les stagiaires d'une formation PRF classique 12 mois après,
- 84% pour les stagiaires sortis d'une POEI 6 mois après (source : Pôle emploi)



...**50 %** des personnes en emploi 6 mois après un Défi le sont dans l'entreprise d'accueil.

Efficience



...Par rapport aux coûts pédagogiques formations « classiques » du PRF : une session Défi est **10 %** plus chère ; le coût unitaire stagiaire est **14 %** plus élevé ; le coût horaire est **38 %** plus cher



...Le coût RH d'une session Défi s'élève à **429 €** pour un stagiaire contre **86 €** pour le PRF classique



...Les **coûts d'accès à l'emploi des Défis** (coûts pédagogiques + coûts RH) sont **11 % inférieurs aux coûts pour les actions PRF classiques**

Les taux d'insertion 6 mois après la formation



Transport / logistique : **90 %**



Appui à la production des industries : **89 %**



Transformation des matériaux, procédés : **75 %**



Santé : **81,5 %**



Commerce : **84,5 %**

Les conclusions

Efficacité, impact

1. Les **perspectives d'embauche** offertes et la mobilisation des prescripteurs garantissent l'alimentation des sessions de formation Défi.
2. L'**implication attentive** des entreprises, les partenariats OF-entreprises, et les **perspectives d'embauche motivantes** pour les stagiaires expliquent un taux d'abandon de seulement 7 %, inférieur aux formations « classiques » du PRF.
3. Les taux d'insertion à l'issue d'un Défi **sont particulièrement élevés et comparables** à ceux constatés pour des formations individuelles d'adaptation au poste.

Efficience

4. Les Défis ont un **rapport coût / efficacité** bien meilleur que les formations PRF qualifiant « classique ».
5. Les Défis restent **très consommateurs de RH**, au niveau de la Région comme des partenaires et opérateurs.
6. Tous les OF **ne détiennent pas les ressources** et/ou **n'exercent pas le degré d'engagement requis** pour déployer les Défis de manière réussie.

Cohérence

7. La Région a positionné les Défis de manière à les **articuler avec l'existant**, pour répondre à des besoins non couverts.
8. Dans la pratique, les référents territoriaux jouent un **rôle clef** pour assurer l'articulation entre les Défis et les dispositifs connexes - au premier titre desquels les POE-C.
9. In fine, les formations Défi **répondent efficacement** à une partie des besoins en recrutement des entreprises - non couverts par ailleurs.

LES PISTES POUR L'ACTION

Elles s'appuient sur des conditions d'amélioration repérées dans le cadre de la mission.

LE MAINTIEN D'UNE DÉMARCHE DEFI CLAIRE ET LISIBLE

- Veiller à conserver les DEFI ciblés sur les secteurs en tension, dans les territoires
- Conserver la dynamique d'engagement multipartite par le biais de la convention DEFI
- En fonction de la volumétrie des stagiaires potentiels, privilégier l'association de *plusieurs* entreprises à l'exercice de remontée des besoins
- Valoriser l'agilité et la méthodologie du dispositif pour promouvoir le modèle

LE POSITIONNEMENT DE NOUVEAUX OF VERS DES DEFIS REUSSIS

- Porter une vigilance à la cohérence entre les volumes de stagiaires DEFI visés et les moyens RH dédiés.
- Tout en maintenant le temps fort des signatures Défi, rééquilibrer leur organisation
- Préciser le cadre d'intervention partagé des référents territoriaux en explicitant les étapes du ressort de l'OF et celles du ressort des référents – en lien avec les actions de Trans'Formation destinées aux OF
- Relancer des groupes de partage de pratiques entre référents et le niveau régional pour favoriser les échanges d'un territoire voire d'un professionnel à l'autre

LE REEQUILIBRAGE DU NIVEAU D'IMPLICATION DE LA REGION

- Renforcer/multiplier les temps de présentation des DEFI auprès des OF non engagés dans les DEFI
- Renforcer l'accompagnement des OF s'engageant dans les DEFI, à travers la mise à disposition d'outils et un appui concret à la mise en œuvre, pouvant couvrir différentes thématiques
- Conserver la prime DEFI
- Mobiliser des OF ayant prouvé leur capacité de proposer des ingénieries renouvelées, intégrant des étapes préparatoires (en particulier linguistiques)

LA FACILITATION DE L'ÉTAPE DE MOBILISATION ET DE SOURCING DES CANDIDATS

- Informer l'ensemble des prescripteurs suffisamment en amont de l'ouverture des sessions DEFI.
- Articuler l'information et la communication autour des DEFI aux actions plus larges d'information sur les métiers.
- Poursuivre la pratique d'utiliser le Codeve comme « caisse de résonance » d'une opération Défi qui serait pertinente sur le territoire.
- Mobiliser – à l'initiative du référent, lorsque cela semble nécessaire et en accord avec l'entreprise – le recours à une PMSMP ou de la MRS pour sécuriser les orientations des stagiaires vers les DEFI.

L'ACCOMPAGNEMENT DES STAGIAIRES

- Préciser et lister - dans la convention - les attendus de la Région en termes d'accompagnement et d'intégration des stagiaires dans les entreprises DEFI.
- Organiser une rencontre – en amont du démarrage de la formation – des tuteurs par l'OF.
- Mettre en place un retour d'expérience des stagiaires à l'issue du stage.
- Valoriser les bonnes pratiques des entreprises en organisant des temps d'échanges et de témoignages en se saisissant de toutes les occasions pour communiquer sur les DEFI.