

DÉCEMBRE 2023

# Quatrième rapport du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences

Rapporteur et rapporteuses

Alejandra Arbeláez Ayala

Anne Bucher

Léa Lima

Makiko Morel

Pablo Sanchez

Léo Sibille

Isabelle Terraz



# Sommaire

Sommaire.....	ii
Tableaux .....	v
Graphiques .....	vi
Encadrés .....	viii
Acronymes.....	ix
Avant-Propos .....	1
Synthèse .....	4
Composition du comité scientifique.....	11
I LE PIC : UN INVESTISSEMENT DANS LA FORMATION DES PERSONNES EN RECHERCHE D’EMPLOI.....	12
I.1 Un effort financier conséquent mais une sous consommation des budgets du PIC.....	15
I.1.1 Les dépenses de l’État dans le cadre du PIC : une sous consommation des budgets... 15	
I.1.2 Une hausse des dépenses de formation professionnelle des Régions qui se poursuit en 2022 18	
I.2 Une hausse de l’effort de formation des personnes en recherche d’emploi sur la période, contrastée selon les régions, mais un ralentissement des entrées en 2022.....	21
I.2.1 En 2022, 1,6 million d’entrées ont été enregistrées dans les programmes de formation à destination des personnes en recherche d’emploi .....	21
I.2.2 Une évolution de la structure des stages de la formation professionnelle .....	27
I.2.3 Le taux d’accès à la formation se stabilise depuis fin 2020.....	27
I.2.4 Des évolutions contrastées entre les régions.....	29
I.3 Les leviers actionnés par les commanditaires publics en région pour augmenter l’effort de formation 33	
I.3.1 Une augmentation des capacités de formation sur le territoire.....	33
I.3.2 Une politique de désintermédiation de la formation et une responsabilisation des organismes de formation dans le sourcing.....	35
I.3.3 Une politique d’information étendue de l’offre de formation.....	36
I.4 Lever les freins financiers à l’entrée en formation.....	39
I.4.1 Des initiatives dans le cadre du PIC.....	39
I.4.2 Quels effets sur l’entrée en formation ? .....	43
I.5 Des difficultés à saturer les places de formation .....	48
I.5.1 Des effets de concurrence entre des dispositifs aux objectifs et ciblage proches .....	48
I.5.2 Une gestion complexe .....	49
I.6 Conclusion .....	50
II QUELLES TRADUCTIONS DES OBJECTIFS DU PIC ? .....	51
II.1 Amener les plus éloignés vers la formation ?.....	52
II.1.1 Un bilan mitigé pour les publics prioritaires du PIC .....	54
II.1.2 Un problème de ciblage et des pratiques de sélection de organismes de formation peu	

renouvelées .....	65
II.1.3 Des pratiques des prescripteurs qui se transforment peu .....	67
II.2 Mieux répondre aux besoins des entreprises ?.....	71
II.2.1 Un renforcement de l'offre de formation visant à répondre aux besoins des entreprises .....	71
II.2.2 L'effort de formation vers les métiers prioritaires ou en tension .....	74
II.2.3 Une difficulté à mobiliser les entreprises au profit des publics éloignés de l'emploi ...	81
II.3 Conclusion .....	84
III LE PIC : VERS UNE AMELIORATION DU SYSTEME DE FORMATION ? .....	85
III.1 Quelles transformations des organismes de formation ? .....	86
III.1.1 Qui sont les organismes formant les personnes en recherche d'emploi ? .....	86
III.1.2 Une évolution de l'activité des organismes de formation affectée par les récentes réformes de la formation professionnelle .....	91
III.1.3 Les organismes de formation qui se disent confrontés à des difficultés RH limitant leur transformation.....	95
III.1.4 La transformation de l'offre de formation par un accompagnement proposé aux OF.	97
III.2 La cohérence et la continuité des parcours de formation .....	99
III.2.1 L'individualisation des contenus de formation pour des parcours ajustés aux besoins de chaque personne	99
III.2.2 Assurer des parcours de formation plus fluides.....	101
III.3 Des parcours vers la formation certifiante qui ne s'améliorent pas pour les peu diplômés	103
III.3.1 De l'inscription à Pôle emploi à l'entrée en formation .....	103
III.3.2 De la formation préparatoire à la formation certifiante .....	107
III.3.3 Des limites structurelles à la sécurisation des parcours vers la qualification .....	110
III.4 Conclusion .....	112
IV L'Appel à projets Prépa apprentissage : quel bilan ? .....	113
IV.1 Prépa apprentissage : un déploiement progressif de multiples projets visant à orienter les jeunes vers l'apprentissage .....	115
IV.1.1 Près de 150 projets qui enregistrent 61 000 entrées sur la période 2019-2022 .....	115
IV.1.2 Une diversité de projets tant du point de vue de leur envergure que de l'identité des porteurs	115
IV.1.3 Un dispositif à visée préparatoire mais différentes logiques d'action, du modèle de « sas d'orientation » au modèle de « sas d'entrée ». .....	117
IV.2 Un effort pour cibler les jeunes les plus éloignés de l'apprentissage malgré des difficultés de mise en œuvre des projets.....	118
IV.2.1 Le profil des bénéficiaires de Prépa apprentissage .....	118
IV.2.2 Les porteurs de projet confrontés à des effets de concurrence et peu de renouvellement des pratiques de sourcing .....	120
IV.3 Les parcours d'accompagnement en Prépa apprentissage.....	121
IV.3.1 Des projets proposant des parcours « types » marqués par un effort d'individualisation de l'accompagnement .....	121

IV.3.2	Les parcours des bénéficiaires de Prépa apprentissage.....	122
IV.4	Les apports de Prépa apprentissage : une orientation des jeunes qui ne débouche pas toujours sur l'apprentissage .....	124
IV.4.1	Quelle situation à la sortie du programme ?.....	124
IV.4.2	Des effets de contacts et une remobilisation des jeunes.....	128
IV.5	Conclusion .....	129
A	Annexes .....	130
A.1	Les moyens d'intervention du comité scientifique .....	130
A.1.1	Marché d'études et appel à projets de recherche : deux supports juridiques .....	130
A.1.2	La mise en place d'un système d'information statistique .....	133
A.2	Les programmes nationaux et appels à projet nationaux du PIC suivis par le comité d'évaluation du PIC	135
A.2.1	Prépa compétences .....	135
A.2.2	Valoriser son image professionnelle (VSI) .....	135
A.2.3	Les appels à projet (AAP) d'expérimentation mis en œuvre dans le cadre du PIC .....	136
A.3	Evolution du volume horaire cumulé en stage de la formation professionnelle .....	138
A.4	Evolution des entrées par objectif de formation et par région de résidence .....	138
A.5	Evolution des entrées en formation par type de public et région de résidence.....	144
A.6	Répartition des bénéficiaires repérés sur le territoire dans le cadre de l'AAP « Repérer et mobiliser les publics invisibles » .....	146
A.7	Métiers en tension dans la formation professionnelle .....	147
A.8	Les organismes de formation impliqués dans la formation des stagiaires en recherche d'emploi	149
A.9	Poursuite en formation certifiante par type de formation et niveau de diplôme .....	151
A.10	Poursuite en formation par région .....	152
	Remerciements.....	160
	Bibliographie.....	161

# Tableaux

Tableau I-1 Bilan financier de la mise en œuvre du PIC 2018-2022 (en milliards d'euros).....	16
Tableau I-2 Evolution de l'ensemble des entrées dans les programmes de formation et d'accompagnement à destination des personnes en recherche d'emploi .....	23
Tableau I-3 Evolution des entrées en stage de la formation professionnelle financées par les Conseils régionaux et Pôle emploi et des préparations opérationnelles à l'emploi collectives. ....	23
Tableau I-4 Répartition des entrées des stagiaires de la formation professionnelle selon l'objectif de formation .....	27
Tableau I-5 Evolution des entrées des stagiaires de la formation professionnelle, tous financeurs confondus hors CPF autonomes, par région de résidence du stagiaire .....	31
Tableau I-6 Personne ou organisme à l'initiative de la formation, selon les stagiaires sortis de formation en 2021 .....	37
Tableau I-7 Perception des stagiaires sortis de formation en 2021 sur les démarches administratives relatives au versement de la rémunération de formation.....	40
Tableau II-1 Répartition des entrées en stages de la formation professionnelle (hors CPF autonome) selon le profil des stagiaires.....	57
Tableau II-2 Répartition du volume horaire cumulé de formation (stages de la formation professionnelle hors CPF autonome) selon le profil des stagiaires .....	58
Tableau III-1 Caractéristiques des organismes de formation ayant formé des personnes en recherche d'emploi en 2021, par secteur.....	88
Tableau III-2 Evolution du nombre d'organismes de formation entre 2018 et 2021 ayant formé des personnes en recherche d'emploi, hors entrepreneurs individuels .....	90
Tableau III-3 Activité des organismes de formation ayant formé plus de 150 stagiaires en recherche d'emploi sur l'année, entre 2018 et 2021 .....	93
Tableau III-4 Situation dans les 12 mois après l'entrée en formation préparatoire, par année d'entrée et niveau de diplôme.....	108
Tableau IV-1 Répartition des entrées en Prépa apprentissage et contrats d'apprentissage selon le profil des bénéficiaires. En %.....	119
Tableau IV-2 Répartition des sortants de Prépa apprentissage, selon la situation connue dans les 30 jours après la fin de parcours et le profil des bénéficiaires. En %.....	127
Tableau A-1 Études diligentées pour le compte du comité scientifique de l'évaluation du PIC.....	131
Tableau A-2 Dispositif ForCE .....	134
Tableau A-3 Répartition des entrées des stagiaires de la formation professionnelle selon l'objectif de formation, par région de résidence du stagiaire, tous financeurs confondus hors CPF autonome .....	139
Tableau A-4 Evolution de la part des peu diplômés (de niveau de diplôme infra-bac ou bac non obtenu) et des jeunes de moins de 26 ans, par région de résidence des stagiaires .....	144
Tableau A-5 Listes des FAP par catégorie de tension, volume d'emploi et part des peu diplômés associés .....	147
Tableau A-6 Organismes de formation ayant formé des personnes en recherche d'emploi sur une année entre 2018 et 2021.....	149
Tableau A-7 Organismes de formation ayant formé au moins 150 personnes en recherche d'emploi en 2018 .....	149
Tableau A-8 Organismes de formation ayant formé au moins 150 personnes en recherche d'emploi en 2021 .....	150
Tableau A-9 Activité des organismes de formation ayant formé au moins 150 personnes en recherche d'emploi de manière continue sur l'ensemble de la période (panel) .....	150
Tableau A-10 Situation dans les 12 mois après l'entrée en formation préparatoire, par région, année d'entrée et niveau de diplôme.....	153

# Graphiques

Graphique I-1 Exécution prévue des Pactes régionaux, en autorisations d'engagement et crédits de paiement, (en euros).....	17
Graphique I-2 Taux de consommation prévus des Pactes régionaux, par Région .....	17
Graphique I-3 Dépenses de formation entre 2019 et 2022 (pour les régions signataires, décomposition socle et dépenses additionnelles).....	19
Graphique I-4 Evolution des dépenses des Régions en faveur de la formation professionnelle, de 2015 à 2022 .....	20
Graphique I-5 Part des dépenses additionnelles de formation déléguées par les Conseils régionaux à Pôle emploi dans le cadre des Pactes (France métropolitaine, hors ARA PACA).....	20
Graphique I-6 Evolution des entrées et du volume horaire cumulé en stage de la formation professionnelle (hors CPF autonome) .....	24
Graphique I-7 Evolution du nombre de personnes formées par an, sous statut de stagiaire de la formation professionnelle .....	28
Graphique I-8 Evolution des taux d'accès à la formation (avec et hors CPF autonome) des demandeurs d'emploi dans les 12 mois suivant leur inscription, toutes formations et formations certifiantes. ....	29
Graphique I-9 Evolution des taux d'accès à la formation (hors CPF autonome) par région de résidence .....	32
Graphique I-10 Evolution des taux d'accès à la formation certifiante (hors CPF autonome) par région de résidence .....	32
Graphique I-11 Evolution de la part des stagiaires entrant en formation professionnelle en recherche d'emploi et non-inscrits à Pôle emploi.....	36
Graphique I-12 Effet de la revalorisation des rémunérations des stagiaires en Normandie et Bourgogne-Franche-Comté sur le nombre d'entrées (panel a) et les heures souscrites par demandeur d'emploi entré en formation (commanditées par les Conseils régionaux) (panel b) .....	46
Graphique I-13 Effet de la revalorisation des rémunérations des stagiaires en Normandie et BFC sur le nombre moyen d'heures d'absence des jeunes demandeurs d'emploi.....	47
Graphique II-1 Volume horaire cumulé en formation certifiante (hors CPF autonome) par niveau de diplôme (en million d'heures).....	58
Graphique II-2 Evolution des taux d'accès à la formation (hors CPF autonome) selon le niveau de diplôme .....	59
Graphique II-3 Evolution des taux d'accès des peu diplômés à la formation (hors CPF autonome) par région de résidence .....	60
Graphique II-4 Evolution de l'écart de taux d'accès à la formation (hors CPF autonome) entre les peu diplômés (infra-bac ou bac non obtenu) et le public des bacheliers, par région de résidence (en points de pourcentage) .....	60
Graphique II-5 Evolution du taux d'accès à la formation certifiante (hors CPF autonome) des peu diplômés, par région de résidence .....	61
Graphique II-6 Evolution de l'écart de taux d'accès à la formation certifiante (hors CPF autonome) entre les peu diplômés (infra-bac ou bac non obtenu) et le public des bacheliers, par région de résidence (en points de pourcentage) .....	62
Graphique II-7 Evolution de l'accès à la formation (hors CPF autonome) selon l'âge .....	63
Graphique II-8 Evolution de l'accès à la formation (hors CPF autonome) des jeunes, selon la région de résidence .....	64
Graphique II-9 Evolution de l'accès à la formation (hors CPF autonome) des jeunes peu diplômés, selon la région de résidence .....	64
Graphique II-10 Nombre de bénéficiaires selon les phases du dispositif .....	68
Graphique II-11 Répartition des entrées en formation entre 2019 et 2022, selon les métiers auxquels la formation prépare .....	77
Graphique II-12 Evolution des entrées en formation entre 2019 et 2022, menant à des emplois des secteurs prioritaires, ou à des métiers en tension. ....	77
Graphique II-13 Evolution de la part des entrées en formation par secteur et type de tensions (2019-2022)....	79

Graphique II-14 Evolution de la part des formations menant à des métiers en tension, par type de formation	79
Graphique II-15 Part des formations débouchant sur des métiers en tension et part du volume d'emploi associé à ces mêmes métiers .....	81
Graphique II-16 Evolution de la part des peu diplômés au sein de l'ensemble des formations selon qu'elles ciblent ou non des métiers en tension .....	82
Graphique III-1 Représentation de la part des stagiaires en recherche d'emploi formés par une part des organismes de formation – Courbe de Lorenz. ....	91
Graphique III-2 Evolution du poids moyen des stagiaires en recherche d'emploi parmi le public formé, selon le secteur des organismes de formation ayant formé au moins 150 PRE sur l'année.....	94
Graphique III-3 Répartition des produits reçus par les organismes de formation ayant formés au moins 150 stagiaires en recherche d'emploi sur une année .....	95
Graphique III-4 Ancienneté médiane d'inscription à Pôle emploi au moment de l'entrée en formation selon le niveau de diplôme .....	106
Graphique III-5 Ancienneté médiane d'inscription à Pôle emploi au moment de l'entrée en formation selon l'âge et le niveau de diplôme du demandeur d'emploi .....	106
Graphique III-6 Part des personnes poursuivant en formation certifiante : situation dans les 12 mois après l'entrée en formation préparatoire, par année d'entrée et type de formation .....	109
Graphique IV-1 Les entrées en Prépa apprentissage entre 2019 et 2022 .....	115
Graphique IV-2 Entrées en Prépa apprentissage 2019-2022, par département de résidence des bénéficiaires. ....	116
Graphique IV-3 Nouveaux contrats en apprentissage 2019-2022, par département de résidence des apprentis. ....	117
Graphique IV-4 Répartition des sortants de Prépa apprentissage par année d'entrée, selon le motif de sortie .....	123
Graphique IV-5 Répartition des sortants ayant achevé le parcours Prépa apprentissage, selon la durée des parcours.....	123
Graphique IV-6 Répartition des sortants de Prépa apprentissage, ayant achevé le parcours ou étant sortis de manière anticipée, selon la situation connue dans les 30 jours. En %. ....	125
Graphique IV-7 Répartition des sortants de Prépa apprentissage (fin de parcours et sorties anticipées) selon ou non qu'ils aient signé un contrat d'apprentissage, et entrées en contrats d'apprentissage (sur population des apprentis préparant une formation du secondaire.....	126
Graphique A-1 Evolution du volume horaire cumulé en stage de la formation professionnelle (hors CPF autonome, et tous financeurs confondus) par région de résidence du stagiaire (En millions d'heures) .....	138
Graphique A-2 Repérages effectués entre 2019-2022 dans le cadre de l'AAP « Repérer et mobiliser les publics invisibles », par département de résidence des bénéficiaires, et part d'entre eux réalisés par les missions locales.....	146
Graphique A-3 Evolution des entrées en formation débouchant sur des métiers en tension (2019-2022).....	148
Graphique A-4 Répartition des produits reçus par les organismes de formation ayant formés au moins 150 personnes en recherche d'emploi de manière continue sur l'ensemble de la période (panel) .....	151
Graphique A-5 Part des personnes poursuivant en formation certifiante : situation dans les 12 mois après l'entrée en formation préparatoire, par type de public, année d'entrée et type de formation.....	151



# Encadrés

Encadré I-1 Le renforcement du PIC au travers de différents plans conjoncturels depuis 2020 .....	13
Encadré I-2 Le renforcement de dispositifs existants dans le cadre du PIC.....	25
Encadré I-3 Le compte personnel de formation.....	26
Encadré I-4 Les monographies régionales.....	34
Encadré I-5 La levée de l'obligation de prescription par un opérateur du SPE en région Bretagne .....	38
Encadré I-6 – La rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.....	41
Encadré I-7 La revalorisation des rémunérations des stagiaires dans le cadre des Pactes, l'exemple de 3 Régions .....	42
Encadré I-8 Une évaluation de la revalorisation des rémunérations des stagiaires de la formation professionnelle .....	44
Encadré II-1 Quelles sont les chances d'accéder à la formation des demandeurs d'emploi ? .....	54
Encadré II-2 Le marché Impulsion en Auvergne-Rhône-Alpes, un dispositif innovant à destination des moins qualifiés .....	66
Encadré II-3 L'AAP « Repérer et mobiliser les publics invisibles » .....	68
Encadré II-4 Le projet de « Caravane des Jeunes invisibles » porté par la Mission locale Nord de Martinique, lauréate de l'appel à projets national du PIC « Repérer et mobiliser les publics invisibles et en priorité les plus jeunes d'entre eux » .....	69
Encadré II-5 Une difficile mise en œuvre des AFEST en Centre-Val de Loire et Pays de la Loire .....	73
Encadré II-6 Mesurer les entrées en formation menant à des métiers des secteurs prioritaires ou fortement en tension .....	75
Encadré II-7 La multiplication de dispositifs agiles et réactifs pour répondre aux besoins exprimés par les entreprises – l'exemple de l'action territoriale « Analyste Cybersécurité » de la Région Bretagne.....	83
Encadré III-1 Le champ d'étude des organismes de formation.....	88
Encadré III-2 L'exemple d'un dispositif d'accompagnement des organismes de formation favorisant leur modernisation en Occitanie .....	98
Encadré III-3 Zoom sur une formation AFC impactée par le nouveau cahier des charges de Pôle emploi dans ses pratiques d'individualisation en Grand Est.....	100
Encadré III-4 Les changements des modes de rémunération des OF en Normandie .....	101
Encadré IV-1 Les réformes de l'apprentissage .....	113
Encadré IV-2 L'évaluation de Prépa apprentissage .....	114
Encadré IV-3 Différentes stratégies de mobilisation des entreprises .....	128
Encadré A-1 Les tensions au niveau régional .....	148

# Acronymes

AAP	Appels à projet	GEIQ	Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification
AE	Autorisations d'engagement	GJ	Garantie Jeunes
AFC	Actions de formations conventionnées	HCC	Haut-commissaire aux compétences
Afest	Action de formation en situation de travail	Hope	Hébergement, orientation, parcours vers l'emploi
Afpa	Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes	IAE	Insertion par l'activité économique
AFPR	Actions de formation préalable au recrutement	I-Milo	Système d'information des missions locales
Allero	Accueil linguistique logement emploi réseau et outils	IPR	Intégration professionnelle de réfugiés
ARML	Associations régionales des missions Locales	Lolf	Loi organique relative aux lois de finance
Brest	Base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle	ML	Mission locale
BTP	Bâtiment et travaux publics	MMO	Base Mouvements de main-d'œuvre
Carif-Oref	Centre d'animation et de ressources pour l'information sur la formation et Observatoire régional de l'emploi et des formations	Neets	Not in Education, Employment or Training
CASD	Centre d'accès sécurisé aux données	OF	Organismes de formation
CEJ	Contrat Engagement Jeunes	OPCO	Opérateur de Compétences
Céreq	Centre d'études et de recherches sur les qualifications	Pacea	Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie
CNEFOP	Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles	PAD	Parcours d'achat direct
CP	Crédits de paiement	PEE	Parcours d'entrée en emploi
CPF	Compte personnel de formation	PIC	Plan d'Investissement dans les Compétences
CPRDFOP	Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles	Pial	Parcours d'intégration par l'acquisition de la langue
CS	Comité scientifique	PEC	Parcours emploi compétences
CTM	Collectivité territoriale de Martinique	PME	Petites et moyennes entreprises
Dares	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques	PMSMP	Périodes de mise en situation en milieu professionnel
DELD	Demandeurs d'emploi de longue durée	POE	Préparations opérationnelles à l'emploi
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle	POEC	Préparation opérationnelle à l'emploi collective
DREETS	Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités	POEI	Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle
DROM	Départements et régions d'outre-mer	PRF	Programme Régional de Formation
E2C	École de la deuxième chance	Pric	Pacte régional d'investissement dans les compétences
FAP	Famille professionnelle	QPV	Quartier prioritaire de la ville
FH	Fichier historique des demandeurs d'emploi	RSA	Revenu de solidarité active
FLE	Français langue étrangère	RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
FOAD	Formation ouverte et à distance	SI	Système d'information
ForCE	Dispositif Formation, chômage et emploi	SPE	Service public de l'emploi

SPIE	Service public de l’insertion et de l’emploi
SPRO	Service public régional de l’orientation
TPE	Très petites entreprises
VAE	Validation des acquis de l’expérience
VSI	Valoriser son image pro
ZRR	Zone de revitalisation rurale

#### **Acronymes pour les régions**

ARA	Auvergne-Rhône-Alpes
BFC	Bourgogne-Franche-Comté
CVDL	Centre-Val de Loire
HDF	Hauts-de-France
IDF	Île-de-France
NAQ	Nouvelle-Aquitaine
PACA	Provence-Alpes-Côte d'Azur
PDL	Pays de la Loire

# Avant-Propos

Marc Gurgand, Roland Rathelot, Carole Tuchsirer

Entre 2017 et 2022, sur la période de mise en œuvre du PIC examinée dans ce rapport, le volume des stages de la formation professionnelle a augmenté, mais dans des proportions relativement modestes, puisque, hors CPF autonome, on est passé de 801 000 à 849 000 formations, soit une hausse de 6%. Ce chiffre recouvre en fait différentes réalités. D'une part, les stages financés par les Régions (et parfois mis en œuvre par Pôle emploi dans le cadre de délégations) ont augmenté de façon importante (+22%) et cohérente avec les moyens budgétaires qui leur ont été fournis par l'État dans le cadre des Pactes. Mais dans le même temps, le financement des stages de la formation professionnelle par Pôle emploi a diminué (peut-être en réaction au CPF), ce qui explique au total cette hausse absolue modeste.

Un autre mouvement s'observe en parallèle : le volet national du PIC, qui a mobilisé l'autre moitié de l'enveloppe budgétaire et a permis de financer 183 000 entrées en 2022, a soutenu principalement des actions préparatoires à la qualification, notamment les programmes VSI (« Valoriser son image pro », mis en place par Pôle emploi) et Prépa compétences. Ces actions sont adaptées principalement pour les personnes en recherche d'emploi les plus vulnérables et les moins diplômées, qui ont très majoritairement été la cible des programmes nationaux. En revanche, les actions préparatoires se sont peu développées sur le champ des stagiaires de la formation, à l'inverse des formations certifiantes et des différentes formes de préparation à l'emploi, ce qui implique que les Régions ont surtout soutenu ces dernières sur le plan quantitatif. Aussi, si, comme nous l'observons à nouveau dans ce rapport, l'augmentation de la formation a touché dans les mêmes proportions les non-diplômés et les autres, sans réel changement dans la structure des bénéficiaires, cela tient en partie aux effets d'une action au niveau des Régions faiblement dirigée vers les plus vulnérables, qui a été compensée par une action nationale qui les a davantage ciblés. Malheureusement, ce rapport illustre aussi, avec le recul, que les « publics PIC » qui sont orientés vers des actions préparatoires peinent à accéder ensuite à des formations certifiantes.

Pourquoi l'effort du PIC n'a-t-il pas été plus ciblé en direction des publics qui étaient affichés comme prioritaires ? Sans doute en partie parce que les Pactes ne donnent pas de contraintes contractuelles sur cette dimension, et qu'il a été difficile d'engager et de coordonner tous les acteurs autour de la mobilisation de ces publics. Mais aussi parce que les acteurs partagent l'objectif de réduction des tensions. Les deux objectifs ne sont pas très complémentaires car beaucoup de métiers en tension pour lesquels on manque de compétences sont des métiers assez qualifiés et il n'est pas certain que la formation permette d'y porter facilement les moins diplômés, surtout quand on constate que la pré-qualification ne porte pas ses fruits. Implicitement, les deux objectifs ont donc été suivis en parallèle.

Concernant le deuxième objectif, rappelons d'abord que, sur le marché du travail actuel, les entreprises déclarent rencontrer de fortes difficultés de recrutement. Mais rappelons aussi que, si certains métiers sont en tension à cause d'un manque de main d'œuvre qualifiée, d'autres métiers le sont à cause d'un déficit d'attractivité pouvant être lié à des salaires trop bas, ou à des conditions de travail trop difficiles.

Le rapport permet d'éclairer la manière dont le PIC a fait évoluer les formations pour privilégier celles qui préparent à des métiers en tension. Un premier constat est que, même avant le PIC, la moitié environ des formations étaient à destination d'un métier en tension. Mais, si l'on se fie à la classification des causes de tension de la Dares, un tiers seulement des formations pour les métiers en tension ont pour destination des métiers dont la cause de tension est *un manque de compétences* et non un déficit d'attractivité. Cela présente un risque : celui de former sur les deniers publics un grand nombre de demandeurs d'emploi pour des métiers qu'ils ne voudront pas occuper, ou qu'ils quitteront

rapidement. Le PIC a-t-il permis d'améliorer cette situation ? Dans une certaine mesure, oui. Entre 2019 et 2022, la part des formations vers les métiers en tension en raison d'un manque de compétences et non d'un déficit d'attractivité est passé de 14% à 16% de la totalité des formations. Dans le même temps, la part des formations vers les métiers en tension en raison d'un déficit d'attractivité est passée de 34% à 29% du total des entrées en formation. Cette évolution est bienvenue, mais il semble que du chemin pourrait encore être parcouru pour cibler les formations vers les métiers pour lesquels le manque de compétences est le réel frein à l'embauche.

Une contribution de ce rapport est de présenter un panorama du secteur de la formation professionnelle. Il a connu un ensemble de transformations importantes en quelques années car au PIC se sont ajoutés le CPF et la réforme de l'apprentissage. Aussi, l'activité de ce secteur a cru très rapidement, sur tous les segments, dont celui de la formation des personnes en recherche d'emploi. Pour autant, ni l'augmentation de la demande de formation, ni les transformations attendues par le PIC n'ont suscité de renouvellement du secteur et notamment pas d'entrée de nouveaux acteurs qui auraient pu porter l'innovation : ce secteur était extrêmement concentré avant le PIC et cette concentration s'est légèrement accrue.

Les organismes de formation n'ont pas investi dans les parcours « sans couture » qui supposaient des modalités d'accompagnement nouvelles, qu'ils ont tardé à construire dans l'incertitude sur la pérennité des financements et les difficultés de recrutement de formateurs. Par ailleurs, les objectifs de modularisation des formations et d'accompagnement, ingrédients importants de fluidification, n'ont pas trouvé leur modèle économique, les différentes modalités de financement (au stagiaire ou au parcours) expérimentées n'ayant pas eu d'effets manifestes.

L'amélioration de la qualité reste un point aveugle. Alors qu'elle était un objectif affiché du PIC au travers de l'amélioration du système de formation professionnelle, aucun outil n'a réellement été mis en œuvre pour mesurer la qualité des formations en termes d'impact sur le retour à l'emploi ou la qualité de l'emploi retrouvé (pour les formations certifiantes), ou sur le taux d'accès à des formations qualifiantes (pour les formations préparatoires), en tenant compte de l'éventuelle sélection des stagiaires. En l'absence de tels outils, on conçoit mal comment les acteurs du système (acheteurs, prescripteurs, ou bénéficiaires) pourraient faire en sorte de privilégier le recours à des formations de meilleure qualité. La question de la qualité s'est trouvée traitée par la certification Qualiopi, protocole jugé lourd et coûteux par les organismes de formation et qui peut avoir pour conséquence de favoriser les acteurs les plus gros et les mieux installés, voire de freiner l'entrée d'entreprises innovantes.

Enfin, le PIC aura été l'occasion de montrer la pertinence de l'attelage État/Région dans la conduite des politiques de formation professionnelle. Au plan national, la revalorisation générale des barèmes d'indemnisation des stagiaires de la formation professionnelle survenue en 2021, après des années de gel, doit beaucoup aux initiatives prises par les Régions dans le cadre des Pactes. Depuis déjà plusieurs décennies, les acteurs de la formation professionnelle sur le terrain (financeurs et organismes de formation) alertaient sur le risque que faisaient peser les faibles niveaux d'indemnisation des chômeurs en formation sur les entrées et le maintien dans les parcours de formation. Cet obstacle, qui entraîne nombre d'abandons dès les premiers jours du parcours, montre les limites d'une approche qui opposerait les « bonnes » dépenses actives du marché du travail – la formation – aux « mauvaises » dépenses passives – les indemnités chômage. À l'évidence les deux sont liées et leur articulation est de mise car l'impossibilité de sécuriser les revenus de remplacement des personnes entrant en formation, leur préférence compréhensible pour l'occupation d'un emploi plus rémunérateur, même de faible qualité, a constitué un obstacle à leur intégration durable dans les actions de formation et à leur montée en compétence.

En conséquence, les Régions ont été nombreuses à avoir utilisé les crédits du PIC pour lever cet obstacle financier par le biais d'une revalorisation des rémunérations versées aux stagiaires. Dans les régions concernées, celle-ci a été soit générale, soit ciblée sur des métiers ou formations spécifiques. D'autres Régions ont fait le choix de compléter cette revalorisation par des aides additionnelles pour lever d'autres freins périphériques à la formation (garde d'enfant, mobilité). L'État a par la suite emboîté le pas des Régions en procédant à une revalorisation nationale des barèmes d'indemnisation. Cette réforme des barèmes aura donc été le produit d'une démarche ascendante où les Régions ont été pionnières dans l'impulsion et l'élaboration de nouvelles règles. Cette dynamique qui part du « bas » pour s'imposer aux acteurs publics centraux, démarche relativement rare en France, mérite d'être soulignée.

Le Comité scientifique a lancé une évaluation de nature économétrique pour apprécier les effets de la revalorisation de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle sur l'accès à la formation. Les résultats en confirment le bien fondé puisqu'il y a bien, dans les régions concernées, un lien entre la revalorisation survenue, les aides accordées et l'augmentation du nombre de personnes accédant à la formation.

D'ici la fin de l'année 2024, le conseil scientifique publiera un rapport final, qui fera la synthèse des observations et des thèmes étudiés au fil des quatre premiers rapports. Il reviendra notamment sur le bilan des formations préparatoires à la qualification que nous avons identifié comme un instrument sur lequel les concepteurs du PIC se sont appuyés pour fluidifier les parcours et mobiliser les moins diplômés. Il mettra également en rapport les coûts et les bénéfices de l'investissement consenti par le PIC au cours des cinq années de sa première existence.

# Synthèse

Lancé en 2018 avec un budget de près de 15 milliards d'euros pour 5 ans, le plan d'investissement dans les compétences (PIC) est un programme ambitieux qui vise à accroître et améliorer qualitativement l'effort de formation professionnelle. Au travers de trois axes stratégiques, le PIC affiche une pluralité d'objectifs : former les publics rencontrant des difficultés spécifiques d'accès à l'emploi, notamment lorsqu'elles sont liées à un faible niveau de qualification ; mieux répondre aux besoins de l'économie française de court terme (secteurs en tension) et de plus long terme (transformations numérique et environnementale par exemple) ; transformer le système de formation professionnelle (ses acteurs, ses outils, ses pratiques) et notamment mieux accompagner les parcours de formation vers la qualification. Le PIC contribue à faire de la France l'un des pays investissant le plus dans la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, celle-ci étant reconnue comme constituant un levier important vers l'emploi.

La mise en œuvre du PIC s'est faite dans un contexte plus général de réforme de la formation professionnelle suite à la loi du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » mais aussi de crise sanitaire qui a conduit à prolonger les fonds sur l'année 2023. La prolongation du PIC dans un cadre révisé à partir de 2024 est désormais actée.

Ce quatrième rapport du comité scientifique de l'évaluation du PIC dresse un bilan à l'issue de cinq années de déploiement et complète les constats établis par les éditions précédentes. D'un point de vue quantitatif, il s'est appuyé sur diverses sources de données, notamment le dispositif statistique (ForCE) permettant de reconstituer les trajectoires professionnelles des demandeurs d'emploi. Au niveau qualitatif, le rapport est étayé par les évaluations du déploiement du PIC à l'échelle régionale (monographies régionales) ainsi que les évaluations de programmes spécifiques du PIC. Il sera suivi d'un rapport final, qui récapitulera les enseignements tirés des cinq années d'évaluation et fera un bilan d'ensemble du programme.

## **Un effort financier important en direction de la formation sans que la totalité des fonds disponibles n'aient été consommés**

L'ensemble des dépenses prévues dans le cadre du PIC s'élève à 13,8 Mds€ sur la période 2018-2022. Ces dépenses se répartissent environ à part égales entre les programmes nationaux (financés directement par l'État et portés par des opérateurs publics ou parapublics) et un financement additionnel de la formation professionnelle attribué par l'État aux Régions dans le cadre d'une contractualisation via les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences. Alors que la formation constituait une compétence décentralisée, l'État intervient à nouveau au niveau régional depuis le lancement du PIC selon une ingénierie complexe : les Régions s'engagent à maintenir un niveau de dépenses au moins égal à un niveau « socle » (calculé sur une base de 2017 et prenant en compte les spécificités régionales) et l'État prend en charge leurs dépenses additionnelles permettant de financer des actions de formation répondant aux objectifs du PIC. En Auvergne-Rhône-Alpes (ARA) et en Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA), où les Conseils régionaux n'ont pas signé de Pactes, la mise en œuvre régionale du PIC est pilotée par Pôle emploi.

Fin 2022, 72% des dépenses de l'État prévues dans le cadre du PIC ont été effectivement consommées (79% sur le volet national et 66% sur le volet régional). Ce chiffre constitue une estimation basse, établie à date, dans la mesure où les dépenses prévues au-delà de 2022 n'ont pas encore été réalisées. Précisément, dans le cadre des Pactes régionaux, le bilan ne pourra être fait qu'en 2026, les dépenses pouvant intervenir jusque trois années plus tard. Si l'on tient compte des dépenses complémentaires prévues conventionnellement, 87% du budget de l'État consacré aux Pactes devrait avoir été consommé sur l'ensemble de la période (avec des disparités importantes selon les Régions).

Cet effort a toutefois permis aux Régions signataires d'augmenter leurs dépenses en faveur de la formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi. D'après les comptes administratifs des Conseils régionaux (hors ARA et PACA), les dépenses additionnelles s'élèvent à 3,37 milliards d'euros sur la période 2019-2022, soit 56% de plus que le niveau « socle ».

## **Une hausse des entrées en formation sur l'ensemble de la période, qui marque le pas en 2022**

L'effort financier a permis de stimuler une hausse des entrées en formation des personnes en recherche d'emploi sur l'ensemble de la période même si des fluctuations ont eu lieu du fait de la crise sanitaire. L'année 2022 enregistre 850 000 entrées en stages de la formation professionnelle (champ Brest), plus de 180 000 entrées dans les nouveaux programmes nationaux du PIC et 570 000 entrées via le CPF dit « autonome ». Au total, il y a 1,6 million d'entrées dans les programmes de formation à destination des personnes en recherche d'emploi, près de 2 fois plus qu'en 2017, mais un niveau qui reste légèrement inférieur à celui atteint en 2021. En effet, en 2022, les demandeurs d'emploi sont moins nombreux à mobiliser leur CPF autonome, ce qui peut s'expliquer en partie par le resserrement de l'offre éligible. Sur le champ des stagiaires de la formation professionnelle, les entrées reculent également dans la plupart des territoires, les acteurs évoquant un contexte conjoncturel plus favorable à la reprise d'emploi qu'à l'entrée en formation.

La dynamique de l'ensemble des entrées en formation sur la période a été stimulée par le succès du CPF autonome et le développement des programmes nationaux tandis que le nombre de stagiaires de la formation professionnelle hors CPF autonome progressait de 6 % (pour un volume cumulé d'heures de formation en hausse de 11 %), avec des disparités régionales importantes. Si la crise sanitaire a représenté une rupture importante, la possibilité pour les demandeurs d'emploi de mobiliser leur CPF sans intermédiaire a pu créer des effets de substitution avec d'autres actions financées par les pouvoirs publics. Le nombre de formations financées par Pôle emploi diminue depuis 2020 alors que les entrées en stage de la formation financées par les Conseils régionaux, y compris dans le cadre de délégations à Pôle emploi, ont progressé de 22 % sur la période.

Sur le champ des stagiaires de la formation professionnelle (tous financeurs confondus), l'effort s'est concentré sur les formations certifiantes et de préparation courte à l'emploi. Le nombre de formations à visée préparatoire a également augmenté en volume mais plus marginalement. L'ambition de renforcer les compétences socles des publics les moins diplômés afin de préparer l'entrée en formation certifiante a été surtout portée par les programmes nationaux, avec un niveau d'entrées en 2022 légèrement supérieur à celui de l'année précédente.

## **Des taux d'accès à la formation supérieurs à ceux de 2017 mais qui se stabilisent depuis fin 2020**

Compte tenu de l'effort de formation réalisé au cours des cinq dernières années, les chances individuelles d'accéder à la formation se sont améliorées sur la période : 10,3% des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi au premier trimestre 2021 ont accédé à un stage de la formation professionnelle (champ Brest) dans l'année suivant leur inscription. Ce taux était de 8,5% pour les inscrits au premier trimestre 2017. Malgré la baisse des entrées en 2022, le taux d'accès à la formation est globalement stable pour les cohortes inscrites à Pôle emploi depuis fin 2020. Cette amélioration s'observe dans la grande majorité des régions de France métropolitaine mais avec des disparités régionales qui s'accroissent au cours de ces cinq années.

Les chances d'accéder à la formation certifiante progressent également significativement : parmi les inscrits à Pôle emploi au premier trimestre 2021, ils sont 4,1% à avoir accédé à une formation certifiante dans les 12 mois suivant leur inscription alors qu'ils étaient 2,8% parmi les inscrits au premier trimestre 2017.



**Les commanditaires publics ont mobilisé différents leviers pour répondre aux objectifs quantitatifs des Pactes mais la multiplication des dispositifs dans un cadre peu coordonné a rendu difficile la saturation des places de formation.**

Dans une optique volumétrique visant à atteindre les objectifs additionnels fixés dans les Pactes, les commanditaires de la formation ont abondé leur offre. Certains acteurs ont adopté des stratégies de commande d'achat visant à améliorer la couverture géographique des formations proposées, afin de mieux répondre aux besoins des territoires et de faciliter l'accès des publics à une offre de formation à proximité. L'effort de formation supplémentaire a parfois été confronté à la rigidité des marchés publics, dont la temporalité n'a pas toujours coïncidé avec le déploiement des Pactes. C'est au moment du renouvellement des plans régionaux de formation (PRF) que les Régions ont pu traduire les orientations des Pactes.

Dans la grande majorité des Régions, l'obligation de prescription par un opérateur du service public de l'emploi (SPE) a été levée, afin de limiter la dépendance des organismes de formation aux prescripteurs habituels et d'ouvrir le champ de l'orientation à un spectre plus large d'acteurs. Cette désintermédiation de la formation vise à en faciliter l'accès et s'accompagne d'une forme de responsabilisation des organismes de formation dans le sourcing des stagiaires. Les actions de repérage et de mobilisation du public deviennent une attente des nouveaux marchés publics. Si l'autoprescription est promue, elle reste toutefois marginale et l'ensemble des évaluations partagent le constat de la centralité du service public de l'emploi dans les entrées en formation.

Des politiques d'information et de communication massive auprès des acteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi mais aussi des publics visés par les dispositifs ont pu constituer un levier pour la montée en charge de dispositifs. Dans certaines régions, les crédits des Pactes ont pu favoriser l'animation territoriale et le développement de nouveaux outils de communication. Mais les efforts se sont parfois avérés insuffisants pour permettre une appropriation sur le long terme par l'ensemble des acteurs d'une offre de formation qui évolue.

Malgré les efforts, les acteurs ont rencontré des difficultés à saturer les places de formation offertes et les entrées réalisées restent en deçà des objectifs visés pour de nombreux programmes. L'investissement que représente le PIC a constitué un choc d'offre sur le territoire avec une multiplication de dispositifs, qui partagent des objectifs proches et ciblent un public analogue. L'ensemble des évaluations dont dispose le comité scientifique soulignent la concurrence entre ces dispositifs et les difficultés de sourcing. Se pose alors la question du dimensionnement, de l'articulation et de la lisibilité de l'offre de formation. En outre, les programmes nationaux sont venus se juxtaposer à l'offre de formation préexistante et aux programmes développés dans le cadre des Pactes, dans un cadre qui a généralement été peu coordonné.

### **Des actions pertinentes pour lever les freins financiers à l'entrée en formation**

De nombreuses Régions ont également mobilisé les crédits du Pacte pour lever les barrières financières à la formation, parfois dans la continuité de réflexions précédant le PIC. Si les stagiaires peuvent être indemnisés durant leur formation, lorsqu'ils ont des droits ouverts à l'assurance chômage ou s'ils bénéficient de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle, le coût de la formation constitue une barrière importante à l'entrée en formation, qu'il soit direct ou indirect (en termes de salaire manqué). Quelques Régions ont décidé une revalorisation massive et générale de la rémunération de leurs stagiaires de la formation. Ces mesures ont pu intervenir en amont de la revalorisation des barèmes nationaux, une mesure phare du PIC entrée en vigueur en 2021 dans le cadre du plan de relance. D'autres Régions ont préféré mettre en œuvre des aides ciblées sur les formations menant aux métiers en tension ou aux secteurs prioritaires, afin d'en améliorer l'attractivité. Les crédits du PIC ont également été affectés à des aides plus ponctuelles et subsidiaires pour lever les freins individuels à l'entrée en formation liés notamment à la mobilité ou à la garde d'enfants.

Ce rapport présente les premiers résultats d'une étude menée dans le cadre de l'évaluation du PIC. Celle-ci propose d'évaluer les effets d'une hausse des rémunérations de la formation en comparant l'évolution des trajectoires des stagiaires dans les régions selon qu'une revalorisation a été mise en œuvre ou non avant la réforme de 2021. L'étude montre que la hausse des rémunérations permet d'augmenter les entrées en formation (et notamment en formation préparatoire et certifiante) sans que la durée moyenne des formations ne diminue. L'étude met également en avant qu'une prime versée forfaitairement à l'entrée en formation diminue le taux d'absentéisme, en leur permettant de faire face aux coûts immédiats liés à l'entrée en formation.

## **Un accès à la formation des peu diplômés qui progresse, malgré des difficultés à amener les plus éloignés vers la formation, dans un contexte où le système de formation peine à modifier ses pratiques**

La formation professionnelle est un instrument de politique publique pertinent pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes qui en sont le plus éloignées. Ces personnes sont pourtant celles qui connaissent plus de difficultés pour y accéder. Le PIC s'est ainsi donné pour objectif de former les peu diplômés et les jeunes décrocheurs, mais aussi d'autres populations vulnérables. Les efforts réalisés sur la période ont permis de former en cinq ans plus d'1,5 millions de personnes distinctes ayant un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat, dont 450 000 jeunes peu diplômés (à quoi il faut ajouter les programmes nationaux du PIC, qui ont assez fortement concentré les plus fragiles). Les taux d'accès à la formation des peu diplômés ont progressé sur la période, et fortement pour les jeunes peu diplômés : 10,7% des demandeurs d'emploi de niveau infra-bac ou bac non obtenu inscrits à Pôle emploi en 2021 ont accédé à un stage de la formation dans les 12 mois (14% parmi les jeunes peu diplômés) ; ils étaient en moyenne 8,9% parmi les inscrits en 2017 (11,3% parmi les jeunes peu diplômés). Ainsi les écarts dans l'accès à la formation entre peu diplômés et bacheliers se résorbent sur la période. Les situations peuvent être néanmoins assez différentes selon les régions : dans certaines d'entre elles, les écarts se résorbent en partie parce que les taux d'accès à la formation des bacheliers ont diminué.

Ce rapport apporte plusieurs constats sur les difficultés rencontrées par l'ensemble des acteurs de l'orientation et la formation pour amener les publics les plus éloignés de l'emploi vers la formation.

Si dans le cadre des Pactes régionaux, 43% des crédits ont été alloués à l'objectif de « garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés », la réalisation concrète du ciblage des formations n'a pas fait l'objet d'une contractualisation. Les Régions se sont engagées à faire progresser les entrées en formation, et notamment pour les peu diplômés, sans que des objectifs chiffrés n'aient été définis. Elles ont alors pu faire reposer leur effort additionnel de formation sur d'autres publics, dans un contexte où la cible du PIC s'est élargie avec les mesures du plan de relance et du plan de réduction des tensions. En outre, les objectifs de ciblage du public prioritaire ont été peu relayés par les organismes de formation bien qu'une partie de la charge du sourcing du public leur ait été transférée. Le ciblage des formations n'a pas fait l'objet d'actions particulières et les pratiques de sélection des organismes varient entre une moindre sélection dans une optique de remplissage et une sélection accrue selon le profil des candidats présentant un moindre risque d'abandon ou d'échec dans l'apprentissage.

La concurrence entre de multiples dispositifs s'adressant à un même public a été forte, notamment pour les dispositifs s'adressant aux jeunes pour lesquels l'offre s'est beaucoup renforcée sur la période. La mise en œuvre des programmes s'est faite dans un cadre relativement peu coordonné au niveau territorial. Les efforts de sourcing se sont concentrés sur la communication autour des dispositifs et la relation avec les prescripteurs locaux a pu s'avérer importante, mais de manière générale, les pratiques d'orientation et de prescription ont peu évolué. La démarche visant à aller chercher un public parfois non connu des services institutionnels, les « invisibles », n'a pas fait l'objet d'actions particulières en dehors de l'appel à projet national qui enregistre plus de 100 000 bénéficiaires sur la période. Cet investissement a eu peu de retombées sur les orientations vers les actions de formation, qui n'avaient pas toujours un caractère prioritaire dans ce type de projets.

## **Des efforts de formation pour répondre aux besoins de l'économie confrontés au manque d'attractivité des métiers et à la sélectivité des entreprises.**

Un des objectifs du PIC est également de mieux répondre aux besoins des entreprises sur les territoires. Il vise à contribuer à la transformation des compétences pour accompagner la transformation numérique et la transition écologique et à orienter les formations vers les métiers pour lesquels les entreprises éprouvent des difficultés de recrutement. Cette volonté, présente dès le lancement du PIC, a été renforcée par les mesures déployées en réponse à la crise sanitaire qui ont conduit à la révision des Pactes régionaux, et dans un contexte d'accroissement des tensions sur le marché du travail (en 2022, près de 8 métiers sur 10 connaissent des difficultés de recrutement).

Dans cette optique, les commanditaires de la formation ont développé les formations en lien avec les entreprises. Le recours aux préparations opérationnelles à l'emploi collective (POEC) et aux formations préalables à l'embauche proposées par Pôle emploi (AFPR et POEI) s'est accru sur la période, principalement en

2022 sous l'impulsion probable du plan de réduction des tensions. Les Régions ont quant à elles mobilisé les crédits des Pactes pour développer des formations ad-hoc, en dehors de leurs procédures d'achats classiques, afin de gagner en souplesse et réactivité. Les Régions ont parfois cherché à se doter d'outils informatiques pour identifier les besoins en compétences sur leur territoire, de manière plus systématique et à grande échelle, sans que ces outils ne soient pleinement opérationnels et coordonnés entre eux.

De manière générale, comme pour l'ensemble des programmes du PIC, les dispositifs mis en œuvre aux contenus et démarches relativement proches ont pu entrer en concurrence, posant des problèmes d'articulation et de coordination entre les différents commanditaires.

D'un point de vue quantitatif, en moyenne depuis 2019, près d'une entrée en formation sur quatre cible des métiers de secteurs prioritaires (métiers du numérique, de la transition écologique, du sanitaire et social et de l'industrie). La très grande majorité de ces entrées sont également des formations pouvant déboucher sur des métiers en tension, le recoupement entre ces métiers étant fort. Au total, depuis 2019, près d'une entrée sur deux est réalisée sur des formations orientées vers des métiers qui connaissent des difficultés de recrutement.

Mais ce rapport fait le constat d'un recul de la part des formations menant à des métiers en tension sur la période : elle passe de 48% en 2019 à 45% en 2022. Néanmoins, cette évolution s'observe principalement pour les formations orientées vers des métiers qui présentent des difficultés de recrutement pour d'autres causes que le manque de compétences, comme par exemple un déficit d'attractivité. Les formations ciblant les métiers qui souffrent d'un manque de compétences sans problème d'attractivité restent minoritaires (elles représentent moins d'une entrée sur cinq), mais l'effort de ciblage a progressé entre 2019 et 2022. Ce rapport fait également le constat d'une relative cohérence dans la structure des entrées en formation en région : l'effort ciblé sur les métiers souffrant d'un manque de compétences est plus que proportionnel à la part des difficultés de recrutement pour ces mêmes raisons dans l'économie locale. En revanche, les peu diplômés sont sous-représentés parmi ces formations : ils représentent moins de 40 % des entrées en 2019, une part en baisse sur les trois années suivantes. Il semble donc difficile d'orienter les publics fragiles vers ces formations qui restent sélectives, reflétant les pratiques de recrutement des entreprises et traduisant le fait que les métiers pour lesquels le manque de compétences est la barrière principale au recrutement sont souvent des métiers relativement qualifiés.

### **Un marché de la formation concentré aux évolutions limitées**

Dans la continuité des réformes menées depuis 2018, avec la loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel », le PIC affiche une volonté forte de transformer le marché de la formation professionnelle (ses acteurs, ses outils mais aussi ses pratiques). Ce rapport s'intéresse aux organismes de formation, ceux par lesquels passe l'effort additionnel attendu par les pouvoirs publics. Il fait tout d'abord le constat d'un marché qui reste concentré. La formation professionnelle de personnes en recherche d'emploi représente un secteur spécifique du marché de la formation, sur lequel interviennent en moyenne 10 000 structures (hors formateurs individuels), ce qui représente 13% de l'ensemble des organismes de formation en 2021. Néanmoins, un nombre relativement faible d'intervenants, souvent publics, forment une très grande partie des stagiaires en recherche d'emploi, qui représentent en moyenne un peu plus de la moitié du public formé par ces organismes (l'autre moitié étant principalement des salariés). Leur activité de formation s'est accrue sur la période, sans avoir véritablement provoqué la venue de nouveaux acteurs, et leur chiffre d'affaires a fortement progressé. Les réformes de l'apprentissage et du CPF ont des conséquences visibles sur la structure de financement de ces organismes, il est donc difficile d'isoler l'effet propre du PIC. Mais ces constats invitent à s'interroger sur l'évolution des coûts de la formation, pour lesquels nous disposons encore de peu d'éléments à ce jour.

