

Capitaliser sur les pratiques mises en œuvre dans le cadre des projets innovants du Plan d'investissement dans les compétences : une première étape

La collection de guides de capitalisation est une des traductions de **l'exigence d'expérimentation et d'apprentissages portée par l'État dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences.**

Cette collection propose **une première photographie de « bonnes pratiques » mises en œuvre par les acteurs, sur sept thèmes.** Ces pratiques ont été identifiées, en analysant non l'exhaustivité des projets financés, mais **un vivier de plus d'une centaine de projets.**

Sélectionnées par l'État ou les Régions, ces actions ne constituent qu'une toute petite partie de celles financées dans le cadre du PIC, mais elles permettent de dresser un premier panorama des expérimentations déployées ou des nouvelles pratiques initiées. Les projets qui n'étaient pas encore suffisamment matures à la date de publication n'ont été intégrés à ces guides. C'est donc une démarche de capitalisation qui démarre, qui va en appeler d'autres.

Expérimenter ne suffit pas. Il faut savoir apprendre de ce que l'on expérimente via des centaines d'acteurs engagés sur le terrain, et consolider ensemble ces apprentissages. Il faut savoir ensuite transformer l'action à partir de ce que l'on a appris.

Carine Seiler, Haut-commissaire aux compétences.

Chacun peut contribuer à enrichir et faire circuler ces apprentissages. Ils seront a minima à actualiser, consolider et/ou amender au fur et à mesure.

Et ils seront par ailleurs à compléter d'une revue **systematique des difficultés, freins ou verrous les plus récurrents remontés du terrain.** On apprend en effet tout autant par l'analyse de ce qui bloque et freine les dynamiques d'acteurs que par l'analyse de ce qui marche, dans les expérimentations financées.

Ces premiers guides de la collection visent à documenter des pratiques et quelques-unes de leurs conditions de réussite, **afin qu'elles puissent inspirer d'autres acteurs de terrain et éclairer les décideurs et acteurs en charge de les accompagner et de faciliter leurs actions.**

Ils permettent de lancer une démarche de capitalisation et d'essaimage pour favoriser le passage à l'échelle et l'appropriation de ces nouvelles pratiques et actions remarquables par les acteurs. **Des ateliers et séminaires d'essaimage vont être lancés à partir de cette fin d'année 2022, pour mettre en débat et enrichir ces nouvelles pratiques.**

Ils ne constituent **pas une fin en soi, mais une étape vers davantage d'intelligence partagée sur ce qui germe et se déploie un peu partout sur les territoires en matière de (nouvelles) pratiques d'inclusion de publics en situation de décrochage.**

Les éclairages apportés dans le cadre de ce chantier de capitalisation ne remplacent bien évidemment pas **les travaux réalisés par ailleurs, ceux du Comité scientifique en charge de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences tout particulièrement.** Documenter un certain nombre de pratiques mises en œuvre est une chose. Évaluer les résultats qu'elles produisent en est une autre et suppose un recul suffisant par rapport aux déploiements des projets, ainsi que des méthodologies adaptées. C'est là tout l'enjeu des travaux de ce comité.



**PLAN
D'INVESTISSEMENT
DANS LES COMPÉTENCES**

**Plan d'investissement
dans les compétences**

La collection des guides de capitalisation

**7 guides pour capitaliser et apprendre
des projets innovants financés dans
le cadre du Plan d'investissement
dans les compétences**

Les 7 guides de la collection forment un tout, éclairant des composantes essentielles de parcours d'inclusion, pour des personnes très éloignées de l'emploi : repérage, remobilisation, reconnaissance des compétences par des voies adaptées, mobilisation des entreprises, etc. Réalisés à partir de l'analyse de plus d'une centaine de projets ou actions financées dans le cadre du PIC, ces guides témoignent des réalisations les plus significatives à la date des travaux. Ils ne prétendent pas établir un relevé exhaustif ou définitif de « bonnes pratiques » sur chaque thème, mais proposent un cadre analytique susceptible d'aider à en détecter et en enregistrer d'autres à l'avenir. À vous de vous approprier ces éléments et de les enrichir !

