

## FICHE : « Accès des salariés en parcours à l'HSP 1<sup>er</sup> Niveau de qualification »



Fiche technique du 18.02.2021

### QU'EST-CE QUE L'HABILITATION DE SERVICE PUBLIC (HSP) ?<sup>1</sup>

Dans le cadre de sa stratégie régionale de formation professionnelle continue pour 2019-2021, la Région Nouvelle-Aquitaine met en place deux habilitations de service public à destination des chercheurs d'emploi <sup>2</sup> les moins qualifiés, rencontrant des difficultés d'insertion ou d'apprentissage :

- L'HSP 1<sup>er</sup> niveau de qualification
- L'HSP Socle de compétences<sup>3</sup>

Alors que toutes les SIAE ont désormais la possibilité d'inscrire en direct leurs salariés sur l'offre de formation de la région (HSP et PRF<sup>4</sup>), INAE se propose de vous faire découvrir par le biais de cette fiche technique :

- L'accès des salariés en parcours en SIAE à l'HSP 1<sup>er</sup> Niveau de qualification

Ce dispositif présente indéniablement un levier pour la montée en compétences par la possibilité d'accéder à une certification professionnelle.

### SOMMAIRE

I- L'HSP 1 <sup>er</sup> niveau de qualification (1 <sup>er</sup> NQ).....	2
Présentation .....	2
Public cible.....	2
Durée d'un parcours.....	2
Spécificités de l'HSP.....	3
Connaissance de l'offre .....	3
II- Inscription d'un salarié en IAE sur l'HSP et organisation du parcours de formation .....	4
Inscription d'un salarié en parcours IAE.....	4
Coordination entre l'organisme de formation et la SIAE .....	5
Individualisation du parcours.....	5
III- Statut et rémunération du salarié en IAE pendant le parcours HSP 1 <sup>er</sup> NQ.....	7
Statut(s) d'un salarié en parcours IAE .....	7
Cumul des deux statuts .....	7
Protection sociale et rémunération d'un stagiaire de la formation professionnelle de l'HSP.....	9

<sup>1</sup> Les informations indiquées sur cette fiche sont issues d'un temps d'échange le 27/08/2020 entre :

- Hubert GANGLOFF en charge de l'HSP 1<sup>er</sup> niveau de qualification de la Direction de la Formation et de l'Apprentissage et Viktoria GYORI de la Direction de l'Emploi et de l'Evolution Professionnelle au Conseil Régional,
- De « référents/Personnes ressources Formation, » des SIAE de Nouvelle-Aquitaine,
- Des chargées de mission d'INAE.

<sup>2</sup> Il n'y a pas d'obligation d'être inscrit à pôle emploi.

<sup>3</sup> Pour plus d'informations : [FICHE G 1.8 juin 2020 Habilitation de service public \(HSP\) Socle de compétences](#)

<sup>4</sup> PRF : Programme Régional de Formation

# I- L'HSP 1<sup>er</sup> niveau de qualification (1<sup>er</sup> NQ)

## Présentation

L'habilitation de service public 1<sup>er</sup> Niveau de Qualification (HSP 1<sup>er</sup> NQ) vise à l'acquisition d'un premier niveau de qualification professionnelle sanctionné par une certification professionnelle.<sup>5</sup>



L'HSP ne répond pas à un besoin de professionnalisation : une personne ne peut pas suivre uniquement un CACES, une habilitation professionnelle...

Les organismes de formation habilités par la Région pour mettre en œuvre l'HSP 1<sup>er</sup> NQ, proposent à titre gratuit, des **parcours individualisés** comportant un **accompagnement à caractère pédagogique, social ou professionnel**.

Ces parcours intègrent différentes étapes :

- Le positionnement
- De remise à niveau et de renforcement des compétences de base,
- Une formation professionnelle préparatoire à l'obtention de la qualification,
- Des modules transversaux,
- Un accompagnement renforcé

## Public cible

- Tous les **publics** à la **recherche d'un emploi**<sup>6</sup> les moins qualifiés et rencontrant des **difficultés d'insertion et/ou d'apprentissage**<sup>7</sup> et ayant **au plus un niveau 4 non validé**.

A ce titre, **les salariés en parcours en SIAE sont éligibles à l'HSP et au PRF PENDANT et/ou A l'ISSUE de leurs contrats en SIAE** qu'ils soient en Atelier et Chantier d'Insertion, en Entreprise d'Insertion, ou Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion et Association Intermédiaire.