Les organismes ont répondu à la hausse de la demande en mobilisant plus de formateurs. Les recrutements nécessaires se sont avérés difficiles, et sans doute davantage pour les petites structures qui ne bénéficient pas d'économie d'échelle, dans un contexte où il existait une incertitude sur la pérennisation des financements. Le recours à l'externalisation s'est accru sur la période, rendant difficile la mise en œuvre des changements de pratiques attendues par le PIC, pratiques pédagogiques d'accompagnement ou de sourcing. Certains organismes ont pu bénéficier d'un accompagnement à la modernisation de leur offre, grâce aux dispositifs mis en œuvre par les Régions dans le cadre des Pactes, sans que cela ait conduit à une transformation profonde du système

de formation.

### **Une volonté de développer des initiatives pour individualiser et fluidifier les parcours de formation qui se heurte à la segmentation structurelle du marché de la formation**

Le PIC porte l'ambition forte de construire des parcours « sans couture » pour accéder à une formation certifiante. Cette volonté a incontestablement imprimé sa marque dans les cahiers des charges des commanditaires de la formation, se traduisant par le souci d'individualiser les contenus de la formation d'une part, et de faciliter les transitions entre différentes phases de formation d'autre part.

L'individualisation des formations est principalement passée par la modularisation de blocs de compétences (reposant fréquemment sur les tests de positionnement), afin de permettre à chaque individu de bénéficier d'enseignements adaptés à l'acquisition de compétences. Elle s'est toutefois heurtée à des obstacles tels que le manque de moyens, notamment en ressources humaines, compromettant parfois la mise en œuvre des actions de remise à niveau. De plus, le principe des entrées et sorties permanentes (ESP), censé permettre une entrée en formation dès que le besoin est identifié, s'est révélé difficilement praticable en raison de contraintes économiques, notamment une difficulté à maintenir des tailles de groupes viables. Ce rapport fait également le constat d'une remise en question des modes de rémunération des organismes de formation de façon à mieux prendre en compte la prise en charge en amont et en aval du stagiaire et l'individualisation des parcours. Les pratiques diffèrent entre la rémunération à l'heure stagiaire ou au forfait, sans qu'il y ait de consensus sur le mode le plus adapté et incitatif.

Pour sécuriser les parcours, les commanditaires ont développé l'accompagnement individuel des stagiaires au travers de la fonction de référent de parcours. Cette fonction semble appréciée par les acteurs de la formation, à la fois dans sa dimension pédagogique et sociale, mais nécessite une définition claire du périmètre d'intervention afin d'éviter les recoupements avec d'autres intervenants. La volonté de réduire et fluidifier les parcours entre formations préparatoires et certifiantes a également conduit quelques Régions à créer des espaces de coordination dans l'optique de construction de parcours individuels fluides. Néanmoins, la multiplication des dispositifs et acteurs a complexifié le système de formation. L'ensemble des évaluations soulignent la persistance de la segmentation de l'offre de formation, entre les organismes du préqualifiant et ceux du qualifiant, qui nuit à la cohérence des parcours. Les organismes de formation qualifiants sont restés plus hermétiques à l'idée d'élargir l'accès de leur offre de formation et de modifier leurs pratiques pédagogiques, entravant l'effort d'individualisation et de sécurisation des parcours.

### **Des progrès sur les parcours menant à la certification à confirmer**

L'accès à la formation s'est fait plus rapidement sur la période de déploiement du PIC, quel que soit le niveau de diplôme et l'âge du demandeur d'emploi. Autre élément d'amélioration des parcours, le taux de poursuite en formation après une phase préparatoire (remise à niveau, remobilisation ou préqualification) est en hausse. En moyenne, 31% des personnes ayant suivi un stage de la formation professionnelle préparatoire en 2021 poursuivent en formation dans l'année suivante, contre 24% en 2017. Si le taux de poursuite en formation certifiante reste relativement faible (12% en 2021 soit 39% des stagiaires poursuivant en formation), il augmente sur la période pour les plus diplômés mais aussi pour les stagiaires peu diplômés ayant suivi une formation de remobilisation. Pour les autres stagiaires peu diplômés, c'est essentiellement l'accès à une formation préparatoire qui devient récurrent. Ainsi, les formations de remise à niveau débouchent fréquemment sur une autre formation du même type.

De manière générale, les chances d'accéder à la formation certifiante se sont améliorées pour les demandeurs d'emploi peu diplômés : ils sont en moyenne 3,9% parmi les inscrits à Pôle emploi en 2021 à avoir accédé à une formation certifiante dans les 12 mois contre 2,8% en 2017. Mais les écarts avec les diplômés persistent.

### **Prépa apprentissage, une nouvelle offre pour l'accès des jeunes vulnérables à l'apprentissage, qui a su toucher ce public**

Cette édition du rapport du comité scientifique de l'évaluation du PIC se termine par un focus sur un programme de la gamme « Prépa » impulsée par le PIC, répondant à une logique « préparatoire ». Cette démarche, conçue comme un sas facilitant l'accès à un parcours certifiant, vise à consolider le projet professionnel et les

compétences de bases des publics vulnérables. Ciblé plus spécifiquement sur les jeunes et l'accès à l'apprentissage, dont la dynamique est en forte croissance depuis la réforme de 2018, Prépa apprentissage a pris la forme d'une expérimentation via un appel à projets (AAP) national.

Après quatre années de mise en œuvre, force est de constater que le dispositif est parvenu à capter le public visé, même si l'objectif quantitatif n'a pas été pleinement atteint. Près de 150 projets ont été financés, enregistrant 61 000 entrées entre 2019 et 2022. Plus de 80% des bénéficiaires sont des jeunes peu diplômés et la proportion des plus fragiles (en situation de handicap, résidant QPV) est nettement supérieure à celle observée chez les apprentis. La mise en œuvre des projets s'est confrontée à la concurrence de dispositifs connexes (notamment des missions locales) alors que la coordination entre les différents acteurs a manqué dans un contexte marqué par la réforme de l'apprentissage. Malgré de fortes attentes, l'AAP ne semble pas avoir réussi à faire émerger de nouvelles pratiques de repérage. Les évaluations qualitatives relèvent néanmoins un effort d'individualisation de l'accompagnement et des formations qui repose essentiellement sur la personnalisation des apports des formateurs et la relation au stagiaire. Les approches diffèrent entre les actions de « sas d'entrée » qui visent à développer l'accès à l'apprentissage dans une filière particulière et les actions de « sas d'orientation » à portée plus généraliste. Dans l'ensemble, les projets ont produit des effets de contact, facilités par l'action des entreprises et le réseau partenarial, mais aussi, des effets d'orientation et de remobilisation des jeunes.

En définitive, Prépa apprentissage a souvent pu conduire à la signature d'un contrat d'apprentissage, mais ce n'est pas le seul débouché : 59% des sortants poursuivent en formation (61% si l'on intègre les sorties anticipées) dont 43% en contrat d'apprentissage (44% si l'on intègre les sorties anticipées). Les jeunes vulnérables accèdent à l'apprentissage, mais proportionnellement moins que leurs homologues diplômés. Ces statistiques ne permettent cependant pas d'identifier quelles auraient été les trajectoires des jeunes sans Prépa apprentissage et donc de mesurer l'effet net du dispositif.

# Composition du comité scientifique

Président :

**Marc Gurgand**, professeur à l'École d'économie de Paris

Vice-présidents :

**Roland Rathelot**, chercheur au Centre de recherche en économie et en statistique (CREST)

**Carole Tuchsirer**, chercheuse au Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (Lise) et au Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET)

Membres :

**Patrick Arni**, professeur à l'université de Bristol (Royaume-Uni)

**Luc Behaghel**, professeur à l'École d'économie de Paris

**Thierry Berthet**, directeur de recherche au CNRS, Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (université d'Aix-Marseille)

**Sylvie Blasco**, professeure à l'université de Caen Normandie

**Stéphane Carcillo**, économiste senior à l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques)

**Bart Cockx**, professeur à l'université de Gand (Belgique)

**Bernd Fitzenberger**, professeur à l'université Humboldt (Allemagne)

**Anne Fretel**, maîtresse de conférence à l'université Paris 8

**Cédric Frégné**, professeur à l'université Paris-Est Créteil

**Bernard Gazier**, professeur émérite à l'université Paris 1

**Mathilde Godard**, maîtresse de conférence à l'université Paris Dauphine

**Léa Lima**, professeure au Conservatoire national des arts et métiers (Cnam)

**Catherine Spieser**, chargée de recherche CNRS au Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (Lise) et Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET)

**André Tricot**, professeur à l'université Paul Valéry Montpellier 3

**Josiane Vero**, chargée d'étude au département Formation et certification du Céreq

**Bénédicte Zimmermann**, directrice d'études à l'École des hautes études en sciences sociales et permanent fellow à l'Institut d'études avancées de Berlin (Allemagne)

# I LE PIC : UN INVESTISSEMENT DANS LA FORMATION DES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI

Avec une masse conséquente de financements programmés sur plusieurs années, le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) constitue un effort important en faveur de la formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi (inscrites ou non à Pôle emploi). Ce chapitre s'intéresse à l'investissement réalisé au travers de plusieurs questions : quel bilan financier et quantitatif peut être fait au terme des 5 années de déploiement (2018-2022) ? Quels ont été les leviers mobilisés et les difficultés rencontrées par les différents acteurs de la formation et de l'orientation pour amplifier l'effort de formation ?

Le plan Pisany-Ferry proposait d'investir 13,8 Mds€ dans le PIC afin de mettre en place un accompagnement renforcé des jeunes décrocheurs et de former les demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail. Ce montant est révisé à 13,44 Mds€ dans le cadre de la loi de finances (LOLF) en 2019 : la moitié des financements repose sur la mobilisation du fonds de concours de France compétences, avec 6,7 Mds€ consacrés à la composante régionale du PIC ; les programmes nationaux portés par des opérateurs publics ou parapublics sont financés par les crédits budgétaires<sup>1</sup> du Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion (MTPEI). Par la suite, le PIC fait l'objet d'un renforcement financier spécifique dans le cadre du plan « France relance »<sup>2</sup> déployé en réponse à la crise sanitaire puis du plan de réduction des tensions de recrutement lancé alors que les entreprises connaissent de fortes difficultés de recrutement dans un contexte de reprise économique (voir Encadré I-1). Le déploiement des différents volets du PIC entre 2018 et 2022 a été assuré par le Haut-commissariat aux compétences et à l'inclusion par l'emploi (HCCIE)<sup>3</sup>. À la suite de sa dissolution, le pilotage du PIC, prolongé sur l'année 2023, est repris par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP). L'année 2023 marque une année de transition consacrée à la préfiguration de France Travail dont le déploiement dès 2024 s'accompagnera d'une réforme du PIC.

Dans le cadre du volet national du PIC (voir Annexe A.2), de nouveaux dispositifs ont été mis en œuvre visant d'une part à promouvoir une logique préparatoire à la formation qualifiante, notamment avec les programmes Prépa compétences<sup>4</sup> et Valoriser son image professionnelle (VSI), des pédagogies innovantes (avec par exemple la mise en œuvre du marché « 100% FOAD<sup>5</sup> » de Pôle emploi), ou encore à stimuler l'émergence de nouvelles pratiques d'accompagnement des publics les plus défavorisés via des appels à projets (AAP) innovants : « Prépa apprentissage » (voir Chapitre IV), « 100% inclusion », « Intégration professionnelle des réfugiés » (IPR), « Repérer et mobiliser les invisibles ». Il s'agit également de soutenir des programmes déjà existants afin d'en augmenter les objectifs d'entrées, comme la Garantie jeunes, remplacée par le Contrat d'engagement jeunes (CEJ) en 2022, le Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (Pacea), les Préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC) ou encore les dispositifs d'accompagnement des salariés en insertion.

La mise en œuvre du volet régional du PIC repose sur une contractualisation entre l'État et les Régions<sup>6</sup> volontaires, au travers de Pactes régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC) dont l'objectif est de renforcer l'offre de formation des Régions en faveur de la formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi, en particulier les moins diplômées, même si cette cible a été élargie par la suite. Les Pactes reposent

---

<sup>1</sup> Crédits budgétaires au titre des programmes budgétaires 102 « Accès et retour à l'emploi », 103 « Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi », 112 « Impulsion et coordination de la politique d'aménagement du territoire » et 155 « Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail ».

<sup>2</sup> Dans la suite du rapport, est désigné par « plan de relance ».

<sup>3</sup> Le HCCIE succède en 2020 au Haut-commissariat aux compétences (HCC).

<sup>4</sup> Voir le [second rapport du comité scientifique de l'évaluation du PIC](#) qui présente l'évaluation du dispositif Prépa compétences (IV.1).

<sup>5</sup> Formation ouverte et à distance.

<sup>6</sup> Par convention nous désignons par le mot « Région » la collectivité territoriale, alors que le terme de « région » est réservé à la division administrative du territoire.

sur le principe financier d'additionnalité : les Régions s'engagent à maintenir un niveau de dépenses au moins égal à un niveau « socle » (calculé sur la base de leurs dépenses propres de formation de 2017 - hors dépenses liées au précédent plan « 500 000 » formations supplémentaires - et ajusté en fonction des spécificités régionales) et l'État prend en charge leurs dépenses complémentaires permettant de financer des actions de formation répondant aux objectifs du PIC<sup>7</sup>. Toutes les Régions métropolitaines ainsi que les 4 territoires ultramarins<sup>8</sup> ont signé un Pacte, à l'exception d'Auvergne-Rhône-Alpes (ARA) et Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA) où la mise en œuvre régionale du PIC est pilotée par la direction régionale de Pôle emploi. Ces Pactes pluriannuels visent à donner une visibilité sur les engagements financiers de l'État aux acteurs régionaux. En pratique, l'engagement de l'État s'est effectué en plusieurs temps : en 2018, des conventions d'amorçage ont précédé la conclusion des Pactes régionaux 2019-2022. Ces derniers ont ensuite fait l'objet d'avenants entre 2020 et 2022 afin de permettre d'une part, de financer des parcours supplémentaires prévus par le plan de relance et le plan de réduction des tensions et d'autre part, de proroger les Pactes sur l'année 2023 afin d'assurer la continuité des crédits avant la mise en place de France Travail et le déploiement d'une nouvelle génération de Pactes. Dans les 2 régions où le Pacte est porté par Pôle emploi, ce sont les Conseils régionaux qui ont pris en charge l'effort complémentaire demandé dans le cadre du plan de relance, pour le volet « 1 jeune, 1 solution » (1j1s), et du plan de réduction des tensions.

Nous analysons dans un premier temps l'effort financier réalisé dans le cadre du PIC (I.1) avant d'examiner sa traduction en termes de volumes de formation et d'accès à la formation des demandeurs d'emplois dans les différentes régions (I.2). Les évaluations qualitatives réalisées dans le cadre de l'évaluation du PIC, ainsi que l'analyse du déploiement du PIC à l'échelle régionale (monographies régionales) fournissent des éclairages sur les leviers actionnés par les commanditaires publics pour augmenter l'effort de formation (I.3), et en particulier pour lever les freins financiers à l'entrée en formation (I.4), ainsi que sur les principales difficultés rencontrées par les acteurs du champ de l'orientation et de la formation (I.5).

### *Encadré I-1 Le renforcement du PIC au travers de différents plans conjoncturels depuis 2020*

#### **Le plan « France relance »**

Le PIC a fait l'objet d'un renforcement particulier dans le cadre du plan « France relance », créé par la loi de finances 2021 consacrant 100 Mds€ au soutien de l'économie et à l'atténuation des conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire, et dont 15 milliards d'euros sont attribués au pilier « emploi, formation, et compétences » (intégré au volet « Cohésion sociale et territoriale »). Ce programme a pour ambition de favoriser l'orientation des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés en activité partielle vers les filières et les emplois d'avenir et de favoriser la transformation numérique des organismes de formation au digital. La contribution du PIC au plan de relance repose sur plusieurs leviers (pour plus de détails voir le deuxième rapport du comité scientifique de l'évaluation du PIC) :

#### **Le financement de places supplémentaires de formations dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » (1j1s)**

Le plan « 1 jeune, 1 solution », doté initialement de plus de 6,5 milliards d'euros a été lancé en juillet 2020 afin de lutter contre le risque d'exclusion des jeunes dans un contexte de forte hausse du chômage face à la crise sanitaire. Le volet dédié à l'orientation et à la formation des jeunes prévoit 1,4 Md€ pour le financement de 300 000 places de formations supplémentaires pour orienter les jeunes sur les métiers dits d'avenir et lutter contre le décrochage scolaire : 100 000 formations qualifiantes dans le cadre du PIC via la révision des Pactes régionaux, pour les jeunes de moins de 30 ans prioritairement (dont les diplômés), ciblées sur les métiers d'avenir (transition écologique, numérique, industries en lien avec la souveraineté économique, les métiers liés au grand âge et à la santé) (640M€ engagés) ; 35 000 parcours individualisés pour les décrocheurs entre 16 à 18 ans (dans le cadre de la nouvelle obligation de formation) via la mise en place du programme « Promo 16-18 » cofinancé par le PIC et déployé par l'AFPA (245M€), ou encore entre autres 31 000 nouveaux parcours dans le secteur de la santé, du soin et du numérique (185M€) et 30 000 places supplémentaires en formation supérieure pour les diplômés (140M€).

<sup>7</sup> Voir le [troisième rapport du comité scientifique de l'évaluation du PIC](#) pour plus de précisions.

<sup>8</sup> En Martinique cependant, la mise en œuvre du Pacte a été principalement effectuée par Pôle Emploi, en raison des difficultés structurelles et conjoncturelles auxquelles la Collectivité territoriale de Martinique a été confrontée (*EY-Dictys Conseil. Évaluation du Plan d'Investissement dans les Compétences à l'échelle régionale. Lot 5 : Étude dans la région Martinique, rapport (juillet 2023)*, à paraître).



Deux autres volets du plan « 1 jeune, 1 solution » sont consacrés à l’insertion et l’accompagnement des jeunes, notamment au travers d’aides à l’embauche ou au recrutement d’apprentis, de missions de service civique supplémentaires, mais aussi avec la relance de contrats aidés (PEC, CIE) et le renforcement de dispositifs d’accompagnement existants opérés par Pôle emploi et les missions locales (PACEA, Garantie Jeunes) visant à construire 500 000 parcours d’accompagnement supplémentaires.

### **La revalorisation de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle**

Deux décrets en date du 29 avril 2021 ont rendu effective cette revalorisation à compter du 1er mai 2021 et simplifié les modalités de rémunérations en réduisant les délais d’attente et en étendant le bénéfice aux jeunes de moins de 30 ans qui suivent un programme d’accompagnement financé par le PIC (Prépa compétences, appels à projets « 100% inclusion », « Prépa Apprentissage », « Intégration professionnelle des réfugiés (IPR) »).

Le nouveau système simplifié prévoit : 200 € par mois pour tous les stagiaires de la formation professionnelle âgés de 16 à 18 ans (contre 130 € jusqu’à présent) ; 500 € par mois pour tous les stagiaires de la formation âgés de 18 à 25 ans révolus (contre un peu plus de 300 € auparavant) ; 685 € par mois pour tous les stagiaires de la formation de plus de 26 ans (contre une rémunération de 401 € ou 652 € selon les cas, jusqu’à présent). Une revalorisation annuelle pour tenir compte de l’évolution moyenne des prix à la consommation est ensuite introduite à compter du 1er janvier 2023 (décret du 4 avril 2022).

### **Un plan de transformation numérique des organismes de formation**

Doté de 300 millions d’euros (financé en partie par le redéploiement des marges du PIC), ce plan vise à aider les organismes de formation à se moderniser face à l’évolution des pratiques de formation à distance depuis les mesures de confinement et à la concurrence de nouveaux entrants de la formation en ligne. Plus spécifiquement il s’agit d’inciter les organismes à développer des stratégies hybrides de formation, à se restructurer ou à améliorer les plateaux techniques. La mesure comprend également le développement et la labellisation d’un réseau de tiers lieux pour se former à proximité tout en utilisant des outils digitaux.

### **Le plan de réduction des tensions**

Le plan de réduction des tensions, doté de 1,4 Md€ sur la période 2021- 2022, a été mis en œuvre en octobre 2021 dans un contexte de forte reprise économique à l’issue de la crise sanitaire alors que les difficultés de recrutement dans certains secteurs se sont accentuées. Ce plan conjoncturel, dont la responsabilité est confiée principalement à Pôle emploi, vise à répondre aux besoins immédiats des entreprises en s’appuyant sur des dispositifs déjà existants. Un volet doté de près de 400 M€ est consacré à des actions spécifiques en faveur du retour à l’emploi des demandeurs d’emploi de longue durée (DELD) (en plus du coût des effectifs supplémentaires affectés à Pôle emploi pour animer ces actions). À noter que ce plan n’est pas assorti d’objectifs de résultats chiffrés notamment en matière de retour à l’emploi, considérés comme difficile à établir au regard des effets de la conjoncture économique. Les mesures du volet DELD ont été financées par des crédits budgétaires supplémentaires du PIC obtenus dans le cadre de France relance, et rattachés au programme 102 « Accès et retour à l’emploi » de la mission Travail et emploi piloté par le MTPEI. Les principaux dispositifs sont les actions de mobilisation, les actions de formation préalables au recrutement sur un poste identifié par l’entreprise (AFPR), les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) et les contrats de professionnalisation, assortis de quelques innovations telles que le versement d’une prime de 1000€ aux demandeurs d’emploi entrant en AFPR par exemple.

Les Régions sont également mobilisées via les Pactes régionaux d’investissement dans les compétences dans le cadre d’avenants à partir de 2021, afin de mettre en place 50 000 parcours de formation supplémentaires pour les demandeurs d’emploi de longue durée (budget de 350M€). Les préfets de région et les services déconcentrés du ministère en charge du Travail sont enfin impliqués pour veiller à la bonne exécution du plan à l’échelle territoriale (cf. instruction de la DGEFP en date du 21 octobre 2021).

## I.1 Un effort financier conséquent mais une sous consommation des budgets du PIC

Cette section vise à établir un bilan financier de l'investissement réalisé dans le cadre du PIC et des Pactes régionaux. L'analyse des données financières se concentre dans un premier temps sur les dépenses de l'État dans le cadre des volets national et régionaux du PIC avant d'examiner l'ensemble des dépenses des Conseils régionaux en matière de formation professionnelle, au regard des socles fixés dans le cadre des Pactes.

### I.1.1 Les dépenses de l'État dans le cadre du PIC : une sous consommation des budgets

Le suivi de l'ensemble des dépenses<sup>9</sup> du PIC est assuré par la DGEFP au regard des montants engagés en autorisation d'engagements (AE), qui reflètent l'objectif des dépenses additionnelles financées dans le cadre du PIC, et la consommation des crédits de paiements (CP), qui reflètent les dépenses effectivement réalisées.

#### Sur la période 2018-2022, 72% des dépenses prévues dans le cadre du PIC ont été effectivement consommées

L'ensemble des dépenses engagées pour la mise en œuvre du PIC entre 2018 et 2022 s'élèvent à 13,8 Mds€<sup>10</sup> (12,9 Mds€ si l'on ne tient pas compte des engagements au titre du plan « 1 jeune, 1 solution » et du plan de réduction des tensions). Les Régions et opérateurs publics, dont principalement Pôle emploi, ont décaissé près de 10 Mds€ en crédits de paiements, soit 72% de l'objectif des dépenses additionnelles : 79% pour le volet national du PIC et 66% pour le volet régional (voir Tableau I-2).

Près de 6,5 Mds€ ont été engagés entre 2018 et 2022 sur le volet national du PIC, visant principalement à financer les nouveaux programmes nationaux, le renforcement de dispositifs existants d'accompagnement des jeunes et des salariés en insertion mais aussi la rémunération de stagiaires<sup>11</sup>. Les crédits de paiement s'élèvent à 5,14 Mds€, soit un taux de consommation moyen de 79%. La quasi-totalité des programmes nationaux du PIC, dont le déploiement a été progressif et affecté par la crise sanitaire, n'ont pas appelé l'ensemble des montants engagés. Le programme Prépa Compétences, qui s'est déployé dès 2018, enregistre le taux d'exécution le plus élevé (83%), la prestation VSI un taux de 75%, et les projets financés dans le cadre des appels à projets (AAP) enregistrent un taux moyen de 71% (l'AAP « 100% inclusion » enregistre le taux d'exécution le plus faible, de 63%, alors que pour les AAP IPR et Prépa apprentissage, les taux d'exécution s'élèvent respectivement à 69% et 75%, et l'AAP « Repérage des invisibles » enregistre le taux de consommation le plus élevé, 79%). Par ailleurs, environ 39M€ ont été engagés et consommés pour financer l'ouverture de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle aux bénéficiaires des programmes nationaux en 2021 (voir Encadré I-1).

Sur le volet régional, ce sont plus de 7,36 Mds€ qui ont été engagés<sup>12</sup> au titre des Pactes sur la période 2018-2022 : près de 560 M€ avec les conventions d'amorçage, 5,82 Mds€ dans le cadre des Pactes 2019-2022, auxquels s'ajoutent près de 350 M€ au titre du plan de réduction des tensions (volet DELD) et 640 M€ au titre du plan « 1 jeune, 1 solution ». La contribution financière de ces plans conjoncturels représente ainsi 13% de l'ensemble des engagements du volet régional. Les crédits de paiement versés par l'État s'élèvent à 4,84 Mds€, soit un taux de consommation moyen de 66%.

Ces taux de consommation sont une estimation basse dans la mesure où les versements prévus au-delà de 2022

<sup>9</sup> Depuis l'entrée en vigueur de la LOLF, l'ensemble des dépenses de l'État fait l'objet d'une double autorisation parlementaire, en engagement et en paiement : les autorisations d'engagement (AE) constituent la limite des dépenses pouvant être engagées et pouvant s'étaler sur plusieurs années ; les crédits de paiement (CP) constituent la limite des dépenses couvrant les engagements contractés. Dans le cas d'un engagement juridique s'exécutant sur plusieurs exercices, la consommation des CP est échelonnée sur plusieurs exercices budgétaires, jusqu'à atteindre le total des autorisations d'engagement initiales.

<sup>10</sup> Ce montant d'engagements tient compte de la déduction des engagements non consommés déjà constatés sur les premières années. Sur le plan budgétaire, il s'agit chaque année de retraits d'engagements juridiques basculés (REJB) portant sur les engagements juridiques N-1 pour lesquels des AE n'ont pas été consommées.

<sup>11</sup> Sont également comptabilisés les actions visant le développement des outils numériques (tels que le développement de Ouiform, outil dématérialisé de positionnement des individus dans une formation, ainsi que les dépenses de soutien des acteurs de la formation professionnelle et du développement des compétences et les dépenses du programme budgétaire 155 « Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail ».

<sup>12</sup> Le montant des AE sur la période 2018-2022 tient compte de la restitution des retraits d'engagements juridiques basculés (REJB). Hors REJB, il s'élève à 7,83 Mds€.

ne sont pas comptabilisés. Des versements complémentaires sont donc attendus pour les projets pluriannuels les plus récents du PIC mais surtout dans le cadre des Pactes régionaux. En effet, c'est au moyen de conventions financières conclues chaque année que les engagements financiers pris dans le cadre des Pactes ont été précisés, le bilan n'intervenant en théorie que trois années plus tard au regard des dépenses enregistrées dans les comptes administratifs des Régions. Dans plusieurs Régions, le solde des conventions financières pour l'année 2019, en principe prévu à 2022, a été repoussé d'une année pour prendre en compte des décalages de paiement liés à la crise sanitaire ; les conventions conclues pour les années suivantes seront soldées d'ici 2026<sup>13</sup>.

*Tableau I-1 Bilan financier de la mise en œuvre du PIC 2018-2022 (en milliards d'euros)*

	Autorisations d'engagements*	Crédits de Paiement	Ecart	Taux de consommation
<b>Volet national</b>	6,49	5,14	-1,35	79%
<b>Volet régional</b>	7,36	4,84	-2,53	66%
Conventions d'amorçage	0,56	0,55	-0,01	98%
Pactes 2019-2022	5,82	3,80	-2,02	65%
Plan de réduction des tensions (DELD)	0,35	0,13	-0,21	39%
Plan "1 jeune, 1 solution" (Pactes)	0,64	0,36	-0,28	56%
<b>Ensemble</b>	<b>13,86</b>	<b>9,98</b>	<b>-3,88</b>	<b>72%</b>
<b>Ensemble hors plans DELD et 1J1S</b>	<b>12,87</b>	<b>9,49</b>	<b>-3,38</b>	<b>74%</b>

Notes : Arrondi au centième supérieur. \*Les autorisations d'engagement (AE) sont corrigées des retraits d'engagements (REJB).

Source : Mission des affaires financières (MAFI), DGEFP ; traitements Dares.

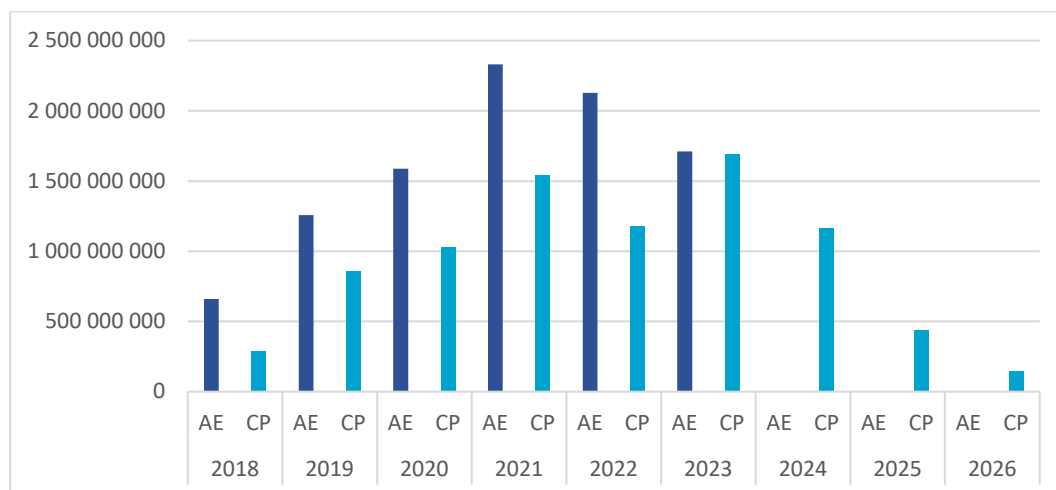
### Un taux de consommation prévu des Pactes de 87% sur la période 2018-2026

En ajoutant les autorisations d'engagement 2023 et les crédits de paiement prévus entre 2023 et 2026 par les conventions annuelles des Pactes (voir Graphique I-1), le taux de consommation des Pactes prévu à fin 2026 est de 87%. Il s'agit par définition de l'estimation la plus haute car elle ne tient pas compte des potentiels reversements des Régions en cas de sous-réalisation budgétaire, certaines conventions n'étant pas encore soldées<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> Pour plus de précisions sur le double suivi budgétaire en AE et CP et la pluri annualité, voir le [troisième rapport du comité scientifique de l'évaluation du PIC](#).

<sup>14</sup> En incluant ces potentiels reversements et en estimant un taux de chute à partir de la trajectoire des entrées en formation et de l'évolution estimée des coûts de formation, la DGEFP estime un taux d'exécution à 77%.

**Graphique I-1 Exécution prévue des Pactes régionaux, en autorisations d'engagement et crédits de paiement, (en euros)**



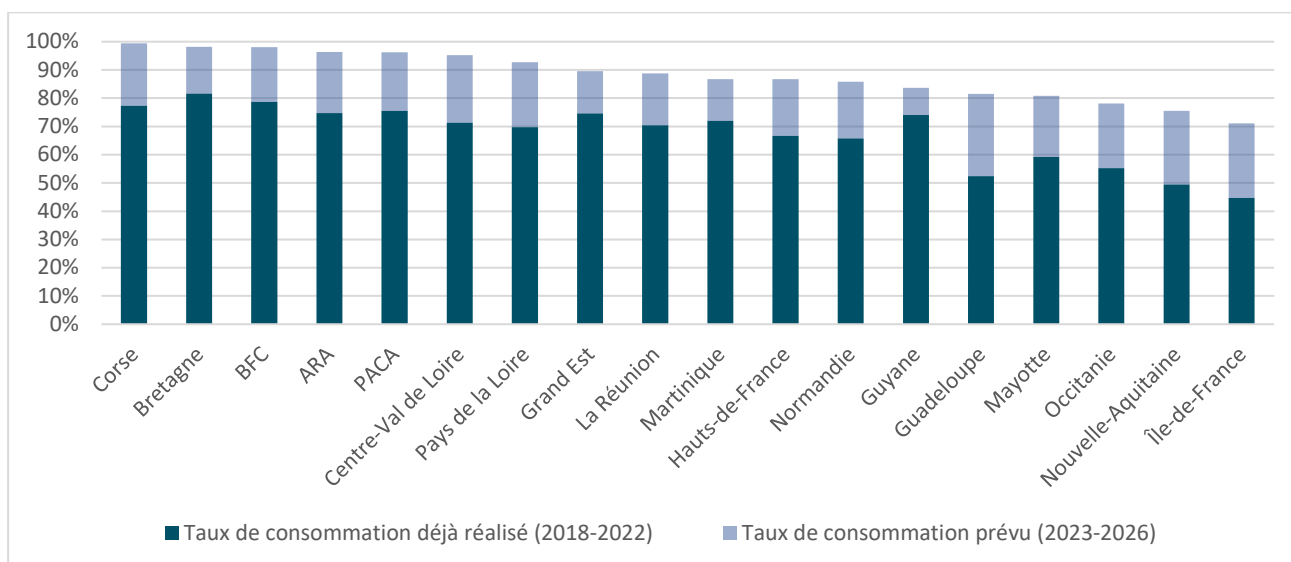
Champ : autorisations d'engagement (sans prise en compte des retraits d'engagements juridiques basculés) et crédits de paiement dans le cadre des Pactes régionaux.

Source : MAFI, DGEFP.

### Des disparités régionales dans l'exécution des Pactes

Ce taux prévu de 87% à fin 2026 masque des disparités selon les régions (voir Graphique I-2) : il est de plus de 95% en Corse, Bretagne, Bourgogne-Franche-Comté (BFC), Centre-Val de Loire (CVDL), ainsi qu'en Auvergne-Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte d'Azur, les deux régions où le Pacte est porté par Pôle emploi. Il est en revanche le plus faible en Île-de-France (IDF) (71%), Nouvelle-Aquitaine (NAQ) (76%) et Occitanie (78%), Régions qui avaient consommé à peine plus de la moitié du budget des Pactes fin 2022<sup>15</sup>.

**Graphique I-2 Taux de consommation prévus des Pactes régionaux, par Région**



Notes : Le taux de consommation des Pactes est calculé en rapportant les crédits de paiement aux autorisations d'engagement sans prise en compte des potentiels reversements ou reversements déjà effectués (hors REJB). Le taux de consommation déjà réalisé fait état des crédits de paiement 2018-2022 déjà dépensés au regard des montants engagés entre 2018 et 2022. Le taux de consommation prévu est ensuite estimé à partir des montants engagés en 2023 et des crédits de paiements prévus entre 2023 et 2026 dans les conventions annuelles des Pactes.

<sup>15</sup> Le taux de consommation déjà réalisé sur la période 2018-2022 est de 45% pour l'Île-de-France, 50% pour la Nouvelle-Aquitaine et 55% pour l'Occitanie.

*Lecture: pour la Bretagne, sur la période 2018-2022, le taux d'exécution déjà réalisé du Pacte est de 82%. Son taux de consommation prévu entre 2023 et 2026 étant de 16%, au total à fin 2026, le taux de consommation prévu s'élève à 98%.*

*Champ : consommation budgétaire (réalisée et prévue) des Pactes régionaux, France entière (hors collectivités d'outre-mer).*

*Source : MAFI, DGEFP; Traitement Dares.*

## I.1.2 Une hausse des dépenses de formation professionnelle des Régions qui se poursuit en 2022

À partir des comptes administratifs des Régions, nous observons une progression des dépenses agrégées en faveur de la formation professionnelle<sup>16</sup> en direction des personnes en recherche d'emploi des Conseils régionaux signataires des Pactes depuis la mise en œuvre du PIC (voir Graphique I-4) : en 2022, elles s'établissent à 2,65 Mds€, dont 1,19 Mds€ correspondent aux dépenses additionnelles permettant de financer les actions du PIC (+ 22% par rapport aux dépenses additionnelles de 2021). Ce sont logiquement ces dernières qui portent la croissance ; le niveau « socle » de dépenses de formation propres auquel se sont engagées les Régions, qui était jusqu'alors stable, est renégocié légèrement à la baisse en 2022 (voir infra la révision des socles de certaines Régions). Sur la période 2019-2022, les dépenses supplémentaires décaissées au titre du PIC par les Régions signataires s'élèvent à 3,37 Mds€<sup>17</sup>. En moyenne sur ces 4 années, elles ont permis d'augmenter l'effort de formation de 56% *par rapport aux dépenses des socles* définis dans les Pactes (socles s'élevant au total à 6 Mds€). Cependant, si on prend comme référence l'ensemble des dépenses des régions en 2017 (c'est-à-dire en incluant des dépenses financées par l'État au titre du plan 500 000), les dépenses de 2022 sont d'un tiers plus élevées.

Ainsi qu'évoqué dans le 3<sup>ème</sup> rapport du comité scientifique de l'évaluation du PIC, l'effort additionnel par rapport au niveau initial de dépenses est toutefois très hétérogène selon les Régions en 2021, et il le demeure en 2022 (voir Graphique I-3). En moyenne, sur les quatre années 2019-2022 de mise en œuvre du PIC, les dépenses totales en faveur de la formation professionnelle sont près de deux fois plus élevées que le socle en Île-de-France (+96% par rapport au socle) et plus des deux tiers en Bourgogne-Franche-Comté (+81%), dans les Hauts-de-France (+71%) et en Centre-Val de Loire (+ 65%). Mais ces dépenses additionnelles sont relativement plus faibles dans les Pays de la Loire (+25%) et en Occitanie (+39%), deux Régions qui ont révisé leur socle à la baisse. En 2022, les dépenses additionnelles en faveur des actions du PIC continuent de croître dans toutes les Régions métropolitaines, à l'exception des Pays de la Loire où elles diminuent de 28% entre 2021 et 2022, ainsi qu'en Hauts-de-France et en Corse (-11%).

Dans les DROM, c'est également une grande diversité qui prévaut. L'effort additionnel en Guadeloupe (+57%) entre 2019 et 2022 se rapproche de la moyenne nationale (+56%) ; il est plus modeste à La Réunion (+47%), Région pour laquelle les dépenses additionnelles, bien qu'élevées, diminuent sur l'ensemble de la période. La Martinique et la Guyane avaient connu un retard dans la contractualisation du Pacte ; les dépenses de formation n'atteignent pas le niveau « socle » fixé sur la période sauf pour 2022 en Guyane.

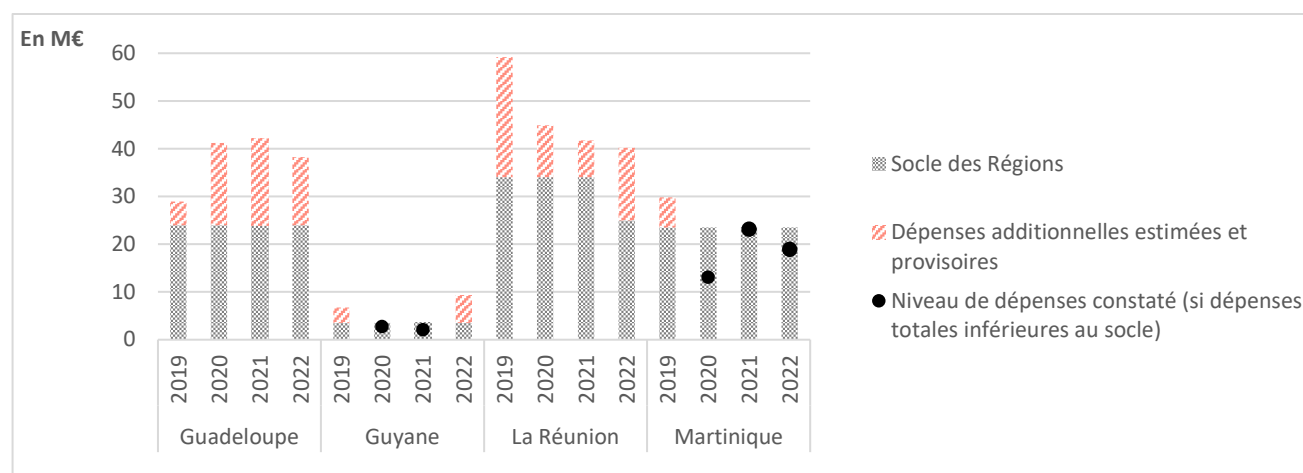
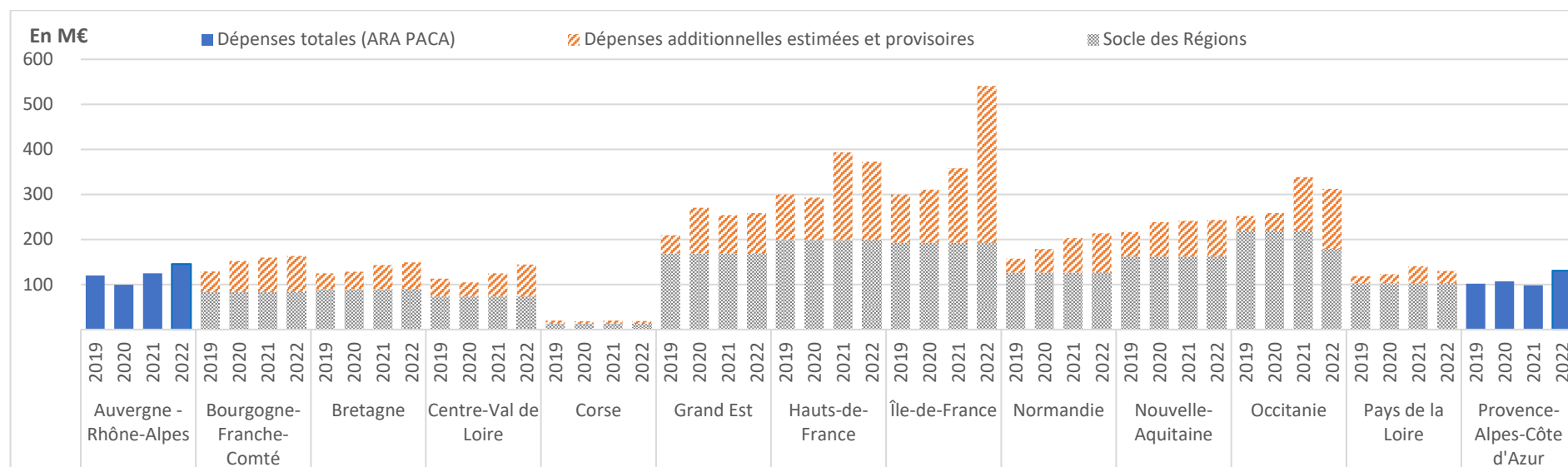
Dans les deux Régions métropolitaines non-signataires du Pacte, en ARA et PACA, les dépenses en faveur de la formation professionnelle progressent légèrement entre 2019 et 2022.

Les Régions ont pu faire le choix de mettre en œuvre elles-mêmes la totalité des achats de formation ou de déléguer une partie de la mise en œuvre à Pôle emploi qui opère alors l'achat de formation. La grande majorité des Régions métropolitaines signataires des Pactes (8 sur 11) a délégué une part de ses dépenses additionnelles à Pôle emploi. Les dépenses décaissées par Pôle emploi au titre de délégations représentent en moyenne un tiers (34%) des dépenses additionnelles des Régions sur la période 2019-2022, soit 819M€ (voir Graphique I-5). Cette proportion varie selon les Régions : de plus de 80% pour Grand Est à moins de 20% pour la Bretagne (14%) et la Bourgogne-Franche-Comté (17%) ; la part des délégations représente entre un quart et un tiers des dépenses additionnelles ailleurs.

<sup>16</sup> Ces dépenses correspondent aux postes de la nomenclature comptable correspondant à la formation professionnelle, hors formation des salariés occupés : les rubriques 111, 112, 113, 115 et 116 de la sous-fonction 11 (formation professionnelle) de la nomenclature M71. Il s'agit des montants décaissés chaque année, soit des crédits de paiements.

<sup>17</sup> Dépenses décaissées entre 2019 et 2022 par les Régions signataires du Pacte, donc hors ARA et PACA et hors conventions d'amorçage de 2018.

Graphique I-3 Dépenses de formation entre 2019 et 2022 (pour les régions signataires, décomposition socle et dépenses additionnelles)

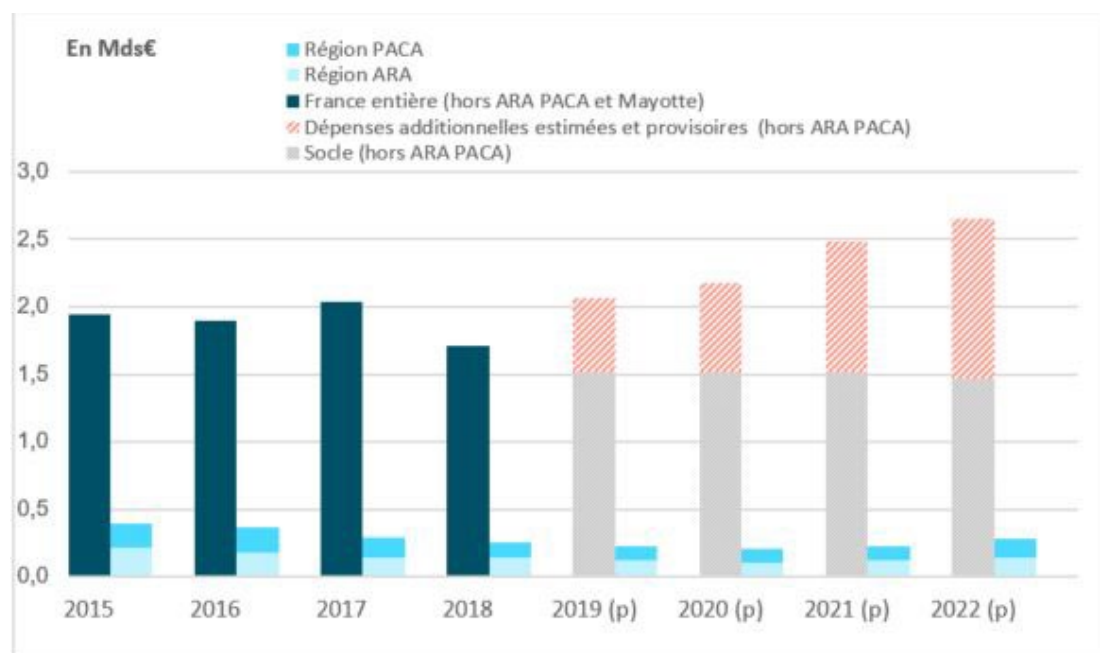


Champ : Dépenses en faveur de la formation professionnelle, France entière (hors collectivités d'outre-mer).

Lecture : En 2022, la Région Bourgogne-Franche-Comté a dépensé 163 M€ en faveur de la formation professionnelle (hors actifs occupés). Cette dépense se décompose en 83 M€ de socle et 80 M€ de dépenses additionnelles. La Martinique a dépensé en faveur de la formation professionnelle (hors actifs occupés) seulement 13,1 M€ en 2020, elle a augmenté ses dépenses en 2021 à hauteur 23,2 M€, mais ces dernières baissent en 2022 pour s'établir à 19M€, soit un niveau inférieur au socle défini par le Pacte (23,5 M€) entre 2020 et 2022.

Source : Comptes administratifs issus de la Direction Générale des collectivités locales (années 2019 à 2022), données provisoires. Traitement Dares.

Graphique I-4 Evolution des dépenses des Régions en faveur de la formation professionnelle, de 2015 à 2022

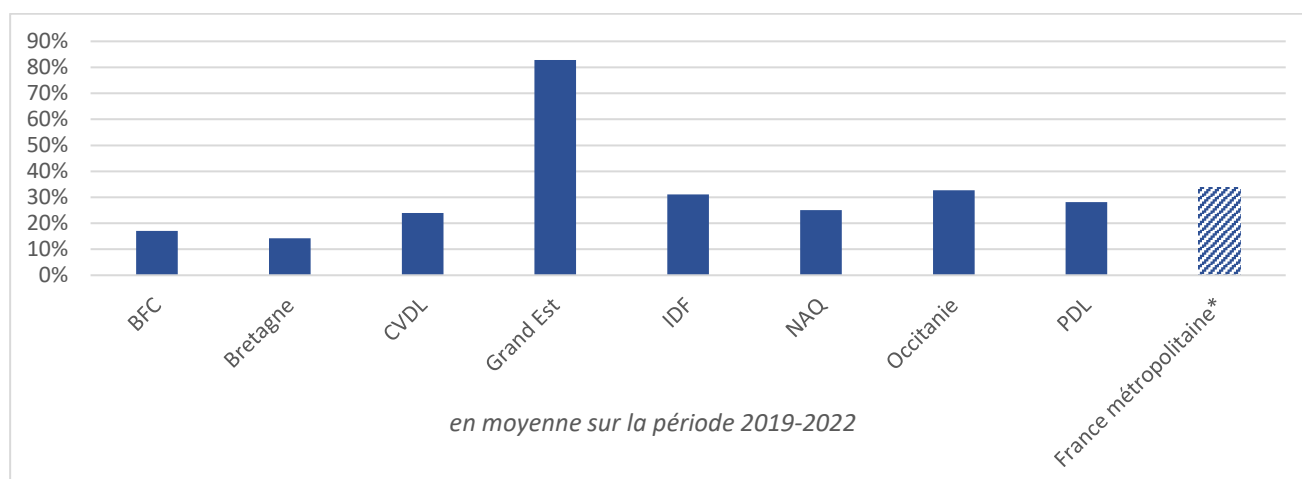


Notes : Il existe une rupture de série à partir de 2019 liée au changement de source. Le socle correspond au niveau défini dans les conventions financières, les dépenses additionnelles à ce qui a été dépensé au-delà de ce socle.

Champ : Dépenses en formation professionnelle, France entière (hors Mayotte).

Source : Enquêtes Conseils régionaux (années 2015 à 2018) et Comptes administratifs issus de la Direction générale des collectivités locales (années 2019 à 2022). Les montants correspondent aux dépenses décaissées dans le champ des dépenses éligibles à des remboursements de l'État, c'est-à-dire correspondant aux rubriques 111, 112, 113, 115 et 116 de la sous-fonction 11 (formation professionnelle) de la nomenclature M71.

Graphique I-5 Part des dépenses additionnelles de formation déléguées par les Conseils régionaux à Pôle emploi dans le cadre des Pactes (France métropolitaine, hors ARA PACA)



Note : la part des dépenses additionnelles des Régions déléguées à Pôle emploi est calculée en rapportant les dépenses décaissées en année N par Pôle emploi dans le cadre de délégations des Conseils régionaux au titre des Pactes, aux dépenses additionnelles des Régions en année N (différence entre les dépenses décaissées en année N et le niveau « socle »). La moyenne est calculée sur la période 2019-2022.

Champ : Dépenses additionnelles déléguées par les Conseils régionaux à Pôle emploi dans le cadre de la mise en œuvre des Pactes.

\*Hors ARA, PACA.

Lecture : Entre 2019 et 2022, en France métropolitaine (hors ARA PACA), les Conseils régionaux ont délégué à Pôle emploi en moyenne 34% de leurs dépenses additionnelles dans le cadre de leur Pacte.

Source : Pôle emploi ; comptes administratifs des Conseils régionaux (Direction générale des collectivités locales). Traitement Dares.