1 Quelles « bonnes pratiques » pour repérer et atteindre des publics dits « invisibles », qui ne franchissent pas ou plus le seuil du service public de l'emploi ? Repérage sur les lieux de sociabilité des personnes, repérage par les pairs ou des acteurs de grande proximité, porte-à-porte, maraude « numérique », etc., sont quelques-unes des pratiques mises en œuvre par les acteurs de terrain, documentées dans le guide n°1.



2 Comment remobiliser et réassurer des personnes en grand décrochage sur le marché du travail et qui présentent souvent des multi-vulnérabilités ? Cet axe d'intervention assez neuf dans le champ des politiques publiques a été exploré plus particulièrement via un appel à projets : « 100% inclusion, la fabrique de la remobilisation ». 5 leviers principaux ont été expérimentés par les acteurs de terrain, afin de restaurer chez les bénéficiaires une dynamique d'engagement et de relation aux autres qui tienne dans la durée. Ils sont présentés dans le guide n°2.

3 Construire des « parcours sans rupture » à destination des publics éloignés de l'emploi est une ambition largement partagée, mais reste souvent une gageure, tant peuvent être nombreuses les causes de décrochage. Le guide n°3 rend compte d'un grand nombre d'actions relevant de cet objectif, mises en place grâce au PIC. Il s'agit de jouer tant sur le contenu et le chaînage des interventions (approche globale et articulée, référent fil rouge, prise en charge des périodes interstitielles...) que sur les outils, les compétences et les organisations (internes et partenariales) permettant d'assurer la continuité des parcours.



4 Donner une nouvelle place aux « bénéficiaires » dans la conception et au fil des parcours : comment concrétiser cette exigence quand les publics visés (jeunes décrocheurs ou personnes réfugiées maîtrisant peu la langue, par exemple) se caractérisent avant tout par l'expérience de formes d'exclusion (plus que de participation) ? Renouveler les postures et la place de l'intervenant dans l'accompagnement ou la formation, permettre aux personnes de contribuer au sein d'un collectif, co-construire avec elles une offre de services, faire vivre des comités de bénéficiaires... font partie des pratiques remarquables dont il est rendu compte dans le guide n°4.

5 La reconnaissance de compétences est un axe essentiel des parcours d'inclusion. Le guide n°5 présente des outils (tels que les badges numériques), méthodologies (évaluation croisée, auto-formation accompagnée...), dispositifs (immersifs, ludiques...) ou situations (ordinaires et extraordinaires : pratique sportive, création artistique...), mobilisés par les acteurs pour révéler et développer les compétences de personnes très éloignées de l'emploi par des voies qui leur soient adaptées.



6 Impliquer les entreprises – et plus largement le « monde économique » – dans l'inclusion des personnes les plus éloignées de l'emploi s'impose aujourd'hui comme un levier essentiel. Le guide n°6 présente des actions concrètes qui permettent d'ouvrir les portes de l'entreprise pour des temps d'« immersion » ou de « formation accompagnée », d'élargir les processus de recrutement et d'adapter les conditions d'accueil (tutorat, mentorat, accompagnement pendant les 1^{ers} pas en entreprises... Une condition de réussite de ces projets repose sur de nouvelles coopérations entre les entreprises et les acteurs de l'inclusion pour accompagner les RH d'entreprises dans l'accueil de ces personnes (recrutement, attractivité, intégration dans l'emploi, maîtrise des soft skills).



7 Le guide n°7 fait un focus thématique et présente 9 projets qui utilisent le sport comme levier d'inclusion : la pratique sportive, les acteurs spécialisés (associations sportives, clubs et fédérations), parfois les entreprises du sport ou liées au sport, sont mis au cœur des projets, pour repérer des publics « invisibles », remobiliser et aider à lever de premiers freins à l'insertion, développer des compétences transversales et/ou s'insérer dans les secteurs d'activités liés.



Pour lire les sept guides en intégralité, flashez le QR code ci-contre ou rendez-vous sur <https://lc.cx/guides>