Au préalable, la personne devra répondre aux prérequis administratifs et réglementaires

- Autorisation de travail en France
- Prérequis réglementaires liés à la certification (ex : Domaine de la sécurité avoir autorisation CNAPS ; avoir le permis B pour les formations de transport...)
- Absence de contradictions médicales liées à l'exercice des activités...

## Durée d'un parcours

Un parcours HSP 1<sup>er</sup> NQ peut durer **maximum 24 mois**, jusqu'à 30 mois maximum (de date à date) en cas de suspension du parcours.

<sup>5</sup> Diplômes ou titres enregistrés au Répertoire National de la Certification Professionnelle<sup>5</sup>.

<sup>6</sup> Sans obligation d'inscription à Pôle Emploi

<sup>7</sup> Niveau d'étude au maximum niveau 3 validé ou infra ou niveau 4 non validé. Elargissement possible au niveau bac validé lorsque la qualification est devenue obsolète

Une suspension d'une durée maximale de 6 mois peut être sollicitée pour des raisons d'ordre professionnelles (surcroît d'activité, CDD ou mission intérimaire...) ou personnelles (problème matériel, garde d'enfants...)

## Spécificités de l'HSP

L'HSP est une déclinaison de SIEG ([Services d'intérêt économique général](#)) donc soumis à des **obligations de service public, notamment :**

- **Absence de sélection**

Toute personne prescrite peut intégrer un parcours HSP selon les places disponibles. Aucun choix ou sélection ne sont réalisé(e)s.

- **Gratuité**

L'HSP est une offre de formation financée entièrement par la région. L'organisme de formation ne facture pas de coûts pédagogiques, ni frais induits par la certification. Les équipements de protection individuel et le matériel pédagogique sont fournis par l'organisme de formation.



*Cette gratuité s'applique également aux salariés en parcours en SIAE.*

*La Région n'exige aucune demande de prise en charge, ni une preuve de refus auprès d'un OCPO.*

- **Offre de restauration et d'hébergement (avec un reste à charge limité pour les stagiaires)**

Tous les organismes de formation doivent proposer une solution d'hébergement et de restauration. Néanmoins, l'offre d'hébergement reste limitée (maximum 20% des stagiaires) car l'HSP est une offre de proximité. Ces informations concernant la restauration et l'hébergement sont données directement par les organismes de formation.

- **Individualisation des parcours au rythme de la personne**

## Connaissance de l'offre

L'offre de formation est uniquement consultable sur l'[outil RAFAEL](#)<sup>8</sup>

CAP Métiers Nouvelle-Aquitaine propose une vidéo pour [Découvrir l'outil RAFAEL](#)

### A destination des prescripteurs :

Les organismes de formation habilités par la Région communiquent sur l'offre HSP 1<sup>er</sup> NQ lors de portes ouvertes, ainsi que de réunions de présentation. Ces rencontres permettent d'échanger sur les spécificités des parcours des personnes salariés des SIAE.

<sup>8</sup> <https://entrepot.aquitaine-cap-metiers.fr/recherche/connexion>

### A destination du public :

Le réseau ERIPNA<sup>9</sup> réparti sur le territoire de la Nouvelle-Aquitaine permet à toute personne ayant un projet de formation ou d'évolution professionnelle, d'obtenir un premier niveau d'information sur l'accès et l'offre de formation de la région, lors d'un accueil individualisé.

## II- Inscription d'un salarié en IAE sur l'HSP et organisation du parcours de formation

### Inscription d'un salarié en parcours IAE

Pour permettre à un salarié en parcours IAE d'accéder à l'HSP, l'inscription se fait obligatoirement via des prescripteurs<sup>10</sup>.

Les SIAE sont habilitées à être prescripteurs sur les dispositifs de formation tel que le PRF ou l'HSP en Nouvelle-Aquitaine.

Être prescripteur = Valider les projets et réaliser directement les prescriptions / inscriptions de leurs salariés.

L'inscription en direct par les SIAE permet de gagner du temps (en évitant les intermédiaires) et faciliter l'accès des salariés en parcours en SIAE à l'offre de formation de la Région Nouvelle-Aquitaine.

L'inscription se fait via [l'outil RAFAEL Nouvelle-Aquitaine](#).