## I.2 Une hausse de l'effort de formation des personnes en recherche d'emploi sur la période, contrastée selon les régions, mais un ralentissement des entrées en 2022

### I.2.1 En 2022, 1,6 million d'entrées ont été enregistrées dans les programmes de formation à destination des personnes en recherche d'emploi

Le Plan d'Investissement dans les Compétences vise à amplifier l'effort de formation en direction des personnes en recherche d'emploi, en impulsant un engagement supplémentaire des Régions via la signature de Pactes régionaux et en proposant de nouveaux programmes nationaux destinés à accompagner les plus éloignés de l'emploi dans une démarche d'accès à la formation. Des financements du PIC ont également été alloués au renforcement des programmes d'accompagnement préexistants (voir Encadré I-2).

L'année 2022 enregistre près de 850 000 entrées en stages de la formation professionnelle, financées principalement par les Conseils régionaux et Pôle emploi<sup>18</sup>, auxquels s'ajoutent plus de 180 000 entrées dans les nouveaux programmes nationaux du PIC et près de 570 000 entrées réalisées via le CPF dit « autonome ». Au total, il y a environ 1,6 million d'entrées dans les programmes de formation à destination des personnes en recherche d'emploi (voir Tableau I-2). Ce niveau est supérieur à celui observé en 2017 (800 000 entrées), année précédant la mise en place du PIC et qui sert de référence pour les Pactes régionaux, mais inférieur à celui de 2021 (1,65 millions d'entrées).

#### Une dynamique portée par l'essor du CPF autonome

Si la mise en œuvre du PIC s'est traduite par une hausse rapide des entrées en formation, freinée par la crise sanitaire, la dynamique observée entre 2018 et 2022 a également été fortement impulsée par la réforme du Compte personnel de formation (CPF) visant à en simplifier le recours. Depuis la mise en place du Parcours d'Achat Direct en 2020 (voir Encadré I-3), la mobilisation massive du CPF « autonome » a pu se substituer au moins partiellement au financement des formations par d'autres opérateurs, notamment de Pôle emploi : près 1,5 million de demandeurs d'emploi ont mobilisé leur CPF pour financer leur formation sans aucun abondement de Pôle emploi (306 000, 610 000 et 568 000 entre 2020 et 2022). Ils sont moins nombreux en 2022, ce qui peut s'expliquer en partie par la modification du catalogue de formations éligibles au CPF et la restriction des organismes de formation habilités aux seuls détenteurs de la certification Qualiopi<sup>19</sup>. Par ailleurs, la mise en place de « FranceConnect+ » permettant de sécuriser l'achat de formations sur la plateforme « Mon compte formation » contribue à réduire considérablement le nombre de fraudes fin 2022<sup>20</sup>.

Hors CPF autonomes, on retrouve en 2022 plus d'un million d'entrées, tout comme en 2019 et 2021, un niveau similaire au niveau que le plan « 500 000 formations supplémentaires » avait permis d'atteindre en 2016.

#### Un effort dans la formation des stagiaires, tant sur les entrées que sur les heures, qui ralentit en 2022

Sur le champ des stagiaires de la formation professionnelle, le niveau des entrées progresse par rapport à 2017 (+6%), mais reste légèrement en deçà des niveaux atteints en 2019 (890 000) et 2021 (863 000). Les évolutions sont relativement similaires si l'on considère, non pas le nombre d'entrées en stage de la formation, mais le volume horaire de formation cumulé sur l'année (voir Graphique I-6). Cependant, le nombre d'heures totales de formation suivies par les stagiaires progresse sur la période de façon plus marquée que les entrées : en 2022, les stages enregistrent un total de 430,5 millions d'heures de formation, soit 11% de plus qu'en 2017 (388,7 millions d'heures de formation). Le volume horaire cumulé sur l'année diminue en 2022, comme les entrées, mais reste supérieur à celui atteint en 2019 (394,6 millions d'heures).

<sup>18</sup> Pôle emploi et les Conseils régionaux ont financé en moyenne 88% des formations sur la période 2018-2022.

<sup>19</sup> Malgré la baisse du nombre de certifications susceptibles d'être préparées, le CPF « autonome » reste principalement mobilisé pour suivre une formation certifiante : en 2022, 48% des stagiaires ayant mobilisé leur CPF autonome ont suivi une formation certifiante contre 47% en 2021 et 56% en 2020.

<sup>20</sup> Bismuth J. (2023), Le compte personnel de formation en 2022, Dares Résultats n°53, septembre.



## La contribution des Pactes

La dynamique de croissance des entrées en stage de la formation est portée par les efforts de formation des Conseils régionaux réalisés dans le cadre des Pactes. En 2022, les Régions ont financé 441 700 entrées en stage de la formation professionnelle, dont 17% via des délégations à Pôle emploi, contre 363 300 en 2017, soit +22%, ce qui constitue la bonne mesure des efforts des Régions en terme d'entrées en formation<sup>21</sup>. Si le niveau des entrées en 2022 est en baisse par rapport à l'année précédente (482 700 entrées en 2021), il reste supérieur à celui observé en 2019 (416 700 entrées). En revanche, les entrées en formations financées par Pôle emploi ont fortement diminué depuis 2020, sous l'effet probable de la concurrence du CPF « autonome »<sup>22</sup> : elles s'élèvent à 285 200 entrées en 2022, un peu plus qu'en 2021 (+ 7 500) mais 15% de moins qu'en 2017 (336 700) (voir Tableau I-3). Les préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC), formations collectives organisées par les OPCO visant à former les demandeurs d'emploi aux compétences identifiées par une ou plusieurs branches professionnelles, ont quant à elles fortement augmenté sur la période, de 25 000 à 47 000 entre 2017 et 2022. Elles sont financées par l'État dans le cadre du PIC afin d'amplifier l'effort de formation en réponse aux besoins de recrutement immédiats des entreprises, et d'accompagner les secteurs les plus touchés par la crise sanitaire (voir Chapitre II).

## La contribution des programmes nationaux

Les programmes nationaux du PIC comptabilisent 183 000 entrées en 2022, un niveau supérieur à celui de 2021 (175 000 entrées). À l'instar des années précédentes, ces entrées sont essentiellement portées par le programme Valoriser son image pro (VSI) qui, avec 64 000 entrées, retrouve un niveau proche de celui de 2019 (69 000) et 10% plus élevé qu'en 2021, et Prépa compétences dont le rythme est relativement stable depuis 2019 (31 000 entrées en 2022). Le programme expérimental « repérage et remobilisation des invisibles », dont le plein déploiement s'observe à partir de 2020, comptabilise 37 000 entrées en 2022 (comme les deux années précédentes). Le projet innovant « 100% inclusion » connaît une hausse continue pour atteindre en 2022, 19 000 entrées (soit 9 fois plus qu'à son lancement en 2019) et rejoindre un niveau comparable à celui de Prépa apprentissage<sup>23</sup>.

Sur l'ensemble de la période de déploiement initiale du PIC, l'effort porté par les programmes nationaux comptabilisent 10% des entrées en formation, les stages de la formation professionnelle 66%.

<sup>21</sup> Le suivi des entrées est assuré en Région via leur système d'information dont le périmètre peut différer de celui de la base Brest.

<sup>22</sup> Le socle assigné à Pôle emploi en termes de nombres d'entrées en stage de la formation professionnelle non financées par le PIC a été réduit à 150 000 entrées à partir de 2020, contre 210 000 auparavant.

<sup>23</sup> En regard de la sous-exécution budgétaire observée notamment sur ces programmes (cf. supra), on constate logiquement d'importants écarts entre le nombre de bénéficiaires prévisionnel et ceux effectivement entrés dans les dispositifs. Si les différentiels les plus marqués concernent l'année 2020 compte-tenu des effets du confinement, une surestimation des objectifs par rapport au réalisé se retrouve sur l'ensemble des années de mise en œuvre du PIC.

**Tableau I-2 Evolution de l'ensemble des entrées dans les programmes de formation et d'accompagnement à destination des personnes en recherche d'emploi**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022(p)
<b>Stagiaires de la formation (champ Brest, hors CPF autonome) <sup>1</sup></b>	<b>682 000</b>	<b>1 014 000</b>	<b>801 000</b>	<b>783 000</b>	<b>890 000</b>	<b>685 000</b>	<b>863 000</b>	<b>849 000(p)</b>
<b>CPF autonomes<sup>2</sup></b>						<b>306 000</b>	<b>610 000</b>	<b>568 000</b>
<b>Nouveaux programmes nationaux du PIC</b>				<b>21 000</b>	<b>118 000</b>	<b>136 000</b>	<b>175 000</b>	<b>183 000</b>
Prépa compétences				8 000	30 000	23 000	30 000	31 000
AAP Prépa apprentissage <sup>3</sup>				0	6 000	16 000	20 000	19 000
VSI (Valoriser son image Pro)				12 000	69 000	45 000	58 000	64 000
AAP Repérage et remobilisation des invisibles <sup>3</sup>				0	5 000	37 000	37 000	37 000
AAP Intégration Professionnelle des Réfugiés <sup>3</sup>				0	2 000	5 000	7 000	7 000
AAP 100 % inclusion <sup>3</sup>				0	2 000	7 000	14 000	19 000
Pial				1 000	4 000	3 000	2 000	2 000
Promo 16-18				0	0	0	7 000	4 000
<b>Ensemble des entrées</b>	<b>682 000</b>	<b>1 014 000</b>	<b>801 000</b>	<b>804 000</b>	<b>1 008 000</b>	<b>1 127 000</b>	<b>1 648 000</b>	<b>1 600 000</b>

Notes :

<sup>1</sup>Champ Brest, hors CPF autonomes, France entière ; toutes les entrées ne sont pas financées au titre du PIC.

<sup>2</sup> Parmi les demandeurs d'emploi entrés en formation en mobilisant leur CPF autonome (i.e. sans abondement de la part de Pôle emploi), on dénombre en 2020, 2021 et 2022 respectivement 238 000, 470 000 et 407 000 stagiaires de la formation (champ Brest).

<sup>3</sup> Les données des AAP sont issues du collecteur (DGEFP, extraction au 30/09/2023) ; elles peuvent donc différer des données mobilisées dans les précédents rapports.

Source : Dares, Brest (août 2023) ; DGEFP (pilotage du PIC ; collecteur, extraction au 30/09/2023) ; les effectifs ont été arrondis au millier. Ce tableau reprend les dernières données consolidées à date de la rédaction de ce rapport (et qui peuvent donc différer des versions antérieures utilisées dans le rapport précédent).

**Tableau I-3 Evolution des entrées en stage de la formation professionnelle financées par les Conseils régionaux et Pôle emploi et des préparations opérationnelles à l'emploi collectives.**

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Conseils régionaux*</b>	363 300	335 000	416 700	392 400	482 700	441 700
<b>dont délégations à Pôle emploi</b>			66 200 (16%)	76 300 (19%)	78 200 (16%)	74 000 (17%)
<b>Pôle emploi**</b>	336 700	342 000	379 000	216 200	277 700	285 200
<b>POEC</b>	25 000	38 000	37 000	32 000	41 000	47 000

Notes :

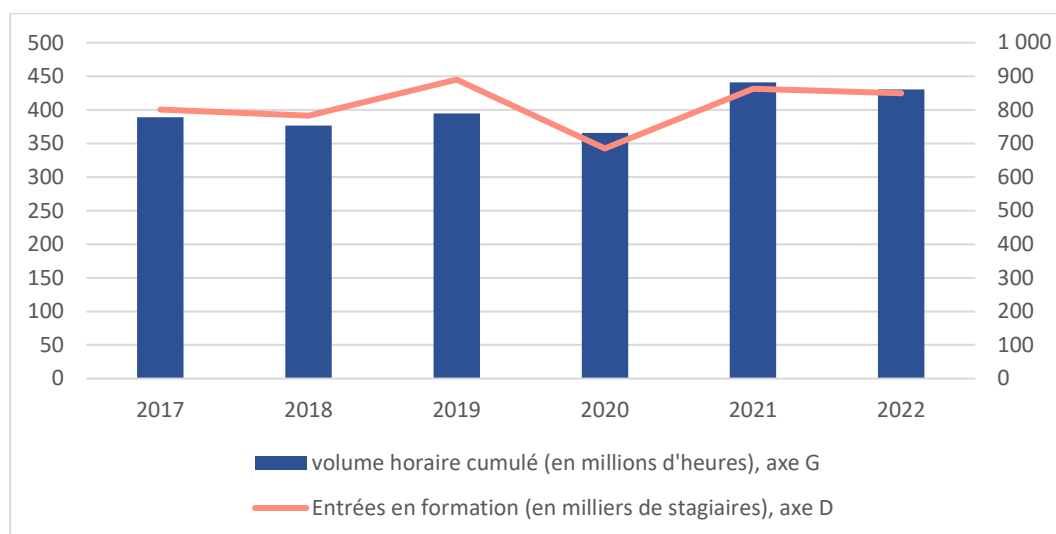
\* Sont comptabilisées les entrées commanditées par les Conseils régionaux auxquelles sont ajoutées les effectifs d'entrées cibles que certains Conseils régionaux ont délégué à Pôle emploi à partir de 2019.

\*\*Sont comptabilisées les entrées commanditées par Pôle emploi à l'exclusion des entrées cibles déléguées par les Conseils régionaux.

Champ : entrées en stages de la formation professionnelle financés par les Conseils régionaux ou Pôle emploi, et préparations opérationnelles à l'emploi collectives.

Source : Dares, Brest (août 2023) ; DGEFP (tableaux de pilotage du PIC, délégations à Pôle emploi).

Graphique I-6 Evolution des entrées et du volume horaire cumulé en stage de la formation professionnelle (hors CPF autonome)



Champ : entrées en stages de la formation professionnelle (hors CPF autonomes).

Lecture: en 2022, les stages de la formation professionnelle (hors CPF autonomes) enregistrent 849 000 entrées pour un volume total de 430,5 millions d'heures de formation.

Source : Dares, Brest (août 2023).

## Encadré I-2 Le renforcement de dispositifs existants dans le cadre du PIC

**Dans le cadre du PIC, des financements ont également été alloués au renforcement des programmes d'accompagnement préexistants.**

Sur la période 2018-2022, 364M€ ont été engagés pour la mise en œuvre d'actions d'accompagnement à destination des salariés en insertion<sup>24</sup>, dont près de 80% pour les salariés en insertion par l'activité économique (IAE) ; à fin 2022, 63% des crédits ont été effectivement dépensés (229M€, 70% sur l'IAE). Ces programmes à destination des salariés en insertion enregistrent plus de 73 000 entrées en 2022 (essentiellement via l'IAE).

Le PIC a également été mobilisé pour renforcer les dispositifs d'accompagnement à destination des jeunes, pour un budget de 2,56Mds€ entre 2018 et 2022 : 1,66Mds€ pour l'allocation financière des bénéficiaires de la Garantie Jeunes, 653M€ aux actions d'accompagnement de la Garantie Jeunes et 249M€ sur le dispositif Pacea. À fin 2022, 12M€ n'ont pas été consommés sur le budget d'accompagnement de la Garantie Jeunes. Mais à partir de 2022, la Garantie Jeunes est remplacée par le Contrat d'engagement jeunes (CEJ) qui ne bénéficie pas de financements du PIC (voir infra).

	2018	2019	2020	2021	2022(p)
<b>Accompagnement - jeunes</b>					
<b>(Programmes préexistants renforcés dans le cadre du PIC)</b>	<b>174 000</b>	<b>241 000</b>	<b>272 000</b>	<b>413 000</b>	<b>119 000</b>
Garantie Jeunes	91 000	98 000	92 000	171 000	-
Allocataires Pacea	83 000	143 000	180 000	242 000	119 000
<b>Formation des salariés en insertion<sup>1</sup>:</b>	<b>25 000</b>	<b>70 000</b>	<b>48 000</b>	<b>67 000</b>	<b>73 400</b>
VAE PEC - PEC Compétences	0	1 000	1 000	1 000	400
Formation des salariés de l'IAE	23 000	61 000	41 000	59 000	73 000
Formation des salariés des GEIQ	2 000	8 000	6 000	7 000	ND
<b>Ensemble des entrées</b>	<b>199 000</b>	<b>311 000</b>	<b>320 000</b>	<b>480 000</b>	<b>192 400</b>

Notes : <sup>1</sup>les entrées en formation des salariés en insertion dans les entreprises adaptées n'ont pas été reportées dans le tableau (comptabilise moins de 1 000 entrées entre 2019 et 2021).

Source : DGEFP (pilote du PIC ; collecteur, extraction au 20/02/2023) ; les effectifs ont été arrondis au millier. Ce tableau reprend les dernières données consolidées à date de la rédaction de ce rapport (et qui peuvent donc différer des versions antérieures utilisées dans le rapport précédent).

### Le Contrat d'engagement jeune

Le Contrat d'engagement jeune (CEJ) remplace la Garantie jeunes (GJ) à partir du 1<sup>er</sup> mars 2022 ; il fait suite au plan « 1 jeune 1 solution » et vise l'emploi durable des jeunes. Par rapport au précédent dispositif de la GJ, le CEJ ouvre le public cible : auparavant les jeunes de 16 à 25 ans qui ne sont ni en emploi, ni en stage ni en formation (NEETS) et en situation de précarité, désormais aussi les NEETS sans conditions de ressources et les jeunes en emploi précaire ou jusqu'à 29 ans révolus en cas de situation de handicap. La prescription est élargie aux conseillers Pôle emploi, en sus des missions locales. Ce nouveau dispositif d'accompagnement personnalisé propose un accompagnement intensif de 15 à 20h par semaine, sa durée maximale est de 12 mois (sauf exception) comme la GJ, mais sans durée minimum. Enfin, l'allocation mensuelle est comparable à la GJ, jusqu'à 500 euros mensuels selon les conditions de ressources.

À noter que le Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (Pacea) mis en place par les missions locales - moins intensif que la GJ qui pouvait en constituer une brique, subsiste mais de manière dissociée du CEJ. De même, une partie de l'Accompagnement intensif des jeunes (AIJ) de Pôle emploi se poursuit pour les jeunes de moins de 30 ans les moins éloignés de l'emploi.

<sup>24</sup> Programmes qui préexistaient au PIC mais dont les circuits de financement ont changé (le programme d'insertion par l'activité économique-IAE- était antérieurement pris en charge par les OPCO). Sont pris en compte ici les programmes des salariés des Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), de l'Insertion par l'activité économique (IAE), des Entreprises adaptées, et en Parcours emploi compétences (VAE-PEC et PEC Compétences).

### Encadré I-3 Le compte personnel de formation

Successeur du Droit individuel à la formation (DIF), le Compte Personnel de Formation (CPF) a été mis en place en 2015 et réformé dans le cadre de la loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Le CPF permet à toute personne active de 16 ans et plus, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation qui sont mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. Les droits acquis pendant l'activité sont attachés à la personne active : leur portabilité est assurée, y compris lorsque la personne change de statut. Toutes les personnes en recherche d'emploi ayant eu une activité professionnelle disposent d'un CPF et conservent le montant en euros capitalisé antérieurement.

**Depuis le 1er janvier 2019**, chaque actif (hors agents publics) dispose d'un CPF crédité en euros et non plus en heures. Le CPF alimenté à hauteur de 500 euros maximum par année de travail est financé par la contribution unique des entreprises à la formation professionnelle mais il est mobilisé à l'initiative du titulaire (qu'il soit salarié, travailleur indépendant ou demandeur d'emploi). À l'aide de son compte, la personne règle directement les frais pédagogiques liés à une formation, à condition que cette dernière soit éligible au CPF.

**Depuis le 1er janvier 2020**, les personnes ayant acquis des droits peuvent mobiliser leur Compte Personnel de Formation (CPF) de façon autonome : la mise en place de l'application en ligne « Mon Compte Formation » permet au bénéficiaire de connaître le montant de ses droits acquis, de consulter le catalogue de formation et de s'inscrire directement, sans intermédiation et validation par les institutions d'accompagnement, à une formation parmi l'offre éligible (Parcours Achat Direct - PAD).

Lorsque les droits CPF sont insuffisants, le titulaire peut financer lui-même le reste à charge ou faire une demande d'abondement à Pôle emploi pour les formations correspondant au projet professionnel du demandeur d'emploi. L'abondement du CPF par l'État, les Conseils régionaux ou les branches se développe depuis fin 2020 (expérimentations). Plusieurs Régions ont alors proposé des abondements pour des formations du supérieur visant l'exercice de métier en tension, en complément de l'offre régionale de formation (comme en Nouvelle-Aquitaine et dans les Pays de la Loire).

Les principales formations éligibles au financement par le CPF préparent des certifications inscrites aux répertoires nationaux administrés par France compétences (répertoire spécifique (RS) et répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)). Les formations préparant à la création d'entreprise, au permis de conduire, et celles permettant de réaliser un bilan de compétence ou de valider des acquis de l'expérience (VAE) sont également éligibles à titre dérogatoire.

**Le CPF connaît plusieurs évolutions en 2022.** Au cours du premier trimestre, l'offre de formation éligible se transforme. France compétences revoit les conditions d'accès à ses répertoires, diminuant drastiquement le nombre de certifications susceptibles d'être préparées grâce au CPF entre fin 2021 et mi-2022. La liste des organismes de formation habilités à préparer les certifications inscrites sur ces répertoires est également revue. Par ailleurs, les organismes de formation non-détenteurs de la certification Qualiopi sont progressivement supprimés du catalogue. À ces actions de régulation, s'ajoutent la suppression de formations frauduleuses, ainsi que la précision du périmètre des formations relevant de la création ou de la reprise d'entreprise, excluant notamment celles se limitant à un métier ou un geste professionnel. Au cours du second semestre 2022, la principale évolution concerne la demande de formation, à travers la mise en place le 25 octobre de « France Connect+ ». Ce dispositif repose sur la création d'une identité numérique par La Poste et renforce les règles d'identification des stagiaires. Son introduction s'est traduite par une diminution de la fraude au CPF reposant sur une usurpation d'identité. Par ailleurs, une nouvelle procédure d'enregistrement des organismes de formation est mise en œuvre à partir de début octobre. Enfin, la loi du 19 décembre 2022 interdit la prospection commerciale non sollicitée en faveur de formations délivrées dans le cadre du CPF.

## I.2.2 Une évolution de la structure des stages de la formation professionnelle

Sur le champ des stagiaires de la formation professionnelle, l'effort de formation réalisé sur la période de déploiement initial du PIC est principalement orienté vers les formations certifiantes et de préparation courte à l'emploi (voir Tableau I-4). Les formations certifiantes enregistrent 295 000 entrées en 2022 contre 239 000 en 2017<sup>25</sup> (+ 23%). Elles représentent 35% des entrées en 2022, une part qui a cependant diminué par rapport à l'année précédente (37% en 2021). Les formations professionnalisantes sont les seules à connaître une hausse des entrées en 2022, mais leur niveau reste inférieur à celui observé en 2017. Les formations d'adaptation au poste (actions de formation préalables au recrutement, AFPR, et préparations opérationnelles à l'emploi individuelles, POEI), orientées sur les besoins en recrutement des entreprises (voir Chapitre II) et de perfectionnement enregistrent près de 158 000 entrées en 2022 contre 132 100 en 2017 (+20%). Elles représentent 19% des entrées en 2022 comme en 2021, contre 16% en 2017. Les formations dites « préparatoires », dont l'objectif est de travailler le projet professionnel et renforcer les compétences socles des stagiaires afin de préparer l'entrée en formation certifiante, enregistrent 162 000 entrées en 2022 contre 151 800 en 2017 (+7%), et représentent, en 2022 comme en 2017, 19% des entrées des stagiaires de la formation professionnelle. Paradoxalement, alors que cette approche est un des axes forts du PIC, notamment en vue d'amener davantage de peu diplômés vers la formation, c'est sur cette catégorie que l'effort a été le plus faible. Cependant, l'effort du PIC visant à consolider les compétences socles pour amener les personnes en recherche d'emploi vers un parcours de formation certifiant a également été porté par les programmes nationaux (comme Prépa compétences, Prépa apprentissage) qui ne sont pas comptabilisés dans ces entrées (176 000 entrées en 2022).

*Tableau I-4 Répartition des entrées des stagiaires de la formation professionnelle selon l'objectif de formation*

Objectifs de formation	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Evolution 2017-2022
Formation « préparatoires » (pré-qualification, remise à niveau, remobilisation)	152 000 (19%)	127 000 (16%)	141 000 (16%)	119 000 (17%)	165 000 (19%)	162 000 (19%)	+7%
Certification	239 000 (30%)	240 000 (31%)	282 000 (32%)	252 000 (37%)	317 000 (37%)	295 000 (35%)	+23%
Formation professionnalisante (yc. création entreprise)	127 000 (16%)	125 000 (16%)	160 000 (18%)	104 000 (15%)	118 000 (14%)	123 000 (15%)	-3%
Adaptation au poste (AFPR, POE) et perfectionnement	132 000 (16%)	137 000 (17%)	177 000 (20%)	133 000 (19%)	162 000 (19%)	158 000 (19%)	+20%
non connu	151 000 (19%)	154 000 (20%)	130 000 (15%)	77 000 (11%)	101 000 (12%)	110 000 (13%)	-27%
<b>Total</b>	<b>801 000</b>	<b>783 000</b>	<b>890 000</b>	<b>685 000</b>	<b>863 000</b>	<b>849 000</b>	<b>+6%</b>

Lecture : Entre 2017 et 2022, le nombre d'entrées en stage est passé de 801 000 à 849 000, soit une hausse de 6%.

Champ : stagiaires de la formation professionnelle (hors CPF autonome), France entière. Toutes les entrées financées au titre du PIC ne sont pas incluses (par exemple les programmes nationaux).

Source : Dares, base Brest (août 2023).

## I.2.3 Le taux d'accès à la formation se stabilise depuis fin 2020

Les entrées en stages de la formation ralentissent sur l'année 2022, dans un contexte marqué par la reprise de l'emploi après la crise sanitaire. Ces évolutions se retrouvent lorsque l'on comptabilise le nombre de personnes formées, plutôt que le nombre d'entrées en stage de la formation professionnelle (une même personne peut en effet suivre plusieurs stages). En 2022, ce sont 732 000 personnes en recherche d'emploi distinctes qui ont bénéficié d'un stage de la formation professionnelle contre 744 000 en 2021, hors CPF autonomes, et 1,08

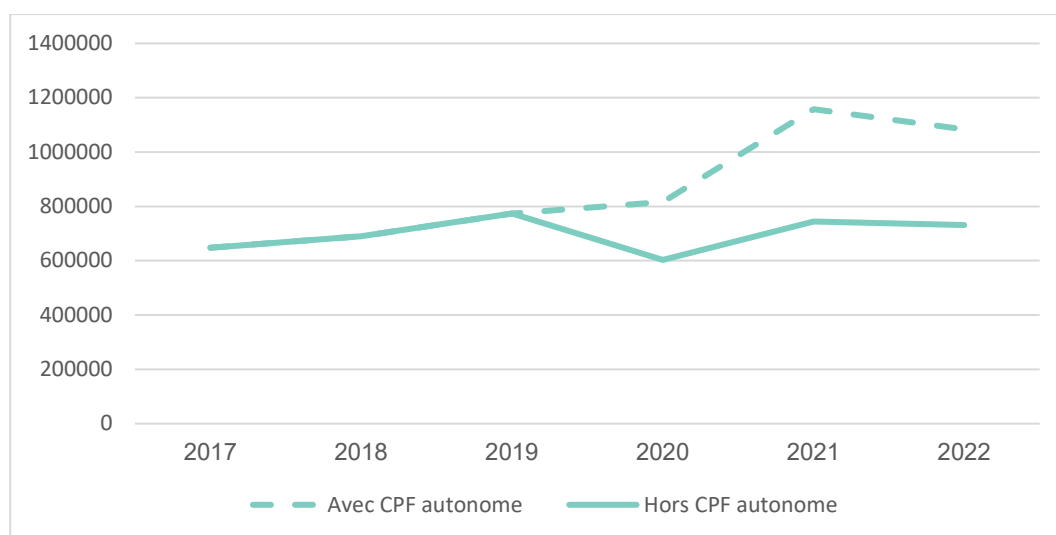
<sup>25</sup> La hausse des entrées en formation certifiante sur la période est à nuancer compte tenu de l'évolution de la part des formations pour lesquelles l'objectif n'est pas connu. Une partie de ces formations ont des durées relativement longues, laissant suggérer qu'il peut s'agir de formations certifiantes. Cela implique que la part des formations certifiantes connues est peut-être sous-estimée mais aussi qu'une partie de la hausse observée des formations certifiantes peut provenir d'une meilleure ventilation de celles-ci, la part des non connu diminuant sur la période de 19% à 13%.

million contre 1,16 si l'on inclut le CPF autonome (voir Graphique I-7).

Compte tenu de l'effort de formation réalisé au cours des 5 dernières années, les demandeurs d'emploi ont désormais plus de chances d'accéder à la formation qu'en 2017. Les taux d'accès à la formation des demandeurs d'emploi<sup>26</sup> ont progressé sur l'ensemble de la période, hors crise sanitaire, et se stabilisent sur la dernière année (voir Graphique I-8). Parmi les inscrits à Pôle emploi au T1 2021, ils sont 10,3% à avoir accédé à un stage de la formation professionnelle dans les 12 mois suivant leur inscription (donc avant la fin du T1 2022), et 14,5% si l'on intègre les CPF autonomes. Ils étaient 8,5% parmi les inscrits au T1 2017. Les taux se stabilisent depuis le 3<sup>ème</sup> trimestre 2020 et sont donc en moyenne plus élevés en 2021 qu'en 2020.

Les demandeurs d'emploi accèdent également plus souvent à une formation certifiante (voir Graphique I-8). Parmi les inscrits à Pôle emploi au T1 2021, ils sont 4,1% à avoir accédé à une formation certifiante dans les 12 mois suivant leur inscription et 6,5% si l'on intègre les CPF autonomes. Ils étaient 2,8% parmi les inscrits au T1 2017.

*Graphique I-7 Evolution du nombre de personnes formées par an, sous statut de stagiaire de la formation professionnelle*

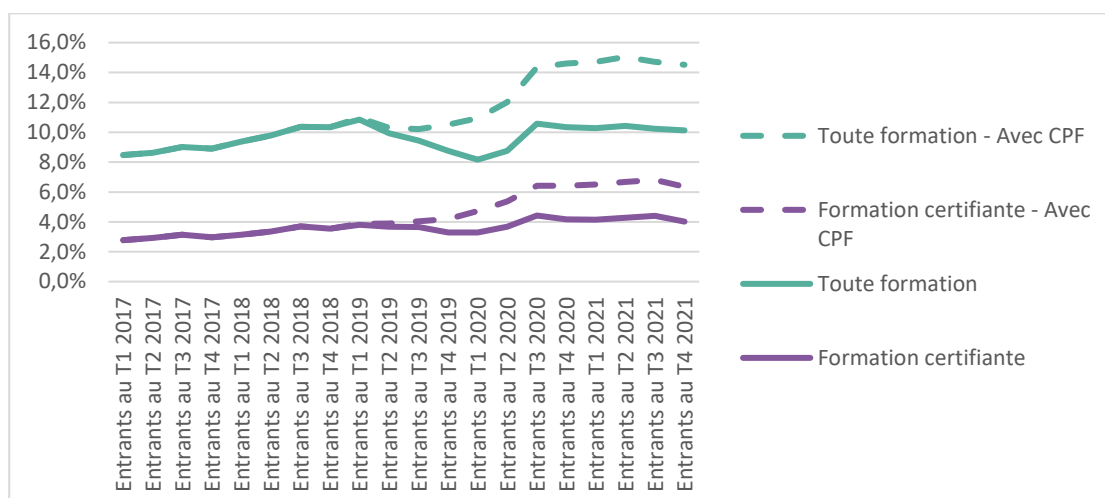


*Champ : stagiaires de la formation professionnelle, France entière.*

*Source : Dares, base Formation, chômage et emploi (ForCE), vague 12.*

<sup>26</sup> Taux d'entrée en formation dans les 12 mois suivant l'inscription à Pôle emploi. On considère des cohortes trimestrielles selon la date d'inscription. Afin d'éviter de compter plusieurs fois, dans une même cohorte, des individus enchaînant des courtes périodes de chômage, les périodes de chômage espacées de 30 jours ou moins ont été regroupées.

Graphique I-8 Evolution des taux d'accès à la formation (avec et hors CPF autonome) des demandeurs d'emploi dans les 12 mois suivant leur inscription, toutes formations et formations certifiantes.



Champ: demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi de janvier 2017 à décembre 2021, et ayant suivi un stage de la formation professionnelle (champ Brest), France entière.

Source: Dares, base Formation, chômage et emploi (ForCE), vague 12.

## I.2.4 Des évolutions contrastées entre les régions

La progression des entrées en stage de la formation professionnelle sur la période de déploiement du PIC (+6%) masque des dynamiques fortement contrastées selon les régions<sup>27</sup>. Entre 2017 et 2022, la moitié des régions de France métropolitaine a connu une hausse des entrées en formation tandis que l'autre moitié enregistrait une baisse<sup>28</sup> (voir Tableau I-5). Parmi les régions enregistrant le plus d'entrées, tous financeurs confondus, certaines connaissent une forte progression des stages de la formation professionnelle comme les Hauts-de-France (+33%), l'Île-de-France (+29%) ou la région PACA (+17%) et les entrées sont également très dynamiques en Bretagne (+17%). À l'autre extrême, le recul des entrées en formation est marqué en Nouvelle-Aquitaine (-18%), en Auvergne-Rhône-Alpes (-15%), dans les Pays de la Loire (-13%) et en Occitanie (-13%).

Dans toutes les régions, la crise sanitaire présente une rupture importante, alors que l'année 2019 avait été très encourageante. Le rebond de 2021 n'a pas permis, dans la plupart des cas, de retrouver le niveau des entrées de 2019 (sauf dans le cas des DROM). En 2022, les entrées en stage de la formation professionnelle (hors CPF autonome) diminuent dans la plupart des régions. Outre la concurrence du CPF autonome, les acteurs de la formation professionnelle évoquent assez unanimement une conjoncture post-covid plus favorable à l'emploi qu'à l'entrée en formation. Au cours de la période de déploiement du PIC, le taux de chômage a reculé de deux points de pourcentage en France métropolitaine, de cinq points pour la France entière<sup>29</sup> et cette baisse se retrouve à des degrés divers dans l'ensemble des régions (de -1.5 point en Île-de-France à -3 points en Corse, Normandie et PACA). La dynamique régionale d'entrées en formation s'explique ainsi en partie par l'amélioration de la situation de l'emploi. Dans certaines régions cependant, les efforts de formation mis en œuvre ont permis en 2022, malgré la baisse du taux de chômage, une progression des entrées en stages par rapport à l'année précédente : c'est le cas en Bretagne (+7%), en Normandie (+4%) et dans une moindre mesure dans les Hauts-de-France (+2%) et en Corse (+1%).

L'amélioration des taux d'accès à la formation des demandeurs d'emploi sur la période de déploiement du PIC s'observe dans 9 des 13 régions métropolitaines (à l'exception de l'Occitanie, Centre-Val de Loire, des Pays de

<sup>27</sup> Sont considérées ici les entrées selon la région de résidence des stagiaires de la formation professionnelle, et non les entrées des formations commanditées ou financées par les Conseils régionaux. Aussi, les évolutions intègrent notamment les effets des actions propres à Pôle emploi.

<sup>28</sup> Ces constats se retrouvent si l'on considère le volume horaire total de formation pour l'ensemble des régions (voir Annexe A.3), à l'exception des régions Pays de la Loire et Occitanie pour lesquelles, malgré la baisse marquée des entrées en stage de la formation, le volume horaire cumulé diminue peu (-1% entre 2017 et 2022).

<sup>29</sup> Taux de chômage localisés au 2<sup>e</sup> trimestre 2023 | Insee.



la Loire et de la région ARA, voir Graphique I-9). La part des demandeurs d'emploi entrés en formation 12 mois après leur inscription à Pôle emploi y a augmenté en moyenne de presque 2 points entre 2017 et 2021 (contre 1,5 points en moyenne en France). La hausse la plus forte est de 4,2 points dans la région des Hauts-de-France, ce qui la place en tête des régions françaises métropolitaines pour l'accès à la formation. Ainsi, en 2021, 13,4% des demandeurs d'emploi résidant en Hauts-de-France ont accédé à un stage de la formation professionnelle dans les 12 mois suivant leur inscription alors qu'ils n'étaient que 9,2% en 2017. Dans les régions qui ont connu une hausse des entrées en formation, le taux d'accès à la formation a augmenté. Pour celles ayant connu une baisse des entrées en formation, le taux d'accès à la formation progresse légèrement dans le Grand Est (+1 point) et en Nouvelle-Aquitaine (+0,8) mais accuse une baisse en Occitanie (-0,3), en Auvergne-Rhône-Alpes (-0,2), dans le Centre-Val de Loire (-0,2) et dans les Pays de la Loire (-0,1). En définitive, en 2021, les taux d'accès à la formation sont proches de 9% ou légèrement inférieurs en Auvergne-Rhône-Alpes, en Île-de-France et en Corse. Ils sont les plus élevés dans les Hauts-de-France (13,4%), en Bretagne (12,3%) et en Bourgogne-Franche-Comté (11,5%). Dans les autres régions métropolitaines, les taux sont compris entre 10 et 11%.

Enfin, l'évolution des taux d'accès à la formation en région doit également être mise en regard de leur position initiale en termes de formation. En Occitanie, par exemple, le taux d'accès à la formation des demandeurs d'emploi était de 11,1% en 2017 (le plus élevé de toutes les régions). Il s'oriente à la baisse mais reste à un niveau légèrement supérieur à la moyenne nationale. L'évaluation du déploiement du PIC souligne que, dans cette région, les acteurs de la formation avaient le sentiment d'être fortement investis dans l'action de la formation et n'ont pas renouvelé leurs pratiques en profondeur. À l'autre extrême, la région Auvergne-Rhône-Alpes, qui présentait en 2017 le plus faible taux d'accès à la formation, voit sa position par rapport aux autres régions se dégrader avec un recul des entrées en formation : les disparités régionales dans l'accès à la formation se sont donc accentuées<sup>30</sup>. L'Île-de-France a connu une forte hausse des entrées en formation mais partait, en 2017, du taux le plus bas (6,2%) des régions métropolitaines. L'accès à la formation s'y est fortement accru tout en restant encore en dessous de la moyenne nationale.

Les taux d'accès à la formation certifiante progressent dans l'ensemble des régions, à des degrés divers (de 0,5 points en Corse et jusqu'à 3,6 points dans les Hauts-de-France) (voir Graphique I-10). La région Pays de la Loire fait exception et accuse une baisse sur l'ensemble de la période. Elle avait cependant le taux le plus élevé en 2017 (4,8%), qui a continué de progresser avant de diminuer en 2019. Si l'investissement dans la formation a permis d'amener plus de personnes à une qualification reconnue, les financeurs de la formation ont pu avoir des stratégies différenciées sur le type des autres formations qu'elles développaient (voir Annexe A.4). En Auvergne-Rhône-Alpes par exemple, la part des entrées en formations de premier niveau a fortement reculé sur la période tandis que celles d'adaptation au poste augmentaient considérablement. En Centre-Val de Loire, à l'inverse, la part des entrées en formations de premier niveau a augmenté.

En définitive, les taux d'accès à la formation et à la formation certifiante progressent dans la majorité des régions de France métropolitaine entre 2017 et 2021. En Grand Est cependant, l'accès à la formation certifiante progresse un peu plus que pour l'ensemble des formations. Les régions ARA, Centre-Val de Loire et Occitanie se distinguent par une hausse des taux d'accès à la formation certifiante alors que les taux d'accès à la formation, toutes formations confondues, diminuent entre 2017 et 2021. Enfin, la région Pays de la Loire fait exception puisque les taux d'accès à la formation et à la formation certifiante ont accusé une baisse après avoir progressé et ne retrouvent pas, en 2021, le niveau de 2017 qui était parmi les plus élevés.

---

<sup>30</sup> En 2017, l'écart dans les taux d'accès à la formation des régions métropolitaines était de 2,7 points (écart entre le plus faible taux d'accès en ARA de 8,4% et le plus fort taux en Occitanie de 11,1%). En 2021, cet écart passe à 5,2 points avec un taux de 8,2% en ARA et 13,4% dans les Hauts-de-France.

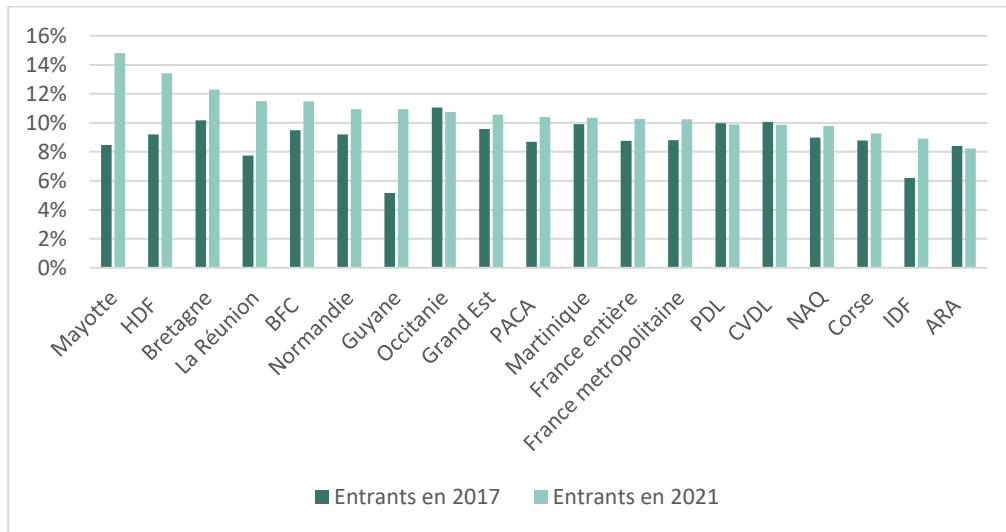
Tableau I-5 Evolution des entrées des stagiaires de la formation professionnelle, tous financeurs confondus hors CPF autonomes, par région de résidence du stagiaire

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Evolution 2017 -2022
Auvergne- Rhône-Alpes	87 000	84 000	95 000	67 000	80 000	74 000	-15%
Bourgogne- Franche-Comté	28 000	30 000	34 000	27 000	34 000	31 000	11%
Bretagne	47 000	46 000	53 000	39 000	52 000	55 000	17%
Centre-Val de Loire	34 000	33 000	35 000	26 000	32 000	31 000	-9%
Corse	3 000	4 000	4 000	3 000	4 000	4 000	33%
Grand Est	70 000	62 000	81 000	61 000	69 000	68 000	-3%
Hauts-de- France	79 000	80 000	99 000	79 000	103 000	105 000	33%
Île-de-France	98 000	96 000	116 000	87 000	125 000	126 000	29%
Normandie	43 000	40 000	46 000	34 000	45 000	48 000	12%
Nouvelle- Aquitaine	80 000	74 000	79 000	59 000	70 000	66 000	-18%
Occitanie	90 000	89 000	91 000	68 000	84 000	78 000	-13%
Pays de la Loire	47 000	47 000	53 000	37 000	44 000	41 000	-13%
Provence- Alpes-Côte d'Azur	64 000	60 000	65 000	61 000	75 000	75 000	17%
<i>France métropolitaine</i>	770 000	745 000	849 000	648 000	817 000	801 000	4%
Guadeloupe	5 800	8 100	9 000	7 000	9 000	6 000	3%
Guyane	1 500	2 800	3 300	3 000	4 000	5 000	233%
La Réunion	14 300	17 200	19 500	18 000	23 000	24 000	68%
Martinique	7 600	7 600	6 800	7 000	7 000	6 000	-21%
Mayotte	1 700	2 100	2 100	2 000	3 000	5 000	194%
Outre-Mer	100	100	600	1 000	0	547	447%
<i>DROM</i>	30 900	37 900	41 300	37 100	46 100	48 000	55%
<i>France entière</i>	801 000	783 000	890 000	685 000	863 000	849 000	6%

Champ : entrées en stages de la formation professionnelle, hors CPF autonome, France entière.

Source : Dares, Brest (août 2023)

Graphique I-9 Evolution des taux d'accès à la formation (hors CPF autonome) par région de résidence

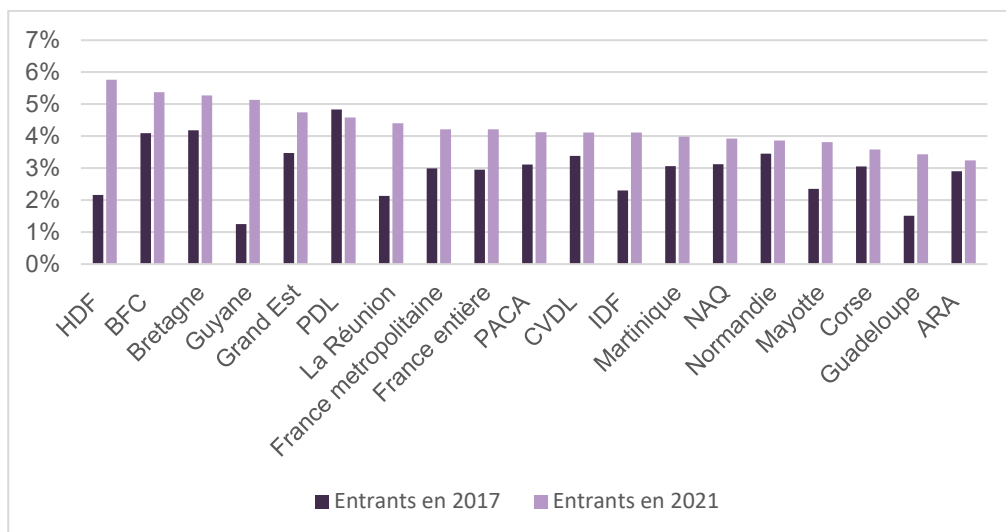


Note : Estimations par trimestre, moyenne sur l'année non pondérée

Champ: demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi de janvier 2017 à décembre 2021, et ayant suivi un stage de la formation professionnelle (champ Brest, hors CPF autonome), France entière.

Source: Dares, base Formation, chômage et emploi (ForCE), vague 12.

Graphique I-10 Evolution des taux d'accès à la formation certifiante (hors CPF autonome) par région de résidence



Note : Estimations par trimestre, moyenne sur l'année non pondérée

Champ: demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi de janvier 2017 à décembre 2021, et ayant suivi un stage de la formation professionnelle certifiant (champ Brest), France entière.

Source: Dares, base Formation, chômage et emploi (ForCE), vague 12.

### I.3 Les leviers actionnés par les commanditaires publics en région pour augmenter l'effort de formation

L'effort financier consacré au PIC a permis aux commanditaires publics non seulement d'ouvrir de nouvelles places de formation mais aussi de repenser leur politique d'offre de formation, en visant un meilleur maillage territorial et en modifiant les conditions d'entrée en formation afin d'en faciliter l'accès, comme souligné dans les évaluations du déploiement du PIC en région<sup>31</sup>.

#### I.3.1 Une augmentation des capacités de formation sur le territoire

Afin d'intensifier les entrées en formation pour répondre aux objectifs d'entrées supplémentaires inscrits dans les Pactes, les commanditaires publics de la formation ont largement augmenté le volume de la commande d'achat de formation. Dans cette optique quantitative et volumétrique, certaines Régions ont repensé la couverture géographique de leur offre à la fois pour mieux répondre aux besoins des territoires et pour garantir un meilleur accès des stagiaires aux dispositifs proposés. En effet, les difficultés liées à la mobilité et à l'absence d'une offre de formation à proximité constituent un obstacle à la formation des personnes en recherche d'emploi : à caractéristiques individuelles identiques, les demandeurs d'emploi qui déclarent à leur inscription à Pôle emploi être prêts à un trajet quotidien de plus de 20 km (ou de plus de 30 minutes) ont ainsi une probabilité d'accéder à une formation 8% plus élevée que les personnes moins mobiles. Les demandeurs d'emploi ayant au moins 5 centres de formation à moins de 30 minutes de leur domicile ont 10% plus de chances d'entrer en formation que ceux pour lesquels l'offre de formation locale est plus réduite<sup>32</sup>.

Mais l'effort de formation supplémentaire a pu se retrouver confronté à la rigidité des marchés publics dont la temporalité n'a pas toujours coïncidé avec le déploiement des Pactes. Au lancement du PIC, l'offre de formation était déjà structurée dans le cadre des plans régionaux de formation (PRF) en cours dans de nombreuses Régions, et c'est au moment du renouvellement de ceux-ci que la réflexion sur la commande d'achat public s'est engagée. Par ailleurs, la commande d'achat supplémentaire suppose des capacités d'ingénierie et de gestion des achats de formation suffisantes. En Occitanie par exemple, le plan régional de formation venait d'être conclu au moment de l'élaboration du Pacte. Une grande partie des crédits du PIC ont ainsi été affectés en premier lieu à l'abondement de l'offre existante. Le morcellement du PRF en une multiplicité de lots est censé permettre un recours à de multiples organismes agissant au plus près des territoires. Néanmoins, il constitue également un facteur de lourdeur administrative et rend complexe le pilotage de l'appareil de formation. Des réflexions sont menées depuis 2019 afin d'apporter plus de souplesse et réactivité dans la commande d'achat.

Lorsque cela a été possible, des stratégies de commande d'achat pensées pour limiter les coûts de gestion tout en visant à améliorer la couverture territoriale ont pu être mises en œuvre. Par exemple, en Martinique comme en Auvergne-Rhône-Alpes, les marchés encadrant l'achat des actions de formations conventionnées (AFC) de Pôle Emploi ont été rénovés : la modulation du système de notation des offres en fonction de la présence des organismes sur des lieux obligatoires et complémentaires visait à inciter les groupements et rapprochements d'organismes présents sur des sites différents, de façon à réduire le nombre de lots sans affecter la couverture territoriale de l'offre de formation. De même, la stratégie d'allotissement territorial du marché « impulsion » développé par Pôle emploi en ARA et PACA dans le cadre du Pacte incite les organismes de formation à constituer des groupements à même de couvrir l'ensemble du territoire.

En Bretagne, l'accent a été mis sur le maillage territorial de l'offre de formation en augmentant le nombre de lieux de formation afin de réduire la proportion de stagiaires résidant à plus de 15km de ceux-ci. Cet accroissement de la couverture géographique a été favorisé par les financements du Pacte qui ont permis notamment de renforcer les « actions territoriales » (actions subventionnées par le Conseil régional et mobilisées en dehors des marchés publics) mais également par les évolutions du plan régional de formation

---

<sup>31</sup> Les modalités de déploiement du PIC ont fait l'objet de rapports d'études dans 7 régions métropolitaines (Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne, Centre-Val de Loire, Corse, Grand Est, Normandie, Pays de la Loire) et une région ultramarine (Martinique). Les rapports ont été remis en juillet 2023 et sont appelés « monographies régionales » dans la suite du texte.

<sup>32</sup> Pour plus de précisions, voir le [troisième rapport du comité scientifique de l'évaluation du PIC](#) (chapitre IV) et Lefebvre M. (2023), « [Comment évolue l'accès à la formation des demandeurs d'emploi ?](#) », Dares Analyses n°18, mars.

prises en place dès 2018.

#### *Encadré I-4 Les monographies régionales*

Ce rapport s'appuie en partie sur les résultats de l'évaluation qualitative du déploiement du PIC à l'échelle régionale menée entre juin 2021 et septembre 2023. Cette évaluation vise à retracer la manière dont les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences ont été appropriés et déployés par les acteurs du champ de l'Emploi, la Formation et l'Orientation Professionnelle au niveau régional, ainsi que les interactions entre cet instrument contractualisé, les autres instruments du PIC à la main de l'État, et les instances et dispositifs liés aux politiques régionales.

L'évaluation repose sur 8 monographies régionales (Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne, Centre-Val de Loire, Grand Est, Martinique, Normandie, Occitanie, Pays de la Loire) réalisées à partir de l'analyse de données documentaires, d'entretiens auprès des acteurs institutionnels du système de formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi au niveau national et régional, et de 5 études de cas d'actions de formation émergeant au Pacte ou plus exceptionnellement à un programme national. Les régions retenues présentent des configurations variées avant le lancement du PIC. En particulier, l'échantillon comprend une des deux régions dans laquelle le Pacte est porté par Pôle emploi (ARA) et un territoire ultramarin (Martinique).

5 axes ont été définis dans le cahier des charges de ces monographies qui guident les analyses produites par les trois mandataires retenus (Asdo-Santelmann Conseil, EY-Dictys Conseil, et Sauléa-Pluricité) :

- Axe 1 - Stimuler l'engagement vers et dans la formation des personnes les plus éloignées de l'emploi et les moins diplômées notamment dans certaines zones (quartiers prioritaires, zones rurales)
- Axe 2 - Accroître la continuité et la cohérence des parcours de formation, notamment en articulant mieux formation et accompagnement vers l'emploi
- Axe 3 - Améliorer la qualité et l'efficacité pédagogique des formations en lien avec le cadre fixé par la loi de 2014 et de 2018 portant sur les critères de qualité d'une formation et sur le périmètre d'une action de formation
- Axe 4 - Répondre aux besoins de compétences des entreprises et plus rapidement
- Axe 5 - Processus de construction et de déploiement des Pactes régionaux : quel apport au regard de la stratégie globale de déploiement du PIC

Les monographies régionales permettent ainsi d'obtenir un panorama de différentes traductions d'une politique publique dans un esprit illustratif. Elles aident à la compréhension des processus, incitations et décisions, qui ont pu permettre l'atteinte des objectifs du PIC ou au contraire des problématiques rencontrées dans une majorité de régions qui peuvent amener à des écarts.

Les résultats intermédiaires de l'évaluation ont été mobilisés dans le 3<sup>ème</sup> rapport du comité scientifique de l'évaluation du PIC (novembre 2022) afin d'analyser les modalités de pilotage et de gouvernance du PIC à l'échelon régional et les choix contractualisés dans chaque région. Ce rapport se concentre plus particulièrement sur la question des transformations de l'offre de formation et des pratiques d'accompagnement et de formation pour répondre aux objectifs principaux du PIC.

Compte tenu de la méthodologie retenue et dans la mesure où les analyses produites ne sont pas exhaustives, les monographies ne permettent ni une comparaison entre les régions, ni un éclairage qualitatif complet.

Ce rapport s'appuie également sur certaines évaluations des expérimentations régionales ou programmes nationaux du PIC menées pour le compte du comité scientifique et arrivées à échéance (voir Annexe A.1.1) qui enrichissent le panorama des monographies régionales.

Enfin, nous mobilisons différentes sources de données afin d'éclairer l'effort du PIC et sa traduction. Les données financières sont issues du suivi du PIC assuré par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et des comptes administratifs des Régions, qui sont transmis à la Dares par la direction générale des collectivités locales (DGCL). Les données sur les entrées en formation sont issues de la base [Brest](#) (champ des stagiaires de la formation professionnelle) gérée par la Dares ainsi que des tableaux de pilotage du PIC et des données du « collecteur » (champ des programmes nationaux du PIC) transmis par la DGEFP. Les données sur les trajectoires professionnelles (accès à la formation et parcours de formation) mobilisent le dispositif ForCE (voir Annexe A.1.1).

Le développement de Tiers-lieux est également un outil mobilisé par certaines Régions pour faciliter l'accès à la formation des personnes situées en zones rurales ou isolées. Ces dispositifs peuvent proposer, sous diverses modalités, des lieux d'accueils du public avec l'intervention de plusieurs acteurs, institutionnels (SPIE) ou privés (organismes de formation, associations et entreprises), et l'accès à du matériel pédagogique. Dans le cadre du Pacte régional, la Région Occitanie a développé de tels lieux dans chacun des 13 départements pour son dispositif de formations à distance encadrées, « e-formation », à destination des stagiaires de formation de plusieurs secteurs (principalement tertiaire et logistique). Dans le même esprit, la Bretagne a lancé en 2021 un appel à projets « Tiers-lieux apprenants » afin d'accueillir les stagiaires à distance mais aussi de développer des ateliers de formation délocalisés pour les actions de formation financées par la Région. Cette initiative a été renforcée suite au lancement de « DEFFINOV Tiers-lieux », programme du plan de relance qui consacre 50 millions d'euros à des appels à projets régionaux conçus à partir d'un cadre national commun élaboré par le ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, Régions de France et l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires (ANCT). Les Régions Centre-Val de Loire, Bretagne et Occitanie sont les premières à avoir décliné l'AAP sur leur territoire. L'implantation des Tiers-lieux dans les zones rurales vise à combler le manque d'offre de formation, ce qui permet de toucher un public qui ne se serait probablement pas formé sans ce dispositif. Néanmoins, les effets restent limités lorsqu'il s'agit d'une simple mise à disposition d'outil ou de locaux pour suivre une formation à distance, comme l'illustre la baisse de la fréquentation des Tiers-lieux du dispositif e-formation en Occitanie après la crise sanitaire<sup>33</sup>.

### 1.3.2 Une politique de désintermédiation de la formation et une responsabilisation des organismes de formation dans le sourcing

La structuration de l'offre de formation par les outils du marché public ne suffit toutefois pas à assurer le remplissage des formations. En pratique, le circuit d'entrée classique en formation repose sur l'orientation par un prescripteur vers une action de formation adaptée aux besoins de la personne en recherche d'emploi et s'inscrivant dans un parcours d'insertion professionnelle pertinent ou bien sur la validation du projet de la personne si celui-ci est déjà abouti. Au cours des dernières années, on observe cependant une convergence des commanditaires publics vers une politique de désintermédiation de la formation qui s'écarte de la logique de prescription et s'accompagne d'une forme de responsabilisation des organismes de formation dans le sourcing, c'est-à-dire les pratiques de repérage et de mobilisation du public.

Afin d'ouvrir l'accès à la formation, la grande majorité des Régions ont levé l'obligation de prescription par un opérateur du SPE. L'objectif est de faciliter l'entrée en formation en limitant la dépendance des organismes de formation aux prescripteurs habituels, sans pour autant les écarter, mais aussi en ouvrant le champ de l'orientation à un spectre plus large d'acteurs. La charge du sourcing est ainsi reportée en partie sur les organismes de formation et devient une attente des nouveaux marchés publics structurant l'offre de formation. Parmi les régions ayant fait l'objet d'une monographie, c'est sans doute la Bretagne qui est allée le plus loin dans cette direction, et plus tôt, l'auto-prescription étant déjà évoquée dans le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) 2017-2022. Sa mise en œuvre se fait à partir de 2018, indépendamment du Pacte régional, dans le cadre du renouvellement des différents marchés de formation de la Région (voir Encadré I-5). De plus, la Région incite en parallèle les organismes de formation à des pratiques innovantes dans le sourcing via ses cahiers des charges. Dans le cadre du marché Impulsion déployé en ARA et en PACA par Pôle emploi, le repérage du public est un critère clé de notation des propositions visant à inciter les organismes de formation à prendre en charge et développer des actions de sourcing. En Pays de la Loire, la Région a ouvert la possibilité aux demandeurs d'emploi de se positionner directement sur une action de formation sans solliciter les acteurs du conseil en évolution professionnelle mais aussi développé un « réseau de valideurs élargi » à partir de fin 2020 afin d'ouvrir les possibilités d'orientation vers les actions de formation à d'autres acteurs que Pôle emploi (tels que les Conseils départementaux ou les structures d'insertion par l'activité économique pour certains dispositifs), y compris les organismes de formation.

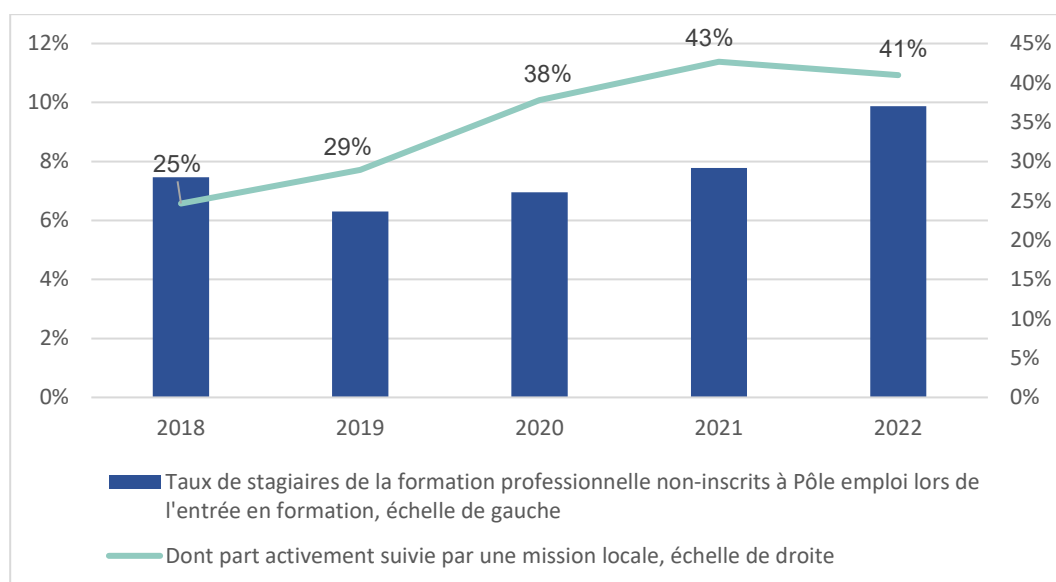
Si l'auto-prescription est promue dans la plupart des régions, l'ensemble des monographies régionales partage

---

<sup>33</sup> Le programme e-formation fait l'objet d'une évaluation retenue dans le cadre de l'Appel à projet « La formation des personnes en recherche d'emploi », voir Annexe A.1.1.

le constat de la centralité du service public de l'emploi dans le circuit d'entrée en formation. L'immense majorité des stagiaires de la formation professionnelle est d'ailleurs inscrite à Pôle emploi au moment de son entrée en formation. Lorsque ce n'est pas le cas, pour 7 à 10% des stagiaires selon les années (voir Graphique I-11), les personnes peuvent être suivies en mission locale, autre prescripteur traditionnel de la formation : c'est le cas en moyenne de 36% des personnes qui ne sont pas inscrites à Pôle emploi<sup>34</sup>. Ce nombre a connu une hausse importante sur la période.

*Graphique I-11 Evolution de la part des stagiaires entrant en formation professionnelle en recherche d'emploi et non-inscrits à Pôle emploi*



*Note : à partir du dispositif d'appariement ForCE, nous identifions les stagiaires de la formation professionnelle (base Brest) n'ayant pas d'épisode de demande d'emploi actif à Pôle emploi à l'entrée en formation (base FHS), nous regardons également la part de ces stagiaires ayant eu un contact significatif avec une mission locale dans les 5 mois qui précèdent l'entrée en formation (base i-milo).*

*Lecture : En 2022, 10% des stagiaires n'étaient pas inscrits à Pôle emploi à l'entrée en formation (échelle de gauche), dont 41% étaient suivis activement en mission locale (échelle de droite).*

*Champ : Stagiaires de la formation professionnelle (hors CPF autonomes), France entière.*

*Source : Dares, base Formation, chômage et emploi (ForCE), vague 12.*

En Bretagne, si les organismes de formation ont accueilli favorablement l'auto-prescription, leur offrant une solution aux difficultés de sourcing, les prescripteurs habituels demeurent les principales sources d'orientation sur les formations du Conseil régional et la plupart des organismes de formation interrogés estiment avoir une part toujours minoritaire de publics entrés sans l'intermédiation d'un prescripteur (entre 10 et 30%). Parallèlement, à l'échelle des territoires, on identifie progressivement une série de nouveaux acteurs qui jouent leur rôle dans l'orientation vers la formation. Cette situation est bien illustrée par l'évaluation de Prépa Projet en Bretagne<sup>35</sup>, qui montre, par exemple, le cas d'un territoire sur lequel 18% des prescriptions proviennent désormais des acteurs hors service public régional de l'orientation et de l'évolution professionnelle (SPRO-EP).

### I.3.3 Une politique d'information étendue de l'offre de formation

À l'occasion du PIC, les commanditaires de la formation ont investi dans une politique d'information massive auprès des acteurs du service public de l'emploi et d'autres acteurs susceptibles de jouer un rôle dans l'orientation des personnes en recherche d'emploi mais aussi auprès des publics cibles afin de favoriser le sourcing. En effet, l'information constitue un levier pertinent pour lever certains freins périphériques à l'entrée en formation, notamment ceux liés aux difficultés administratives ou à une méconnaissance des formations et aides disponibles, comme le suggèrent plusieurs études. Une des rares études menées auprès des personnes en

<sup>34</sup> Le suivi actif au sein des missions locales est défini comme un contact significatif dans les 5 mois précédents l'entrée en formation, pouvant prendre les formes suivantes: entretien individuel, visite, e-mail, téléphone, atelier, information collective, entretien partenaire.

<sup>35</sup> Crovella, É., Farvaque, N., Magnier, J., Marchat, Y., Messaoudi, D., Mokkedem, L., & Bergoend, L. (2022). « Évaluation qualitative du dispositif Prépa Projet mené par la Région Bretagne dans le cadre du PIC », rapport d'études n°43, Dares.



recherche d'emploi au moment de la crise financière aux États-Unis, a ainsi montré qu'une lettre les informant des aides financières disponibles et des possibilités de formation a accru leur entrée en formation de 40% (Barr et Turner, 2018)

Dans le cadre des Pactes, certains Conseils régionaux ont pu renforcer leurs équipes afin de faire de l'animation territoriale un levier pour la montée en charge de leur offre de formation et agir sur les enjeux de sourcing, comme en Bretagne ou en Grand Est<sup>36</sup>. Dans le cadre de son « plan de captation des publics », la Région Centre-Val de Loire a développé des actions de communication auprès des acteurs du SPRO-EP mais également d'autres acteurs pouvant être pertinents pour le sourcing, tels que les médiateurs de rue ou les associations de quartier, afin de les sensibiliser à l'orientation vers l'offre de formation. Cependant, il reste parfois difficile de mobiliser les acteurs dont l'emploi et la formation n'est pas une mission attitrée. La Normandie a par exemple tenté de structurer un « réseau de premier niveau » d'information sur l'offre régionale composé du tissu des acteurs de terrain (travailleurs sociaux, cellules emploi, secrétaires de mairies de petites communes, CCAS, régies de quartier etc.), mais fin 2022, peu d'actions concrètes avaient abouti.

Au-delà de l'information communiquée auprès des acteurs du SPE, certains Conseils régionaux se sont également impliqués directement dans la communication sur l'offre de formation auprès de la population. Les crédits du PIC ont pu favoriser le développement de nouveaux outils et nouvelles approches de communication, comme en Grand Est ou en Normandie, qui ont mobilisé les réseaux sociaux, développé des supports vidéo, ou encore des « escape game »<sup>37</sup>. Cet effort reste perçu comme essentiel même si certains outils de communication demeurent des outils principalement à destination des jeunes et n'effacent pas totalement les difficultés de sourcing rencontrées par les différents acteurs (voir partie I.5). Par ailleurs, si les acteurs du SPE demeurent centraux pour orienter et accompagner les personnes en recherche d'emploi vers la formation, le projet de formation émane souvent des individus eux-mêmes. D'après les données de l'enquête Post formation (voir Tableau I-6), 70% des stagiaires sortis en 2021 déclarent avoir été, eux-mêmes ou leur entourage, à l'initiative de la démarche de formation ; dans près de 20% des cas, c'est le conseiller (Pôle emploi, mission locale, Cap emploi...) qui a eu l'idée de la formation et dans 3% des cas, un professionnel d'un organisme de la formation. Communiquer apparaît de fait essentiel pour favoriser les entrées en formation.

**Tableau I-6 Personne ou organisme à l'initiative de la formation, selon les stagiaires sortis de formation en 2021**

Part des stagiaires déclarant que l'idée de la formation est à l'origine :	
Du stagiaire lui-même ou de son entourage	70%
Du conseiller (Pôle emploi, mission locale ou Cap emploi)	19%
D'un professionnel de l'organisme de formation	3%
Autre	5%
Non renseigné	3%

Champ : Stagiaires de la formation professionnelle (hors CPF autonomes), sortis de formation en 2021. France Entière

Source : Dares, Enquête Post-Formation, données 2021.

<sup>36</sup> En Bretagne, 13 chargés de développement du Conseil régional ont été mobilisés pour réaliser un travail de sensibilisation au fil de l'eau auprès des différents partenaires ; la Région Grand Est a renforcé l'animation territoriale déjà assurée avant le PIC par des développeurs territoriaux en créant 12 postes de développeurs de compétences déployés dans les Maisons de Région.

<sup>37</sup> En Grand Est, il s'agit par exemple de démarches de promotion sur les réseaux sociaux, de créations de vidéos accessibles en ligne visant à promouvoir les formations et métiers comme la série « 1 formation 1 emploi » sur un format humoristique, de conventions de partenariat pour relayer l'information sur l'offre de formation avec des acteurs tels que la fédération des bureaux de tabac, des auto-écoles, des clubs sportifs, des centres socio-culturels..., ou encore la création de trois « escape games » permettant de faire mieux connaître des métiers et secteurs d'activité (Sauléa-Pluricité. Évaluation du Plan d'Investissement dans les Compétences à l'échelle régionale. Lot 4 : Étude dans la région Grand Est, *rapport (juillet 2023)*, à paraître. En Normandie, une agence de l'Orientation et des Métiers créée en 2020 dans le cadre de la nouvelle stratégie régionale de formation a produit de nouveaux supports : plateforme internet "Destination métiers", bus itinérant affichant le numéro vert de la permanence "Parcours Métier" ou encore supports vidéo ou Escape Games (Sauléa-Pluricité. Évaluation du Plan d'Investissement dans les Compétences à l'échelle régionale. Lot 6 : Étude dans la région Normandie, *rapport (juillet 2023)*, à paraître.



#### *Encadré I-5 La levée de l'obligation de prescription par un opérateur du SPE en région Bretagne*

Evoquée dans le contenu du Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CRDFOP) 2017-2022, l'auto prescription est mise en œuvre à partir de 2018/2019 dans le cadre du renouvellement des différents marchés de formation de la Région, cette dernière inscrivant ce nouveau paradigme dans les cahiers des charges de sa gamme de formation préqualifiante (gamme PREPA, renouvelée en 2018) comme dans ceux de son offre de formation qualifiante (QUALIF Emploi programme, renouvelé en 2019).

Cette mesure nouvelle a constitué un changement majeur pour l'orientation des demandeurs d'emploi vers la formation professionnelle. Elle part du constat que l'obligation de prescription freinait l'entrée en formation en rendant les organismes de formation trop dépendants de prescripteurs, dont la capacité de captation des publics restait limitée (d'où la conception d'un public dit « invisible ») et qui pouvaient par ailleurs suivre leurs propres logiques de prescription (notamment en orientant davantage vers leurs propres dispositifs internes), pas toujours favorables à l'orientation vers l'offre de formation de la Région. L'objectif de cette mesure était donc de gagner en souplesse, et de responsabiliser davantage les organismes de formation dans la captation des publics, mais aussi de permettre à un spectre plus large d'acteurs (y compris hors des champs habituels de l'emploi et de la formation) de jouer un rôle dans l'orientation vers la formation des demandeurs d'emploi.

Le Conseil régional a également fait évoluer ses attentes vis-à-vis des organismes de formation, afin de les responsabiliser et de les amener à jouer un rôle actif dans la captation des demandeurs d'emploi. Cela s'est traduit par des évolutions des cahiers des charges de l'offre de formation du Conseil régional (lors de son renouvellement en 2018/2019, avec la création de la gamme PREPA et de QUALIF Emploi, qui avaient été relativement influencés par le PIC), exigeant désormais des organismes de formation qu'ils aient une démarche active et organisée sur leur territoire d'intervention afin d'aller vers les publics en recherche d'emploi. Plus précisément, les cahiers des charges formulent le souhait que les organismes de formation (OF) puissent proposer des innovations en matière de sourcing, par exemple en revisitant l'organisation classique de l'information collective, en proposant de nouveaux outils concourant à une meilleure attractivité des formations ou encore en veillant à la bonne information sur la gratuité et les droits à une aide financière.

Les nouveaux cahiers des charges mettaient également l'accent sur la mise en relation nécessaire des organismes de formation avec tout acteur pertinent et susceptible d'être en contact avec des personnes qui s'interrogent sur leur évolution professionnelle (IDEO, SIAE, Département, associations etc.). Il s'agissait de faire en sorte que ces OF puissent mener un travail pour repérer les nouveaux acteurs ou les lieux stratégiques sur leur territoire, accueillant du public et qui ne seraient peut-être pas les acteurs traditionnels de l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

*Source : Sauléa-Pluricité. Évaluation du Plan d'Investissement dans les Compétences à l'échelle régionale. Lot 2 : Étude dans la région Bretagne, rapport (juillet 2023), à paraître.*

## I.4 Lever les freins financiers à l'entrée en formation

### I.4.1 Des initiatives dans le cadre du PIC

Le coût que représente la formation, qu'il soit direct (comme les frais liés au transport ou à la garde d'enfants...) ou indirect (pertes de revenus car elle peut retarder le retour à l'emploi), constitue l'une des principales raisons invoquées par les personnes au chômage dont le projet de formation n'a pas débouché<sup>38</sup>. Lorsqu'ils entrent en formation, les demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'assurance chômage peuvent continuer à percevoir l'équivalent de leur allocation chômage (« aide au retour à l'emploi-formation ») puis bénéficier d'une indemnisation jusqu'à la fin de la formation s'ils n'ont pas suffisamment de droits pour couvrir la durée totale de la formation (« rémunération de fin de formation »). Les personnes non indemnisées peuvent quant à elles bénéficier, sous certaines conditions, de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle, dont les montants fixés par décret ont été revalorisés à partir de 2021 afin de réduire les freins financiers à l'entrée en formation (voir Encadré I-6).

Si cette revalorisation est intervenue assez tardivement au niveau national, certaines Régions ont décidé dès 2019 d'utiliser une partie des fonds des Pactes régionaux pour proposer des aides financières ou même augmenter les rémunérations des stagiaires ; les leviers actionnés sont toutefois très divers avec des incidences financières variables.

Rares sont les Régions ayant décidé une revalorisation massive et générale de la rémunération des stagiaires : c'est le cas de la Région Bourgogne-Franche-Comté, et parmi les régions ayant fait l'objet d'une monographie dans le cadre de l'évaluation du déploiement du PIC à l'échelle régionale, de la Bretagne et de la Normandie (voir Encadré I-7). En Bretagne, la revalorisation s'inscrit dès janvier 2019 dans le cadre d'une nouvelle aide financière au projet de formation qui varie entre 390 et 930 euros selon les conditions de ressources et est cumulable avec d'autres aides sociales telles que le RSA. En Bourgogne-Franche-Comté, la rémunération des stagiaires de la formation a été revalorisée en mai 2019 pour tous les stagiaires percevant une rémunération inférieure ou égale à 652 euros (selon les barèmes en vigueur à l'époque, définis par le décret de 2002). En Normandie, c'est un montant unique qui a été retenu dès janvier 2020, aligné sur le barème le plus avantageux (652 euros). Cette revalorisation a donc été plus importante pour les jeunes qui étaient les plus défavorisés par le barème fixé par le décret de 2022, et qui ont globalement des droits sociaux minorés<sup>39</sup>. Enfin, la Région Nouvelle-Aquitaine a revalorisé en janvier 2020 les barèmes de rémunération (de 652 à 850 euros) dans le cadre de deux Habilitations de Service Public (HSP 1er niveau de qualification et HSP Socle de compétences<sup>40</sup>).

Afin de favoriser l'entrée en formation, la Région Bourgogne-Franche-Comté a également introduit, à partir de septembre 2019, une prime forfaitaire à la formation d'un montant de 200 euros, avec pour objectif de couvrir les frais engagés à l'occasion de l'entrée en formation et de pallier l'écart temporel pouvant exister entre l'arrêt des allocations précédentes et le début du versement de l'allocation au titre de la formation. Plus récemment, dans le cadre de la révision du Pacte en 2022, la Normandie a autorisé le versement d'une avance forfaitaire de 200 euros à l'entrée en formation (récupérable sur les rémunérations versées au cours de la formation) afin de permettre aux stagiaires de financer les premiers jours de formations. La Région Centre-Val de Loire a également mis en place une prime forfaitaire de 500 euros à l'entrée en formation pour les nouveaux stagiaires rémunérés par la Région (entre février 2022 et décembre 2023).

Le versement des rémunérations de formation n'est pas automatique, il suppose des démarches administratives qui peuvent prendre du temps de sorte que tous les stagiaires ne sont pas indemnisés à l'entrée en formation.

<sup>38</sup> Aude J, Pommier P. (2013), « [Les défis des demandeurs d'emploi face à la formation professionnelle : accéder aux formations et s'insérer](#) », Insee références Formation et Emploi, Insee.

<sup>39</sup> Lima L. (2012), « Politiques d'insertion et citoyenneté sociale des jeunes » Valérie Becquet éd., Politiques de jeunesse : le grand malentendu. Champ social, 2012, pp. 126-137.

<sup>40</sup> L'Habilitation de Service Public (HSP) est une procédure spécifique différente des marchés publics ; introduite par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014, elle permet l'habilitation par les Régions d'organismes chargés d'actions d'insertion et de formation professionnelle afin de proposer des prestations liées à l'accompagnement des personnes les plus en difficultés. Les HSP « 1<sup>er</sup> niveau de qualification » et « Socle de compétences » financées par la Région Nouvelle-Aquitaine bénéficient de l'appui du Pacte régional.

Au-delà de la revalorisation des barèmes, le décret de 2021 vise aussi à simplifier les modalités de rémunérations en réduisant les délais d'attente. D'après les données de l'enquête Post formation réalisée auprès des sortants en 2021 (voir Tableau I-7), la grande majorité des stagiaires considèrent que les démarches administratives sont simples (79%) et rapides (71%), mais ils sont 50% à déclarer qu'il s'est écoulé plus d'un mois avant de toucher une rémunération (40% entre 1 et 2 mois et 10% plus de 2 mois).

*Tableau I-7 Perception des stagiaires sortis de formation en 2021 sur les démarches administratives relatives au versement de la rémunération de formation*

Part des stagiaires déclarant les démarches administratives pour toucher la rémunération de formations :		Part des stagiaires déclarant avoir touché la rémunération de formation :	
<b>Simple</b>		En moins d'une semaine	6%
Oui	79%	Entre 1 semaine et 1 mois	44%
Non	20%	Entre 1 et 2 mois	40%
Non renseignée	1%	En plus de 2 mois	10%
<b>Rapides</b>		Non renseignée	1%
Oui	71%		
Non	25%		
Non renseignée	4%		

*Note : Le délai est à compter du premier jour de la formation*

*Champ : Stagiaires ayant suivi la formation (hors CPF autonomes), sortis de formation en 2021 et ayant touché une rémunération.*

*France Entière*

*Source : Dares, Enquête Post Formation, données 2021*

À la place d'une revalorisation systématique, la plupart des Régions ont préféré mettre en œuvre des aides ciblées sur les formations menant aux métiers en tension ou des secteurs prioritaires, afin d'en améliorer l'attractivité (voir Chapitre II). En Pays de la Loire, une rémunération majorée a été mise en place dès 2020, modulée en fonction de l'âge et du statut familial, dans le cadre des formations VISA Métiers conduisant à des métiers en tension. La mesure a été élargie en 2021 aux secteurs de l'agriculture, du tourisme et du numérique et aux stagiaires du dispositif PREPA Rebond-dispositif intégré. En Grand Est, la révision du Pacte régional dans le cadre du plan de réduction des tensions a conduit à la mise en œuvre de nouvelles aides financières (Primes à l'entrée et Pass mobilité) ciblées sur les 10 secteurs en tension définis dans l'avenant du Pacte. La Nouvelle-Aquitaine a également mis en place de nouvelles mesures dans le prolongement du Pacte régional et du plan de réduction des tensions en 2022, principalement une prime à l'entrée en formation (1 000 euros) pour les demandeurs d'emploi de longue durée inscrits dans une formation régionale qualifiante et longue. D'autres Régions expérimentent de nouvelles aides, également ciblées vers des secteurs particuliers. En Auvergne-Rhône-Alpes, la direction régionale de Pôle emploi a lancé une expérimentation (imaginée sur le modèle d'un projet similaire testé en Nouvelle-Aquitaine) consistant à majorer l'aide financière pour les formations dans les domaines d'excellence (DomEx) connaissant des difficultés de sourcing. L'Occitanie mobilise le financement du Pacte pour expérimenter depuis 2022 un revenu écologique jeune (aide individuelle cumulable avec la rémunération des stagiaires ou d'autres aides) visant à attirer les jeunes vers les métiers de la transition écologique.

Enfin les crédits du PIC ont été affectés à de nombreuses aides plus ponctuelles et subsidiaires pour lever les freins individuels à l'entrée en formation liés notamment à la mobilité ou à la garde d'enfants. Par exemple, la Région Normandie a mis en place différentes aides financières couvrant des catégories et des coûts spécifiques mais de montants plutôt modestes (voir Encadré I-7). La Martinique possède un dispositif d'aide à la mobilité pour suivre des formations en métropole et la Région Centre-Val de Loire propose depuis 2020 une prise en charge financière du permis de conduire pour les jeunes.

## Encadré I-6 – La rémunération des stagiaires de la formation professionnelle

La rémunération des stagiaires de la formation professionnelle est assurée par les Conseils régionaux, Pôle emploi (pour son propre compte, celui de l'Unédic ou celui de l'État) ou l'État, en fonction de la situation de la personne en recherche d'emploi lors de son entrée en formation (demandeur d'emploi ou non, indemnisé ou non) et selon les modalités de prise en charge des coûts pédagogiques de la formation.

Demandeurs d'emploi indemnisés (par le régime d'assurance ou le régime de solidarité) : pendant leur stage de formation, ils bénéficient d'une indemnisation versée par Pôle emploi qui correspond à leur indemnité de chômage (Allocation de Retour à l'Emploi, ARE) : l'AREF (formation) est versée si les droits ARE couvrent la totalité de la durée de la formation. Si ce n'est pas le cas, la rémunération de fin de formation (RFF) peut prendre le relais, dans certains cas, pour les qualifications vers des métiers en tension ou des formations non-qualifiantes vers des métiers porteurs visés dans le plan de relance. Sinon, à terme de leur indemnisation, les demandeurs d'emploi peuvent, sous conditions, bénéficier d'une allocation de solidarité spécifique (ASS). Les salariés licenciés pour motif économique peuvent, pour leur part, bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) s'ils appartenaient à des entreprises de moins de 1 000 salariés ou en redressement/liquidation judiciaire. Ils perçoivent alors, y compris lorsqu'ils suivent une formation, l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP), dont le montant et la durée dépendent de l'ancienneté acquise dans l'entreprise..

Demandeurs d'emploi non indemnisés rémunérés par Pôle emploi : les stagiaires suivant une formation agréée par Pôle emploi relèvent du Régime de Rémunération des stagiaires de Pôle emploi et perçoivent la Rémunération des formations de Pôle emploi (RFPE).

Personnes en recherche d'emploi (non indemnisées) rémunérées par les Conseils régionaux ou l'État : les stagiaires suivant un parcours de formation (intégrant les stages en entreprise) agréé par la Région ou par l'État et ouvrant droit à rémunération, relèvent du Régime Public de Rémunération des stagiaires et perçoivent la Rémunération Publique des Stagiaires (RPS).

Si le stagiaire n'est pas rémunéré par l'État, ni par la Région, ni par Pôle emploi, il peut bénéficier tout de même de la prise en charge de la protection sociale au titre des accidents du travail par l'État ou la Région.

Dans le cadre du plan de relance, une **revalorisation de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle** a été effectuée (décrets n°2021-521 et n° 2021-522 du 29 avril 2021, après près de 20 ans de stagnation (le décret précédent datant de 2002). Une simplification des modalités de rémunération a également été introduite afin de réduire les délais d'attente. La revalorisation des barèmes s'applique à compter du 1<sup>er</sup> mai 2021 et concerne les rémunérations (la RFPE et la RPS), elle vise donc les personnes en recherche d'emploi (demandeurs d'emploi ou non) qui ne sont pas indemnisées par Pôle emploi (dont jeunes, chômeurs de longue durée, bénéficiaires de minima sociaux...). Hors critères d'accès spécifiques, le barème est le suivant<sup>41</sup> :

- 200 euros net mensuel pour les jeunes de 16 à 18 ans (contre 130 euros auparavant) ;
- 500 euros net pour les jeunes de 18 à 25 ans révolus (contre 339 euros auparavant) ;
- 685 euros net pour les adultes de plus de 25 ans (contre 401 euros ou 652€ selon les cas auparavant).

La rémunération est en outre élargie aux jeunes de moins de 30 ans bénéficiaires des actions réalisées dans le cadre des appels à projet nationaux « Prépa apprentissage », « 100% inclusion », « Intégration professionnelle des réfugiés » ainsi que du dispositif « Prépa compétences »<sup>42</sup>.

Une revalorisation annuelle pour tenir compte de l'évolution moyenne des prix à la consommation est introduite à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 (décret n°2022-477 du 4 avril 2022), et applicable de manière anticipée à hauteur de 4% dès le 1<sup>er</sup> juillet 2022 (dispositions relatives au pouvoir d'achat de la loi de finances rectificative du 16 août 2022).

<sup>41</sup> Avant la revalorisation annuelle évoquée infra.

<sup>42</sup> Cf. Arrêté du 31 mai 2021 fixant la liste des stages ouvrant le bénéfice de l'affiliation à un régime de sécurité sociale et à une rémunération aux jeunes de moins de trente ans au titre de l'article 270 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021.

## Encadré I-7 La revalorisation des rémunérations des stagiaires dans le cadre des Pactes, l'exemple de 3 Régions

### Bretagne

À l'occasion du Pacte, la Bretagne a mis en œuvre une nouvelle « aide au projet de formation » qui a abouti à une revalorisation de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle. Accessible à tout stagiaire suivant une formation de plus de 70 heures dans le cadre de l'offre de formation régionale (notamment Prépa Avenir, Prépa Projet, Prépa Clés et QUALIF Emploi). Calculée sur la base du quotient familial, l'aide financière varie de 390 € à 930 € par mois selon la durée de formation et inclut des indemnités forfaitaires de transport, d'hébergement et de restauration, variables selon l'éloignement du lieu de formation.

L'aide est cumulable avec d'autres aides sociales, telles que le Revenu de Solidarité Active, l'Allocation adulte handicapé ou la pension d'invalidité – ce qui n'était pas possible auparavant.

Le logiciel de gestion a été modifié et la procédure de demande simplifiée afin d'accélérer l'activation de l'aide.

Par ailleurs, la nouvelle aide n'est plus conditionnée à une présence continue en formation mais est adossée au projet. La monographie régionale souligne que le changement a généré beaucoup de débat au démarrage, notamment avec les organismes de formation pour qui la rémunération n'est plus un levier permettant de réduire l'absentéisme, mais semble avoir été avec le temps bien accepté.

*Source : Sauléa-Pluricité. Évaluation du Plan d'Investissement dans les Compétences à l'échelle régionale. Lot 2 : Étude dans la région Bretagne, rapport (juillet 2023), à paraître.*

### Bourgogne-Franche-Comté

La rémunération des stagiaires de la formation a été revalorisée dans le cadre du Pacte régional à partir de mai 2019 pour tous les stagiaires percevant une rémunération inférieure ou égale à 652 euros / mois selon les barèmes en vigueur définis par le décret de 2002 et pour les détenus intramuros. La rémunération mensuelle moyenne est augmentée de 211 à 349 euros/mois et va jusqu'à 910 euros pour les personnes en situation de handicap.

Parallèlement, les indemnités transport et hébergement (auxquelles les stagiaires peuvent également prétendre dans le cadre du code du travail et dont les montants sont fixés par le décret de 1989) ont été bonifiées par la Région à partir de mai 2019 pour tous les stagiaires justifiant d'une distance domicile/lieu de stage de plus de 15 km (hors stagiaires indemnisés par Pôle Emploi entrés sur une formation du Conseil régional). Cette aide a été triplée par rapport aux montants fixés par décret en 1989. Elle concerne uniquement les publics bénéficiant du statut de stagiaire de la formation professionnelle rémunéré par la Région.

Enfin, un complément de rémunération sous forme d'une aide forfaitaire de 200 euros à l'entrée en formation a été mis en place à partir de septembre 2019 (pour les dispositifs du service public régional de formation et ceux mis en œuvre dans le cadre du Pacte régional) afin de limiter les ruptures constatées lors des premières semaines de formation et liées au délai de mise en place de la rémunération (décalage de versement de 4 à 6 semaines).

Ces mesures ont fait l'objet d'une étude financée par le Conseil régional<sup>43</sup> afin d'apprécier les effets sur l'attractivité des formations et la sécurisation des parcours. À partir d'une enquête réalisée par questionnaire auprès des stagiaires de la formation, l'étude a mis en évidence que les aides financières rassurent et motivent les stagiaires. Les aides constituent une source de motivation plus importante pour les mineurs ou les primo-demandeurs de plus de 18 ans (les publics jeunes ont connu une plus forte revalorisation de leur rémunération que les autres publics), ou encore les stagiaires sans niveau de qualification ou de niveau collège. Les stagiaires interrogés indiquent par ailleurs que les modalités de rémunération leur permettent de suivre la formation dans de bonnes conditions et d'éviter les abandons. L'aide complémentaire de 200 euros a permis de couvrir les premières dépenses chez la majorité des répondants (transports, dépenses courantes et achat d'équipement, tenue ou matériel pour la formation).

*Source : Geste et Itinere Conseil, évaluation qualitative du projet « Bloc de compétences et intégration transversale des enjeux numériques et énergétiques » mis en œuvre dans le secteur BTP en Région Bourgogne-Franche-Comté, rapport (2022), à paraître.*

### Normandie

Alors que le barème en vigueur depuis 2002 prévoyait plusieurs niveaux de rémunération en fonction des caractéristiques sociodémographiques du public, la Région Normandie a retenu dès janvier 2020 un montant unique aligné sur le barème le plus avantageux : tous les stagiaires rémunérés bénéficient d'une indemnisation mensuelle de

<sup>43</sup> Itinere Conseil, Évaluation des nouvelles mesures « d'aides régionales – compléments de rémunération des stagiaires », mai 2021. Voir [synthese-bfc-evaluation-aides-regionales.pdf](https://synthese-bfc-evaluation-aides-regionales.pdf) ([itinere-conseil.com](https://itinere-conseil.com))

652 euros (avec quelques ajustements pour les personnes en situation de handicap). Par ailleurs, la procédure de demande a été simplifiée (allègement du dossier et optimisation du temps de traitement de chaque dossier par le service régional). Une évaluation est en cours sur les effets de ces changements sur l'attractivité des formations.

Les règles de rémunération ont également été ajustées pour lutter contre l'absentéisme : le décompte se fait à l'heure (un stagiaire absent sans justificatif une heure est décompté d'une heure de rémunération), alors qu'auparavant le système de gestion retranchait de la rémunération le samedi et le dimanche pour tout stagiaire absent soit le vendredi après-midi soit le lundi matin, ce qui incitait le stagiaire à ne pas venir de la semaine compte tenu de l'écart de perte.

Dans le cadre de la révision du Pacte, la Région a également mis en place en septembre 2022 de nouvelles mesures visant à sécuriser l'entrée en formation des stagiaires : le versement d'un acompte à la rémunération récupérable dès le démarrage du parcours (200€) ; une prime incitative de 100€ à l'entrée en formation sur les formations courtes non éligibles à la rémunération ; aides à la mobilité ; aide au financement du permis de conduire et aide à l'acquisition d'un équipement professionnel.

*Source : Sauléa-Pluricité. Évaluation du Plan d'Investissement dans les Compétences à l'échelle régionale. Lot 6 : Étude dans la région Normandie, rapport (juillet 2023), à paraître.*

#### I.4.2 Quels effets sur l'entrée en formation ?

Si des démarches d'évaluation sont en cours dans différentes régions, nous manquons encore de recul à ce jour pour en apprécier les effets. On aimerait savoir si les mesures prises permettent effectivement de réduire les freins à l'entrée en formation, ou pouvoir déterminer quel serait le niveau de rémunération optimal. Mais mesurer l'effet des incitations financières sur l'accès à la formation ou le maintien en formation est difficile : il ne suffit pas de comparer les taux d'accès à la formation des personnes en recherche d'emploi selon leur éligibilité aux aides disponibles, car toutes n'ont pas les mêmes caractéristiques individuelles ou motivations qui peuvent également influencer sur les parcours de formation, ou n'ont pas forcément les mêmes projets de formation et accès à la même offre de formation. Il ne suffit pas non plus de d'observer la progression des entrées en formation avant et après la mise en œuvre de ces aides, car le contexte a également évolué. Comment déterminer ce qui est lié à la conjoncture économique ? Aux autres mesures mises en œuvre dans le cadre du PIC et des Pactes mais aussi plus généralement aux réformes de la formation professionnelle ?

L'évaluation de la revalorisation des barèmes nationaux intervenue en 2021 pose plusieurs défis méthodologiques en raison de la concomitance de multiples réformes mises en place et car elle s'applique à l'ensemble des stagiaires. En revanche, le fait que certaines Régions aient revalorisé les rémunérations des stagiaires de la formation professionnelle avant 2021 fournit un cadre semblable à une expérimentation pour l'évaluation : on peut comparer l'évolution des trajectoires des stagiaires dans les régions, selon la revalorisation des rémunérations mise en œuvre.

Une étude en cours réalisée dans le cadre de l'évaluation du PIC<sup>44</sup> (voir Encadré I-8) propose ainsi d'évaluer l'effet des réformes mises en œuvre en Bourgogne-Franche-Comté et en Normandie<sup>45</sup> sur les entrées en formation des demandeurs d'emploi. L'évaluation est réalisée sur le champ des formations commanditées par les Conseils régionaux<sup>46</sup> susceptibles de faire l'objet d'une revalorisation des rémunérations dans le cadre des Pactes régionaux. Les résultats préliminaires indiquent un effet important de la réforme sur l'entrée en formation dans les deux régions citées au préalable sans pour autant diminuer la durée moyenne des formations. Les réformes agissent donc essentiellement sur la « marge extensive » (volume de formations) plutôt que la « marge intensive » (intensité des formations). Selon les estimations (voir Graphique I-12), l'augmentation de la rémunération aurait généré près de 8 entrées en formation supplémentaires pour 10 000 demandeurs d'emploi, soit une augmentation de 29% par rapport au nombre moyen d'entrées en formation observé avant les réformes. Cette augmentation est principalement due à des entrées en formation préparatoire

<sup>44</sup> Tochev T. (2023), « Barrières financières et aides à la formation pour les demandeurs d'emploi », mimeo. Cette étude bénéficie d'un financement Dares dans le cadre d'un post doctorat Chaire Travail PSE.

<sup>45</sup> La Région Bretagne n'est pas incluse dans la mesure où les règles sur le versement de l'aide au projet de formation ont évolué et qu'elles n'exigent plus la présence du stagiaire. La Région Nouvelle-Aquitaine est également exclue dans la mesure où la revalorisation ne concerne que le périmètre des 2 habilitations de Service Public.

<sup>46</sup> Les données ne permettent pas d'identifier l'ensemble des formations financées par les Régions. L'évaluation porte sur les formations commanditées par les Conseils régionaux, hors délégations à Pôle emploi. Les formations visant une adaptation au poste (AFPR, POEI) et de perfectionnement sont exclues du champ d'analyse (elles représentent près de 8% des entrées entre 2017 et 2021).



(près de 5 entrées supplémentaires pour 10 000 demandeurs d'emploi, soit +65%) et en formation certifiante (près de 3 entrées supplémentaires pour 10 000 demandeurs d'emploi, soit +14%), la réforme ayant eu peu d'effets sur les entrées en formation professionnalisante. En revanche, la réforme semble ne pas avoir affecté le nombre d'heures de formation (voir Graphique I-12). L'effet positif observé sur les entrées en formation préparatoires et certifiantes suggère que la réforme a pu permettre à des personnes en recherche d'emploi à la fois de s'engager dans une dynamique de formation professionnelle et dans un parcours visant l'acquisition de compétences, les formations certifiantes étant en général plus longues (et donc plus coûteuses en termes de salaire manqué). Par ailleurs, l'étude montre également que la réforme a augmenté le taux de transition entre les formations préparatoires et les formations certifiantes de 0.36 pour 10 000 demandeurs d'emploi (+40%), alors que celui entre les formations préparatoires et les formations professionnalisantes reste stable.

Dans un deuxième temps, l'étude propose d'évaluer les effets sur l'assiduité des stagiaires. L'évaluation n'est possible que sur la période précédant le début de la crise sanitaire qui a conduit à l'interruption ou au basculement à distance des formations, et pour les formations réalisées par l'Afpa dont les données qui renseignent sur les heures d'absence (contrairement à la base Brest). Les premiers résultats (voir Graphique I-13) indiquent que la revalorisation des rémunérations augmenterait l'absentéisme, mais l'effet serait presque entièrement compensé par l'introduction d'une prime forfaitaire visant à pallier l'attente avant le versement de la rémunération. L'effet de la revalorisation du montant mensuel de rémunération apparaît dans la colonne gauche du Graphique I-13. Elle est obtenue en comparant la Normandie qui a revalorisé la rémunération avec les régions pour lesquelles le barème est resté inchangé. En moyenne, la Normandie enregistre environ 5,2 heures d'absence en plus par formation (+19%) à la suite de la revalorisation de la rémunération. L'effet de la prime forfaitaire de formation apparaît dans la colonne droite du graphique et provient de la comparaison entre la Région Bourgogne-Franche-Comté, qui a introduit cette prime en complément à la revalorisation des rémunérations, et la Normandie, qui a uniquement revalorisé les rémunérations. L'introduction en plus de la prime a diminué les heures d'absence par formation de 9,6 heures (-35%), ce qui compense l'effet de la revalorisation et même améliore l'assiduité par rapport aux Régions qui n'ont pas revalorisé la subvention. Comment interpréter ce résultat ? Il est possible que la revalorisation de la rémunération ait un effet incitatif sur une population plus éloignée pour laquelle les contraintes financières sont plus prégnantes – elle constitue alors un levier pertinent pour lever les freins financiers à l'entrée en formation, mais le temps de versement de la rémunération ne permet pas aux stagiaires d'assumer les coûts de l'entrée en formation. La prime forfaitaire, en apportant un revenu compensatoire lors du moment critique de début de formation, permettrait aux stagiaires de suivre pleinement la formation.

#### *Encadré I-8 Une évaluation de la revalorisation des rémunérations des stagiaires de la formation professionnelle*

L'enjeu pour évaluer l'effet propre à un dispositif de politique publique est de déterminer quelle aurait été la situation des bénéficiaires s'ils n'avaient pas bénéficié de la politique, « le contrefactuel », une situation qui est par nature non observable. La méthode de « double différence » est une méthode quantitative quasi-expérimentale permettant d'évaluer l'impact d'une politique qui affecte seulement une partie de la population ou d'un territoire. L'effet de la politique est alors estimé en comparant deux groupes, bénéficiaires et non bénéficiaires, avant et après la mise en œuvre de la politique.

**L'évaluation de la revalorisation des rémunérations sur les entrées en formation repose sur la méthode dite de « triple différences »**, une méthodologie semblable à la « double différence » qui exploite non pas deux mais trois sources de comparaisons :

- le territoire : seules certaines régions ont revalorisé les rémunérations des stagiaires dans le cadre de leur Pacte régional ;
- le temps : les revalorisations sont intervenues sur la même période, avant la mise en œuvre de la réforme nationale en 2021 ;
- le public cible : les revalorisations mises en œuvre concernent les personnes non indemnisées au titre de l'assurance chômage, éligibles à la rémunération de formation, et sont telles que l'augmentation de la rémunération diffère selon l'âge et les caractéristiques démographiques de l'individu. Elle a été la plus forte pour les demandeurs d'emploi non éligibles aux allocations chômage âgés de moins de 25 ans. En moyenne la hausse mensuelle de la rémunération potentielle est de 300 euros.

La méthode de triple différence estime donc la différence entre les résultats des groupes de demandeurs d'emploi en fonction de l'augmentation de la rémunération potentielle, dans les régions qui ont mis en œuvre la réforme vs. celles qui ne l'ont pas fait, avant vs. après la réforme.

L'évaluation mobilise le dispositif ForCE qui fournit des données administratives sur les demandeurs d'emploi au cours de leur période de chômage, et sur les stages de la formation professionnelle (voir Annexe A.1.2.1). L'étude est menée sur la population des demandeurs d'emploi âgés de 16 à 60 ans (France métropolitaine), sur la période de mai 2017 à mai 2021, date à laquelle le nouveau barème de rémunération est entré en vigueur au niveau national. Seules les formations commanditées par les Conseils régionaux (hors adaptation de poste) sont prises en compte, ayant fait l'objet ou non d'une revalorisation des rémunérations dans le cadre des Pactes. Dans la mesure où les règles qui conditionnent la rémunération à la présence du stagiaire ont évolué en Bretagne, cette région est exclue de l'analyse. La région Nouvelle-Aquitaine est également exclue, car la revalorisation y concerne un nombre restreint de formations (non identifiables dans les données disponibles). L'évaluation porte donc sur la comparaison des régions Bourgogne-Franche-Comté et Normandie aux autres régions de France métropolitaine (hors Bretagne et Nouvelle-Aquitaine).

L'effet de la réforme est évalué au montant moyen de la revalorisation appliquée à chaque groupe de demandeurs d'emploi. L'évaluation repose sur le principe « Intention-to-treat » : l'effet global est estimé sur le groupe de demandeurs d'emploi n'ayant aucun droit à l'assurance chômage éligibles à la revalorisation de la rémunération mais en pratique, tous n'ont pas réellement bénéficié de la rémunération de formation car celle-ci ne s'applique qu'à ceux réellement entrés en formation.

Les résultats sont à interpréter avec prudence : l'analyse de la dynamique des effets suggèrent l'existence de tendances préalables à la mise en œuvre de la revalorisation des rémunérations en BFC et Normandie – les mesures prises s'inscrivent dans un contexte plus général de réforme de la formation professionnelle poursuivant des objectifs communs : améliorer l'accès à la formation des plus éloignés en développant une logique « préparatoire » favorisant les parcours de formation qualifiant. Il est possible que les estimations captent également une partie des effets d'autres mesures, ou de politiques d'atténuation des conséquences de la crise sanitaire sur la population des jeunes notamment, différentes dans les deux Régions analysées.

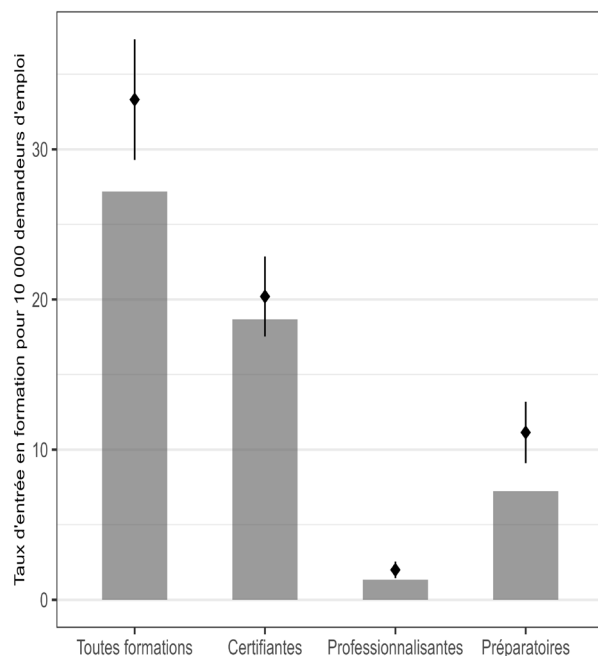
**L'évaluation de la revalorisation des rémunérations sur l'assiduité des stagiaires en formation repose sur la même méthode de « triple différences ».** Pour identifier l'effet de la seule revalorisation des rémunérations on compare les différences d'assiduité des stagiaires entre les régions qui n'ont pas revalorisé les rémunérations (hors Bretagne et Nouvelle-Aquitaine) et la Normandie où les rémunérations ont été revalorisées sans mise en place de prime forfaitaire à l'entrée en formation. Dans un deuxième temps la comparaison des différences d'assiduité entre les stagiaires en Normandie et en Bourgogne-Franche-Comté, qui a en plus introduit la prime forfaitaire de formation contrairement à la Normandie, permet d'estimer l'effet additionnel de la prime forfaitaire.