#### Quelle est la démarche pour obtenir l'autorisation de prescrire via RAFAEL ?

Votre structure doit être inscrite dans la base de CAP Métiers Nouvelle-Aquitaine avec un droit spécifique de préinscription. Les utilisateurs amenés à faire des prescriptions doivent avoir un compte utilisateur rattaché à leur structure. Suivez le guide ! [Créer son compte utilisation](#)

Pour gérer votre compte : [Connectez-vous aux comptes des services de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine](#)

Pour vous accompagner dans l'utilisation de RAFAEL, CAP Métiers vous propose :

- Une courte vidéo de [Présentation de l'outil RAFAEL Nouvelle-Aquitaine](#)
- [Web atelier RAFAEL : rechercher une formation et préinscrire](#)
- Des ateliers d'appropriation sont proposés aux prescripteurs et aux organismes de formation. [Voir la programmation PROFIL.](#)

<sup>9</sup> ERIPNA : Espace Régionale d'Information de Proximité Nouvelle Aquitaine

<sup>10</sup> SIAE, Pôle emploi, Mission Locale, Centre d'Information des Droits des Femmes et de la Famille, Cap Emploi, PLIE, Conseil Général, Chargés de mission VAE Formation. Une personne ne peut pas s'inscrire seule.

Pour toutes questions sur la gestion de l'offre et la préinscription, contactez CAP Métiers Nouvelle-Aquitaine :

- [offre@cap-metiers.pro](mailto:offre@cap-metiers.pro)
- Service de rappel gratuit du lundi au vendredi : l'équipe du Pôle Offre de formation vous rappelle gratuitement pour répondre à toutes vos questions sur Rafael transmises via [ce formulaire](#).
- [Consultez aussi la FAQ](#)
- Pour aller + loin : RDV sur le site de CAP Métiers

A savoir : Pour les stagiaires ayant un fort besoin dans le renforcement de ces compétences socle il n'est pas impossible de poursuivre un parcours HSP socle de compétences (d'une durée maximale de 12 mois) par une entrée en HSP 1<sup>er</sup> niveau de qualification. La Région Nouvelle-Aquitaine n'impose pas de délai entre ces deux dispositifs.

La règle de principe reste avant tout, si la personne a un projet défini : il est possible de l'orienter/prescrire directement vers l'HSP 1<sup>er</sup> niveau de qualification [qui intègre des renforcements des savoirs de base](#).

## Coordination entre l'organisme de formation et la SIAE

L'organisme de formation doit réaliser un diagnostic prenant en compte les acquis de la personne au regard du référentiel de formation.

En lien avec le/la salarié(e), l'encadrant(e) technique d'insertion et le formateur(trice), il est recommandé de prévoir un temps de coordination afin :

- D'identifier les compétences transmises au sein de la SIAE sur le référentiel de formation.
- De planifier et mettre en œuvre le parcours en fonction des disponibilités du salarié, des contraintes d'organisation de l'opérateur et dans une logique pédagogique.

La SIAE en tant que prescriptrice confie à l'organisme de formation, la conduite du parcours de formation. Le déroulement du parcours de formation doit se passer dans le cadre d'une information régulière et en concertation avec le prescripteur.

- Dans le cadre d'une alternance, le lien entre la SIAE (notamment l'encadrant technique d'insertion) et les formateurs est essentiel et peut être facilité par un document de suivi du parcours.

## Individualisation du parcours

Lorsque les compétences visées sont en lien avec l'activité support de la SIAE, l'organisme de formation peut individualiser le parcours de formation HSP.

### Exemple d'adaptation de parcours :

- Un salarié en parcours occupe un emploi d'agent polyvalent de restauration.
- Il souhaite préparer le titre d'agent polyvalent de restauration dans le cadre de l'HSP.
- L'encadrant technique d'insertion l'accompagne et valide les compétences d'épluchage de légumes (activité régulière évaluée au sein de l'ACI).
- Néanmoins, le salarié ne maîtrise pas et ne pratique pas l'anglais au sein de la SIAE.
- L'organisme de formation individualise le parcours en supprimant les unités liées à l'épluchage de légumes mais augmente le nombre d'heures d'anglais.

**L'HSP permet d'adapter le rythme, la durée et l'organisation du parcours aux besoins et contraintes du stagiaire et de l'organisme de formation.**

### Exemple de planification :

- 2 jours de formation/3 jours de travail par semaine
- Ou alternance 15 jours de formation/15 jours travail

Cependant il faut prendre en compte que l'adaptation du parcours implique parfois une durée de parcours plus longue qu'un parcours à temps plein et le changement de groupe de stagiaires.

### Besoin d'appui pour la mise en œuvre de ce parcours :

Les animateurs et coordinateurs territoriaux de la Région peuvent accompagner la mise en œuvre de ces parcours spécifiques aux salariés en SIAE.