La mesure de l'assiduité des stagiaires de la formation professionnelle repose sur les données issues du suivi opérationnel de l'Afpa, qui permettent de suivre l'ensemble des stagiaires entrés en formation Afpa entre janvier 2017 et mars 2020, et fournissent des informations sur le nombre total d'heures d'absence, contrairement aux données ForCE. En revanche, ces données ne contiennent pas d'informations sur les caractéristiques sociodémographiques des stagiaires, ni sur le type de formation suivie. En outre, les règles de validation des heures de formation ont été modifiées au début de la période de crise sanitaire, rendant les données du premier trimestre 2020 non-comparables aux périodes précédentes.

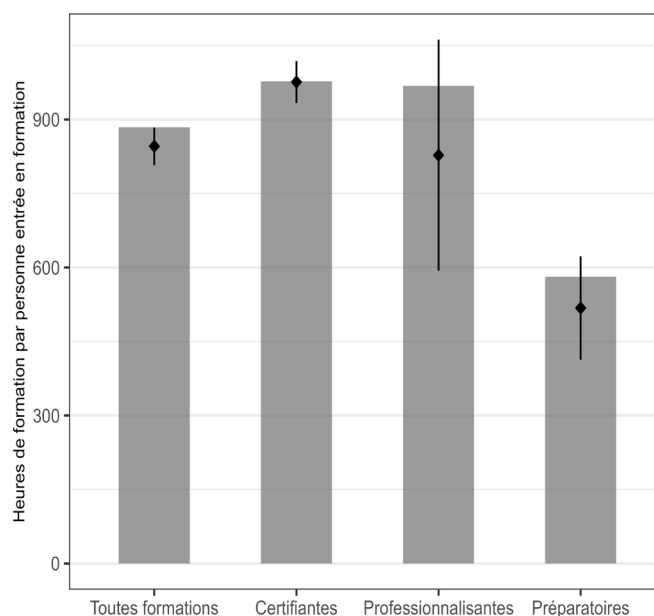


*Graphique I-12 Effet de la revalorisation des rémunérations des stagiaires en Normandie et Bourgogne-Franche-Comté sur le nombre d'entrées (panel a) et les heures souscrites par demandeur d'emploi entré en formation (commanditées par les Conseils régionaux) (panel b)*

(a) Nombre d'entrées en formation pour 10 000 demandeurs d'emploi



(b) Heures de formation par demandeur d'emploi entré en formation

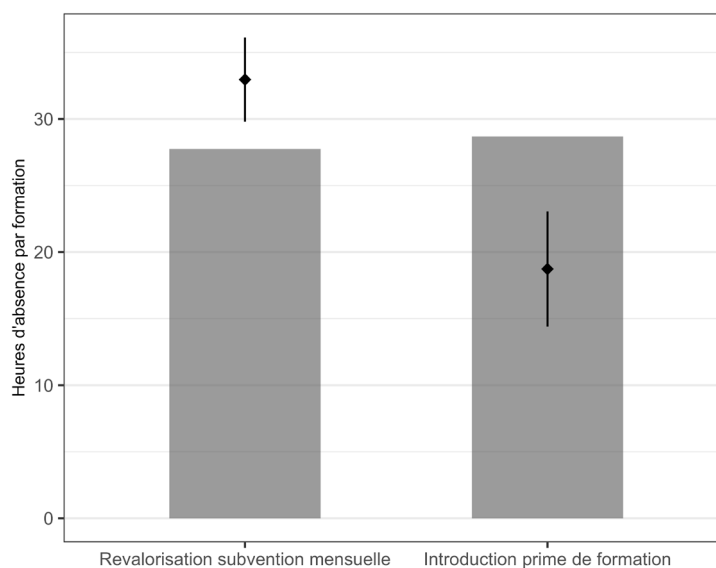


*Note : ces graphiques montrent l'effet de la revalorisation de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle en Bourgogne-Franche-Comté et en Normandie, d'une part sur le taux d'entrée en formation commanditée par les Conseils régionaux, graphique (a), et d'autre part sur le nombre d'heures de formation suivies par stagiaire entré en formation, graphique (b). Les barres représentent la moyenne du taux d'entrée en formation (a) et la moyenne des heures de formation par stagiaire (b) dans ces deux régions avant la réforme, alors que les points indiquent l'effet estimé de la revalorisation (les lignes verticales indiquent l'intervalle de confiance de l'effet estimé). Par exemple, la première colonne du graphique (a) indique qu'en moyenne, en BFC et en Normandie, environ 27 demandeurs d'emploi sur 10 000 sont entrés dans au moins une formation commanditée par le Conseil régional ; l'effet estimé de la revalorisation est d'environ + 8 entrées pour 10 000 demandeurs d'emploi.*

*Champ : demandeurs d'emploi ayant un épisode de demande d'emploi en cours sur un mois entre mai 2017 et avril 2021; stagiaires de la formation professionnelle, formations commanditées par les Conseils régionaux (hors adaptation au poste).*

*Source : Dares, Force vague 10*

*Graphique I-13 Effet de la revalorisation des rémunérations des stagiaires en Normandie et BFC sur le nombre moyen d'heures d'absence des jeunes demandeurs d'emploi*



*Note : ce graphique montre l'effet des deux différentes composantes de la revalorisation de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle. La première estimation provient d'une comparaison entre la Normandie, qui a exclusivement revalorisé le montant mensuel, avec les régions qui n'ont pas mis en place de revalorisation. La deuxième estimation provient d'une comparaison entre la Bourgogne-Franche-Comté, qui a revalorisé le montant mensuel et a introduit une prime forfaitaire de formation, avec la région Normandie. La hauteur des colonnes indique la moyenne des heures d'absences avant la revalorisation dans la région Normandie (à gauche) et la région Bourgogne-Franche-Comté (à droite). Les points indiquent l'effet estimé, et les barres verticales l'intervalle de confiance. Par exemple, dans la partie gauche nous pouvons lire que la revalorisation que la revalorisation du montant mensuel a augmenté le nombre d'heures d'absences par formation d'environ 5 heures, à partir d'une moyenne de 27 heures par formation.*

*Champ : demandeurs d'emploi de 16 et 60 ans entrés en formation à l'Afpa*

*Source : Dares, Force vague 12 ; Registre des absences de l'Afpa (2017-2020)*

## I.5 Des difficultés à saturer les places de formation

Différents leviers ont été mobilisés par les commanditaires publics pour accroître l'offre de formation et faciliter l'entrée en formation. Si la hausse des entrées en formation s'observe sur la période de déploiement du PIC, à des degrés divers selon les régions, des freins subsistent cependant et ont pu être soulignés dans les monographies régionales.

### I.5.1 Des effets de concurrence entre des dispositifs aux objectifs et ciblage proches

L'investissement financier que représente le PIC a permis le renforcement et la mise en œuvre de multiples dispositifs : dans le cadre des Pactes, les Régions ont non seulement augmenté le nombre de places dans des actions déjà existantes, répondant à une logique d'abondement, mais aussi mis en œuvre de nouvelles actions dans une logique expérimentale ; parallèlement, les programmes nationaux se sont déployés, et de multiples projets expérimentaux ont vu le jour via les appels à projets. Mais pour de nombreuses actions, les entrées réalisées restent en deçà des objectifs visés<sup>47</sup> et les organismes de formation rencontrent des difficultés à saturer les places de formation. Face au choc d'offre de dispositifs sur les territoires, dans un cadre qui généralement a été peu coordonné, la concurrence entre dispositifs est très régulièrement invoquée pour expliquer les difficultés de sourcing rencontrées par les acteurs du champ de l'orientation et de la formation. Ce constat semble partagé par l'ensemble des évaluations qualitatives menées dans le cadre de l'évaluation du PIC<sup>48</sup>. Le risque de concurrence est d'autant plus important que les dispositifs présents sur les territoires se recoupent au moins partiellement, parce qu'ils visent des objectifs proches et ciblent un public relativement semblable.

L'offre d'accompagnement et de formation à destination des jeunes s'est renforcée sur la période, notamment dans le cadre du PIC et du plan « 1 jeune, 1 solution », venant intensifier les difficultés de sourcing. Les jeunes sont la cible d'une multitude de dispositifs qui leur sont principalement dédiés<sup>49</sup> tout en étant également éligibles à l'offre de formation des Conseils régionaux. Certains programmes régionaux ont ainsi souffert du développement de la Garantie jeunes, notamment suite à l'assouplissement des modalités d'entrée (c'est le cas par exemple du programme Prépa projet en Bretagne).

La concurrence entre les préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC) et des dispositifs régionaux visant à répondre aux besoins des entreprises ou ciblés sur des métiers en tension est également ressentie. C'est le cas en Bourgogne-Franche-Comté, où le Conseil régional s'est saisi du Pacte pour transformer en profondeur le marché de la formation dans le secteur du Bâtiment et Travaux Publics (BTP) afin de proposer des formations modulaires par bloc de compétences. La concurrence probable avec les POEC sur certains territoires et dans certaines filières a conduit la Région à demander à Pôle emploi et à l'OPCO Constructys (co-financeur des POEC) de cibler ces formations sur les territoires peu couverts par le marché BTP de la Région. En Auvergne-Rhône-Alpes, le Conseil régional a réformé son dispositif permettant de subventionner les entreprises lorsqu'elles sont des besoins spécifiques pour limiter la concurrence avec les POE de Pôle emploi (voir section I.2.3).

De manière plus générale, le fait que le Pacte soit porté par Pôle emploi en ARA a conduit à un élargissement de l'offre de formation de Pôle emploi ; les différences avec l'offre de formation du Conseil régional s'en trouvent amoindries et les risques de concurrence entre les dispositifs accrus (à l'image des marchés « Impulsion » et « Compétences transverses » financés tous deux par Pôle emploi qui visent des objectifs et un public proches du marché « Persévérance » financé par le Conseil régional depuis 2018). Dans les régions où le Pacte est porté par le Conseil régional, les deux opérateurs ont tenté de coordonner leur offre de formation afin de limiter la

---

<sup>47</sup> Cela concerne notamment la plupart des programmes nationaux du PIC. Prépa compétences a par exemple accompagné sur la période 2019-2022 114 400 bénéficiaires contre 149 100 prévus, soit un taux de réalisation de 77%.

<sup>48</sup> Prépa compétences (voir le [deuxième rapport de l'évaluation du PIC](#), 2021), Prépa apprentissage (voir chapitre IV), évaluations qualitatives des expérimentations régionales mises en œuvre dans le cadre des Pactes ( « Bloc de compétences et intégration transversale des enjeux numériques et énergétiques » en région Bourgogne-Franche-Comté, « Prépa projet » en région Bretagne, « Parcours emploi compétences » en région Île-de-France [Asdo études (2022), [« Évaluation qualitative de l'expérimentation de l'ouverture de l'action PEE aux bénéficiaires du RSA »](#), rapport d'études n°29, Dares, août]), évaluations du déploiement du PIC en région (Grand Est, Centre-Val de Loire), AAP IPR (voir le [troisième rapport de l'évaluation du PIC](#), 2022).

<sup>49</sup> Garantie jeunes, remplacée par le Contrat engagement jeunes en 2022, Promo 16/18, Service militaire adapté, service civique, Contrat initiative emploi (CIE), Parcours emploi compétences (PEC), Etablissement pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE), Ecoles de la deuxième chance (E2C), Prépa apprentissage et apprentissage, Accompagnement intensif des jeunes (AIJ).

redondance des dispositifs. Le cas de la région Normandie illustre ce point, avec un rapprochement de Pôle Emploi et du Conseil régional renforcé tardivement avec le PIC : les deux opérateurs ont signé une nouvelle convention partenariale en 2022 (la précédente s'étant achevée en 2020).

Cependant, les appels à projets nationaux sont venus se juxtaposer à l'offre de formation préexistante et aux programmes développés dans le cadre des Pactes. Les monographies régionales soulignent le manque de cohérence et d'articulation entre les dispositifs (voir le 3<sup>ème</sup> rapport du comité scientifique de l'évaluation du PIC pour plus de précisions, Chapitre III).

### I.5.2 Une gestion complexe

Le montage de dispositifs multiples pour un vivier de public constant voire en baisse interrogent les objectifs d'entrées pour chacun d'eux. En effet, le constat de places vacantes pose la question du dimensionnement des actions de formation et de l'articulation des dispositifs.

Les problèmes de surdimensionnement des formations sont parfois évoqués par les organismes de formation. Les objectifs d'entrées peuvent être surévalués, d'une part parce qu'il est difficile d'établir au plus juste le vivier du public concerné, notamment sur la population des « invisibles » ou dans le cadre de nouvelles expérimentations, mais aussi parfois pour des raisons stratégiques, l'affichage d'objectifs ambitieux visant à convaincre les décideurs publics. Les places restent alors « non pourvues » car la demande de formation n'était pas au rendez-vous.

Par ailleurs, l'adhésion à de nouveaux dispositifs et la coordination des actions de formation repose également sur la connaissance et la compréhension du contenu de l'offre de formation par les prescripteurs pour pouvoir différencier les dispositifs et orienter le public de manière pertinente. L'animation territoriale que les Régions ont pu porter constitue souvent un facteur clef de la bonne mise en route des dispositifs mais s'avère parfois insuffisante pour permettre une appropriation sur le long terme par l'ensemble des acteurs de multiples dispositifs souvent similaires. Des contraintes organisationnelles peuvent exacerber le phénomène : le fort turn-over dans les agences Pôle emploi et les changements de poste fréquents peuvent entamer les relations entre les organismes de formation et le prescripteur principal selon plusieurs monographies régionales. Ajoutée à l'instabilité de l'offre de formation elle-même, l'appropriation devient difficile pour le prescripteur. Dans une monographie régionale, Pôle emploi indique aussi que la généralisation des réponses aux marchés publics de la formation en groupement (tendance observée dans toutes les régions) peut gêner les entrées en formation car un intermédiaire supplémentaire (le mandataire) vient s'interposer entre le demandeur d'emploi et l'action de formation, rallongeant le processus d'inscription et occasionnant de la déperdition d'information.

Le rôle des prescripteurs habituels, principalement Pôle emploi et les missions locales, reste central, mais les Conseils régionaux se heurtent parfois au manque de leviers auprès d'eux. Tout d'abord, parmi les Régions enquêtées, seule la Martinique possède son propre réseau de conseillers prescripteurs de l'offre régionale de formation. Par ailleurs, les missions locales ont pu être incitées à privilégier leurs propres dispositifs au détriment d'autres actions (comme souligné dans les évaluations de Prépa apprentissage, voir Chapitre III), notamment dans un contexte de pression accrue avec l'accroissement requis des entrées en Garantie jeunes depuis le lancement du plan « 1 jeune, 1 solution ».

## I.6 Conclusion

Le Plan d'investissement dans les compétences vise à amplifier l'effort de formation à destination des personnes éloignées de l'emploi dans une optique de réduction du chômage. Des crédits conséquents y ont été alloués permettant une hausse des dépenses de formation professionnelle réalisées par les différents acteurs, État ou Conseils régionaux, sans que l'intégralité des crédits disponibles n'aient été pleinement mobilisés. Cet investissement s'est concrétisé dans la hausse du volume d'entrées en formation mais également dans celle du taux d'accès à la formation des demandeurs d'emploi. Il y a maintenant plus de personnes qui accèdent à la formation et à la formation certifiante. Entre 2027 et 2022, le nombre d'entrées en stage de la formation professionnelle n'a augmenté que de 6%, mais celles financées par les Régions avec le soutien des Pactes (y compris dans le cadre de délégations à Pôle emploi) ont augmenté de 22%.

Le déploiement du PIC a été marqué par la crise sanitaire, des réformes de la formation de grande ampleur, et s'est inséré dans un écosystème de formation qui n'a pas toujours été en mesure de s'ajuster rapidement. Dans de nombreuses régions cependant, l'arrivée de fonds supplémentaires a permis de tester de nouveaux outils pour accroître le volume des entrées en formation, et de mettre en place des dispositifs de soutien financier des stagiaires qui semblent être efficaces. Cette volonté d'accroître le nombre de places disponibles s'est parfois heurtée à la difficulté de saturer les places de formation que ce soit du fait d'une multiplication de dispositifs, parfois concentrés sur une même population et de leur gestion qui s'est considérablement complexifiée. Le système de formation professionnel n'a vraisemblablement pas gagné en lisibilité. La mise en œuvre a pu varier considérablement d'un territoire à l'autre ce qui se traduit par des disparités à la fois dans le niveau d'accès et dans l'évolution de cet accès à la formation d'un territoire à l'autre.

La hausse de l'accès à la formation va-t-elle permettre de conduire plus de personnes en emploi ? Des évaluations ultérieures nous permettront d'y répondre. Mais il convient également d'examiner si, conformément aux ambitions du PIC, les personnes les plus éloignées de l'emploi ont bénéficié de l'investissement conséquent du PIC et si l'orientation de la formation vers les métiers en tension ou prioritaires a été effective. Ces questions font l'objet du chapitre suivant.

## II QUELLES TRADUCTIONS DES OBJECTIFS DU PIC ?

Dans une logique de réduction du chômage structurel, le Plan d'investissement dans les compétences s'est donné pour ambition de développer une offre de formation qualifiante vers l'emploi, particulièrement pour les publics les plus fragiles, et mieux adaptée aux besoins de compétences des entreprises sur les territoires. Cette ambition se traduit dans la définition des deux principaux axes stratégiques - « Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leurs contenus, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective » (Axe 1) et « Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés » (Axe 2) – qui sont déclinés dans les programmes nationaux et dans les Pactes régionaux. Dans ces derniers, le fléchage des crédits sur chacun des axes stratégiques y a été contractualisé de manière uniforme pour tous les signataires (50% et 43% de l'enveloppe devait être consacrée respectivement à l'axe 1 et à l'axe 2<sup>50</sup>).

La formation professionnelle est un instrument de politique publique pertinent pour favoriser l'insertion sur le marché du travail des personnes qui en sont éloignées. Les évaluations (voir le deuxième rapport du comité scientifique de l'évaluation du PIC) suggèrent en effet qu'elle permet d'améliorer les chances de retrouver un emploi, et particulièrement pour les peu diplômés et les demandeurs d'emploi de longue durée. Mais ces personnes sont pourtant celles qui en sont le plus éloignées. Les peu diplômés ont par exemple une probabilité d'accéder à la formation un an après leur inscription à Pôle emploi 10% plus faible que celle des bacheliers (voir Encadré I-2). Renforcer l'engagement pour la formation des personnes les plus éloignées de l'emploi suppose alors de cibler l'effort de formation sur ces publics mais aussi de soutenir des démarches pour les repérer, les remobiliser et lever les freins à l'entrée en formation. C'est l'objectif principal que s'est fixé le PIC au travers de la mise en œuvre des programmes nationaux et des Pactes régionaux : « Former un million de demandeurs d'emploi peu qualifiés et un million de jeunes décrocheurs pour édifier une société de compétences et lutter durablement contre le chômage »<sup>51</sup>.

Parallèlement, le PIC cherche à améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande, entre compétences détenues par les personnes en recherche d'emploi et celles attendues par les entreprises, afin de réduire le chômage structurel. Il s'agit alors de favoriser la formation vers les métiers en tension pour lesquels les employeurs éprouvent des difficultés de recrutement à court terme, mais aussi, dans une optique de plus long terme, de contribuer à la transformation des compétences pour faire face aux défis futurs de l'économie. En cohérence avec la stratégie plus globale du Grand plan d'investissement (GPI), le PIC s'est ainsi donné pour ambition d'accompagner la transformation numérique et la transition écologique. Cette volonté a été renforcée par les mesures déployées en réponse à la crise sanitaire qui ont conduit à la révision des Pactes régionaux (voir Encadré I-1, Chapitre I). D'une part, le plan « 1 jeune, 1 solution » prévoit un effort de formation supplémentaire pour orienter les jeunes vers les métiers des secteurs identifiés comme prioritaires. D'autre part, le plan de « réduction des tensions », mis en œuvre au cours de l'année 2022, prévoit un effort de formation supplémentaire qui s'adresse prioritairement aux demandeurs d'emploi de longue durée. La préoccupation pour les difficultés de recrutement des entreprises s'est accentuée à la sortie de la crise sanitaire, face au renforcement des tensions dans un contexte de baisse du chômage. L'objectif du PIC de cibler la formation sur les métiers en tension devient alors prégnant sur la période récente.

Ce chapitre vise à mieux comprendre et caractériser l'effort de formation au regard des objectifs que s'est fixé le PIC : a-t-il profité aux publics prioritaires du PIC ? Quels ont été les leviers actionnés par les commanditaires publics pour amener vers la formation les personnes qui en sont les plus éloignées et mobiliser les « invisibles » ? Comment les besoins et difficultés de recrutement des entreprises ont-ils été pris en compte ? À quelles difficultés les acteurs de l'orientation et de la formation ont-ils été confrontés ? Dans quelle mesure ces différents objectifs sont-ils conciliables ?

---

<sup>50</sup> Une ventilation de 5 à 10 points de % reste toutefois possible entre les axes 1 et 2. Pour l'axe transverse, la cible financière est plafonnée à 7%.

<sup>51</sup> [Plan d'investissement 2018-2022 : former 2 millions de demandeurs d'emploi - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr/Plan-d-investissement-2018-2022-former-2-millions-de-demandeurs-d-emploi-Ministère-du-Travail-du-Plein-emploi-et-de-l-Insertion)

La disponibilité de données récentes nous permet d'approfondir l'analyse amorcée dans les deux derniers rapports du comité scientifique et d'illustrer des constats apportés précédemment par les monographies régionales. Nous analysons alors comment le PIC a profité au public le plus fragile (II.1) et si les formations ont été ciblées vers des métiers/secteurs adaptés aux besoins des entreprises (II.2).

## II.1 Amener les plus éloignés vers la formation ?

Le PIC cible en premier lieu les peu diplômés et les jeunes, au titre des actions financées par l'État<sup>52</sup>, mais aussi un public plus large dans l'objectif « d'agir contre les inégalités sociales ou territoriales et d'assurer l'égalité d'accès à la formation ». Ainsi, d'autres facteurs de distance à l'emploi font également l'objet d'une attention particulière. Dès le lancement du PIC, le cadre d'élaboration des Pactes, communiqué par l'État aux Régions en juin 2018 mentionne les habitants des quartiers prioritaires de la ville et des zones rurales, les parents isolés ou les personnes en situation de handicap. L'accent a également pu être porté sur d'autres populations vulnérables : bénéficiaires du Revenu de solidarité active, demandeurs d'emploi de longue durée ou seniors<sup>53</sup>.

Le diplôme, la situation familiale ou encore la mobilité géographique et la présence d'une offre de formation à proximité affectent les chances d'accéder à la formation (voir

---

<sup>52</sup> L'article L.6122-1 du code du travail issu de la loi du 5 septembre 2018 réserve les actions de l'État au public des peu diplômés et jeunes peu diplômés.

<sup>53</sup> Le troisième rapport du comité scientifique de l'évaluation du PIC discute les évolutions du ciblage au cours du temps dans son encadré IV.2.1.

Encadré II-1). Aussi, les programmes mis en œuvre au niveau national s'attachent spécifiquement à amener les plus éloignés de l'emploi vers la formation en développant leurs compétences socles dans une logique préparatoire à la qualification. Entre 2018 et 2022, les programmes Prépa compétences, Valoriser son image pro (VSI) ainsi que les projets retenus à l'issue des AAP nationaux (« Prépa apprentissage », « 100% inclusion », « Intégration professionnelle des réfugiés », « Repérer et mobiliser les invisibles ») ont enregistré 604 000 entrées (voir chapitre I). Parallèlement, les Régions ont bénéficié de financements dans le cadre des Pactes afin de répondre aux attendus de l'axe stratégique 2 : 43% de l'enveloppe devait être consacrée à « garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés ». Elles ont pu faire reposer leur effort additionnel de formation sur différents publics, peu diplômés, jeunes ou encore jeunes peu diplômés, avec des stratégies d'actions diverses.

Nous analysons dans un premier temps le ciblage de l'effort de formation sur les publics cibles du PIC et sa traduction concrète en termes d'accès à la formation (II.1.1). Les éléments d'analyse présentés dans cette première section sont issus de l'exploitation des données Brest et ForCE (voir Annexe A.1.2.1) : ils portent donc sur le champ des stagiaires de la formation professionnelle, hors CPF autonomes, et n'incluent pas les programmes nationaux du PIC. Ensuite, nous discutons des difficultés rencontrées par les commanditaires pour concilier les objectifs de volumétrie et de priorisation, les pratiques des organismes de formation et prescripteurs, ainsi que l'articulation des dispositifs (II.1.2).



## Encadré II-1 Quelles sont les chances d'accéder à la formation des demandeurs d'emploi ?

Une étude de la Dares propose une analyse des déterminants de l'accès à la formation des demandeurs d'emploi sur la période récente à partir de la base ForCE et d'un modèle de régression logistique (voir également le troisième rapport du comité scientifique de l'évaluation du PIC, chapitre IV).

Les caractéristiques sociodémographiques considérées sont : le niveau de diplôme, le sexe, l'âge, la structure familiale, le statut de travailleur handicapé, la mobilité déclarée par le demandeur d'emploi, la région de résidence, et l'appartenance à une ZRR. La proximité des organismes de formation est également considérée.

Il apparaît, qu'à autres caractéristiques équivalentes, les demandeurs d'emploi peu diplômés ont 10% moins de chance de se former que les bacheliers, alors même que ces personnes sont a priori celles pour lesquelles la formation pourrait être la plus utile.

Les femmes en couple avec enfants et les hommes en famille monoparentale accèdent moins à la formation que des hommes célibataires sans enfant. Ce sont les hommes en couple (sans enfant ou avec un enfant) qui ont les chances les plus élevées d'y accéder (1,17 fois plus que des hommes seuls).

Les personnes les plus mobiles, qui déclarent lors de leur inscription à Pôle emploi être prêtes à un trajet quotidien de plus de 20 km ou de plus de 30 minutes, ont une probabilité d'accéder à une formation 8 % plus élevée que les personnes qui ne peuvent pas se déplacer à plus de 10 km ou 20 minutes de leur domicile.

Or tous les demandeurs d'emploi ne disposent pas d'une offre de formation facilement accessible, le territoire étant inégalement doté en organismes de formation. À autres caractéristiques données, les demandeurs d'emploi qui disposent de plus de 5 organismes de formation à moins de 30 minutes ont une probabilité d'accès à la formation supérieure de 10 % à celle des inscrits à Pôle emploi qui en ont moins de 5.

Source : Lefebvre (2023). « Comment évolue l'accès à la formation des demandeurs d'emploi ». Dares Analyses N°18, mars

### II.1.1 Un bilan mitigé pour les publics prioritaires du PIC

Si la finalité du PIC était de former 2 millions de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et de jeunes éloignés du marché du travail en 5 ans, une partie de l'objectif a été atteint. Au total, ce sont près de 3 millions de personnes distinctes qui ont bénéficié d'au moins un stage de la formation professionnelle (hors CPF autonome) entre 2018 et 2022<sup>54</sup> : 1,55 millions de peu diplômés, dont près de 450 000 jeunes peu diplômés. Lorsque l'on ajoute à ces jeunes peu diplômés, les moins de 26 ans de niveau BAC ayant suivi un stage (280 000 individus), ce sont près de 730 000 jeunes qui ont été formés en 4 ans. Un nombre conséquent de personnes peu diplômés et de jeunes ont donc bénéficié de la formation (à quoi il faut ajouter les programmes nationaux du PIC, qui ont assez fortement concentré les plus fragiles); mais l'analyse de la dynamique d'évolution sur la période révèle néanmoins des difficultés à concentrer l'effort sur les personnes les plus éloignées de l'emploi, notamment parce que les flux d'entrée de ces publics, en absolu comme en relatif, ont faiblement évolué depuis l'année de référence du PIC, 2017.

#### **Des difficultés à renforcer les entrées en formation sur les publics prioritaires du PIC et particulièrement sur les entrées en formation certifiante...**

Le public prioritaire du PIC a bénéficié de l'effort de formation réalisé entre 2018 et 2022, comme l'ensemble de la population, sans que l'on observe de transformation profonde du ciblage des formations, ce qui confirme les constats apportés précédemment<sup>55</sup>. En 2022, les peu diplômés (de niveau infra-bac ou bac non obtenu) représentent 52% des entrées en stage de la formation (hors CPF autonome), soit un niveau identique à l'année précédant la montée en charge du PIC en 2018 (voir

<sup>54</sup> On comptabilise ici le nombre de personnes formées sur la période de déploiement du PIC, plutôt que le nombre d'entrée en stage, une même personne pouvant suivre plusieurs formations.

<sup>55</sup> Voir [troisième rapport du comité scientifique de l'évaluation du PIC](#).

Tableau II-1). De même, la part des jeunes de moins de 26 ans est de 28% et de 15% pour les jeunes peu diplômés en 2022 comme en 2018. Toutefois, les entrées en formation se maintiennent pour la cible principale du PIC en 2022 alors que le niveau agrégé diminue sur l'année (de 863 000 à 849 000) : près de 440 000 stagiaires entrés en formation ont un niveau infra-bac ou bac non obtenu en 2022 comme en 2021 et la part des peu diplômés augmente légèrement de 51% à 52%. Le niveau d'entrées des jeunes de moins de 26 ans est également stable (autour de 240 000) et il augmente même pour les publics dits « vulnérables », tels que les personnes en situation de handicap (de 95 000 à 104 000), les personnes résidant en quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) (101 000 à 105 000) ou encore les seniors de 55 ans et plus (57 000 à 64 000). Il est difficile de dire si les évolutions récentes sont le signe d'un effort de ciblage sur ces publics ou le résultat d'une amélioration de leur position dans la « file d'attente » : les personnes les plus proches de l'emploi ont pu bénéficier de l'amélioration de la conjoncture et privilégier le retour à l'emploi. Il faut tout de même relever les évolutions positives qui s'observent pour les seniors de 55 ans et plus - s'ils entrent peu en formation, leur proportion a augmenté de 5 à 8% entre 2018 et 2022 - tout comme pour les femmes qui représentent, depuis 2020, 51% des stagiaires de la formation (contre 48% en 2018).

La difficulté à concentrer les efforts sur les publics les plus éloignés s'observe singulièrement sur le champ des formations certifiantes, particulièrement pour les peu diplômés qui voient leur part dans les entrées diminuer entre 2018 et 2022 (de 50% à 48%). Dans l'ensemble, les publics les plus éloignés de la formation restent sous-représentés dans les entrées en formation certifiante. Néanmoins, la part des résidents en QPV dans les entrées en formation certifiante progresse (14% en 2022 contre 12% en 2019) et devient supérieure à celle observée dans l'ensemble des formations (12% en 2022).

#### **Mais des heures de formation certifiantes qui ont proportionnellement plus profité aux peu diplômés**

Ces constats sont cependant à nuancer au regard de l'évolution du volume horaire cumulé des formations (voir

Tableau II-2). Si le public des peu diplômés représente 52% des entrées en 2022, il n'a bénéficié que de 47% du volume horaire cumulé de formation sur l'année. Par ailleurs, la part des heures de formation des peu diplômés est stable au cours de la période. Elle est en revanche en hausse sur le champ des formations certifiantes : les peu diplômés bénéficient de 41% du volume horaire cumulé de formation certifiante en 2022 contre 39% en 2018 (voir Graphique II-1). En 2022 les jeunes bénéficient quant à eux de 32% du volume horaire cumulé de formation (contre 28% du total des entrées en stage), soit 1 point de moins qu'en 2017 (33%) et 5 points de moins qu'en 2018.

Les peu diplômés ne sont donc pas proportionnellement plus entrés en formation que les plus diplômés et n'ont pas bénéficié de plus d'heures de formation que les autres sur la période de déploiement du PIC. Si l'objectif est d'amener ce public à la formation qualifiante, ils ne sont pas proportionnellement plus entrés en formation certifiante que les plus diplômés mais la hausse des heures de formation certifiante a été proportionnellement plus importante pour eux que pour les autres. Cependant, la part des différents publics dans les entrées en formation ou parmi les personnes formées reflète en partie l'évolution de la structure de la population des personnes en recherche d'emploi. Au cours de la période, la part des peu diplômés dans les DEFM par exemple a diminué<sup>56</sup>. Pour analyser si la priorisation donnée à certains publics s'est effectivement traduite par un rattrapage des chances d'accéder à la formation, il est donc préférable de revenir aux taux d'accès individuels à la formation<sup>57</sup>.

---

<sup>56</sup> Données Pôle emploi (<https://statistiques.pole-emploi.org/stmt/>). Dans les DEFM (catégorie A,B,C), la part des personnes avec un niveau de diplôme inférieur au Bac est passée de 49% (janvier 2018) à 46,6% (janvier 2023).

<sup>57</sup> Les taux d'accès à la formation sont calculés comme la part des demandeurs d'emploi ayant accédé à la formation dans les 12 mois suivant leur inscription à Pôle emploi, pour chaque cohorte trimestrielle d'inscrits. Sur une année donnée, le taux d'accès est la moyenne non pondérée des taux d'accès trimestriel.

*Tableau II-1 Répartition des entrées en stages de la formation professionnelle (hors CPF autonome) selon le profil des stagiaires*

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Ensemble des entrées en stage de la formation</b>	<b>801000</b>	<b>783000</b>	<b>890000</b>	<b>685000</b>	<b>863000</b>	<b>849000</b>
Femmes	366000 (46%)	374000 (48%)	427000 (48%)	349000 (51%)	441000 (51%)	436000 (51%)
Jeunes (moins de 26 ans)	204000 (25%)	222000 (28%)	233000 (26%)	198000 (29%)	240000 (28%)	240000 (28%)
Seniors (55 et plus)	38000 (5%)	41000 (5%)	55000 (6%)	41000 (6%)	57000 (7%)	64000 (8%)
Peu diplômés <sup>1</sup>	437000 (55%)	409000 (52%)	469000 (53%)	350000 (51%)	440000 (51%)	440000 (52%)
Jeunes peu diplômés <sup>1</sup>	102000 (13%)	114000 (15%)	124000 (14%)	102000 (15%)	125000 (15%)	126000 (15%)
Bénéficiaires du RSA				100000 (15%)	128000 (15%)	126000 (15%)
Résidents en QPV <sup>2</sup>			98000 (11%)	79000 (12%)	101000 (12%)	105000 (12%)
Travailleurs handicapés <sup>3</sup>	97000 (12%)	93000 (12%)	100000 (11%)	77000 (11%)	95000 (11%)	104000 (12%)
<b>Entrées en formation certifiantes</b>	<b>239000</b>	<b>240000</b>	<b>282000</b>	<b>252000</b>	<b>317000</b>	<b>295000</b>
Femmes	106000 (44%)	115000 (48%)	136000 (48%)	130000 (52%)	160000 (51%)	149000 (50%)
Jeunes (moins de 26 ans)	54000 (23%)	63000 (26%)	69000 (24%)	69000 (27%)	82000 (26%)	77000 (26%)
Seniors (55 et plus)	11000 (5%)	11000 (5%)	15000 (5%)	12000 (5%)	16000 (5%)	17000 (6%)
Peu diplômés <sup>1</sup>	127000 (53%)	119000 (50%)	139000 (49%)	120000 (48%)	150000 (47%)	141000 (48%)
Jeunes peu diplômés <sup>1</sup>	24000 (10%)	29000 (12%)	32000 (11%)	32000 (13%)	38000 (12%)	36000 (12%)
Bénéficiaires du RSA				34000 (14%)	44000 (14%)	42000 (14%)
Résidents en QPV <sup>2</sup>			33000 (12%)	32000 (13%)	42000 (13%)	42000 (14%)
Travailleurs handicapés <sup>3</sup>	22000 (9%)	22000 (9%)	24000 (8%)	21000 (8%)	26000 (8%)	27000 (9%)

Lecture: en 2022, les stages de la formation professionnelle (hors CPF autonomes) enregistrent 849 000 entrées dont 28% de jeunes de moins de 26 ans.

<sup>1</sup> La mesure du niveau de diplôme connaît une rupture de série en 2018 : la mise à jour d'informations sur le niveau de diplôme conduit à augmenter le nombre de personnes avec un niveau au moins équivalent au baccalauréat (voir Annexe 2 du deuxième rapport du comité scientifique de l'évaluation du PIC), et donc à baisser mécaniquement la part du public des peu diplômés par rapport à 2017. D'après une estimation de la Dares et de Pôle emploi, la part des demandeurs d'emploi peu diplômés aurait diminué de 3 points en 2018 du seul fait de ce changement.

<sup>2</sup> La part des résidents dans les quartiers prioritaires de la ville (QPV) n'a pas été reportée pour les années 2017 et 2018, l'information n'étant pas connue pour près de 40% des stagiaires. La part des non renseignés est d'environ 21% pour les années suivantes.

<sup>3</sup> Travailleurs handicapés : la part des non renseignés diminue de 7% en 2017 à moins de 1% en 2022.

Champ : entrées en stages de la formation professionnelle (hors CPF autonomes), France entière.

Source : Dares, Brest (août 2023)

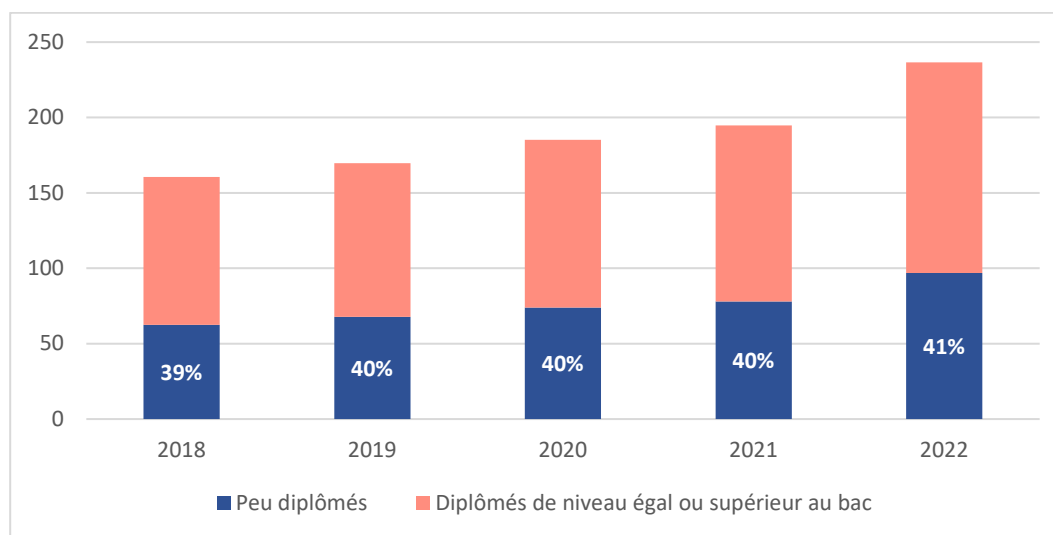
Tableau II-2 Répartition du volume horaire cumulé de formation (stages de la formation professionnelle hors CPF autonome) selon le profil des stagiaires

	Volume horaire cumulé sur l'année (en millions d'heures)	Part des peu diplômés	Part des jeunes	Part des jeunes peu diplômés
Toutes formations				
2018	376,4	45%	37%	16%
2019	394,6	47%	35%	16%
2020	365,5	45%	34%	15%
2021	440,9	45%	32%	15%
2022	430,5	47%	32%	15%

Champ : entrées en stages de la formation professionnelle (hors CPF autonomes), France entière.

Source : Dares, Brest (août 2023)

Graphique II-1 Volume horaire cumulé en formation certifiante (hors CPF autonome) par niveau de diplôme (en million d'heures)



Notes : La part des formations dont l'objectif de stage n'est pas connu a diminué entre 2018 et 2022 ; l'interprétation de l'évolution en formation certifiante est donc à nuancer.

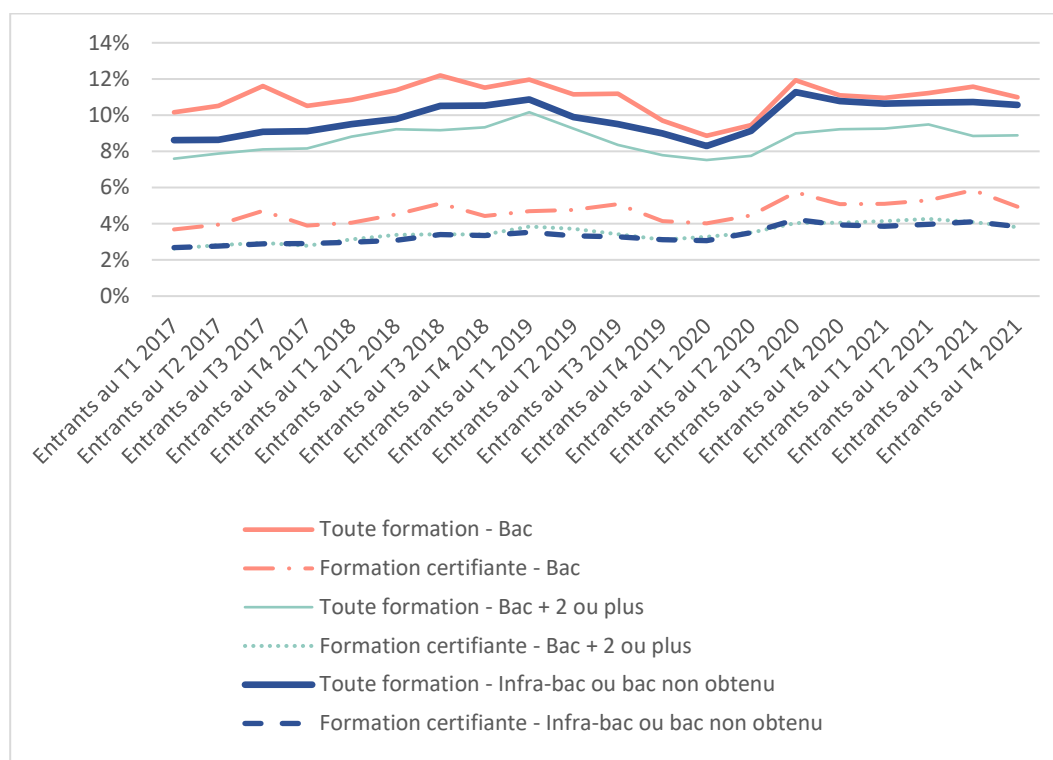
Champ : entrées en stages de la formation professionnelle certifiants (hors CPF autonomes), France entière.

Source : Dares, Brest (août 2023).

### L'accès des peu diplômés à la formation s'améliore et les écarts avec les bacheliers se résorbent progressivement...

De fait, compte tenu de l'effort de formation réalisé sur la période, les peu diplômés voient leurs chances d'accéder à la formation s'améliorer (voir Graphique II-2) : parmi les demandeurs d'emploi de niveau infra-bac ou bac non obtenu inscrits à Pôle emploi en 2021, ils sont en moyenne 10,7% à avoir accédé à la formation dans les 12 mois suivant leur inscription ; ils étaient en moyenne 8,9% parmi les inscrits en 2017. Cette hausse (+1,8 point) est légèrement plus marquée que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi (+1.5 point, voir Graphique I-8, Chapitre I). Les taux d'accès à la formation des bacheliers et des diplômés du supérieur augmentent également mais dans des proportions moindres : il est de 11,2% pour les bacheliers en 2021 (soit +0.5 points par rapport à 2017) et de 9,1% pour les diplômés du supérieur (soit +1,2 point). Les écarts entre peu diplômés et bacheliers se résorbent ainsi en fin de période (en moyenne, un écart de 0,5 point de % en 2021 contre 1,8 point en 2017).

Graphique II-2 Evolution des taux d'accès à la formation (hors CPF autonome) selon le niveau de diplôme



Champ : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi de janvier 2017 à décembre 2021, et ayant suivi un stage de la formation professionnelle (champ Brest, hors CPF autonome), France entière.

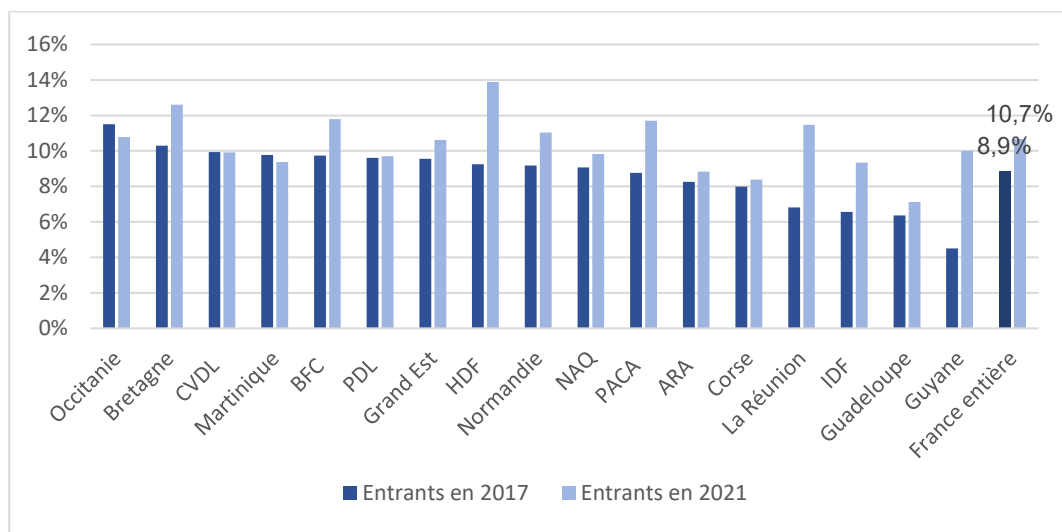
Source : Dares, base Formation, chômage et emploi (ForCE), vague 12.

Ces évolutions s'observent dans la majeure partie des régions<sup>58</sup> et les disparités régionales dans l'accès à la formation des peu diplômés reflètent celles observées pour l'ensemble des demandeurs d'emploi (voir Chapitre I). Ainsi, les taux d'accès à la formation des peu diplômés progressent dans l'ensemble des régions, à l'exception de l'Occitanie et de la Martinique (voir Graphique II-3). En Occitanie, les entrées en formation ont été plus importantes pour les demandeurs d'emploi diplômés d'âge très actif (26-50 ans) que pour la même catégorie d'âge non diplômée, et les chances d'accéder à la formation s'améliorent uniquement pour les diplômés du supérieur. La progression des taux d'accès à la formation des peu diplômés est plus marquée en Hauts de France (+4,6 points), et dans une moindre mesure en région PACA (+2,9 points), en Île-de-France (+2,8 points), et dans les DROM. Les écarts entre peu diplômés et bacheliers se réduisent (voir Graphique II-4), sauf en Île-de-France (et dans les DROM) où la cible du PIC s'est élargie au profit des bacheliers qui voient leurs chances d'accéder à la formation s'améliorer autant que celles des peu diplômés. À l'autre extrême, dans les deux régions où le Pacte est porté par Pôle emploi, les peu diplômés ont désormais plus de chances d'accéder à la formation que les bacheliers. Mais la résorption des écarts s'est cependant faite dans un contexte différent qui illustre la disparité des situations régionales. En Provence-Alpes-Côte d'Azur, les peu diplômés représentent une part croissante des entrées en stage de la formation professionnelle (voir Annexe A.5) et leurs chances d'accéder à la formation dans les 12 mois suivant l'inscription à Pôle emploi s'améliorent (le taux d'accès à la formation atteint 11,7% en 2021) alors que le taux d'accès des bacheliers évolue peu sur la période. En Auvergne-Rhône-Alpes en revanche, les formations ont été réorientées vers les peu diplômés alors que le nombre des entrées en stage diminue. Le taux d'accès à la formation des peu diplômés progresse peu (il est de 8,8% en 2021), et il diminue pour les bacheliers (8,6% en 2021). Au final, la réduction des écarts de taux d'accès par diplôme ne passe pas toujours par une amélioration des chances d'accéder à la formation plus marquée pour les peu diplômés<sup>59</sup>.

<sup>58</sup> L'analyse se fait par région de résidence des demandeurs d'emploi.

<sup>59</sup> Ainsi en ARA, comme ce qui est observé en région Pays de la Loire, Centre-Val de Loire, Occitanie et en Corse, la réduction des écarts s'explique avant tout par la diminution du taux d'accès à la formation des bacheliers.

**Graphique II-3 Evolution des taux d'accès des peu diplômés à la formation (hors CPF autonome) par région de résidence**

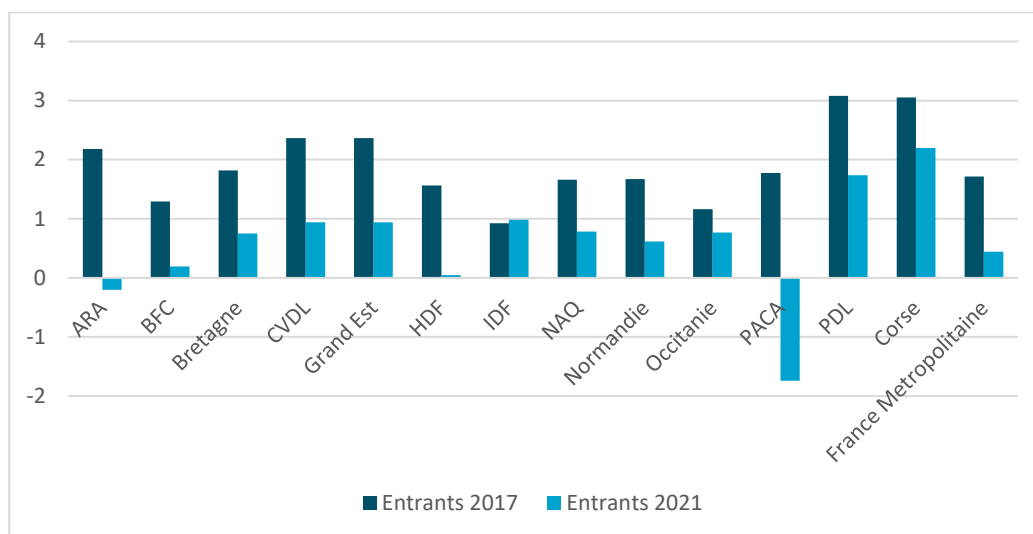


Notes : les taux d'accès à la formation en 2017 et en 2021 sont la moyenne des taux calculés pour chaque cohorte trimestrielle d'inscrits à Pôle emploi.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi de janvier 2017 à décembre 2021, et ayant suivi un stage de la formation professionnelle (champ Brest, hors CPF autonome), France entière.

Source : Dares, base Formation, chômage et emploi (ForCE), vague 12.

**Graphique II-4 Evolution de l'écart de taux d'accès à la formation (hors CPF autonome) entre les peu diplômés (infra-bac ou bac non obtenu) et le public des bacheliers, par région de résidence (en points de pourcentage)**



Notes : les taux d'accès à la formation en 2017 et en 2021 sont la moyenne des taux calculés pour chaque cohorte trimestrielle d'inscrits à Pôle emploi ; l'écart est calculé comme la différence entre le taux d'accès à la formation des bacheliers et celui des peu diplômés, en points en pourcentage. En moyenne en 2017, le taux d'accès à la formation des bacheliers résidents en région ARA est 2,2 points supérieur à celui des peu diplômés.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi de janvier 2017 à décembre 2021, et ayant suivi un stage de la formation professionnelle (champ Brest, hors CPF autonome), France métropolitaine.