Département	Adresse générique par territoire
Charente	actionterritorialeFE16@nouvelle-aquitaine.fr
Charente-Maritime	actionterritorialeFE17@nouvelle-aquitaine.fr
Corrèze	actionterritorialeFE192387@nouvelle-aquitaine.fr
Creuse	actionterritorialeFE192387@nouvelle-aquitaine.fr
Deux-Sèvres	actionterritorialeFE79@nouvelle-aquitaine.fr
Dordogne	actionterritorialeFE24@nouvelle-aquitaine.fr
Gironde	actionterritorialeFE33@nouvelle-aquitaine.fr
Haute-Vienne	actionterritorialeFE192387@nouvelle-aquitaine.fr
Landes	actionterritorialeFE40@nouvelle-aquitaine.fr
Lot et Garonne	actionterritorialeFE47@nouvelle-aquitaine.fr
Pyrénées-Atlantiques	actionterritorialeFE64@nouvelle-aquitaine.fr
Vienne	actionterritorialeFE86@nouvelle-aquitaine.fr

## III- Statut et rémunération du salarié en IAE pendant le parcours HSP 1<sup>er</sup> NQ

### Statut(s) d'un salarié en parcours IAE

L'aide au poste pour la SIAE est maintenue durant la formation en HSP pendant le temps de travail.

Lors du parcours de formation HSP d'un salarié en IAE, c'est le statut de salarié qui prime. Le statut de stagiaire de la formation professionnelle n'intervient qu'en dehors du temps de travail.

Dans le cas d'une activité salariée à temps partiel en SIAE (<34 heures hebdo), le salarié peut cumuler<sup>11</sup> :

- **Le statut de salarié** (maintien du salaire et la protection sociale de son employeur) **durant les heures de travail**
- **Le statut de stagiaire de la formation professionnelle** (protection sociale et une éventuelle rémunération Région), **en dehors de son temps de travail**

Le double statut ne concerne pas les salariés à temps partiel en Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion et Association Intermédiaire. Ces salariés peuvent suivre la formation sur la totalité du parcours en tant que stagiaire de la formation professionnelle.

### Cumul des deux statuts

Un salarié en CDDI souhaitant suspendre son contrat de travail pour suivre un parcours HSP ne pourra pas percevoir une rémunération de la Région au titre de la formation professionnelle car il serait considéré comme personne en congé sans solde.

---

<sup>11</sup> « **Dans le cadre d'un parcours personnalisé et sur la base d'une complémentarité entre la formation par le travail en SIAE et la formation en organisme de formation**, la personne<sup>11</sup> alterne les périodes de temps de travail (ou de stage dans le cadre de sa formation) au sein de la SIAE, pendant lesquelles elle est salariée, avec un maintien de son salaire à la charge de son employeur, et celles où elle est stagiaire de la formation professionnelle et bénéficie à ce titre du régime conventionnel ou du régime public de rémunération.<sup>11</sup> », Extrait du Règlement d'intervention de la rémunération et de la protection sociale des stagiaires de la formation professionnelle

Extrait du Règlement d'intervention de la rémunération et de la protection sociale des stagiaires de la formation professionnelle :

En fonction des formations agréées par la Région, d'autres publics sont susceptibles de bénéficier du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Leur demande de rémunération fera l'objet d'une étude par la Région pour une prise en charge à titre dérogatoire.

**Néanmoins, toute demande de rémunération provenant :**

- D'agents de la fonction publique en disponibilité,
- De personnes en congé sans solde ou congé sabbatique,
- De personnes en congé parental

**fera l'objet d'un refus de la part de la Région.**



En effet, ces personnes n'étant pas considérées comme privées d'emploi, doivent faire la demande de prise en charge de leurs coûts de formation auprès de leur employeur.

Exemple de répartition issue d'une expérimentation en ex-Poitou-Charentes pour l'accès des salariés en parcours au dispositif régional SPRF :

Un tableau de répartition du planning de formation entre le temps de travail en SIAE et hors temps de travail, permet d'identifier, selon le volume d'heures hebdomadaires du contrat, l'écart avec le temps plein (35h) sur lequel la personne sera stagiaire de la formation et rémunérée par la Région.