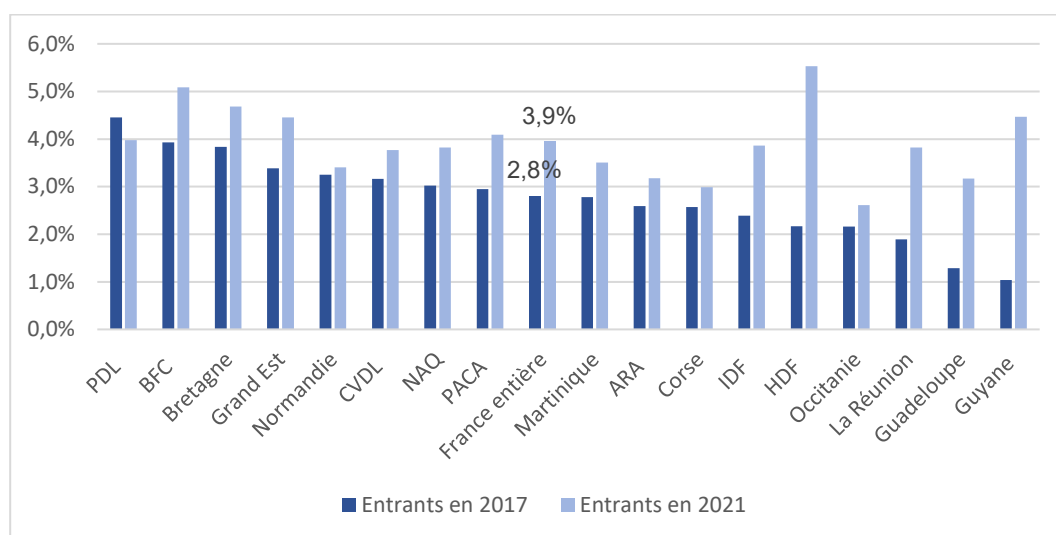
Source : Dares, base Formation, chômage et emploi (ForCE), vague 12.

### ... mais les peu diplômés accèdent toujours moins à la formation certifiante et, dans certaines régions, les écarts se creusent

Malgré l'ambition du PIC d'amener vers la qualification les publics les plus éloignés de la formation, les écarts se maintiennent entre peu diplômés et diplômés dans l'accès à la formation certifiante, et on verra dans le chapitre III que les publics les plus fragiles bénéficient fortement des programmes pré-qualifiants, mais souvent sans déboucher sur des actions qualifiantes. Parmi les demandeurs d'emploi peu diplômés, ils sont en moyenne 3,9% à avoir accédé à une formation certifiante dans les 12 mois suivant leur inscription en 2021, contre 5,3% des bacheliers et 4,1% des diplômés du supérieur (voir Graphique II-2). Si les chances d'accéder à une formation certifiante se sont améliorées pour les peu diplômés (+1,1 point par rapport à 2017), c'est également le cas pour les diplômés dans des proportions relativement semblables (+1,2 point pour les bacheliers et +1,3 point pour les diplômés du supérieur).

Ces constats sont observés dans la majorité des régions. En Occitanie, le taux d'accès à la formation certifiante des peu diplômés reste parmi les plus faibles (2,6% en 2021) et les écarts avec les bacheliers, initialement parmi les plus faibles, se creusent. En Île-de-France et en Hauts de France, les écarts entre peu diplômés et bacheliers figuraient également parmi les plus faibles, mais la progression du taux d'accès à la formation certifiante est particulièrement marquée pour les bacheliers de sorte que les écarts se creusent, alors même que la région Hauts de France enregistre la plus forte progression des taux d'accès à la formation certifiante des peu diplômés : il est de 5,5% en 2021 contre 2,2% en 2017 (soit +3,4 points) ; mais le taux d'accès des bacheliers y augmente de 2,6% à 7% (soit + 4,4 points). En revanche, en Provence-Alpes-Côte d'Azur et en Auvergne-Rhône-Alpes, les évolutions diffèrent : les chances d'accéder à la formation certifiante progressent plus pour les peu diplômés et les écarts se réduisent. Avec la Nouvelle-Aquitaine, ce sont les 3 régions qui connaissent des écarts les plus faibles en 2021, car ils ont diminué sur la période alors qu'ils stagnent ou augmentent dans les autres régions. La région Pays de la Loire fait également figure d'exception : si les taux d'accès à la formation certifiante des peu diplômés et bacheliers y étaient les plus élevés en 2017, ils accusent une baisse depuis 2019. En 2021, ils sont 4% parmi les demandeurs d'emploi de niveau infra-bac ou bac non obtenu à accéder à la formation certifiante contre 4,5% en 2017.

*Graphique II-5 Evolution du taux d'accès à la formation certifiante (hors CPF autonome) des peu diplômés, par région de résidence*



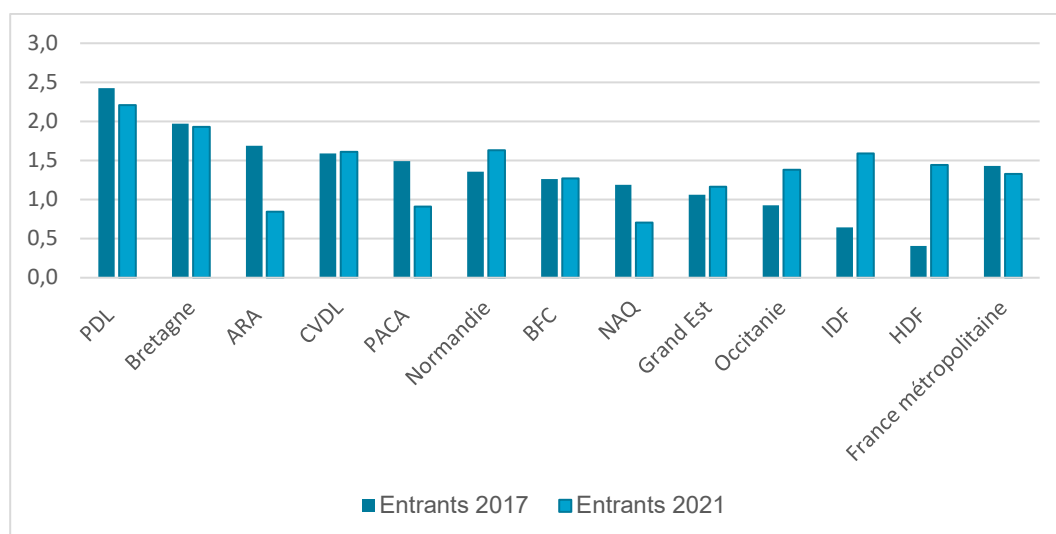
Notes : les taux d'accès à la formation certifiante en 2017 et en 2021 sont la moyenne des taux calculés pour chaque cohorte trimestrielle d'inscrits à Pôle emploi

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi de janvier 2017 à décembre 2021, et ayant suivi un stage de la formation professionnelle (champ Brest, hors CPF autonome), France entière.

Source : Dares, base Formation, chômage et emploi (ForCE), vague 12.



Graphique II-6 Evolution de l'écart de taux d'accès à la formation certifiante (hors CPF autonome) entre les peu diplômés (infra-bac ou bac non obtenu) et le public des bacheliers, par région de résidence (en points de pourcentage)



Lecture : En 2021, le taux d'accès à la formation des bacheliers est 2,2 pts supérieur à celui des peu diplômés (infra\_bac) en PDL.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi de janvier 2017 à décembre 2021, et ayant suivi un stage de la formation professionnelle (champ Brest, hors CPF autonome), France métropolitaine.

Source : Dares, base Formation, chômage et emploi (ForCE), vague 12.

### L'accès à la formation des jeunes progresse, particulièrement pour les jeunes peu diplômés

L'âge des demandeurs d'emploi influe largement sur la probabilité d'entrer en formation<sup>60</sup>. À caractéristiques individuelles équivalentes<sup>61</sup> (notamment de diplôme) les moins de 26 ans ont environ 1,2 fois plus de chances d'entrer en formation que les personnes d'âge médian. Pour les plus de 50 ans, cette probabilité est deux fois plus faible. Un investissement dans la formation considéré comme moins rentable lorsque la durée d'activité anticipée est plus faible, et des stéréotypes persistants sur le fait que les seniors apprendraient plus lentement ou auraient un intérêt moindre pour la formation pourraient expliquer qu'ils soient moins nombreux à se former.

De fait, les jeunes accèdent plus facilement à la formation –toutes formations confondues– mais avec peu de différences avec les autres tranches d'âge pour les formations certifiantes (voir Graphique II-7). Toutefois, sur la période récente, on observe que la probabilité des jeunes d'accéder à une formation certifiante a progressé et qu'elle dépasse celle des 26-50 ans. En 2021, les chances d'accéder à une formation certifiante dans les 12 mois suivant l'inscription à Pôle emploi sont en moyenne de 4,7% pour les moins de 26 ans et de 4,3% pour les 26-50 ans contre 3,1% pour ces deux catégories d'âge en 2017. Les taux d'accès à la formation (toutes formations confondues) sont en revanche plus élevés pour le public des jeunes peu diplômés et progressent fortement sur la période de déploiement du PIC (voir Graphique II-9). En 2021, 14% des jeunes peu diplômés inscrits à Pôle emploi ont accédé à la formation dans l'année alors que ce chiffre était de 11,3% en 2017. Cette hausse (+2.7 points) est plus marquée que la hausse de l'accès à la formation pour l'ensemble des jeunes (+1.8 points).

Le taux d'accès à la formation des jeunes et des jeunes peu diplômés inscrits à Pôle emploi progresse fortement en Hauts-de-France, Bretagne, Normandie et Île-de-France sur la période. Certaines régions, comme la Bretagne

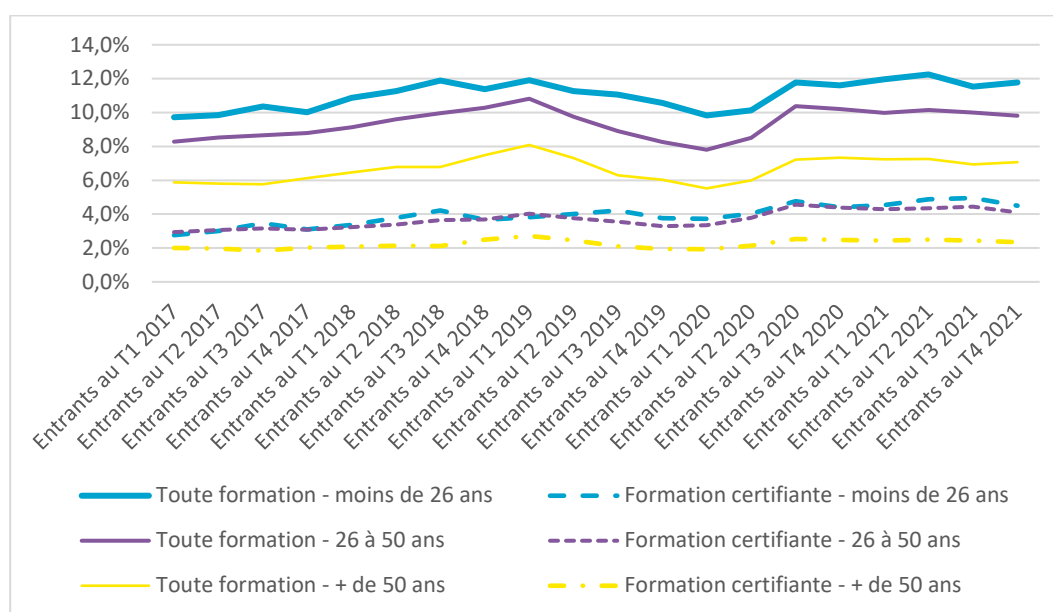
<sup>60</sup> Pour plus de précisions, voir le troisième rapport du comité scientifique de l'évaluation du PIC.

<sup>61</sup> Les caractéristiques considérées sont le sexe, le niveau de diplôme, la structure familiale, le statut de travailleur handicapé, la mobilité déclarée, la région de résidence, l'appartenance à une zone de revitalisation rurale, et le nombre d'organismes de formation à moins de 30 minutes – pour plus de précisions, voir le troisième rapport du comité scientifique de l'évaluation du PIC et [Lefebvre M. \(2023\), « Comment évolue l'accès à la formation des demandeurs d'emploi ? », Dares Analyses N°18, mars.](#)

ou la Normandie, ont fait reposer la hausse des entrées en formation sur le public jeune, alors que la part de ce public dans les entrées en formation professionnelle en 2017 était relativement faible<sup>62</sup>. Dans le cas de la Normandie, des actions spécifiquement orientées sur ce public ont été formellement contractualisées avec l'État sur la période 2021-2022 par le biais des avenants dans le cadre du plan de relance et du dispositif « 1jeune1solution » (et les crédits additionnels associés). Ces actions concernent les jeunes décrocheurs de l'Université ou les jeunes diplômés<sup>63</sup>.

À l'inverse, en Occitanie, Auvergne-Rhône-Alpes, Grand Est et Pays de la Loire, les taux d'accès des jeunes à la formation varient peu et reflètent en partie des évolutions peu marquées de l'accès à la formation de l'ensemble des demandeurs d'emploi dans ces régions (voir Chapitre I). À ce titre, la région Centre-Val de Loire se distingue car l'accès des jeunes à la formation augmente alors que le taux d'accès global était en légère baisse.

*Graphique II-7 Evolution de l'accès à la formation (hors CPF autonome) selon l'âge*



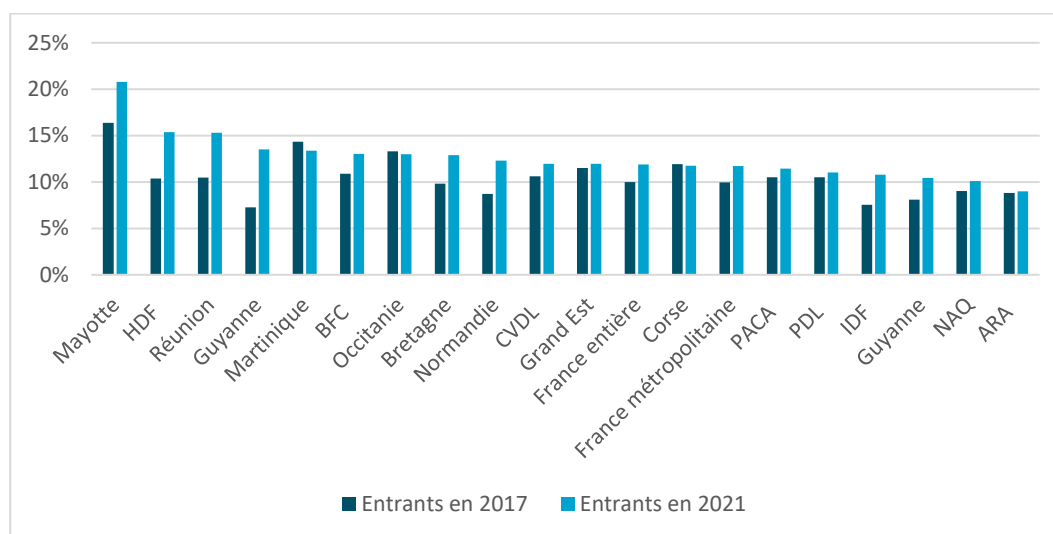
*Champ : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi de janvier 2017 à décembre 2021, et ayant suivi un stage de la formation professionnelle (champ Brest, hors CPF autonome), France entière.*

*Source : Dares, base Formation, chômage et emploi (ForCE), vague 12.*

<sup>62</sup> La part des jeunes dans les entrées en formation progresse de 15% en 2017 à 28% en Bretagne et de 17% à 30% en Normandie.

<sup>63</sup> Les secteurs concernés sont : sport, culture, transition écologique, transition numérique, soin et médico-social.

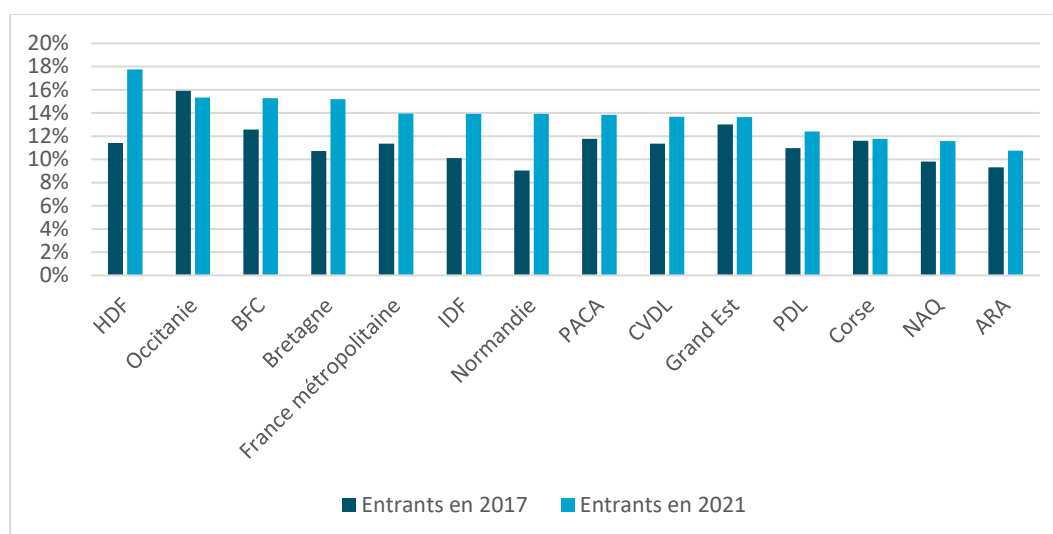
Graphique II-8 Evolution de l'accès à la formation (hors CPF autonome) des jeunes, selon la région de résidence



Champ : demandeurs d'emploi de moins de 26 ans, inscrits à Pôle emploi de janvier 2017 à décembre 2021, et ayant suivi un stage de la formation professionnelle (champ Brest, hors CPF autonome), France entière.

Source : Dares, base Formation, chômage et emploi (ForCE), vague 12.

Graphique II-9 Evolution de l'accès à la formation (hors CPF autonome) des jeunes peu diplômés, selon la région de résidence



Champ : demandeurs d'emploi de moins de 26 ans et de niveau de diplôme infra-bac ou bac non obtenu, inscrits à Pôle emploi de janvier 2017 à décembre 2021, et ayant suivi un stage de la formation professionnelle (champ Brest, hors CPF autonome), France métropolitaine.

Source : Dares, base Formation, chômage et emploi (ForCE), vague 12.

En définitive, il est possible de dresser un bilan en demi-teinte de l'accès à la formation du public le plus éloigné de l'emploi. Cette évolution est la résultante de l'investissement et du ciblage de la formation des commanditaires mais également des caractéristiques sociodémographiques de l'ensemble des demandeurs d'emploi. Si la part des peu diplômés dans les entrées en formation n'a pas évolué au cours de la période, le taux d'accès des peu diplômés à la formation a augmenté, de façon plus marquée que pour l'ensemble de la population, et tend à se rapprocher du niveau des bacheliers. En revanche, les peu diplômés accèdent toujours moins aux formations certifiantes que les plus diplômés et cet écart perdure. Or, ces formations certifiantes sont également celles qui permettent un accès plus rapide à l'emploi (Chabaud et al., 2022). D'autre part, les jeunes, qui bénéficient plus facilement de la formation que les autres classes d'âge, ont vu leur taux d'accès à la formation progresser et ceci est particulièrement le cas des peu-diplômés. Ces moyennes nationales peuvent

refléter des évolutions assez différentes au sein des régions. Les monographies régionales (réalisées seulement dans quelques régions) peuvent alors illustrer la diversité des pratiques de ciblage ainsi que les difficultés rencontrées dans leur mise en œuvre.

## II.1.2 Un problème de ciblage et des pratiques de sélection de organismes de formation peu renouvelées

Dans le cadre des Pactes régionaux, il est attendu des Régions qu'elles renforcent leurs efforts envers les publics les plus éloignés, et notamment les peu diplômés, conformément à l'axe stratégique 2 du PIC. L'objectif est rappelé dans les documents de contractualisation avec un fléchage des crédits sur chacun des axes fixant les moyens à allouer. En revanche, les Pactes ne font aucunement mention de cibles quantitatives en termes d'entrées en formation des publics fragiles (qu'ils soient portés par les Conseils régionaux ou Pôle emploi en ARA et PACA). Les parties prenantes s'engagent à « faire progresser le nombre de personnes accueillies en formation au regard du nombre d'entrées en formation constatées en 2017 à la fois pour les entrées en formation des personnes en recherche d'emploi et les entrées en formation des personnes en recherche d'emploi disposant d'un niveau de qualification inférieur au niveau 4 ».

En pratique, les signataires n'ont donc pas eu à s'engager sur l'accès effectif des publics les plus fragiles à la formation, ni sur une priorité de ces publics dans les entrées en formation. Les Régions ont alors pu faire reposer leur effort additionnel de formation sur différents publics (comme en Bretagne ou en Normandie<sup>64</sup> par exemple, où la hausse des entrées a plus bénéficié au public des jeunes) et les efforts de ciblage n'ont pas été uniformes. En Provence-Alpes-Côte d'Azur et Auvergne-Rhône-Alpes, Pôle emploi a mis en œuvre le marché « impulsion » à destination des peu diplômés (voir Encadré II-2 ) dans le cadre du PIC.

Les Régions ont pu demander aux organismes de formation (OF) attributaires des marchés de prendre en charge une partie du sourcing (voir Chapitre I). En revanche, elles ont dans l'ensemble peu défini d'objectifs de ciblage à ces OF, ou alors de manière assez large, comme en Bretagne<sup>65</sup>. Par ailleurs, l'objectif du ciblage explicite des personnes éloignées de l'emploi semble peu compris par les organismes de formation. Les investigations auprès des professionnels en charge du recrutement dans les OF a révélé la méconnaissance de la philosophie du PIC à un niveau opérationnel, comme c'est le cas en Centre-Val de Loire. Il n'y a d'ailleurs pas nécessairement eu de sensibilisation spécifique des professionnels au sein des organismes de formation (en dehors des cadres de direction) sur les objectifs poursuivis par le programme, considérant que cela n'était pas nécessaire. Dans cette région, la monographie a observé que cette posture a été fortement influencée par le fait que le PIC était avant tout considéré comme un « véhicule financier » venant amplifier l'offre de formation régionale, plutôt qu'un programme à part entière.

Les financeurs de la formation se sont peu attaqués aux pratiques de sélection des organismes de formation, notamment sur le champ des formations qualifiantes. Si les différentes étapes précédant l'entrée en formation (convocation, tests éventuels sur les prérequis, etc.) peuvent constituer autant de filtres à l'égard du public éloigné de l'emploi, les commanditaires disposent de peu d'outils pour mesurer, objectiver et analyser le processus d'entrée par type de publics jusqu'à son terme. Les éléments permettant de documenter les pratiques de sélection des OF sont alors peu systématiques et fondés le plus souvent sur des discours d'acteurs que des faits probants. Toutefois, la contribution de l'Association Régionale des Missions Locales au groupe de travail sur l'accès à la formation lancé par la DREETS Occitanie, mobilisée dans le cadre de l'évaluation du déploiement du PIC en région Occitanie<sup>66</sup>, interroge le mécanisme de sélection des organismes de formation : d'après leur analyse (à partir des données des jeunes suivis en mission locale), les candidatures des jeunes sur les programmes qualifiants de la Région sont d'autant plus retenues que leur niveau de qualification est élevé. Les données disponibles sur la région Nouvelle-Aquitaine (et exploitées dans le troisième rapport d'évaluation du

<sup>64</sup> Parallèlement, la Région Normandie a également conventionné avec 5 Conseils départementaux pour améliorer l'accès des bénéficiaires du RSA à l'offre de formation du programme régional de formation.

<sup>65</sup> La Région affiche cibler les publics suivants : bénéficiaires du RSA, bénéficiaires de l'allocation de soutien familial, personnes de plus de 50 ans, personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi, personnes de niveau infra 3, demandeurs d'emploi de longue durée, jeunes de moins de 30 ans.

<sup>66</sup> Source : Asdo études. *Évaluation du Plan d'Investissement dans les Compétences à l'échelle régionale. Lot 7 : Étude dans la région Occitanie, rapport (juillet 2023)*, à paraître.

PIC) révèlent également que les peu diplômés, les jeunes et les personnes qui résident loin du lieu de formation ont moins de chances d'être convoqués par les organismes de formation suite à une prescription. Plusieurs évaluations soulignent des pratiques de sélection des organismes de formation variables, notamment sur le segment qualifiant. Lorsque les formations sont attractives et que les volumes le permettent, les organismes opéreraient une sélection selon le profil des candidats présentant un faible risque d'abandon et d'échec dans l'apprentissage (au détriment souvent des publics les plus fragiles). En revanche, lorsqu'ils peinent à recruter, l'enjeu principal est de remplir les sessions afin de limiter le risque financier.

Par ailleurs, le PIC n'a pas été porteur d'une réflexion sur l'évolution des indicateurs « de performance » des organismes de formation ou des objectifs institutionnels pour les opérateurs du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO). Les indicateurs et objectifs sont encore très centrés sur le taux de retour à l'emploi. Une rémunération des organismes de formation dépendant partiellement de ces taux<sup>67</sup> pourrait renforcer la sélection au profit des candidats jugés comme disposant des meilleures chances d'obtenir un emploi rapide, au détriment du public plus éloigné de l'emploi. Cet indicateur de retour à l'emploi pourrait, par exemple, être accompagné d'indicateurs de performance centrés sur l'adhésion aux méthodes de formation ou sur l'apport des séquences en entreprises. Enfin, la tarification pourrait être modulée en fonction du profil à l'entrée des stagiaires, ce qui ne semble pas avoir été envisagé.

#### *Encadré II-2 Le marché Impulsion en Auvergne-Rhône-Alpes, un dispositif innovant à destination des moins qualifiés*

- Le marché « Impulsion » est un marché d'envergure de Pôle emploi propre aux régions Provence-Alpes-Côte d'Azur et Auvergne-Rhône-Alpes, avec pour cette dernière un budget de près de 13M€ euros annuel sur deux ans. Il vise à remobiliser les personnes éloignées de l'emploi (inscrites ou non à Pôle emploi) et cible les publics infra-bac ou bac non obtenu pour lesquels une formation certifiante ou professionnalisante n'est pas directement envisageable. .
- Ce dispositif se caractérise par de nombreuses adaptations par rapport au marché AFC de Pôle Emploi : flexibilité dans la durée et les modalités d'entrée et d'inscription, innovation dans les contenus et les supports pédagogiques, et important renforcement de l'accompagnement social des publics pour lever les freins à la formation. Le déploiement d'une pédagogie adaptée et individualisée constitue une caractéristique majeure du marché, jugée nécessaire vis-à-vis du public cible. La modalité de paiement a également été adaptée avec un paiement au prix forfaitaire annuel.

D'après l'évaluation du déploiement du PIC à l'échelle régionale, le marché « impulsion » en Auvergne-Rhône-Alpes enregistre un taux de remplissage de 76,5% la première année et 96% la seconde.

Source : EY-Dictys Conseil. Évaluation du Plan d'Investissement dans les Compétences à l'échelle régionale. Lot 1 : Étude dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, rapport (juillet 2023), à paraître.

<sup>67</sup> Il n'existe pas à ce jour de données permettant de mesurer dans quelle mesure la rémunération des OF dépend de ces indicateurs de résultats. En outre, elle peut être fonction des entrées en formation ou indicateurs d'absentéisme.

### II.1.3 Des pratiques des prescripteurs qui se transforment peu

Les pratiques « d'aller vers » en direction des publics « invisibles », en zone rurale ou dans les quartiers prioritaires n'ont pas fait l'objet d'actions particulières de la part des Conseil régionaux, l'appel à projet national « Repérer et mobiliser les publics invisibles » étant considéré comme un levier suffisant sur les territoires. Cet AAP cible en priorité les jeunes de moins de 30 ans dits « invisibles » - les jeunes ni en emploi, ni en formation, ni en études (NEETs)-, qui ne sont pas accompagnés par le service public de l'emploi. Il vise à financer des actions de repérage, avec une dynamique « d'aller vers la personne dans son environnement », puis des actions de (re)mobilisation afin d'assurer le relais vers une solution d'insertion ou d'accompagnement. Au total, 300 projets ont été mis en œuvre, enregistrant plus de 100 000 bénéficiaires entre 2019 et 2022 (voir Encadré II-3). Dans nombre de régions, les missions locales se sont positionnées en figure de proue de cet appel pour proposer des accompagnements à des jeunes qui ne franchissent pas la porte des structures (voir Encadré II-4). Sur l'ensemble des projets, près de la moitié sont portés par des missions locales ou leurs associations régionales. Cependant, cet investissement n'a eu que peu de retombées sur les orientations vers les actions de formation qui n'avaient pas toujours un caractère prioritaire dans ce type de projets, le besoin des « invisibles » n'étant pas nécessairement, dans un premier temps, la formation ou l'emploi. Les dispositifs dédiés au ciblage des invisibles ont pu s'articuler difficilement avec des mesures déjà en place et créer des effets de concurrence entre acteurs. Enfin, il faut rappeler l'ambition quantitative de ces programmes. D'après les données du collecteur, un tiers des porteurs de projets indique avoir repéré chacun moins de 100 personnes et les projets se concentrent dans certaines régions (en Île-de-France et en Hauts de France notamment); en Centre-Val de Loire par exemple, le projet « invisibles » a concerné un peu plus de 500 jeunes, ce qui est faible par rapport à l'objectif total des entrées en formation. De plus, les lauréats de l'appel à projet ont concentré leurs efforts sur les jeunes si bien que les adultes éloignés de la formation et de l'emploi ont été négligés dans le développement de cette approche. Ensuite l'« aller vers » a été majoritairement entendu dans une acception géographique, sous entendant que l'éloignement de la formation serait essentiellement de nature physique et en rapport avec l'information. L'éloignement plus symbolique ou cognitif est peu pris en compte dans ce type d'actions.

De manière plus générale, les commanditaires publics ont principalement orienté leurs actions vers un meilleur maillage territorial et des politiques de communication sur l'offre de formation (voir Chapitre I). De nouvelles pratiques telles que les Tiers lieux et la formation à distance (FOAD) ont également pu être développées, sans être fortement mobilisées.

Par ailleurs, les monographies régionales suggèrent que le PIC n'a pas profondément fait évoluer les pratiques des agences de Pôle emploi en matière d'orientation vers la formation et de ciblage des « publics prioritaires du PIC ». En Bretagne, la principale mesure prise en faveur du sourcing a été la sensibilisation des conseillers aux attendus du PIC, sans qu'il y ait de procédures contraignantes pour s'assurer d'une augmentation de l'orientation des publics cibles vers la formation. L'ouverture des inscriptions en formation à l'auto-prescription, adoptée par la majorité des Régions (voir Chapitre I), peut également contrarier les efforts pour limiter la sélectivité à l'entrée de la formation. En effet, ce mode de recrutement privilégie les publics proactifs et « demandeurs » de formation, qui en sont donc mécaniquement plus proches, laissant jouer des effets d'autocensure au détriment des publics spécifiques manquants d'appétence pour la formation<sup>68</sup>.

---

<sup>68</sup> Par exemple, Fournier (2006) montre que moins un travailleur a reçu de formation et moins il se déclare prêt à se former.

### Encadré II-3 L'AAP « Repérer et mobiliser les publics invisibles »

L'AAP « Repérer et mobiliser les publics invisibles » cible en priorité les jeunes de moins de 30 ans dits « invisibles », qui ne sont pas accompagnés par le service public de l'emploi (Pôle emploi, mission locale, Cap emploi), et ni en emploi, ni en formation, ni en études (NEETs). Il vise d'une part à susciter des actions de repérage sous diverses formes<sup>69</sup>, dans une dynamique « d'aller vers la personne dans son environnement », puis des actions de (re)mobilisation afin d'assurer le relais vers une solution d'insertion et/ou d'accompagnement appropriée à son besoin. Il est piloté à l'échelon des services déconcentrés du ministère du Travail hormis un volet national consacré aux « maraudes numériques »<sup>70</sup>.

Nous proposons ici un éclairage descriptif quantitatif à partir des données de suivi du « collecteur »<sup>71</sup> portant sur les bénéficiaires entrés dans le dispositif entre 2019 et 2022 (date d'extraction : 20/02/2023)<sup>72</sup>.

L'AAP a permis de financer à ce jour 300 projets de dimensionnement variés pour un montant de 84,5M € à fin 2022. Au total, 112 500 personnes ont été repérées, majoritairement en Île-de-France, dans les Hauts-de-France, en région PACA et dans une moindre mesure en ARA et dans l'est de la France. Près de la moitié des porteurs de projets (47%) sont des missions locales ou leurs associations régionales, et celles-ci ont repéré plus des deux-tiers du public bénéficiaire. Sur nombre de territoires, la part des bénéficiaires repérés par les missions locales s'élève à 90% ou plus (voir Annexe A.6).

À fin 2022, deux tiers des personnes repérées (71 400) ont accepté d'entrer dans une phase de mobilisation, parmi lesquelles plus de la moitié (56%) est allée au terme de cette étape<sup>73</sup> (soit 39 900 personnes, 35% de l'ensemble).

Graphique II-10 Nombre de bénéficiaires selon les phases du dispositif



Champ : bénéficiaires repérés entre 2019 et 2022 dans le cadre de l'AAP « Repérer et mobiliser les publics invisibles », France entière.  
Source : collecteur DGEFP, février 2023. Traitement Dares.

Les ruptures de parcours, renseignées comme « abandon » dans le « collecteur », représentent 16% des bénéficiaires (18 500), intervenant pour les deux tiers après la phase de repérage au cours des actions de mobilisation.

#### Des jeunes plus ou moins en prise avec des difficultés socio-économiques

Cible du programme, les jeunes représentent l'immense majorité du public (97% dont près d'un quart de mineurs). Parmi les bénéficiaires ayant été au terme du parcours de mobilisation<sup>74</sup>, ils sont 28% en situation de décrochage scolaire, 28% à résider en QPV, 12% en ZRR et 4% bénéficient d'une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) ou ont une demande en ce sens en cours. Près des deux-tiers des jeunes sont peu-diplômés. Les femmes, généralement plus diplômées que les hommes, représentent 40% des personnes repérées.

Selon le cahier des charges de l'AAP, la notion de public « invisible » recouvre à la fois les personnes « hors des radars » des institutions publiques ainsi que les personnes identifiées par le SPE mais qui « ne souhaitent pas avoir recours à l'offre de services proposée par les acteurs de l'accompagnement dans l'emploi ». Parmi les bénéficiaires qui entrent dans un parcours de (re)mobilisation, ils sont 38% (27 100 personnes) à ne pas être déjà inscrits auprès d'un acteur du SPE<sup>75</sup>.

Différentes appréciations de la situation des bénéficiaires à l'entrée du parcours, renseignées dans le « collecteur », permettent par ailleurs d'approcher leur plus ou moins grande précarité sociale et professionnelle. Ainsi, près des trois quarts des jeunes entrant dans une phase de mobilisation disposent d'un logement (75%), d'une carte de sécurité sociale (70%), de transports à proximité de leur domicile (70%) mais seulement 14% de ressources financières régulières.

#### Quels apports et quelles suites de parcours ?

À l'issue du parcours de (re)mobilisation, les porteurs de projet sont invités à recueillir l'appréciation des jeunes, ces derniers pouvant choisir parmi différents items. Pour près des deux tiers des bénéficiaires ayant été au terme, le parcours a constitué un apport, tout d'abord pour mieux connaître les dispositifs d'accompagnement et d'insertion



professionnelle existants, mais aussi pour se remobiliser. Seuls 1% des bénéficiaires déclarent que le parcours n'a servi à rien.

La reprise de contact avec la SPE se traduit notamment par une inscription en fin de parcours : sur les 27 100 bénéficiaires qui n'étaient pas inscrits au SPE en début de parcours de « (re)mobilisation », 11 000 d'entre eux (40%) achèvent le parcours et sont inscrits à un opérateur du SPE à la sortie.

La sécurisation des suites de parcours était enfin un objectif affiché de l'AAP et il était demandé qu'elle soit pensée en forte articulation avec les actions de formation ou d'accompagnement vers l'emploi développées dans les territoires, en particulier les actions du PIC. Étaient notamment citées les actions de formation préparatoires ou qualifiantes du Plan régional de formation (PRF), les dispositifs expérimentaux déployés dans le cadre des Pactes régionaux ou encore les parcours des autres appels à projets nationaux du PIC. Une analyse des trajectoires de formation et d'emploi des bénéficiaires à court et plus long terme par un appariement des données du « collecteur » avec le dispositif ForCE pourra permettre d'apporter un éclairage sur cette dimension majeure de la mise en œuvre des projets.

#### *Encadré II-4 Le projet de « Caravane des Jeunes invisibles » porté par la Mission locale Nord de Martinique, lauréate de l'appel à projets national du PIC « Repérer et mobiliser les publics invisibles et en priorité les plus jeunes d'entre eux »*

La « Caravane des Jeunes Invisibles » est un projet porté par la Mission locale Nord de Martinique (MILNORD), en partenariat avec la DEETS Martinique, les villes de Case-Pilote et Saint-Pierre, la communauté de communes du Nord de Martinique (Cap Nord) et la collectivité territoriale de Martinique (CTM). Il est l'un des six projets lauréats du volet régional de l'appel à projets « Repérer et mobiliser les publics invisibles » en Martinique.

Ce projet, d'un montant de 55 000 €, vise à repérer et mobiliser 150 jeunes NEETS (par édition de la Caravane) en allant vers les publics au plus près de leurs lieux de vie et de rencontre (sur les places des communes). Sur le modèle d'un *job dating*, le projet propose un forum permettant la rencontre entre des jeunes (inscrits ou non à la MILNORD), des employeurs et des organismes de formation. Le projet repose sur un double-objectif : accroître les opportunités d'emploi et de formation des jeunes, au travers de la présence d'entreprises et de centres de formation, mais aussi inscrire à la mission locale les jeunes participants inconnus du service public de l'emploi afin de les engager dans un parcours.

Le projet a été déployé entre 2019 et 2020 autour de trois forums. L'accès pratique aux trois éditions de la Caravane a été facilité via la mise en place d'un bus qui a circulé entre chaque commune où se situe une antenne de la MILNORD afin de répondre aux enjeux de mobilité des jeunes martiniquais (seuls 19 % des jeunes suivis par la MILNORD disposent d'un moyen de locomotion privé motorisé, les autres dépendant des transports en commun pour leur

<sup>69</sup> Il peut s'agir notamment d'effectuer des maraudes sur les lieux de vie des jeunes identifiés grâce à des échanges avec des riverains, de se rendre visible dans des lieux de passage avec un véhicule aménagé, d'organiser des permanences dans des lieux non investis jusqu'à (tiers-lieux par exemple) ou encore prendre la forme du porte-à-porte. Pour plus de précisions, voir le guide thématique de capitalisation « Repérer les invisibles » initié par le HCC avec pour objectif de documenter un ensemble de bonnes pratiques identifiées à partir d'une centaine de projets des AAP « Repérage », « 100% inclusion ». [Guide de capitalisation n°1 « Repérer les invisibles »](#), Groupement Itinere Conseil – Geste- Orseu, octobre 2022.

<sup>70</sup> Le volet national de l'AAP vise à aller vers les publics dits « invisibles » à travers des maraudes dans l'espace numérique (réseaux sociaux, plateformes de jeux en ligne, net), avec pour objectif de « faire du numérique un levier pour aller vers les jeunes, en s'inscrivant dans leurs codes et références culturelles, et un support de médiation entre les institutions ».

<sup>71</sup> L'outil de suivi mis en place par la DGEFP est alimenté trimestriellement par les porteurs de projet lauréats des AAP nationaux du PIC (AAP Prépa-Prépa apprentissage, AAP 100% inclusion, AAP Repérer et mobiliser les « invisibles », AAP Intégration professionnelle des réfugiés). Il porte sur le suivi des bénéficiaires : profil, situation en début et en fin de parcours, abandon et motif le cas échéant. Les informations recueillies sont exploitées par la DGEFP à des fins de pilotage des AAP. Les informations recueillies sont mises à disposition de la Dares par la DGEFP.

<sup>72</sup> Les données exploitées ici sont les données individuelles transmises par la DGEFP et issues d'une extraction du collecteur en date du 20/02/2023. Le nombre de bénéficiaires est donc légèrement inférieur à celui reporté en Tableau I-2 pour lequel les données ont été mises à jour par la DGEFP à partir d'une extraction du 30/09/2023.

<sup>73</sup> Pour lesquels une date de fin mobilisation est renseignée dans le collecteur.

<sup>74</sup> Les informations socioéconomiques (résidant en QPV, ZRR, en décrochage scolaire, en situation de handicap, niveau de diplôme) sont à renseigner par les porteurs de projet au plus tard à la fin du parcours de mobilisation du bénéficiaire. Pour ces variables et afin de minimiser la part de non renseignés, le champ observé est celui des bénéficiaires ayant terminé le parcours.

<sup>75</sup> Près de la moitié des bénéficiaires sont déjà inscrits au SPE en début de parcours de mobilisation (49%, 35 200) ; l'information n'est pas connue pour 13% des bénéficiaires.



déplacement). Le projet a su s'adapter au fil des éditions de la Caravane avec notamment l'organisation de pré-entretiens (type coaching) lors de la troisième édition. Cette évolution s'inscrit dans une pratique courante de la MILNORD, qui met en place beaucoup de projets et cherche à capitaliser sur les bonnes pratiques qu'elle repère en les testant.

Au total, le projet de Caravane a permis de toucher environ 800 jeunes, sur un objectif initial de 150 jeunes par édition soit 450 jeunes au total. Parmi ces 800 jeunes, 191 jeunes ont été inscrits ou réinscrits à la mission locale Nord, soit près de 24% des publics.

Le bilan de l'action ne donne pas d'indication de suivi des propositions faites à ces jeunes et de leur devenir au sein de l'écosystème de la formation et de l'emploi local. La monographie régionale de Martinique souligne que le projet de Caravane des Jeunes Invisibles aurait pu avoir plus d'impacts et plus d'ampleur à l'échelle de la Martinique si une Association régionale des Missions locales (ARML) existait en Martinique.

*Source : EY-Dictys Conseil. Évaluation du Plan d'Investissement dans les Compétences à l'échelle régionale. Lot 5 : Étude dans la région Martinique, rapport (juillet 2023), à paraître.*

En résumé, le taux d'accès des peu diplômés à la formation a augmenté malgré un ciblage de la formation qui n'a pas été très activement orienté vers eux. Les freins à l'accès à la formation ne sont pas seulement d'ordre individuel et peuvent également relever des pratiques des acteurs de l'orientation et de la formation. Les différentes étapes de l'entrée en formation (prescription, convocation, tests éventuels sur les prérequis, etc.) représentent autant de filtres potentiels à l'égard du public le moins préparé. Bien que des Régions aient mis en œuvre des aides financières visant à lever les freins individuels à la formation (voir Chapitre I), les publics les plus éloignés de l'emploi ont pu faire les frais de ces différents filtres à l'entrée en formation. La nécessité d'un ciblage vers le public le plus éloigné de l'emploi n'a pas toujours été une information relayée par les commanditaires auprès des organismes de formation. Les OF certifiants n'ont alors pas questionné leurs méthodes et notamment leurs pratiques de sélection des publics jugés les plus à même de réussir. De plus, les pratiques d'orientation des prescripteurs ont peu évolué et aller chercher un public non connu des services institutionnels, les « invisibles », s'est révélé compliqué. Cette démarche, qui a fait l'objet d'un appel à projet dans le cadre du volet national, a pu créer des effets de concurrence entre acteurs (voir I.5.1) sans que le nombre de personnes « repérées » ne se soit avéré conséquent.

## II.2 Mieux répondre aux besoins des entreprises ?

L'adaptation de la formation aux besoins de compétences des entreprises sur les territoires figurent parmi les objectifs du PIC au travers de l'axe stratégique 1 : « proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leurs contenus, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective ». Les moyens pour y parvenir peuvent être divers : diagnostic territorial partagé, commande publique adaptée aux besoins du territoire, déploiement dans le champ de la formation d'une logique de compétences (définition de blocs de compétences et introduction de nouveaux modules, type *soft skills*), favoriser l'attractivité et la connaissance des métiers, etc. Mais ces actions visent pour l'essentiel à répondre aux difficultés de recrutement que les entreprises connaissent à court terme ainsi qu'à développer les compétences dans les secteurs identifiés comme prioritaires et donc cruciaux pour le développement futur de l'économie. Conçu comme un plan d'investissement pluriannuel doté d'une certaine souplesse pour répondre aux problématiques conjoncturelles, les objectifs et priorités du PIC ont pu évoluer avec le plan de relance et le plan de réduction des tensions. Le plan « 1 jeune, 1 solution » élargit le champ des secteurs identifiés comme prioritaires à 5 secteurs en prenant en compte, en plus des secteurs de la transition écologique et du numérique, les métiers liés au grand âge et à la santé et ceux des industries en lien avec la souveraineté économique. Le plan de « réduction des tensions », adopté en réponse aux difficultés accrues de recrutement des entreprises réoriente les attendus du PIC. D'ailleurs, près de 8 métiers sur 10 sont en tension en 2022 selon un indicateur composite construit conjointement par la Dares et Pôle emploi<sup>76</sup>, et ce nombre est en hausse depuis 2015. Le PIC vise à orienter les plus éloignés de l'emploi vers les métiers en tensions, à la fois pour favoriser leur insertion professionnelle et sociale et résoudre les difficultés des entreprises.

Cette deuxième partie se concentre sur la réponse de la formation aux besoins des entreprises en examinant les leviers actionnés par les commanditaires publics (II.2.1) et si le ciblage des formations sur les métiers prioritaires et en tension a été effectif (II.2.2). Dans un dernier temps, nous évoquerons les difficultés à mobiliser les entreprises vers le public des plus fragiles (II.2.3) qui interrogent la conciliation des ambitions du PIC.

### II.2.1 Un renforcement de l'offre de formation visant à répondre aux besoins des entreprises

**Sans que de nouveaux dispositifs n'aient vraiment vu le jour, le PIC a permis de financer des actions de formation ad hoc en réponse aux besoins des entreprises.**

Sur la période de déploiement du PIC, les financeurs de la formation ont développé des actions directement en lien avec les besoins des entreprises. Tandis que Pôle emploi augmentait la volumétrie de ses dispositifs de formation d'adaptation au poste, de nombreux dispositifs agiles et réactifs proposés par les Régions se sont multipliés sur les territoires.

Afin de répondre aux besoins de recrutement des entreprises qui nécessitent une montée en compétence des demandeurs d'emploi, Pôle emploi dispose des Préparations opérationnelles à l'emploi individuelles (POEI) et de l'action de formation préalable au recrutement (AFPR). Dans cette optique, ces dispositifs contribuent au financement d'une formation préalable à l'embauche d'un demandeur d'emploi mais avec des modalités différentes<sup>77</sup>. Pôle emploi cofinance également avec les opérateurs de compétences (Opco) des préparations opérationnelles à l'emploi collective (POEC) : elles s'adressent à plusieurs demandeurs d'emploi et sont mises en œuvre sur décision des partenaires sociaux d'une branche professionnelle afin de répondre à de forts besoins de recrutement principalement pour certains métiers en tension. Dans la majorité des cas, il s'agit de formations certifiantes (pour 43% des entrées en POEC réalisées sur la période 2017-2022) ou professionnalisantes (pour 33% des entrées) mais la POEC peut également avoir une visée préparatoire (dans 11% des cas).

Sur la période de déploiement du PIC, le recours à ces dispositifs s'est accru : les POE enregistrent 85 600 entrées en 2022 (46 900 en POEC et 38 700 en POEI), soit 10% des entrées en stage de la formation hors CPF autonome, contre 60 400 entrées en 2017 (28 400 en POEC et 32 100 en POEI), soit 7,5% des entrées. La dynamique est

<sup>76</sup> Ducatel et al. (2023), « [Les tensions sur le marché du travail en 2022](#) », Dares Résultats N° 59, Dares, novembre.

<sup>77</sup> La POEI repose sur l'intervention d'un organisme de formation alors que le demandeur d'emploi est formé au sein de l'entreprise dans le cadre de l'AFPR. Le contrat susceptible d'être proposé à l'issue de la formation est un contrat court pour l'AFPR et de plus de 12 mois pour la POEI.

portée essentiellement par la progression des entrées sur l'année 2022 (+24% par rapport à 2021), sous l'impulsion probable du plan de réduction des tensions. Les AFPR enregistrent 50 000 entrées en 2022 contre 46 900 en 2017 et représentent 6% des entrées en stage de la formation, une proportion relativement stable sur la période.

Les Régions ayant la compétence du développement économique se sont positionnées naturellement comme fer de lance de politiques visant à répondre aux besoins des entreprises. Elles ont ainsi mobilisé les crédits des Pactes pour développer une offre de formation plus souple, « sur mesure », visant à la fois à répondre de manière plus rapide aux besoins des entreprises et à faciliter le recrutement de stagiaires. De nombreux dispositifs se sont multipliés sur les territoires dans une optique d'achat de formation conjoncturelle, le plus souvent mis en œuvre en dehors des marchés publics qui courent sur un temps plus long et sont en pratique plus contraignants.

En Bretagne, les financements du PIC ont permis de démultiplier les subventions à des consortiums de partenaires pour des « actions territoriales ». Ces actions permettent de répondre à des besoins non couverts par le plan régional de formation (PRF) et ciblent généralement des métiers en tension. En pratique, elles amènent souvent à construire des parcours de formation longs articulant formations régionales, POEC et contrats de professionnalisation, allant jusqu'à l'embauche (voir Encadré II-6 ). De même en Occitanie le dispositif IER (Innov Emploi Recrutement) permet le financement de nouveaux modules de formation sur mesure, en dehors du PRF relevant des marchés publics, pour répondre à des besoins de compétences précis en lien avec une entreprise<sup>78</sup>. Les FOREM (« Une formation, un emploi ») en Normandie, le FIFE (Fonds d'Intervention pour la Formation et l'Emploi) en Grand Est, les parcours DEFI en Centre-Val de Loire<sup>79</sup> poursuivent peu ou prou les mêmes objectifs.

Certaines Régions se sont également engagées dans une transformation profonde de l'offre de formation couverte par leur PRF, dans une logique de modularisation par blocs de compétences afin de mieux répondre aux besoins des entreprises. En Bourgogne-Franche-Comté, de nouvelles modalités ont été mises en œuvre dans les formations du BTP en 2019 avant d'être étendues à d'autres secteurs prioritaires (comme celui des services à la personne). C'est aussi la démarche adoptée en Grand Est avec le renouvellement du PRF en 2022, qui s'inscrit dans la continuité d'une première expérimentation (« itinéraire compétences »).

Mais comme pour l'ensemble des actions de formation partageant un objectif commun, ces dispositifs ont pu rentrer en concurrence avec les actions de Pôle emploi (AFPR/POE). C'est tout particulièrement le cas en Auvergne-Rhône-Alpes où le Conseil régional a fait évoluer son dispositif CARED, permettant de subventionner les entreprises lorsqu'elles ont des besoins de recrutement spécifiques, pour aligner la prise en charge financière du dispositif sur celle de Pôle Emploi. En Normandie, depuis 2022, pour éviter la concurrence entre dispositifs, toute demande de POEC doit recueillir au préalable un avis favorable de la Région avant de pouvoir être mise en œuvre. En Grand Est, ce sont les développeurs territoriaux qui ont cherché à se coordonner avec les Opco pour éviter les doublons avec les POEC.

### **Un développement de l'Afest qui peine à sortir de l'expérimentation**

Les crédits du PIC ont également financé des démarches d'accompagnement d'entreprises souhaitant mettre en place de la formation en situation de travail (Afest) par des organismes de formation compétents. Ces actions de formation permettent d'observer les stagiaires dans des cas pratiques préparés en amont et de proposer une séquence dite réflexive ensuite pour faciliter l'apprentissage. Si elles sont généralement à destination de salariés, elles peuvent également être mobilisées dans le cadre de dispositifs à destination des demandeurs d'emploi. Avec pour ambition d'améliorer la qualité des formations, le PIC a encouragé ces démarches dans la continuité de la loi du 5 septembre 2018 qui reconnaît l'Afest comme une modalité pédagogique à part entière

<sup>78</sup> Sur une année, le PRF couvre pour la partie qualifiante environ 25 000 places de formations, contre 500 pour le dispositif IER qui permet ainsi de combler des besoins à la marge. Le dispositif s'inscrit dans la continuité du dispositif développé dans l'ancienne Région Midi-Pyrénées (Formation Innov Emploi Recrutement), qui a donc été étendu en 2018 avec le Pacte. Au total, ce sont 14,1 millions d'euros qui ont été budgétés sur le dispositif entre 2019 et 2022, mais 5,7 millions engagés par la Région sur la même période, la crise sanitaire ayant perturbé son déploiement. 98 formations ont été financées sur la période, avec une montée en puissance sur la dernière année, pour un peu plus de 1 000 stagiaires.