Exemple de répartition (SAS Saintes)	Durant le temps de travail	Hors du temps de travail
Répartition du planning de formation	Alternance de 15 jours de formation et 15 jours de travail au sein de la SIAE selon le statut	
Statut pendant la formation	Salarié	Stagiaire de la formation professionnelle
Répartition des heures de formation	Maintien du contrat de travail de 35 heures hebdo Soit 140 heures par mois payées et réalisées dans la totalité	9 heures hebdo supplémentaires par semaine de formation soit un max de 16 heures par mois
Rémunération	Maintien du salaire	Rémunération Région au prorata du différentiel d'heures (35h-26h)
Protection sociale	De la responsabilité de l'employeur	Responsabilité de la Région
Financement des coûts pédagogiques	Région	
Heures de stages en entreprises	Au sein de la SIAE et stage dans une entreprise pendant le temps de formation pour un des salariés (convention AFPA) pour valider les compétences et les conditions de travail	

Source : [Repères n°80](#) L'entreprise au cœur de la formation Accès des salariés en SIAE au Service Public Régional de Formation 2015-2017 Décembre 2017 • Publication ARFTLV

A l'issue du contrat en SIAE, les personnes peuvent poursuivre le parcours HSP essentiellement en tant que stagiaire de la formation professionnelle à temps plein.

## Protection sociale et rémunération d'un stagiaire de la formation professionnelle de l'HSP

La mise en œuvre de l'Habilitation de Service Public (HSP) permet de proposer un **parcours souple et sécurisé (rémunération majorée<sup>12</sup>, hébergement, restauration)** pour l'obtention d'une qualification professionnelle gage d'employabilité.

En application du code du travail, la Région prend en charge la **protection sociale<sup>13</sup> de l'ensemble des stagiaires, rémunérés ou non, intégrant une action de formation qu'elle finance (hors « salariat » pour les stagiaires en SIAE).**

Selon les conditions définies par le [Règlement d'intervention de la rémunération et de la protection sociale des stagiaires de la formation professionnelle](#), un stagiaire de la formation professionnelle peut bénéficier d'une rémunération majorée durant son parcours HSP.

Voir Règlement d'intervention de la rémunération et de la protection sociale des stagiaires de la formation professionnelle : page 8

En fonction de la situation individuelle du stagiaire au moment de son entrée en formation, la seconde colonne précise le **Barème de rémunération mensuelle (base temps plein) appliqué pour une formation HSP**

- La base temps plein s'applique pour des formations de 30 à 35H hebdo, en dessous de 30 heures (<=29 heures Hebdo), il est calculé une proratisation.
  - Seules les personnes en situation de handicap peuvent choisir un régime plus favorable au regard de leur rémunération antérieure.
- 
- Seules les heures de stage effectuées dans une entreprise autre que la SIAE d'origine du stagiaire seront prises en compte dans le calcul du parcours total et de la rémunération versée par la Région.

La rémunération des stagiaires sur l'HSP est gérée en interne par un service de la Région.

<sup>12</sup> La rémunération majorée est **une revalorisation** par la Région **des barèmes de rémunération** pour l'ensemble des stagiaires **dans le cadre de l'Habilitation de Service Public** dans une logique de sécurisation des parcours.

<sup>13</sup> Les cotisations versées couvrent les risques suivants : *maladie, maternité, paternité, invalidité, décès ; vieillesse ; allocations familiales ; accidents du travail et maladies professionnelles.* (Art. L. 6342-3 code du travail)

## Ressources :

Pour aller + loin, n'hésitez pas à consulter les ressources CAP Métiers Nouvelle-Aquitaine :

Le [dossier Habilitations de service public en Nouvelle-Aquitaine](#)

Les fiches juridiques et techniques :

- [FICHE G 1.3 mars 2020 Habilitation de service public \(HSP\) 1er niveau de qualification](#)
- [Fiche F 2.0 janvier 2020 Rémunération des stagiaires de la formation professionnelle](#)

Et le

- [Webinaire Les caractéristiques de l'habilitation de service public \(HSP - 1er niveau de qualification\)](#)

## Textes et documents de référence :

- [Règlement d'intervention de la rémunération et de la protection sociale des stagiaires de la formation professionnelle](#)

Pour toute question :

Anne Sophie LIGER [as.liger@inae-nouvelleaquitaine.org](mailto:as.liger@inae-nouvelleaquitaine.org)

Marine CHAPOTOT [m.chapotot@inae-nouvelleaquitaine.org](mailto:m.chapotot@inae-nouvelleaquitaine.org)

Candice VALERY [c.valery@inae-nouvelleaquitaine.org](mailto:c.valery@inae-nouvelleaquitaine.org)