<sup>79</sup> 256 actions au cours des trois ans d'expérimentation ayant bénéficié à 2 800 stagiaires.

et en précise les conditions de mise en œuvre. La démarche apparaît également comme une solution pour impliquer les entreprises et répondre à leur difficulté de recrutement. Dans le cadre du plan de réduction des tensions, Pôle emploi a ainsi lancé en 2022 un marché expérimental afin d'intégrer la modalité Afest dans les actions préalables à l'embauche (AFPR et POEI). Si certaines Régions se sont reposées sur cet appel à projet national, comme en Centre-Val de Loire, d'autres ont développé leur propre expérimentation, comme en Pays de la Loire, en Occitanie (avec le dispositif Innov Emploi Expérimentation) ou en Grand Est (dans le cadre de l'expérimentation « Itinéraire compétences »). Pourtant, à ce stade, le bilan apparaît mitigé (avec une volumétrie limitée des actions) et les expérimentations restent difficiles à essaimer. La mise en œuvre de l'Afest semble plus exigeante pour les demandeurs d'emploi que pour les salariés. Bien que la modalité pédagogique soit perçue comme pertinente, la lourdeur du dispositif et la faible implication des entreprises sont souvent évoquées (voir Encadré II-5). En outre, l'évaluation qualitative des projets « itinéraire compétences » souligne l'ambivalence des entreprises face aux tensions, ces dernières préférant parfois opter pour le recrutement à court terme et la formation sur le tas.

#### *Encadré II-5 Une difficile mise en œuvre des AFEST en Centre-Val de Loire et Pays de la Loire*

L'Action de Formation en Situation de Travail (Afest) considère l'entreprise comme un espace de développement des compétences et a été reconnue par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018. Un décret d'application précise que cette action comprend différentes phases : l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ; un formateur qui exerce la fonction de tuteur ; la mise en place de phases réflexives qui permettent d'observer et analyser l'écart entre les attendus et les réalisations en situation de travail.

**En Centre-Val de Loire**, la Région a décidé de ne pas mettre en œuvre ce type d'actions pour éviter de créer des doublons avec le marché expérimental lancé par Pôle emploi. Pôle emploi a ainsi intégré une démarche empruntée à l'Afest dans les actions de formation avant l'embauche (AFPR et POEI), action qui a été portée par l'AFPA. Seulement 150 actions ont été réalisées en région, ce qui représente la moitié du total des actions menées au niveau national.

La faible mobilisation du dispositif peut s'expliquer par plusieurs constats faits en région. La démarche méthodologique ne semblait pas correspondre aux contraintes et caractéristiques des entreprises, notamment par sa « lourdeur » logistique et opérationnelle mais aussi par la difficulté de certains opérateurs à s'adapter au contexte des entreprises. Le dispositif était également peu adapté au contexte conjoncturel de reprise de l'emploi, les entreprises préférant embaucher lorsqu'elles en avaient la possibilité, plutôt que de mettre en place cette option plus contraignante. Pour autant, le développement des fonctions formatives en entreprise apparaissait particulièrement pertinent pour les publics les plus éloignés de l'emploi.

*Source : Asdo études. Évaluation du Plan d'Investissement dans les Compétences à l'échelle régionale. Lot 3 : Étude dans la région Centre-Val de Loire, rapport (juillet 2023), à paraître.*

**En Pays de la Loire**, la modalité de formation en situation de travail a été expérimentée au sein du dispositif Parcours TPME, développé par la Région en partenariat avec Pôle emploi. Le parcours TPME permet d'ajuster les compétences du candidat avant l'embauche, grâce à un parcours de formation souvent multimodal, pouvant aller jusqu'à 800h. Dans le cadre de l'expérimentation, l'Afest a été proposée par le « conseiller entreprise » de Pôle emploi à 7 entreprises ayant contractualisé un parcours.

Les bilans des entretiens avec les acteurs impliqués mettent en lumière des résultats mitigés. L'Afest peut difficilement se déployer qualitativement sans un engagement fort de l'entreprise, qui n'est pas aisé à sécuriser dans un contexte où les demandeurs d'emploi ne travaillent pas encore au sein de l'entreprise. De leur côté, plusieurs organismes de formation estiment que les entreprises n'ont pas la disponibilité et les ressources nécessaires pour engager ce type d'action. Si la modalité pédagogique apparaît pertinente aux yeux de nombreux acteurs, elle reste complexe à organiser durablement pour les demandeurs d'emploi car elle soulève notamment la question du « droit à l'essai-erreur », qui est susceptible de nuire au demandeur d'emploi (ne pas oser dire que l'on se trompe afin de ne pas voir ses chances d'être recruté diminuer).

*Source : EY-Dictys Conseil. Évaluation du Plan d'Investissement dans les Compétences à l'échelle régionale. Lot 8 : Étude dans la région Pays de la Loire, rapport (juillet 2023), à paraître.*

## Identifier les besoins en compétences pour développer une offre de formation adaptée : l'animation territoriale plus efficace que l'intelligence artificielle (IA)

La mise en œuvre des actions visant à mieux répondre aux besoins de compétences des entreprises suppose cependant, en amont de la commande d'achats, une ingénierie à même d'identifier précisément les besoins des entreprises, non seulement en termes d'emplois mais aussi de compétences. Un des objectifs des Pactes est en effet de mieux orienter les programmes de formation et les demandeurs d'emploi par une analyse en temps réel des besoins en compétences des entreprises. De nombreuses Régions ont investi dans le développement de solutions informatiques pour identifier les besoins en compétences des entreprises de manière plus systématique et à grande échelle. L'orientation de ces outils est partout la même : se placer à la maille des compétences et pouvoir traiter des données en masse. Des solutions sont en cours de développement en Bretagne, en Occitanie, et en Grand Est sur un territoire expérimental. En Normandie, l'outil Data Emploi-formation a des ambitions plus modestes de croisement des données sur l'emploi et la formation en région sur la base de la mise à disposition des données des partenaires. À ce jour, aucun de ces outils, développés parallèlement sans coopération entre les Régions, n'est vraiment opérationnel. Le dispositif IBC (Identification des Besoins de Compétences) en Centre-Val de Loire illustre les difficultés à mobiliser les entreprises à des fins de diagnostic territorial qui ne leur offre que peu de perspectives concrètes. Une des raisons de l'échec de la mobilisation des PME et TPE, cibles du dispositif, est que ces structures ont une vision à court terme pour leurs besoins alors que le processus engagé avec IBC est conçu sur un temps plus long. Le renforcement de l'animation territoriale impliquant les branches professionnelles et mêmes les entreprises semblent alors donner des résultats plus tangibles à condition d'être orientée vers des actions concrètes tout en s'inscrivant dans le long terme. Le déploiement de développeurs de compétences en Grand Est, ou encore le renforcement de l'animation territoriale des sujets emploi-formation au sein des CATEF en Normandie, ont permis de renforcer l'accompagnement des entreprises et de favoriser le rapprochement avec les organismes de formation.

Bien que les initiatives d'identification des besoins en compétences restent encore peu opérationnelles, des actions visant à répondre rapidement aux besoins des entreprises se sont développées en région (dispositifs réactifs) et à Pôle emploi. L'optique semble donc être d'accroître l'employabilité à court terme pour répondre aux besoins des entreprises. Quelles sont les traductions concrètes de ces actions ?

### II.2.2 L'effort de formation vers les métiers prioritaires ou en tension

Toutes les formations ne mènent pas à un métier précis (c'est notamment le cas des formations préparatoires visant l'acquisition des savoirs de base ou de formation généraliste) et une même formation peut mener à un ou plusieurs métiers pouvant être considéré comme « prioritaire » ou « en tension ». En se plaçant sur le champ des stagiaires de la formation professionnelle (champ Brest), il est possible d'identifier les spécialités de formation afin d'appréhender l'effort de formation ciblé sur les secteurs prioritaires et métiers en tension (voir Encadré II-6). En pratique, on peut associer au moins un métier ciblé par le domaine de formation pour 64% des entrées réalisées entre 2019 et 2022 (sur le champ des stagiaires de la formation, hors CPF autonomes) mais il existe de forts recoupements entre métiers en tension et métiers prioritaires. Par exemple, dans le secteur du sanitaire et social, secteur prioritaire, beaucoup de métiers (comme celui d'aide-soignant) sont également en tension. De même, parmi les métiers souffrant de difficultés de recrutement figurent certains métiers du BTP, notamment dans le secteur de la rénovation énergétique appartenant à un secteur identifié comme prioritaire. Une même formation peut donc être ciblée à la fois sur des métiers en tension et des secteurs prioritaires, visant alors un objectif global d'adéquation des compétences aux besoins de l'économie à court comme à plus long terme.

## Encadré II-6 Mesurer les entrées en formation menant à des métiers des secteurs prioritaires ou fortement en tension

La base Brest permet d'identifier depuis 2019 seulement les spécialités de formation suivies par les stagiaires, via le formacode<sup>80</sup>. Il n'est donc pas possible d'étudier les évolutions avant le PIC, mais on peut décrire la répartition des entrées en formation depuis sa mise en œuvre selon le type de métiers auxquelles elles préparent.

### Identifier les formations cibant (au moins) un métier précis

Différentes tables de passage sont mobilisées afin de faire le lien entre formacode et famille professionnelle (FAP) : les tables de correspondance de la Dares entre ROME et FAP d'une part, et entre PCS et FAP<sup>81</sup> d'autre part, ainsi qu'une table de passage entre formacode et ROME<sup>82</sup> mise à disposition par l'organisme Centre-info-service.

Toutes les formations ne préparent pas spécifiquement à un métier précis : c'est notamment le cas des formations préparatoires, qui visent principalement à l'acquisition de savoirs de base nécessaires pour suivre une formation plus spécialisée ; c'est aussi le cas de formations généralistes comme l'apprentissage de l'anglais ou le permis de conduire, qui peuvent être utiles dans de nombreux domaines. Même dans le cas de formations plus spécialisées, il n'existe pas toujours de relation univoque entre une formation et un métier précis. Plusieurs formations peuvent mener à un même métier, et une même formation peut mener à plusieurs métiers. À titre illustratif, parmi les formacodes associés à au moins une famille professionnelle des métiers : la moitié correspond à une seule FAP, un quart à deux FAP, et un dernier quart à au moins trois FAP distinctes (voir le troisième rapport du comité scientifique de l'évaluation du PIC pour plus de précisions).

### Identifier les formations menant à des métiers des secteurs prioritaires

En pratique, afin de décrire l'évolution des entrées en formation dans les secteurs prioritaires, nous mobilisons une classification de formacodes définie par le département formation professionnelle et de l'alternance de la Dares. Au total, 5 secteurs prioritaires sont considérés : le secteur numérique, le secteur de la transition écologique, le secteur du sanitaire et social, le secteur de l'industrie et un secteur transversal.

Les listes des formacodes menant aux métiers du numérique et du secteur sanitaire et social ont été définies en fonction du descriptif des formations. L'identification des formacodes menant aux métiers verts/verdissants a été élaborée par l'Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte (ONEMEV), à partir des codes ROME de Pôle emploi, dont 58 sont considérés comme verts ou verdissants. Cette liste est large et peu restrictive, puisqu'elle comprend par exemple des formations aux transports en communs ou de peintre en bâtiment. Cette classification nous permet de recenser environ 800 formacodes : 270 au sein du secteur de l'industrie, 213 pour le secteur de la transition écologique, 149 pour le secteur du numérique et enfin, respectivement 159 et 10 pour les secteurs transversal et sanitaire et social.

### Identifier les formations menant à des métiers en tension

Afin d'apprécier le niveau de tension des métiers auxquels la formation prépare, nous mobilisons les indicateurs publiés par la Dares et Pôle emploi pour chaque FAP<sup>83</sup> reflétant le niveau de tension observé en 2018, avant le plein déploiement du PIC : l'indicateur synthétique qui correspond aux déséquilibres observés entre offre et demande d'emploi, et les indicateurs complémentaires correspondant aux divers facteurs à l'origine de ce déséquilibre. Plus précisément, on utilise l'indicateur complémentaire fournissant une mesure du lien entre spécialités de formation et emploi qui vise à singulariser les métiers difficiles d'accès pour des personnes ne possédant pas la formation requise ainsi que l'indicateur relatif aux conditions de travail ou d'emploi peu attractives. Cela nous permet d'isoler les formations pour lesquelles augmenter l'offre de formation pourrait se révéler utile afin de réduire les tensions de recrutement, alors que la formation ne peut répondre au manque d'attractivité de certaines professions liées aux conditions de travail difficiles ou faibles rémunérations.

Dans la suite, quatre catégories de familles professionnelles sont distinguées. Le premier groupe correspond aux métiers en tension souffrant d'un manque de compétences sans problème d'attractivité. Les deuxième et troisième catégories correspondent aux métiers qui ont d'autres sources de tension : s'il y a un manque de compétences, ce n'est pas le seul problème et la formation ne peut donc à elle seule résorber les difficultés de recrutement. Nous distinguons alors ici la

<sup>80</sup> Le Formacode est un outil de référence pour tous les acteurs de la formation professionnelle permettant notamment d'indexer les domaines de formation. Dans la base Brest, un formacode est associé à 84% des entrées en formation sur la période 2019-2022.

<sup>81</sup> Dares. (2015). « [La nomenclature des familles professionnelles : Fap 2009](#) ». Données.

<sup>82</sup> Centre Info. (2019). [Thésaurus de l'offre de formation](#).

<sup>83</sup> Certaines FAP (10) ne disposent pas d'un niveau de tension, c'est notamment le cas des métiers non salariés et de certains métiers de la fonction publique. Pour plus de précisions, voir la [note méthodologique Dares-Pôle emploi sur les indicateurs de tension](#).



deuxième catégorie pour laquelle les métiers souffrent d'un manque de compétences qui n'est pas la seule source de tension : ces métiers présentent également au moins un déficit d'attractivité. La troisième catégorie renvoie quant à elle aux métiers qui ne souffrent pas d'un manque de compétences mais d'autres problèmes (il peut s'agir d'un problème d'attractivité ou d'une autre source de tension). Enfin, le quatrième groupe correspond aux FAP de métiers pour lesquels la tension est faible. La liste des FAP associés aux catégories de tension comprenant des tensions pour cause de manque de compétences (voir liste complète en Tableau A-5) **Erreur ! Source du renvoi introuvable..**

Nous considérons enfin les formations selon le niveau de tension des FAP auxquelles la formation prépare. Les formations menant à des métiers en tension pour lesquels il existe un manque de compétences sont les formations associées à au moins une FAP de la première catégorie définie ci-dessous.

Catégorie de FAP selon la tension	Indicateur de tension synthétique	Lien formation emploi	Problème attractivité
(1) FAP en tension souffrant d'un manque de compétences (sans problème d'attractivité) *	Élevé	Élevé	Faible
(2) FAP en tension souffrant d'un manque de compétences <b>et</b> d'un problème d'attractivité *	Élevé	Élevé	Élevé
(3) FAP <b>ne</b> souffrant <b>pas</b> d'un manque de compétences mais d'une autre source de tension*	Élevé	Faible	Élevé ou faible
(4) FAP – non en tension	Faible	-	-

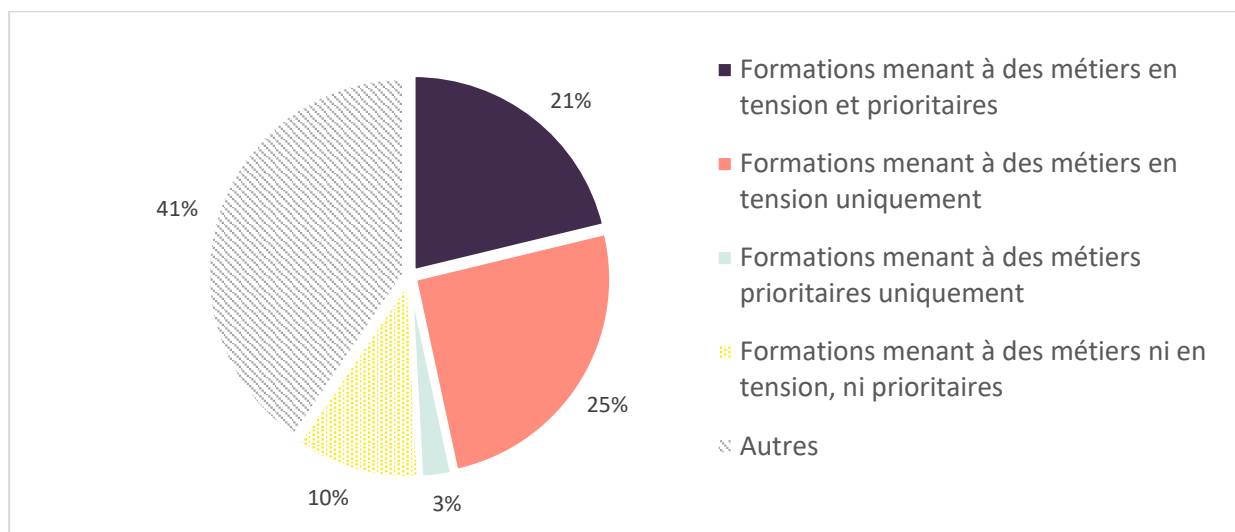
Notes : \* les autres indicateurs complémentaires de tension ne sont pas pris en compte dans la ventilation des catégories. Il peut donc exister d'autres sources de tension : c'est notamment le cas pour la troisième catégorie qui incluent les métiers ne présentant ni de manque de compétences, ni de déficit d'attractivité mais qui peuvent avoir d'autres sources de tension.

Nous mobilisons des indicateurs de tension régionaux pour mieux apprécier les efforts de formation en réponse aux difficultés sur les territoires. L'analyse au niveau régional est similaire à celle qui est menée au niveau national. S'il peut exister des disparités selon les régions, les métiers les plus en tension sont relativement semblables sur l'ensemble du territoire métropolitain (voir Encadré A-1).

### Près de la moitié des entrées en stage de formation ciblent des métiers en tension ou des secteurs prioritaires, avec des évolutions différenciées selon le type de secteurs et le type de tensions

Entre 2019 et 2022, les stages de la formation professionnelle ont comptabilisé au total près de 3,29 millions d'entrées. Près de 47% des entrées (soit plus d'1,5 millions) sont réalisées sur des formations orientées vers des métiers considérés comme en tension. Sur la même période, 788 000 entrées sont réalisées dans un domaine de formation identifié comme prioritaire (5 secteurs considérés), soit près d'une entrée sur quatre (24%). La très grande majorité des entrées en formation des secteurs prioritaires sont également des formations pouvant déboucher sur des métiers en tension (88%). Au total, c'est donc près de la moitié des entrées en formation entre 2019 et 2022 qui ciblent des métiers en tension ou des secteurs prioritaires (49%), voir Graphique II-11.

*Graphique II-11 Répartition des entrées en formation entre 2019 et 2022, selon les métiers auxquels la formation prépare*



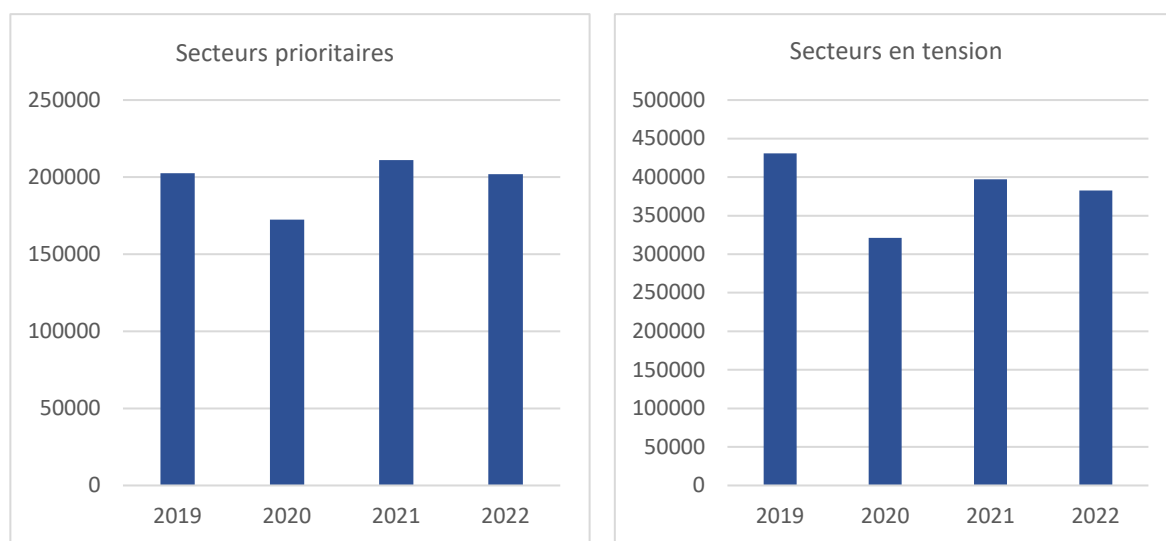
*Notes : la catégorie « Autres » regroupent les entrées en formation ne menant pas à un métier précis (pour lesquelles la spécialité de formation n'est pas connue ou ne correspond à aucune famille professionnelle de métiers) et les formations menant à des métiers pour lesquels l'indicateur de tension n'est pas connu (4% du total des entrées).*

*Champ : stagiaires de la formation professionnelle (hors CPF autonomes), France entière*

*Source : Dares, base Brest.*

De fait, compte tenu des recoupements, la dynamique des entrées en formation liées aux secteurs en tension et aux secteurs prioritaires présente des similitudes sur les 4 années écoulées (voir Graphique II-12). À l'image de ce qui est observé au niveau national, les entrées ont reculé en 2020, en lien avec la crise sanitaire ; elles ont rebondi en 2021 pour ensuite accuser une baisse en 2022.

*Graphique II-12 Evolution des entrées en formation entre 2019 et 2022, menant à des emplois des secteurs prioritaires, ou à des métiers en tension.*



*Note : les secteurs prioritaires sont les secteurs du numérique, de la transition écologique, du sanitaire et social, de l'industrie et le secteur transversal.*

*Champ : stagiaires de la formation professionnelle (hors CPF autonomes), France entière.*

*Source : Dares, base Brest.*



Sur le champ des formations des secteurs prioritaires (menant à des métiers en tension ou non), le nombre d'entrées retrouve en 2022 un niveau proche de celui observé en 2019 : l'effort de formation est très stable, puisqu'elles représentent 24% de l'ensemble des stages contre 23% en 2019. Comme évoqué dans le troisième rapport du comité scientifique de l'évaluation du PIC, c'est surtout le secteur du numérique qui est dynamique : il représente 6,4% des entrées en 2022 (54 400) contre 4,6% en 2019 (40 600).

Concernant le champ des formations menant à des métiers en tension (de secteurs prioritaires ou non), le nombre d'entrées en 2022 reste inférieur à celui observé en 2019 (382 600 contre 431 000, voir Graphique A-3), et leur part diminue : elle est de 45% en 2021 contre 48% en 2019. Lorsqu'on distingue les sources des tensions, la part des formations dans les métiers en tension du fait d'un manque de compétences reste faible (voir Graphique II-13). Moins d'une entrée en formation sur 5 concerne un secteur en tension pour manque de compétences (16% du total des entrées en formation ou 1/3 des entrées en formation sur des métiers en tension). Ce chiffre est identique à celui de 2021 mais en légère hausse depuis 2019 (+2 points). En fait, la plus grande partie des entrées en formation sont réalisées en vue de métiers qui sont en tension pour d'autres raisons qu'un manque de compétences (soit 2/3 des entrées sur des formations menant à des métiers en tension). Par exemple, ces tensions peuvent provenir d'une inadéquation entre les conditions de travail proposées par les entreprises et celles attendues par les salariés. Le déficit de candidatures sur ce type d'emploi est alors à rechercher dans un manque d'attractivité des métiers<sup>84</sup>. La part des entrées en formation à destination de ces métiers diminue sur la période de déploiement du PIC.

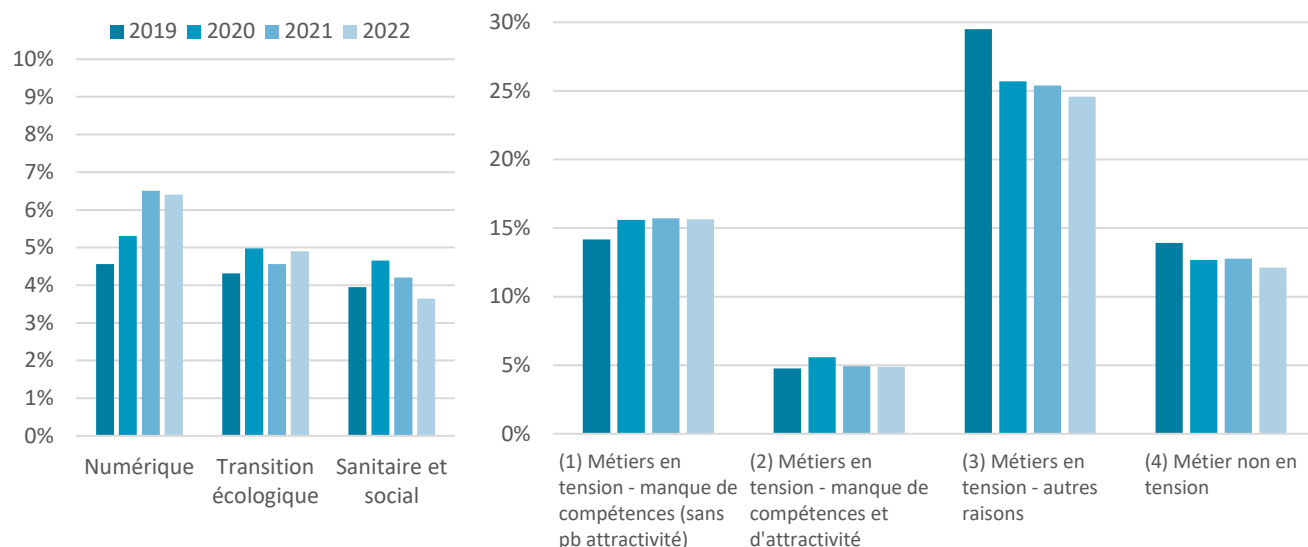
Les problèmes de recrutement des entreprises apparaissent particulièrement aigus sur la période récente et globalement en hausse depuis 2015<sup>85</sup>. La formation peut être un levier pertinent pour agir sur les tensions et résoudre les problèmes de *mismatch vertical* (niveau de formation insuffisant pour occuper un métier donné) ou de *mismatch horizontal* (type de formation non adaptée au métier). Dans ce cas, elle peut concerner un public ayant un niveau de diplôme insuffisant ou un public ayant un type de diplôme inadéquat par rapport au métier souhaité. Les publics visés par la formation ne sont donc pas forcément homogènes. La formation ne peut, en revanche, remédier aux problèmes d'attractivité des métiers en lien, par exemple, avec des conditions de travail difficiles ou des rémunérations insuffisantes. De plus, lorsque les problèmes de compétence et d'attractivité se cumulent, le manque d'attractivité des métiers peut affecter directement l'attractivité des formations. Les évaluations qualitatives du déploiement du PIC à l'échelle régionale révèlent que des organismes de formation hésitent à ouvrir des sessions qui n'attirent pas de stagiaires. En Grand Est, par exemple, de nouveaux plateaux techniques pour former aux métiers de la soudure ont dû fermer faute de candidats. L'évaluation du dispositif intégré en Pays de la Loire révèle également que des ateliers de découverte de métiers en tension n'ont pu ouvrir faute d'être assez attractifs.

---

<sup>84</sup> D'autres sources de tension peuvent exister. On peut citer notamment l'existence du *mismatch géographique*. Dans ce cas, les entreprises qui recrutent peuvent être localisées à des endroits qui diffèrent de ceux où résident les personnes en recherche d'emploi. Ceci ne semble pas être un problème majeur en France (Fontaine et Rathelot, 2022).

<sup>85</sup> Les tensions ont reculé durant la crise sanitaire.

Graphique II-13 Evolution de la part des entrées en formation par secteur et type de tensions (2019-2022)



Note : pour une présentation des différentes catégories de tension, voir Encadré II-6

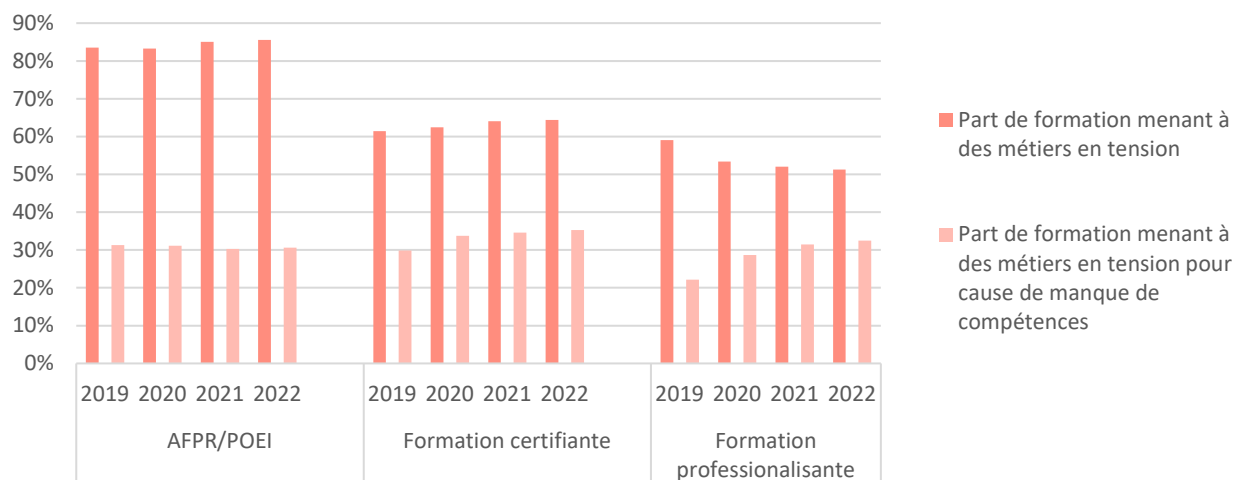
Champ : stagiaires de la formation professionnelle (hors CPF autonomes), France entière.

Source : Dares, base Brest.

### Des formations qualifiantes ciblées sur les métiers en tension mais pas forcément pour cause de manque de compétences

Les formations qualifiantes sont globalement ciblées vers des métiers en tension (voir Graphique II-14). Conformément à leurs objectifs, c'est particulièrement le cas des AFPR/POEI, en légère hausse sur la période, et qui mènent pour 85% à des métiers en tension. C'est le cas également de plus de 60% des formations certifiantes et de la moitié de formations professionnalisantes (en baisse de 8 points sur la période). Comme pour l'ensemble des formations, ces formations ne ciblent pas nécessairement les métiers en tension pour manque de compétences : pour les trois catégories, la part des formations en tension menant à des métiers en tension pour cause de manque de compétences est d'environ 30%. Stable pour les formations AFPR/POEI, elle augmente pour les autres catégories, notamment au début de la période (2019-2020).

Graphique II-14 Evolution de la part des formations menant à des métiers en tension, par type de formation



Note de lecture : 83% des formations AFPR/POEI mènent à des métiers en tension et 31% mènent à des métiers en tension pour manque de compétences

Champ : stagiaires de la formation professionnelle (hors CPF autonomes), France entière

Source : Dares, base Brest

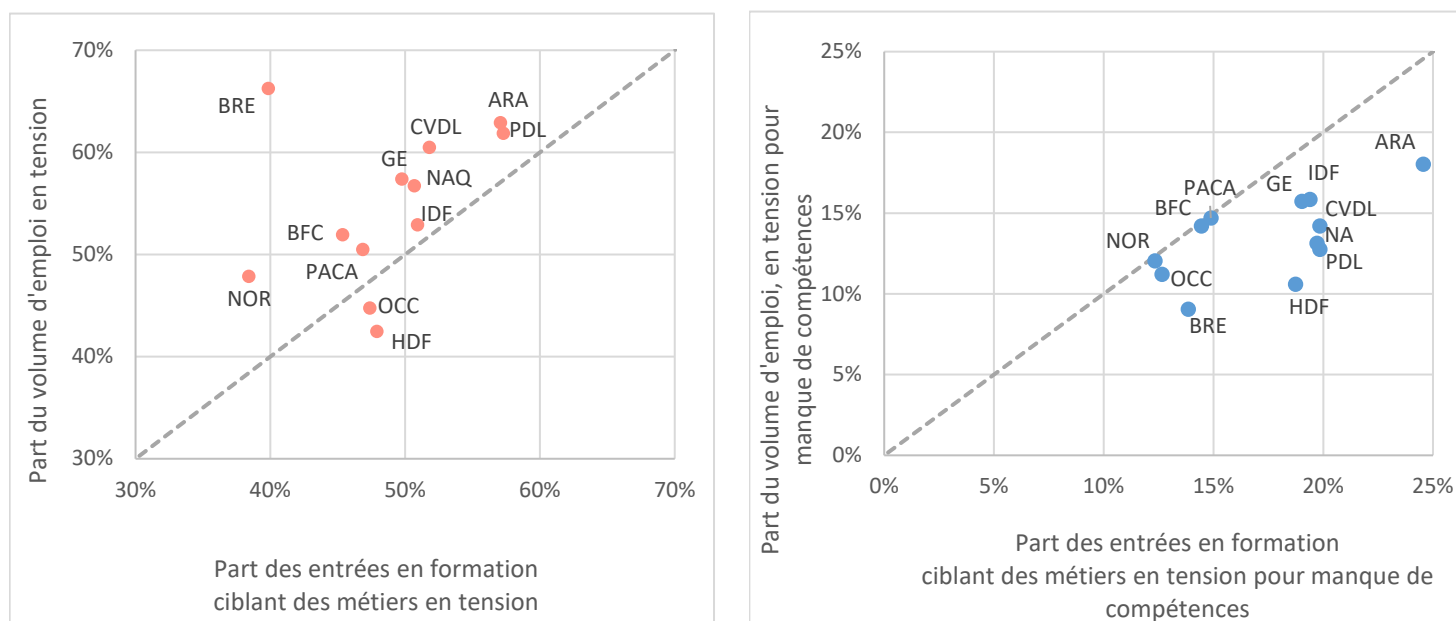
### Des disparités régionales

On retrouve ce phénomène de baisse des volumes d'entrées en formation vers les métiers en tension dans toutes les régions<sup>86</sup> sur la période de déploiement du PIC, alors que la part des entrées vers ces formations varie d'une région à l'autre. C'est en Bretagne et en Normandie que la part des entrées en formation vers des métiers en tension est la plus faible tandis qu'elle est la plus élevée en Pays de la Loire et en Auvergne-Rhône-Alpes (voir Graphique II-15). Naturellement, ces différentes proportions ne peuvent pas être interprétées sans les rapporter au poids économique des différents secteurs dans les différentes régions. Le graphique met en regard les entrées en formation pour les métiers identifiés comme étant en tension (axe des abscisses des graphiques) avec l'emploi régional dans ces métiers (axe des ordonnées des graphiques). Le graphique de gauche représente le panorama global des tensions tandis que celui de droite s'intéresse aux tensions pour manque de compétences. Globalement, de nombreuses régions ont des entrées en formation qui sont proportionnelles à l'intensité des tensions, mesurée comme la part de l'emploi régional dans les métiers en tension. En revanche, ces constats sont en termes relatifs et non absolus : ils ne permettent pas d'apprécier le nombre d'entrées réalisées par rapport au volume d'emploi en tension. Les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Pays de la Loire ont des parts d'entrées en formation menant à des métiers en tension élevées (environ 58%) mais légèrement inférieures à l'intensité des tensions (60% de l'emploi régional dans des métiers en tension). À l'opposé la région Bretagne réalise 40% d'entrées vers ces formations alors que 68% de son volume d'emploi se situe dans ce secteur. Seules les régions Hauts-de-France et Occitanie se démarquent par un effort de formation relativement important compte tenu des difficultés de recrutement dans ces régions. Cependant, si l'on se concentre sur les efforts ciblés vers les tensions pour lesquelles il existe un problème de compétences (graphique de droite), le constat est différent : s'il existe toujours une corrélation forte entre la structure des entrées en formation et la structure des emplois dans cette dimension, l'effort de formation de beaucoup de régions est plus que proportionnel à la part des tensions dans l'économie locale. C'est le cas notamment en Bretagne où près de 15% des formations ciblent des métiers en tensions pour manque de compétences tandis que la part de l'emploi régional dans ces métiers est de 9%.

---

<sup>86</sup> Dans cette partie, les tensions ont été évaluées au niveau régional avec la même méthodologie que nationalement, voir encadré A.7 en annexe pour plus de détails.

Graphique II-15 Part des formations débouchant sur des métiers en tension et part du volume d'emploi associé à ces mêmes métiers



Note : pour une présentation des différentes catégories de tension, voir Encadré II-6

Notes de lecture : en Bretagne, 40% des entrées en formation ciblent des métiers en tension (dont près de 15% ciblent les métiers pour lesquels il manque des compétences) et l'emploi dans ces métiers représente 68% (resp. 9%).

Les points situés sur la bissectrice représentent la situation où l'effort de formation est proportionnel à l'intensité des difficultés de recrutement dans la région

Champ : stagiaires de la formation professionnelle (hors CPF autonomes), France métropolitaine hors Corse

Source : Dares, base Brest.

### II.2.3 Une difficulté à mobiliser les entreprises au profit des publics éloignés de l'emploi

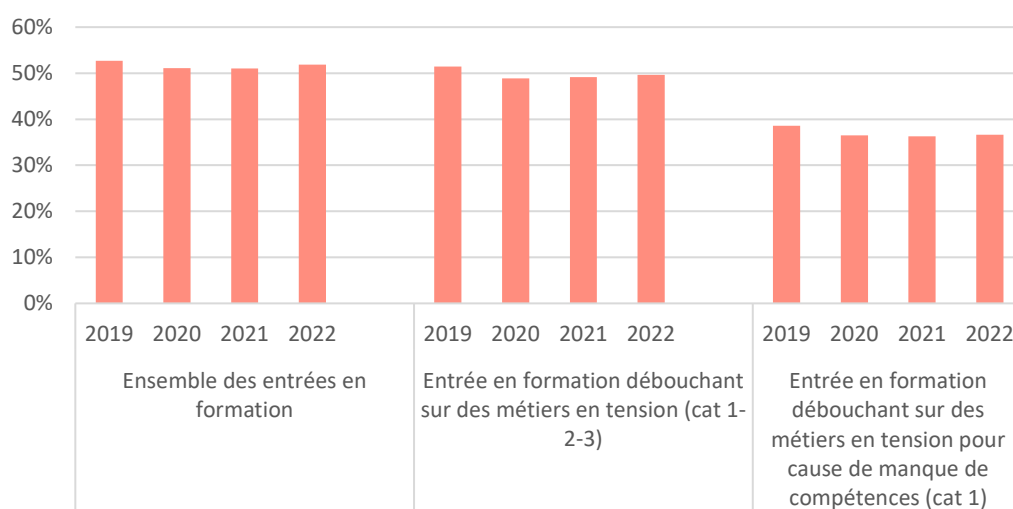
Le développement des formations de préparation à l'emploi repose sur l'engagement des entreprises. Si les actions sont pensées comme des formes de pré-recrutement, les entreprises, certes, s'engagent mais peuvent imposer des critères de recrutement sélectifs. Par exemple, en Occitanie, les actions de formation financées dans le cadre d'Innov Emploi Recrutement dépendent du recrutement de stagiaires en emploi durable (CDI ou CDD de six mois) par les entreprises. Selon les services de la Région, cette exigence, même si elle n'est pas contractuelle, instaure un filtre au niveau des entreprises. Les petites structures, notamment, peuvent avoir des réticences à embaucher face à des incertitudes sur la conjoncture. En Bretagne, l'étude de l'action "Analyste cybersécurité" illustre également les difficultés rencontrées (voir Encadré II-5). Bien que les entreprises aient exprimé une forte demande de main d'œuvre dans ce secteur, elles n'ont pas embauché massivement pour autant les personnes formées à l'issue du dispositif. Et lorsqu'elles ont embauché les personnes sorties des formations, elles ne l'ont pas nécessairement fait sur des métiers directement ciblés par cette formation. Sans interroger ni les méthodes ni les critères de recrutement des entreprises, les acteurs risquent fort de reproduire en formation des formes d'exclusion que les publics les plus en difficulté connaissent à l'embauche.

Ainsi, les acteurs de la formation peuvent avoir des difficultés à concilier de multiples objectifs : augmenter les volumes d'entrées en formation, répondre aux besoins des entreprises et cibler les publics peu qualifiés. Par exemple, la Région Centre-Val de Loire accorde une prime de 5 000 € aux organismes de formation qui mettent

en place une action de formation sur mesure<sup>87</sup> construite avec des entreprises du territoire, à condition qu'ils déploient cette action jusqu'au retour à l'emploi des stagiaires impliqués. Lorsque la rémunération des organismes de formation dépend en partie des taux de sorties positives, ces derniers ont tendance à renforcer la sélection au profit des candidats jugés comme disposant des meilleures chances d'obtenir un emploi rapide, ce qui se fait au détriment du public plus éloigné de l'emploi. Or, l'enjeu du PIC est d'offrir des formations répondant aux besoins à la fois des entreprises et des personnes éloignées de l'emploi.

De fait, la part des peu diplômés dans les formations menant à des métiers en tension ne s'est pas accrue sur la période. Ce constat est encore plus fort si l'on s'intéresse uniquement aux formations menant à des métiers en tensions pour cause de manque de compétences. En effet, les peu diplômés sont sous représentés parmi ces formations : ils représentent moins de 40 % des entrées en 2019, une part en baisse sur les trois années suivantes, alors qu'ils représentent un peu plus de 50% des entrées en formation. Ce constat invite à noter la difficile conciliation des objectifs du PIC: amener vers la formation qualifiante les plus éloignés de l'emploi, et répondre aux besoins de compétences des entreprises. Cette difficulté pourrait traduire le fait que les métiers pour lesquels on manque le plus de compétences, sans qu'il y ait de problèmes d'attractivité, sont souvent des métiers relativement qualifiés (ingénieure informatique, employé comptable, infirmière, personnel d'études). Dans l'ensemble, ces métiers emploient seulement environ 20% de personnel infra-bac ou bac non obtenu<sup>88</sup> (voir liste complète en Tableau A-5 **Erreur ! Source du renvoi introuvable.**). Dans beaucoup de cas, il est sans doute difficile d'amener vers ces métiers les personnes les moins diplômées par le biais de la formation continue, surtout si, comme on l'a vu plus haut, celles-ci accèdent relativement peu à la formation qualifiante.

*Graphique II-16 Evolution de la part des peu diplômés au sein de l'ensemble des formations selon qu'elles ciblent ou non des métiers en tension*



*Champ : stagiaires de la formation professionnelle (hors CPF autonomes), France entière.*

*Note : pour une présentation des différentes catégories de tension, voir Encadré II-6*

*Note de lecture : pour les formations débouchant sur des métiers en tension, en 2020 la part d'entrant de niveau infra-bac ou bac non obtenu est de 49%.*

*Source : Dares, base Brest.*

<sup>87</sup> L'objectif des actions DEFI promue par le Conseil régional du Centre-Val de Loire est de promouvoir à la fois le concept de « l'organisme apprenant » et « l'entreprise apprenante » ; en construisant de réelles passerelles entre formation et emploi et en associant les entreprises afin de construire des parcours de formation sur mesure (et non sur étagère) pour répondre à leurs besoins. Concrètement, trois axes sont envisageables pour aménager une formation « cousue main » dans le cadre d'un DEFI : une adaptation simple d'une formation préexistante, l'ajout de modules ou bien la création d'une formation ex-nihilo.

<sup>88</sup> Source : Dares [portrait statistique des métiers](#)

## Encadré II-7 La multiplication de dispositifs agiles et réactifs pour répondre aux besoins exprimés par les entreprises – l'exemple de l'action territoriale « Analyste Cybersécurité » de la Région Bretagne

La formation « Analyste Cybersécurité » est une action de formation de 18 mois qui a pour objectif de former des analystes spécialisés en cybersécurité, positionnés sur un « premier niveau » d'expertise. Le parcours se compose d'abord de 6 mois de formation théorique, composés d'une action de 3 mois financée par le Conseil régional et d'une POEC suivie ensuite d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation d'un an, permettant une alternance entre temps de formation et temps en entreprise.

L'étude de cette action menée dans le cadre de l'évaluation du **PIC à l'échelle régional illustre les difficultés que les organismes de formation peuvent rencontrer pour mobiliser les entreprises**. Cette action a été créée à l'initiative de l'organisme de formation qui, en amont de la proposition faite au Conseil régional, a réalisé un important travail d'analyse et de prospection, et sollicité plusieurs entreprises du territoire pour sonder les besoins en matière de compétences en cybersécurité. À noter que le sourcing auprès des demandeurs d'emploi dans les recrutements reste extrêmement rare pour le secteur de la cybersécurité. La démarche de l'OF a semble-t-il été accueillie favorablement par ces derniers (le secteur étant caractérisé par de très importantes difficultés de recrutement). Un certain nombre d'entreprises, repérées pour partie en lien avec Pôle emploi et la collectivité locale, ont ainsi été invitées à s'engager. Elles ont participé en particulier à un job dating pour préparer le passage sur un contrat d'alternance.

Malgré tout, l'OF admet que la mobilisation des entreprises, malgré les pénuries de main d'œuvre, n'a pas été facile, notamment du fait d'une certaine réticence, chez nombre d'entreprises spécialisées dans la cybersécurité, à accueillir des profils « atypiques ». Cette réticence, du point de vue de certains acteurs comme Pôle emploi, a toutefois vocation à évoluer dans les années à venir, les entreprises prenant progressivement conscience qu'elles seront de plus en plus « obligées » de recruter en dehors des profils « classiques », du fait de la pénurie de main d'œuvre dans le secteur.

Par ailleurs, le job dating organisé par l'OF, principal point marquant de la formation en matière de mise en lien directe avec l'entreprise, n'a pas été suffisant pour assurer à tous un contrat. Une partie des apprenants ont trouvé leur alternance via d'autres moyens, souvent au prix d'efforts importants ; d'autres, également, ont dû abandonner le parcours de formation faute d'avoir trouvé une entreprise d'accueil. Au final, les apprenants, en fonction du résultat obtenu, portent un regard contrasté sur l'appui apporté par l'OF en la matière.

Si la majorité des apprenants a pu trouver une alternance, aucun d'entre eux n'occupe un poste réellement en lien avec l'intitulé de la formation, à savoir, la cybersécurité. Cela est à mettre en miroir des difficultés rencontrées pour mobiliser des entreprises spécialisées dans la cybersécurité. Dans le cadre de la formation, les recrutements se sont généralement faits sur des postes plus généralistes, liés au numérique et à l'informatique, mais éloignés du domaine de la cybersécurité. D'ailleurs, la grande majorité des jeunes interrogés fait part de l'écart entre le contenu de la formation et la réalité du métier occupé.

Malgré ces bémols, la formation semble rester un levier réel en matière d'insertion professionnelle. Au moment de l'étude, alors que le projet de formation touchait à son terme, la moitié des apprenants (4 sur les 8 interrogés) avait reçu une proposition d'emploi de l'entreprise dans laquelle ils étaient en alternance. La plupart se montraient optimistes sur leurs chances de trouver un emploi rapidement. Cependant, les emplois obtenus ne sont pas toujours dans le domaine initialement visé, la cybersécurité.

*Source : Pluricité-Sauléa. Évaluation du Plan d'Investissement dans les Compétences à l'échelle régionale. Lot 2 : Étude dans la région Bretagne, rapport (juillet 2023), à paraître.*

En résumé, si les commanditaires de la formation ont tenté de mieux répondre et de répondre plus vite aux besoins des entreprises, nous n'observons pas d'évolution notable des formations sur les secteurs prioritaires et métiers en tension. Alors que la formation, et particulièrement la formation qualifiante, peut être un levier pertinent pour résoudre les difficultés de recrutements dues à une inadéquation des compétences, les efforts menés dans l'ensemble ciblent plutôt les métiers peu attractifs d'une part, et les plus diplômés d'autre part. Si depuis 2019, la part des entrées ciblant les métiers en tension a globalement diminué, elle augmente légèrement pour les formations menant à des métiers en manque de compétences, cherchant à corriger le déséquilibre observé. En revanche, la part des peu diplômés dans les formations menant à un métier en tension du fait d'un manque de compétences diminue sur la période. Il semble donc difficile d'orienter les publics fragiles vers ces formations qui restent sélectives, reflétant les pratiques de recrutement des entreprises sur des emplois qui restent relativement qualifiés.

## II.3 Conclusion

En 2018, le PIC se fixait pour objectif de former des personnes éloignées de l'emploi et d'améliorer le système de formation. Puis, dans un contexte de marché du travail tendu, les objectifs de réduction des tensions de recrutement pour les entreprises et le ciblage sur les métiers prioritaires se sont renforcés.

Cinq ans après, quels enseignements peut-on en tirer ? L'accès à la formation des jeunes et des jeunes peu diplômés a progressé de façon importante sur la période. Les peu diplômés accèdent également plus à la formation, et cet accroissement a été légèrement plus marqué pour ce public que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Cependant, ils accèdent toujours moins que les bacheliers aux formations certifiantes qui mènent plus rapidement à l'emploi. Deux explications peuvent être avancées : le public le plus éloigné de l'emploi aurait besoin de plus de formation préparatoire (remobilisation ou savoirs de base) pour accéder aux formations certifiantes ; les organismes de formation certifiants se seraient peu mobilisés pour accueillir ces publics ou auraient gardé un niveau important de sélection, en cohérence avec les pratiques de sélection des entreprises.

Enfin, des dispositifs ont été développés pour répondre rapidement aux besoins de recrutement des entreprises. Ces dispositifs ont été dynamiques sur la période récente sans que, au niveau global, la part des entrées en formation sur les métiers prioritaires et sur ceux en tension n'ait vraiment progressé. En revanche, les entrées en formation sur des métiers en tension pour manque de compétences augmentent légèrement, mais restent à des niveaux relativement faibles : moins d'une formation sur cinq mène à un métier en tension pour manque de compétences. Les régions peinent à se doter d'outils permettant d'identifier ces compétences et ces formations restent ciblées sur les plus diplômés.

### III LE PIC : VERS UNE AMELIORATION DU SYSTEME DE FORMATION ?

Le PIC qui repose sur l'objectif de former des publics fragiles s'accompagne, pour y parvenir, d'une volonté forte de transformer le marché de la formation professionnelle : ses acteurs, ses outils, ses méthodes pédagogiques, son approche de l'accompagnement. L'évaluation du PIC a ainsi permis d'éclairer un pan souvent resté dans l'ombre des analyses du système de formation professionnelle : les organismes de formation (OF), ceux par lesquels passe l'effort de formation additionnel attendu par les pouvoirs publics. Compte tenu de l'ampleur du budget consacré au PIC – près de 15 milliards d'euros sur 5 années - on peut émettre l'hypothèse que ce programme a pu provoquer un « choc de demande » sur les acteurs de la formation, et les OF en particulier.

En toute logique, le comité scientifique s'est donc emparé de cette question pour en analyser les effets sur la structuration du marché de la formation et sur la façon dont les organismes de formation eux-mêmes ont répondu à cet impératif de transformation, impératif que les Conseils régionaux ont relayé (sans parfois attendre le PIC) via leurs marchés publics. Si le PIC souhaitait provoquer la venue de nouveaux acteurs dans le champ de la formation professionnelle, porteurs possibles de transformation, nous n'observons pas encore une telle évolution à partir des données disponibles. La formation professionnelle de personnes en recherche d'emploi (qu'elles soient inscrites ou non à Pôle emploi) représente un secteur spécifique du marché de la formation, sur lequel interviennent environ 10 000 structures, soit 13% de l'ensemble des organismes de formation. Ce secteur est fortement concentré dans la mesure où un nombre relativement faible d'intervenants, souvent publics, forment une très grande partie des stagiaires en recherche d'emploi. Cette concentration ne semble pas avoir varié depuis l'entrée en vigueur du PIC.

Sur un plan qualitatif, des changements plus notables ont pu être observés mais il s'agit davantage de changements de niveau que de changements structurels. Les taux d'accès à la formation montrent ainsi une amélioration sensible de la situation des publics dits « PIC », mais elle reste toujours structurellement moins favorable que celle de leurs homologues plus diplômés. Quant à la volonté de construire des parcours « sans couture » pour accéder à une formation certifiante, elle a incontestablement imprimé sa marque dans les cahiers des charges des Conseils régionaux et s'inscrira sans doute encore dans le renouvellement des marchés régionaux. Toutefois, sur le terrain, les organismes de formation ont éprouvé des difficultés à « mettre en musique » ce fil rouge du PIC. La notion de parcours sans couture s'est traduite par le souci de fluidifier le passage depuis les formations préparatoires de remise à niveau ou de préqualification vers le segment qualifiant du marché de la formation. Si les OF œuvrant dans le champ de la préqualification ont pris au sérieux cette demande, beaucoup reste encore à faire pour y parvenir du côté des organismes à vocation qualifiante, qui sont restés plus hermétiques à l'idée d'élargir l'accès de leur offre de formation à ce public. Les évaluations qualitatives dont nous disposons font état d'une difficile articulation entre deux segments de la formation, préqualifiant et qualifiant. En définitive, gérer les mobilités au sein même du système de formation professionnelle renvoie aux mêmes difficultés de gestion qu'au sein des transitions professionnelles sur le marché du travail. De nombreuses difficultés d'ordres statutaires et catégoriels<sup>89</sup> font encore obstacle à la fluidité des parcours de formation.

Ce chapitre se concentre dans une première partie sur l'évolution de l'activité des organismes de formation, dans un contexte de réforme de la formation professionnelle. À partir des bilans pédagogiques et financiers nous proposons un portrait des organismes impliqués dans la formation des personnes en recherche d'emploi sur la période 2018-2021. Les monographies régionales ainsi que les évaluations qualitatives de programmes du PIC fournissent des éclairages sur les difficultés qu'ils ont pu rencontrer pour répondre aux incitations de la commande publique. La deuxième partie aborde les leviers actionnés par les financeurs de la formation pour améliorer les parcours des demandeurs d'emploi avant que la troisième partie ne fournisse des éléments quantitatifs sur ces parcours à partir des données ForCE.

---

<sup>89</sup> Voir « [Relever collectivement le défi des transitions professionnelles](#) », Rapport du Réseau Emplois Compétences, France Stratégie, juin 2023.



### III.1 Quelles transformations des organismes de formation ?

Les organismes de formation constituent un maillon indispensable dans la mise en œuvre du PIC, à la fois en termes quantitatifs, s'ils répondent à une demande accrue suscitée par l'investissement dans les compétences, mais également qualitatifs, s'ils proposent, de manière réactive, une offre adaptée à des publics en partie plus éloignés de la formation.

Le PIC se met en place dans un contexte de forte transformation du secteur de la formation, marqué notamment par plusieurs dispositions de la loi du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » qui ont des conséquences importantes sur la demande adressée aux organismes de formation, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif. Tout d'abord, la désintermédiation du Compte personnel de formation (CPF) et la libéralisation de l'apprentissage ont conduit à un accroissement rapide et important de la demande de formation. La mise en place du « parcours achat direct » qui permet de mobiliser le CPF sans intermédiaire à compter de fin 2019 s'est traduite par une explosion du nombre d'entrées en formation dans le cadre du CPF, passé de 512 000 en 2019 à plus de 2 millions en 2021. D'autre part, la réforme de l'apprentissage simplifie les conditions de création et de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA) et permet à tout dispensateur de formation déclaré de mettre en œuvre des actions d'apprentissage pour lesquelles la cible est élargie (aux 26-29 ans). Dopé par une aide exceptionnelle à l'embauche de jeunes en apprentissage en réponse à la crise sanitaire de 2020, le nombre d'apprentis a plus que doublé en trois ans : 837 000 contrats d'apprentissage ont été signés en 2022, contre 350 000 en 2019. À ces réformes, qui sont susceptibles d'affecter le fonctionnement des prestataires de formation, s'ajoute l'effort porté par le PIC. Il est donc difficile d'en isoler les effets propres sur l'activité des organismes de formation, d'autant plus qu'elle s'adresse à des publics distincts (salariés, apprentis, personnes en recherche d'emploi ...). En outre, la régulation du marché de la formation professionnelle passe également par l'amélioration de la qualité et de l'efficacité pédagogique des formations. Les objectifs du PIC s'inscrivent dans la continuité de la loi du 5 septembre 2018 qui redéfinit l'action de formation comme un « parcours pédagogique permettant l'atteinte d'un objectif professionnel » et reconnaît la formation en situation de travail (Afest) et à distance (FOAD) comme des modalités d'apprentissage. Plus récemment, la mise en place de la certification QUALIOPi au 1<sup>er</sup> janvier 2022, obligatoire pour les prestataires de formation qui souhaitent bénéficier de financements publics ou mutualisés, peut affecter l'offre de formation, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif<sup>90</sup>.

Cette section propose une analyse descriptive du secteur de l'offre de formation à partir des bilans pédagogiques et financiers, en se concentrant sur les organismes dont une partie de l'activité a porté sur la formation de personnes en recherche d'emploi (III.1.1 et III.1.2). Les monographies régionales et évaluations qualitatives de programmes du PIC fournissent des éclairages sur les difficultés organisationnelles qu'ils ont pu rencontrer pour faire face à la transformation de leur activité (III.1.3) et l'accompagnement dont ils ont pu bénéficier (III.1.4).

#### III.1.1 Qui sont les organismes formant les personnes en recherche d'emploi ?

En 2021, on compte au total près de 81 000 organismes de formation professionnelle (OF) ayant réalisé des actions de formation continue, de bilans de compétence ou de validation des acquis de l'expérience, pour un chiffre d'affaires total de 23,9 milliards d'euros. Il s'agit de structures du secteur privé (y compris des formateurs individuels) ou du secteur public ayant établi un bilan pédagogique et financier (BPF) mais dont l'activité principale n'est pas toujours la formation (voir Encadré III-1). Ces organismes forment en grande majorité des salariés (ils représentent 60% des entrées réalisées), et de très nombreux organismes forment quasi exclusivement ces publics. Les personnes en recherche d'emploi (PRE, c'est-à-dire inscrits ou non à Pôle emploi) représentent près de 8% des entrées.

Pour la suite de l'analyse, nous nous concentrons sur les organismes ayant accueilli des stagiaires en recherche d'emploi (voir Encadré III-1 pour une description du champ retenu). L'activité de formation auprès de PRE déclarée dans les BPF couvre un champ plus large que celui des seuls stages de la formation professionnelle (champ Brest).

---

<sup>90</sup> Voir « [Quelques clés de compréhension pour décrypter les positions et logiques d'action des prestataires de formation face à la certification qualité](#) », France compétences, Note d'analyse, Avril 2021.

## De nombreuses structures privées de taille plutôt réduite, et de grands opérateurs publics

Le nombre de structures (hors formateurs individuels) déclarant avoir formé des personnes en recherche d'emploi en 2021 est de 10 100, soit 13% des prestataires de formation qui réalisent un chiffre d'affaires de près de 13,5 milliards d'euros. La formation professionnelle constitue l'activité principale<sup>91</sup> de ces organismes pour seulement 52% d'entre eux. Les organismes du secteur privé à but lucratif sont majoritaires (60%) mais ne représentent que 38% du chiffre d'affaires agrégé réalisé dans le domaine de la formation. Les structures dépendant du privé à but non lucratif et du public sont surreprésentées parmi les organismes formant des PRE : le secteur privé à but non lucratif représente 31% des structures (contre 22% sur l'ensemble des organismes de formation hors formateurs individuels) et 29% du chiffre d'affaires, et le public et parapublic 9% des organismes de formation (contre 3% de l'ensemble des organismes de formation hors formateurs individuels) et 33% du chiffre d'affaires.

Ces organismes ont enregistré plus de 2,2 millions d'entrées en formation de personnes en recherche d'emploi sur l'année<sup>92</sup>, un public qui représente en moyenne 26% des stagiaires formés dans un organisme (voir Tableau III-1). Très peu d'organismes forment exclusivement des PRE (630 soit 6% des prestataires)<sup>93</sup>. Bien que minoritaires en nombre de structures, les organismes du secteur privé à but non lucratif et du public ont formé la majorité du public en recherche d'emploi (54% des entrées). Ce sont dans les organismes du secteur privé à but non lucratif que les personnes en recherche d'emploi représentent une part plus importante des entrées (36%). Les organismes du secteur public ou parapublic sont de plus grosses structures et déclarent plus fréquemment la formation comme activité principale (63%) : ils représentent 33% du chiffre d'affaires total et forment individuellement plus de stagiaires en recherche d'emploi sur l'année (390 en moyenne par organisme contre 170 pour les organismes du secteur privé et 270 pour le secteur privé à but non lucratif).

---

<sup>91</sup> L'activité principale exercée (APE) est classifiée comme « formation » si le code NAF est une des six activités suivantes : enseignement secondaire général (85.31Z) ; enseignement secondaire technique ou professionnel (85.32Z) ; enseignement post-secondaire non supérieur (85.41Z) ; enseignement supérieur (85.42Z) ; formation continue d'adultes (85.59A) ; autres enseignements (85.59B)/

<sup>92</sup> Ce chiffre inclut des formations réalisées par des PRE (inscrites ou non à Pôle emploi) qui ne sont pas stagiaires de la formation professionnelle (champ Brest) ; c'est le cas par exemple des bilans de compétences.

<sup>93</sup> En 2021, ils sont 630 prestataires (6% des organismes) à enregistrer 258 000 entrées (soit 12% de l'ensemble des entrées de PRE) pour un chiffre d'affaire cumulé de moins d'un milliard d'euros (soit 7% du chiffre d'affaire total). Il s'agit majoritairement de structures du secteur privé non lucratif (54%), dont l'activité principale n'est pas la formation (la formation est l'activité principale pour seulement 32% d'entre eux).

Tableau III-1 Caractéristiques des organismes de formation ayant formé des personnes en recherche d'emploi en 2021, par secteur

	Organismes de formation	Dont l'activité principale est la formation	Chiffre d'affaires (en milliards)	Entrées en formation de PRE (en millions)	Part moyenne des PRE parmi les entrées <sup>1</sup>	Nb moyen de PRE formé par organisme
<b>Ensemble</b>	<b>10 100</b>	<b>52%</b>	<b>13,49</b>	<b>2,23</b>	<b>26%</b>	<b>230</b>
<i>Selon le secteur</i>						
Privé à but lucratif	60%	53%	38%	46%	22%	170
Privé à but non lucratif	31%	49%	29%	38%	36%	270
Public et Parapublic	9%	63%	33%	16%	24%	390

Lecture: en 2021, 10 100 organismes ont formé au moins une personne en recherche d'emploi sur l'année, dont 60% sont des structures du secteur privé à but lucratif. En moyenne, un organisme enregistre 230 entrées en formation de personnes en recherche d'emploi sur l'année, que la formation ait été assurée en interne ou déléguée à un autre organisme. La part de la formation des stagiaires en recherche d'emploi déléguée à un autre organisme n'est pas connue.

Note<sup>1</sup> : il s'agit du ratio moyen entre stagiaires en recherche d'emploi et nombre total de stagiaires formés, calculé pour chaque organismes de formation.

Champ : organismes de formation ayant formé des personnes en recherche d'emploi, hors formateurs individuels (avec une déclaration d'activité active, un chiffre d'affaires et un montant de charge positifs).

Source : Dares, bilans pédagogiques et financiers (BPF), 2021.

### Encadré III-1 Le champ d'étude des organismes de formation

**Les organismes considérés ici comme des organismes de formation continue sont ceux qui renseignent un bilan pédagogique et financier<sup>94</sup> (BPF).**

Le BPF est le reflet chiffré de l'activité annuelle d'un organisme de formation que toute structure (entreprise, association ou organisme public), ayant réalisé des actions de formation continue, de bilans de compétence ou de validation des acquis de l'expérience (VAE), a l'obligation de renseigner, que la formation soit son activité principale ou une activité secondaire. Seuls les organismes référencés, ayant une déclaration d'activité active, ont l'obligation d'établir un BPF ; les nouveaux organismes de moins d'un an ne sont donc pas concernés. Le BPF est renseigné par l'organisme qui commande la formation, que la formation ait été réalisée par l'organisme ou déléguée à un autre organisme. La déclaration se fait au niveau de l'organisme de formation (et non de l'établissement).

Les organismes de formation ayant commencé à dispenser des actions de formation en apprentissage suite à la loi du 5 septembre 2018<sup>95</sup> doivent déclarer celles-ci dans le cadre de leur bilan pédagogique et financier. Par ailleurs, le conditionnement de l'obtention de la certification Qualiopi au fait de déclarer un BPF peut avoir conduit les organismes de formation à une meilleure déclaration en 2020.

**En 2021, environ 81 000 organismes de formation continue ayant une déclaration d'activité active ont renseigné un bilan pédagogique et financier et déclaré un chiffre d'affaires positif.**

**Pour les besoins de l'analyse, seuls les organismes de formation ayant déclaré avoir formé au moins 1 personne en recherche d'emploi dans l'année sont considérés** (16% du périmètre total). Par ailleurs, pour éviter de prendre en compte des situations trop particulières, le champ d'analyse est restreint aux organismes de formation ayant déclaré un montant positif de charges dans l'année (73% du périmètre total et 91% des organismes ayant formé au moins 1 personne en recherche d'emploi). Les formateurs individuels (autoentrepreneurs, travailleurs indépendants, entrepreneurs individuels à responsabilité limitée, sociétés par actions simplifiée unipersonnelle) sont également exclus du périmètre. Ces derniers représentent une part

<sup>94</sup> L'article L.6352-11 du code du travail prévoit que les organismes de formation adressent leur bilan pédagogique et financier (BPF) chaque année au service régional de contrôle de la formation professionnelle de la DREETS.

<sup>95</sup> La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a simplifié les conditions de création et de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA), en permettant à tout dispensateur de formation déclaré de mettre en œuvre des actions d'apprentissage ; les nouvelles structures doivent se conformer à la réglementation des organismes de formation, en particulier la déclaration du bilan pédagogique et financier

importante de l'ensemble des organismes de formation en nombre de structures (38% sur l'ensemble du champ en 2021), mais une faible part du chiffre d'affaires (5% du chiffre d'affaires total). Sur le champ des organismes ayant formé au moins 1 personne en recherche d'emploi, les formateurs individuels ayant déclaré un montant positif de charges dans l'année représentent 14% des structures, 2% de leur chiffre d'affaires et n'ont formé que 3% des stagiaires.

**Le périmètre retenu pour l'analyse est constitué de 10 100 organismes de formation, soit 13% des organismes de formation ayant une déclaration d'activité active et un chiffre d'affaires positif.**

Bilans pédagogiques et financiers 2021	Organismes de formation	
	Effectifs	Part (%)
<b>Ensemble</b>	<b>80 900</b>	<b>100%</b>
Ayant déclaré un montant de charges >0	59 400	73%
Formateurs individuels	30 500	38%
<b>Ayant formé au moins 1 demandeur d'emploi</b>	<b>13 100</b>	<b>16%</b>
<i>Dont formateur individuel, ayant déclaré un montant de charges &gt;0</i>	1 770	14%
<b>Périmètre d'étude</b>	<b>10 100</b>	<b>13%</b>

Champ : organismes de formation ayant une déclaration d'activité active et un chiffre d'affaires positif en 2021  
Source : Dares, BPF 2021.

### Moins de la moitié des organismes de formation forment de manière continue des personnes en recherche d'emploi depuis 2018

En 2021, 10 100 organismes ont formé 2,23 millions de personnes en recherche d'emploi ; ils étaient un peu moins nombreux les deux années précédentes (9 700 en 2019 et 9 800 en 2020) mais un peu plus nombreux en 2018 (10 300) pour former moins de PRE (voir Tableau III-2). La part du secteur privé à but lucratif augmente sur la période, de 56% en 2018 à 60% en 2021, et ces organismes forment 46% des stagiaires en recherche d'emploi en 2021 contre 34% en 2018 (voir Annexe A.8). Cependant, seulement 4 200 organismes sont actifs sur l'ensemble de la période 2018-2021<sup>96</sup> (soit en moyenne 42% des organismes présents sur une année). Il y a donc des mouvements d'entrées et de sorties importants sur le périmètre considéré, qui s'expliquent principalement par le fait que ces organismes ne forment pas de manière continue des personnes en recherche d'emploi. En moyenne, 70% des organismes actifs ayant formé des PRE sur une année étaient présents l'année précédente, et une proportion similaire étaient présents l'année suivante. Ces mouvements concernent majoritairement des structures du secteur privé et sont principalement tirés (dans 60% des cas) par des organismes de formation qui ne forment plus de personnes en recherche d'emploi sur l'année considérée. Parmi les autres organismes (inactifs ou n'ayant pas établi de BPF), les structures identifiées comme ayant cessé leur activité sur la période considérée sont peu nombreuses (6% de ces derniers, soit 2% de l'ensemble des OF « sortants »).

<sup>96</sup> Sur l'ensemble de la période 2018-2021, on dénombre près de 18 000 organismes de formation « actifs » distincts (hors formateurs individuels) qui ont formé au moins 1 personne en recherche d'emploi au cours d'une année. Chaque année, ce sont en moyenne près de 10 000 organismes qui forment les personnes en recherche d'emploi. Seulement 4 200 organismes ont formé des personnes en recherche d'emploi sur les 4 années consécutives.

*Tableau III-2 Evolution du nombre d'organismes de formation entre 2018 et 2021 ayant formé des personnes en recherche d'emploi, hors entrepreneurs individuels*

	2018	2019	2020	2021	En moyenne sur une année entre 2018 et 2021
Nombre d'organismes « actifs » ayant formé des PRE sur l'année	10 300	9 700	9 800	10 100	10 000
Entrées en formation de PRE (en millions)	2,04	1,94	1,79	2,23	2
Organismes « actifs » ayant formé des PRE sur les 4 années consécutives	4 200 (40%)	4 200 (43%)	4 200 (43%)	4 200 (41%)	4 200 (42%)
Part des organismes « actifs » ayant formé des PRE l'année précédente, N-1	Nc	69%	71%	71%	70%
Part des organismes « actifs » ayant formé des PRE l'année suivante, N+1	65%	71%	74%	nc	70%

*Champ : organismes de formation (ayant une déclaration d'activité active, un chiffre d'affaires positif et un montant de charges positifs), hors formateurs individuels, ayant formé au moins 1 personne en recherche d'emploi sur l'année.*

*Source : Dares, BPF (2018, 2019, 2020, 2021).*

### Une concentration du marché de la formation des personnes en recherche d'emploi

La majorité des organismes de formation du champ considéré forme peu de PRE<sup>97</sup>. Le marché de la formation à destination des PRE est en effet hyper-concentré. Le Graphique III-1 présente la courbe de Lorenz associant à chaque fractile de la population en recherche d'emploi formée, la part des organismes ayant assuré leur formation. La convexité de la courbe de Lorenz indique non seulement que les organismes de formation ne forment pas tous le même nombre de stagiaires en recherche d'emploi (ce qui serait le cas si on était sur la droite bissectrice) mais qu'un petit nombre d'organismes forment beaucoup de PRE. En 2021, la formation de 90% des stagiaires en recherche d'emploi (soit 1,99 millions d'entrées) a été assurée par 13% des prestataires présents sur ce marché (soit 1 320), ces organismes représentant 52% du chiffre d'affaires total. Cette concentration s'est accrue sur la période récente. En 2018, 90% des entrées en formation de personnes en recherche d'emploi (soit 1,82 millions de stagiaires) avait été assurée par environ 17% des prestataires (1 700 structures). En 2018 comme en 2021, plusieurs de ces organismes sont de grosses structures publiques ou parapubliques : elles représentent plus de 20% de ces prestataires (et réalisent 45% de leur chiffre d'affaires cumulé).

Afin d'illustrer l'évolution de la concentration du marché, nous calculons le coefficient de Gini associé à la courbe de Lorenz : il s'agit d'un indicateur synthétique compris entre 0 et 1, prenant la valeur 0 si x% des organismes forment x% des stagiaires en recherche d'emploi, (donc si tous les organismes forment le même nombre de PRE), et la valeur 1 si la formation de l'ensemble des stagiaires en recherche d'emploi est assurée par un seul organisme. Ce coefficient évolue de 0.88 à 0.90 entre 2018 et 2021<sup>98</sup>.

La forte concentration du marché de la formation peut s'expliquer par la présence de barrières à l'entrée importantes, telles que des coûts fixes élevés<sup>99</sup> ou des contraintes administratives. La mise en conformité à Qualiopi introduit une barrière supplémentaire susceptible d'intensifier la concentration du secteur<sup>100</sup>.

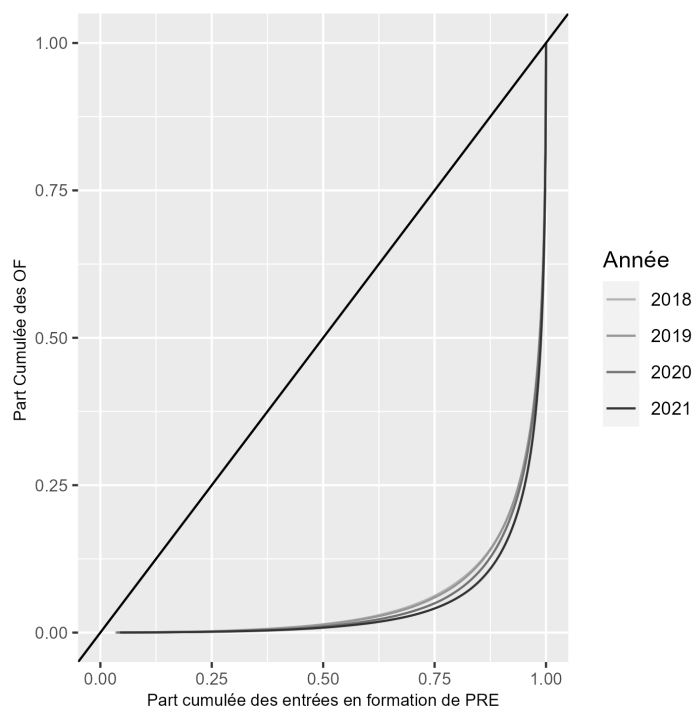
<sup>97</sup> 42% des prestataires ont formé moins de 10 stagiaires en recherche d'emploi chacun sur l'année 2021, soit au total moins de 1% du public en recherche d'emploi formé.

<sup>98</sup> Le marché de la formation à destination des salariés apparaît également très concentré, et la concentration s'est accrue entre 2018 et 2021 : le coefficient de Gini évolue de 0.85 à 0.87.

<sup>99</sup> L'évaluation de la modularisation des formations dans le secteur du BTP, mise en œuvre en Région Bourgogne France Comté en 2019, souligne par exemple que les coûts liés à la mise en place de plateaux techniques supplémentaires ont pu décourager des organismes à se positionner sur certaines filières.

<sup>100</sup> Voir « [Quelques clés de compréhension pour décrypter les positions et logiques d'action des prestataires de formation face à la certification qualité](#) », France compétences, Note d'analyse, Avril 2021.

Graphique III-1 Représentation de la part des stagiaires en recherche d'emploi formés par une part des organismes de formation – Courbe de Lorenz.



*Champ : organismes de formation (ayant une déclaration d'activité active, un chiffre d'affaires positif et un montant de charges positifs), hors entrepreneurs individuels, ayant formé au moins 1 demandeur d'emploi sur l'année.*

*Source : Dares, BPF (2018, 2019, 2020, 2021)*

Cette concentration apparaît également au niveau géographique : la densité d'organismes de formation par commune est très élevée dans les grandes métropoles, et réduite dans les zones rurales, en reflet de la densité de population locale (voir troisième rapport d'évaluation du PIC pour plus de détails, Chapitre IV, figure IV.3.3).

### III.1.2 Une évolution de l'activité des organismes de formation affectée par les récentes réformes de la formation professionnelle

Afin d'analyser l'évolution de l'activité des organismes de formation entre 2018 et 2021, nous nous concentrons dans cette partie sur les organismes ayant formé un nombre significatif de stagiaires en recherche d'emploi. Nous retenons le seuil de 150 stagiaires en recherche d'emploi au cours d'une année qui correspond au nombre minimal de stagiaires des organismes ayant assuré la formation de 90% des personnes en recherche d'emploi en 2018 (voir Annexe A.8 pour plus de précisions).

#### L'activité de formation de stagiaires en recherche d'emploi

En 2018, 1 700 organismes de formation avaient formé plus de 150 PRE sur l'année. Au total, ce sont plus d'1,8 millions de personnes en recherche d'emploi qui ont bénéficié d'un volume de 192 millions d'heures de formation (voir Tableau III-3). L'intensité des formations s'est accentuée entre 2018 et 2021 : en moyenne en 2018, dans chaque organisme de formation, un stagiaire en recherche d'emploi a suivi 141 heures de formation (et dans la moitié des organismes, les stagiaires ont suivi plus de 89 heures de formation). Ce ratio augmente sur la période pour atteindre 182 heures en 2021. Dans le même temps le nombre de stagiaires en recherche d'emploi formés augmente après deux années de baisse consécutives. En 2021, ce sont 2,02 millions de personnes en recherche d'emploi (soit 10% de plus qu'en 2018) qui ont bénéficié d'un volume de 231 millions d'heures de formation (soit 20% de plus qu'en 2018). Mais la très grande majorité des organismes de formation ne forment pas que des personnes en recherche d'emploi et leur activité a pu être affectée par les différentes réformes du CPF et de l'apprentissage. L'entrée de l'apprentissage dans les bilans pédagogiques et financiers en 2019 se traduit par une nette augmentation de la part des apprentis : parmi les organismes ayant formé plus de

150 stagiaires en recherche d'emploi en 2021, le public des apprentis représente en moyenne 6% des stagiaires dans chaque OF. Le poids moyen du public en recherche d'emploi diminue de 56% à 54% sur la période, principalement dans les organismes du privé à but lucratif et du public (voir

Graphique III-2). Cette augmentation de l'activité se reflète sur le chiffre d'affaires des organismes du champ (voir Tableau III-3). En 2018, les 1 700 prestataires qui avaient formé chacun plus de 150 PRE totalisaient un chiffre d'affaires dans le domaine de la formation de 4,35 milliards d'euros. Alors que le nombre d'organismes de formation ayant une activité significative dans la formation des personnes en recherche d'emploi diminue légèrement les années suivantes, le chiffre d'affaires total augmente de près de 68% : il atteint 7,29 milliards en 2021 pour 1 460 organismes. Si l'on se restreint aux organismes présents sur l'ensemble de la période (ayant formé plus de 150 stagiaires en recherche d'emploi de manière continue entre 2018 et 2021), les constats demeurent (voir Annexe A.8, Tableau A-9). Cet accroissement rapide et important de la demande de formation est susceptible d'avoir des conséquences sur le fonctionnement des prestataires de formation.

*Tableau III-3 Activité des organismes de formation ayant formé plus de 150 stagiaires en recherche d'emploi sur l'année, entre 2018 et 2021*

	2018	2019	2020	2021
<b>Nombre d'organismes de formation actifs, ayant formé au moins 150 PRE sur l'année</b>	<b>1 700</b>	<b>1 560</b>	<b>1 350</b>	<b>1 460</b>
<i>Part du secteur public et parapublic</i>	<i>23%</i>	<i>25%</i>	<i>25%</i>	<i>22%</i>
Chiffres d'affaires (en milliards d'euros)	4,35	5,10	5,46	7,29
Nombre de PRE formés (en millions d'entrées)	1,82	1,73	1,58	2,02
Nb de PRE formés en moyenne par OF	1 070	1 100	1 170	1 380
Nombre d'heures de formation reçues par les PRE (en millions)	192	226	199	231
Nombre moyen d'heures reçues par stagiaires en recherche d'emploi *	141	160	177	182
Nombre médian d'heures reçues par stagiaires en recherche d'emploi *	89	113	139	137

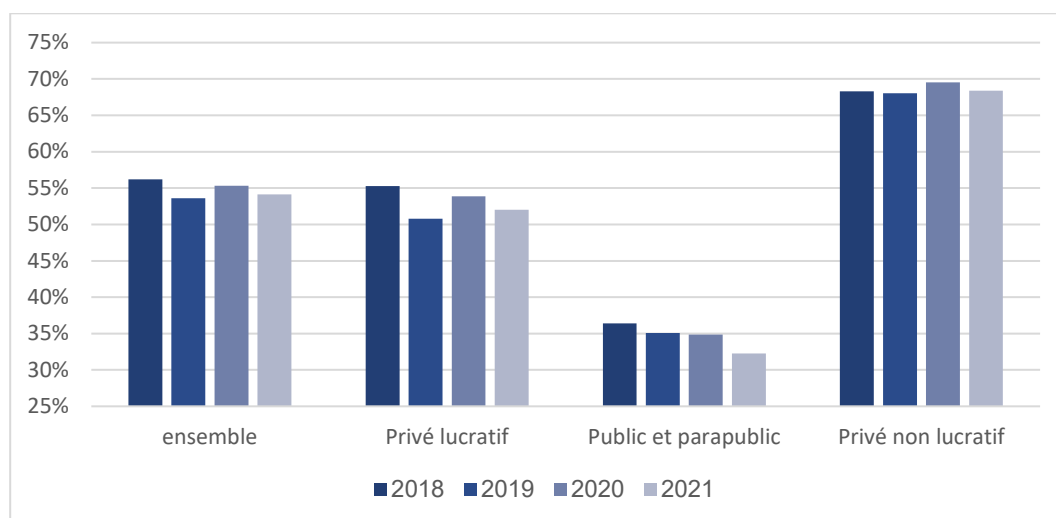
*Notes : \*Pour chaque organisme, on calcule le volume horaire moyen reçu par un stagiaire en recherche d'emploi en rapportant le nombre d'heures total reçues au nombre de stagiaires en recherche d'emploi ; en moyenne, un stagiaire en recherche d'emploi reçoit 141 heures de formation dans un organisme en 2018. Dans 50% des organismes, un stagiaire en recherche d'emploi reçoit en moyenne un volume horaire supérieur à 89 heures.*

*Champ : organismes de formation ayant formé plus de 150 personnes en recherche d'emploi sur l'année (avec une déclaration d'activité active, un chiffre d'affaires et un montant de charge positifs), hors formateurs individuels.*

*Source : Dares, bilans pédagogiques et financiers (BPF), 2028 à 2021.*



*Graphique III-2 Evolution du poids moyen des stagiaires en recherche d'emploi parmi le public formé, selon le secteur des organismes de formation ayant formé au moins 150 PRE sur l'année.*



*Champ : organismes de formation ayant formé au moins 150 personnes en recherche d'emploi sur l'année (avec un chiffre d'affaires et un montant de charge positifs), hors entrepreneurs individuels.*

*Lecture: en 2018, en moyenne dans chaque organisme du champ considéré, les stagiaires en recherche d'emploi représentent 56% du public formé.*

*Source : Dares, BPF (2018, 2019, 2020, 2021).*

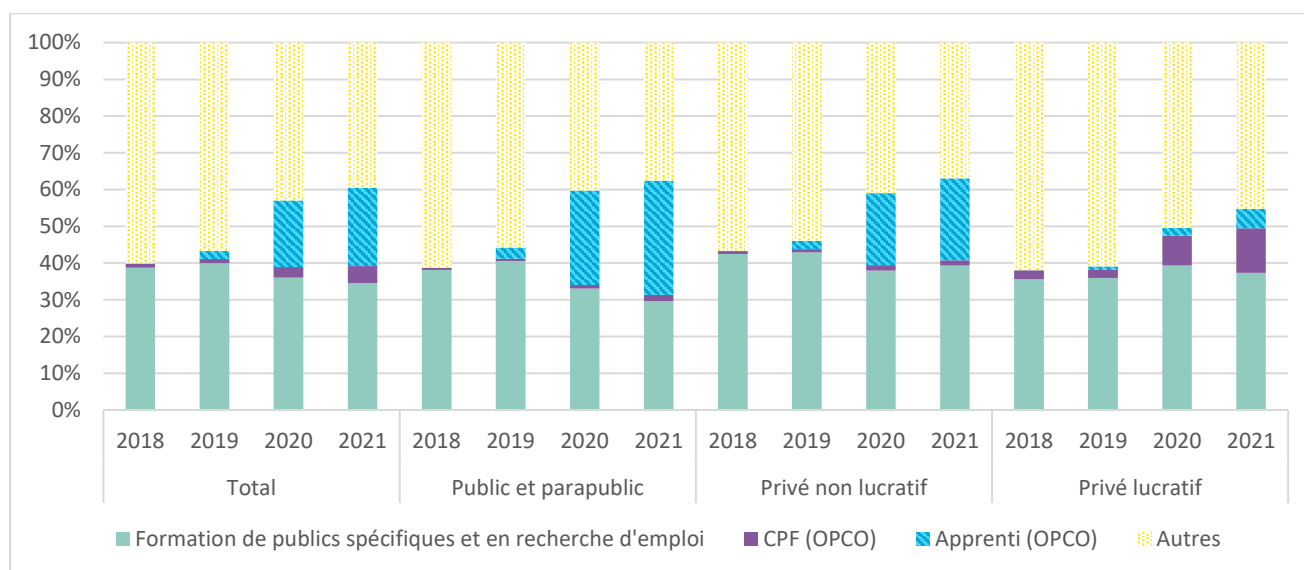
### Une structure de financement des organismes affectée par les réformes récentes de l'apprentissage

Il est possible de retracer en partie les impacts financiers des différentes réformes à partir des bilans pédagogiques et financiers dans lesquels les organismes doivent déclarer l'origine des produits reçus. Sont en particulier identifiés les produits provenant du CPF et de l'apprentissage (contrats d'apprentissage et organismes gestionnaires des fonds de formation de la formation professionnelle). Il est également possible d'identifier les produits provenant des « dispositifs spécifiques pour les personnes en recherche d'emploi », ainsi que ceux provenant de l'État, des Conseils régionaux et de Pôle emploi pour la formation de publics spécifiques. Ces deux derniers produits sont les plus susceptibles d'intégrer les financements liés au PIC.

Le Graphique III-3 représente l'évolution de la structure de financement des OF ayant formé plus de 150 personnes en recherche d'emploi sur l'année. La part des produits provenant de dispositifs ciblés plus spécifiquement sur les PRE est de 35% en 2021<sup>101</sup> (contre 39% en 2018). Les réformes récentes de l'apprentissage et du CPF ont des conséquences visibles sur la structure de financement des organismes de formation. L'apprentissage affecte particulièrement les organismes du secteur public et parapublic et le privé à but non lucratif : la part de ces ressources est de 31% en 2021 pour les prestataires publics et de 22% pour les structures du secteur privé non lucratif. Dans le même temps, la part des produits ciblant plus spécifiquement les personnes en recherche d'emploi diminue. En revanche, le CPF a un effet observable essentiellement sur le financement des organismes du secteur privé à but lucratif : la part du CPF dans les produits perçus par ces organismes passe de 2% en 2018 à 12% en 2021, mais cette hausse se fait essentiellement au détriment des « autres financements » ; en effet, la part des produits provenant de dispositifs ciblés sur les personnes en recherche d'emploi est relativement stable (36% en 2018 et 37% en 2021). Ces constats demeurent si l'on se restreint aux organismes ayant formé de manière continue plus de 150 PRE chaque année sur la période (voir Annexe A.8, Graphique A-4).

<sup>101</sup> La part des produits provenant de dispositifs ciblés plus spécifiquement sur les PRE est plus importante pour les organismes formant plus de stagiaires en recherche d'emploi : elle est par exemple de 31% pour les organismes formant au moins 10 stagiaires en recherche d'emploi (5 900 OF) et de 45% pour les organismes formation plus de 500 stagiaires en recherche d'emploi (600 OF).

**Graphique III-3 Répartition des produits reçus par les organismes de formation ayant formés au moins 150 stagiaires en recherche d'emploi sur une année**



*Note : les produits pour la formation de publics spécifiques et en recherche d'emploi intègrent les produits provenant des pouvoirs publics (État, Conseils régionaux et Pôle emploi) pour la formation de publics spécifiques et les produits provenant des organismes gestionnaires des fonds de la formation professionnelle pour des actions dispensées dans le cadre des dispositifs spécifiques des personnes en recherche d'emploi.*

*Champ : organismes de formation (hors formateurs individuels), ayant formé au moins 150 personnes en recherche d'emploi sur une année donnée, (avec un chiffre d'affaires et un montant de charge positifs).*

*Source : Dares, bilans pédagogiques et financiers (BPF), 2018 à 2021.*

Dans un contexte de hausse de l'achat de formations, il est frappant de constater que le nombre d'organismes impliqués dans la formation à destination des personnes en recherche d'emploi a diminué et que le marché est de plus en plus concentré tandis que le chiffre d'affaires augmente. Ces organismes forment un peu plus de demandeurs d'emploi et dispensent plus d'heures. Puisque l'augmentation de la demande n'a pas provoqué de hausse importante du nombre d'OF dans cette activité, la transformation qualitative de l'offre de formation, si elle a eu lieu, a dû passer par une évolution interne des OF et les changements ont pu affecter les modes de gestion des ressources humaines.

### III.1.3 Les organismes de formation qui se disent confrontés à des difficultés RH limitant leur transformation

Afin de répondre à l'augmentation importante et rapide de leur activité, les organismes de formation ont dû recruter des personnes supplémentaires. Sur le champ des organismes ayant formé plus de 150 stagiaires en recherche d'emploi chaque année entre 2018 et 2021, le nombre total de formateurs augmente de 29% sur la période. Bien que le nombre de formateurs internes ait augmenté également, la hausse de l'activité s'est faite principalement via le recours à des recrutements externes. Ces derniers représentent 24% des formateurs mobilisés par ces OF en 2021 contre 13% en 2018.

Ce recours accru aux prestataires externes peut s'expliquer à la fois par des difficultés de recrutement importantes, dues à l'évolution du métier de formateur, mais aussi par l'incertitude qui pèse, du point de vue des organismes, sur des financements jugés non pérennes.

#### L'évolution du métier de formateur complique leur recrutement

Si la demande de recrutement de formateurs est importante de la part des organismes de formation, l'offre, quant à elle, se raréfie sur certains territoires. Ce constat est confirmé par les monographies régionales et par les données de la DARES qui font apparaître le métier de formateur comme un métier en tension<sup>102</sup>. En

<sup>102</sup> [Les tensions sur le marché du travail en 2021 | DARES \(travail-emploi.gouv.fr\)](#). Selon la DARES, ce métier est en tension du fait, notamment, d'une intensité importante d'embauche.

Normandie par exemple, les organismes de formation, et particulièrement ceux situés en zones rurales, ont accès à moins de candidats pour les postes de formateur. Comme les recherches portent sur des « profils techniques adaptés » ou suffisamment « expérimentés », la demande de « spécialistes » complique encore davantage le recrutement. Un constat analogue est fait en Grand Est, où la mise en place d'un système d'entrées et sorties permanentes<sup>103</sup> et de formations individualisées conduit les OF à recruter « des profils spécifiques, plutôt expérimentés, et qui peuvent être plus difficiles à trouver ». En Centre-Val de Loire, enfin, les OF déplorent des « crises de vocation chez les formateurs », et une pénurie de main d'œuvre dans ce secteur ; au faible nombre de candidats aux postes de formateurs, les OF indiquent que s'ajoutent les exigences croissantes des organismes de formation pour se conformer aux objectifs du PIC.

Dans le premier chapitre, nous avons noté que la charge du sourcing était reportée sur les OF et que l'auto-prescription avait été ouverte dans la majorité des Régions (1.3.2). Les attentes sur le métier de formateur se font donc plus fortes dans la mesure où ils sont amenés à travailler à la fois sur la communication de l'offre de formation et sur le recrutement du public. Ceci apparaît d'autant plus difficile dans un contexte de reprise du marché du travail. Plusieurs monographies régionales évoquent des groupes de formation incomplets, voire annulés faute de public. Pour les OF, le sourcing est avant tout un enjeu de remplissage des sessions de formation afin d'optimiser leur rentabilité.

Les OF sont également amenés à renforcer leur partenariat avec les acteurs de l'accompagnement et à développer en interne des actions d'accompagnement individuel des stagiaires afin de répondre aux attentes des commanditaires publics qui visent à lutter contre le décrochage pendant ou après le stage de formation (voir III.2.2). L'accompagnement du public à la levée des freins est particulièrement présent dans les formations pré-qualifiantes où les différents acteurs évoquent un public avec de nouvelles difficultés ou des problématiques accentuées. En Pays de la Loire, les organismes de formation évoquent l'évolution du métier de formateur qui incorpore plus d'accompagnement social, et des recrutements de profil « éducateurs » plutôt que des « formateurs à l'ancienne ». En Bretagne, les structures interrogées évoquent la « multimodalité » et la charge de travail plus importante de ces formations pré-qualifiantes comparées aux formations « classiques ».

Enfin, dans le cadre de leur mission de formation et de création de contenu pédagogique, il est attendu des organismes qu'ils proposent une diversité d'actions pour individualiser et modulariser les parcours. En principe, ils doivent en outre assurer un lien avec les entreprises, afin de répondre à leurs besoins, tout particulièrement pour les métiers en tension, et développer un réseau pour faciliter la recherche de stage et les opportunités d'emploi des stagiaires.

### **Un modèle économique des organismes qui précarise les formateurs**

La précarité du métier de formateur n'est pas nouvelle<sup>104</sup>. L'activité des organismes dépend en grande partie des financements publics et il est difficile pour certains de se projeter sans avoir de certitude ni sur la reconduction des dispositifs, ni sur les moyens qu'engageront les financeurs. Ils sont ainsi incités à recourir à des contrats courts, comme en Normandie ou en Occitanie, ou à des prestataires et formateurs extérieurs à leur structure plutôt qu'à des recrutements durables en interne. En Centre-Val de Loire, le constat est analogue ; les OF de la région ont recours à des formateurs indépendants ou à des CDD, mais cela s'avère parfois compliqué au vu du manque d'attractivité du métier.

Les évolutions du rôle de formateur et l'absorption de la demande de formation supposent des moyens conséquents, plus ou moins mobilisables selon les organismes de formation. Ceux de grande taille ont déjà ces ressources à leur disposition ou peuvent recruter plus facilement que les petites structures, sans mettre en difficulté leur modèle économique. Par exemple, en Occitanie, l'évaluation du déploiement du PIC à l'échelle régionale mentionne que les plus grandes structures peuvent réaliser des économies d'échelle sur les activités d'accompagnement social, ce qui est compliqué pour les petits OF. Dans la région Grand Est, en revanche, les plus grosses structures ont préféré procéder à des réorganisations internes pour répondre à leurs besoins plutôt

---

<sup>103</sup> Le principe des entrées et sorties permanentes (ESP) se situe dans l'optique d'ajuster les parcours des bénéficiaires en fonction des besoins et du moment où ceux-ci s'expriment. L'idée est d'éviter les découragements et abandons qui peuvent se manifester quand la session de formation est très éloignée dans le temps, faute de places disponibles.

<sup>104</sup> Voir Laot, F. et de Lescure, E. (2006), « Formateur d'adultes », Recherche et Formation, 53, 79-93.

que de recourir aux recrutements externes. À l'inverse les petits OF de cette région ont eu recours à des recrutements ponctuels sur les postes de formateur qui ne représentent généralement pas un ETP, dont le coût serait trop important. Dans certaines monographies régionales du PIC, une forte concurrence est observée entre les organismes de formation, avec un effet d'éviction selon la taille ou le type de structure (notamment public/privé).

Dans un contexte de hausse de la demande de formation mais également d'une incertitude sur les fonds alloués par le PIC, les OF ont donc répondu en mobilisant, parfois avec difficultés, plus de formateurs externes. Or, les changements apportés par le PIC ont accru le champ d'intervention des formateurs qui doivent répondre à de nouvelles demandes, de sourcing, de communication ou d'accompagnement du public. Les OF qui externalisent éprouvent alors des difficultés à prendre en charge ces nouvelles fonctions qui demandent une présence plus continue dans l'organisme et une intégration dans un réseau de partenaires. En définitive, la pression accrue créée par le PIC a pu affecter différemment les structures selon leur taille et leur mode de financement.

### III.1.4 La transformation de l'offre de formation par un accompagnement proposé aux OF

Dans le cadre des Pactes régionaux, une partie des crédits (7%) a été fléchée sur l'axe stratégique transverse du PIC visant à « transformer la pédagogie et les parcours de formation, s'engager dans la modernisation des pratiques et des outils ». À ce titre, plusieurs Régions ont développé des dispositifs pour accompagner les organismes dans la transformation de l'offre de formation. Les modalités diffèrent dans le choix du portage (cabinet externe ou institution publique) et dans les thématiques abordées (digitalisation de la formation<sup>105</sup>, modèle d'organisation de la structure, etc.).

Le déploiement des dispositifs d'accompagnement apparaît inégalement réparti sur les territoires. Seuls 8 OF ont déposé un dossier d'accompagnement en Normandie, une faible participation qui peut s'expliquer par le fait que la Région n'ait pas pris en charge la totalité du coût financier<sup>106</sup>. La gratuité de l'accompagnement est présente dans les autres régions ayant fait l'objet de monographies et soulignée comme une incitation forte à se positionner sur ces dispositifs d'appui. Bien que d'autres éléments aient pu être à l'œuvre, c'est notamment le cas en Martinique et en Centre-Val de Loire où la moitié des structures du Plan régional de formation (PRF) sont accompagnées. En Occitanie, des moyens conséquents ont été déployés grâce au Pacte avec le dispositif « Innov Emploi Modernisation », qui a permis d'accompagner plus de 230 structures (dont 60% concernés par son PRF) mais aussi de communiquer auprès de tous les organismes (voir encadré Encadré III-2).

Accompagner les organismes nécessite de réaliser un travail préparatoire (comme en Centre-Val de Loire ou en Occitanie) afin de cibler les besoins ou attentes, d'identifier les leviers d'actions et de susciter un engouement des structures. Au cœur des préoccupations se trouvent principalement le sourcing du public et les exigences de la certification qualité Qualiopi mais aussi la digitalisation des formations favorisant l'usage du distanciel, dont la crise sanitaire a renforcé les besoins.

Les dispositifs d'accompagnement ont pu répondre aux préoccupations des organismes de formation. Sans avoir conduit à une transformation profonde de l'offre de formation, ils peuvent avoir généré une prise de conscience chez les acteurs de la formation (comme en Grand Est), et dans certains cas se concrétiser par l'adaptation de certaines pratiques pédagogiques ou de sourcing. L'évaluation en région Centre-Val de Loire souligne que l'accompagnement est particulièrement pertinent pour les petites structures pour qui la transformation des pratiques est plus difficile. En Occitanie, le dispositif « Innov Emploi Modernisation » a permis d'impulser une réflexion plus profonde sur le modèle économique de certaines structures, favorable à l'amélioration durable de leur offre, qui a pu se traduire par l'embauche de nouveaux profils de formateurs. En outre, l'accompagnement à l'adaptation aux critères Qualiopi (comme en Centre-Val de Loire et Martinique) peut avoir favorisé la modernisation de l'offre (France Compétences<sup>107</sup>).

Concernant les attentes quant à la qualité et l'efficacité pédagogique des formations, en lien avec le cadre fixé

<sup>105</sup> Toutes les thématiques ne sont pas des objectifs spécifiques du PIC, la certification Qualiopi et la digitalisation notamment.

<sup>106</sup> Du côté de la Région, cela est expliqué par un « niveau de maturité très avancé » des structures qui n'avaient donc pas besoin d'un appui.

<sup>107</sup> France Compétences (2021), Quelques clés de compréhension pour décrypter les positions et logiques d'action des prestataires de formation face à la certification qualité, Note d'Analyse, avril.

par la loi de 2014 et de 2018 portant sur les critères de qualité d'une formation et sur le périmètre d'une action de formation, nous avons peu d'éléments permettant de conclure à une évolution des pratiques. Malgré la reconnaissance de l'Afeste et de la formation à distance comme des modalités d'apprentissage, ces deux pratiques se sont peu développées. Les évaluations dont nous disposons (voir le deuxième rapport du comité scientifique de l'évaluation du PIC) ont montré que le développement du distanciel s'était fait de façon plutôt provisoire dans le contexte de crise sanitaire sans impulser de dynamique de transformation profonde des pratiques. Les réflexions sur l'usage du distanciel se sont inscrites davantage dans une perspective de long terme, suspendue à une double condition : un projet de structure et une équipe de formateurs. L'évaluation du déploiement du PIC à l'échelle régionale souligne les réticences des formateurs et des OF face à ces nouvelles modalités de formation, comme en Bretagne (qui a centré l'accompagnement spécifiquement sur la digitalisation de l'action de formation) ou en Grand Est. Le bilan est également mitigé sur le recours à l'Afeste (voir Chapitre II) qui bute sur des difficultés opérationnelles de mise en œuvre et une implication des entreprises relativement faible.

Ainsi, les OF ont fait face à une augmentation très importante de la demande de formation, qui a été absorbée par un secteur resté très concentré, ayant recours à une externalisation. Dans ce contexte, les acteurs n'avaient pas d'incitations fortes à s'adapter rapidement à des exigences nouvelles, tandis que les recrutements nécessaires étaient difficiles à réaliser et qu'il existait une incertitude sur la pérennisation du niveau de demande auquel ils faisaient face. Ce contexte a pu peser sur la capacité des organismes à participer activement à l'évolution qualitative du secteur recherchée par le PIC. Quels constats peut-on faire sur ces transformations ?

### *Encadré III-2 L'exemple d'un dispositif d'accompagnement des organismes de formation favorisant leur modernisation en Occitanie*

Dans la continuité de réflexions engagées par la Région Occitanie sur la qualité de l'offre de formation, les moyens déployés par le Pacte ont permis de mettre en œuvre le dispositif « Innov Emploi Modernisation » (IEM), financé à hauteur de 29 millions d'euros (soit 75% des crédits conventionnés au titre de l'axe transverse de modernisation entre 2019 et 2022). Celui-ci propose aux organismes volontaires un accompagnement personnalisé par un prestataire externe pour moderniser leur offre de formation, tant les contenus formatifs (intégration d'outils numériques, d'innovations pédagogiques, digitalisation de formations) que les pratiques des formateurs. L'accompagnement peut s'étendre sur un an et se décompose en trois phases : un audit permettant de déboucher sur un bilan complet de la situation de l'organisme et la définition d'un plan d'action, une phase de mise en œuvre de l'accompagnement individuel, et une phase de capitalisation.

Fin 2022, environ 230 organismes ont bénéficié du dispositif IEM. L'accompagnement dans la modernisation des contenus de formation est passé avant tout par une étape de réflexion sur le fond et sur l'architecture des formations via un travail de « granularisation » des séquences en fonction des compétences recherchées. Ce travail de mise à plat des formations, parfois enseignées depuis des années, a permis d'envisager la digitalisation de séquences de formations, l'introduction d'outils innovants (sans qu'elle soit systématique), et une montée en gamme qualitative d'un point de vue pédagogique.

Suite à cet accompagnement, certains organismes ont souhaité faire évoluer leur mode d'organisation. Cela a pu se traduire par le recrutement de profils de concepteurs pédagogiques ou encore par des évolutions de carrières pour certains formateurs (avec des promotions au titre de référents numériques alliés à une augmentation de salaire). Au-delà des modes d'organisation, l'accompagnement a également entraîné dans certains cas de véritables évolutions concernant le modèle économique et stratégique des organismes de formation (avec par exemple un positionnement sur la digitalisation de formations permettant de créer un avantage concurrentiel).

Les organismes de formation bénéficiaires du programme sont globalement satisfaits. L'accompagnement leur a permis de prendre conscience de l'ampleur des changements que requiert la modernisation de l'offre de formation mais également de l'investissement (en temps) que représente cette démarche. Un travail d'approfondissement reste souvent nécessaire pour poursuivre les efforts et beaucoup d'organismes ont sollicité un deuxième accompagnement. Afin de poursuivre cette dynamique, la Région a organisé une démarche de capitalisation du dispositif en prévoyant la mise à disposition à l'ensemble des OF d'Occitanie de livrables produits par les prestataires. Parallèlement, des réflexions sont menées avec le Carif-Oref et les prestataires sur les axes d'amélioration du dispositif.

*Source : Asdo études. Évaluation du Plan d'Investissement dans les Compétences à l'échelle régionale. Lot 7 : Étude dans la région Occitanie, rapport (juillet 2023), à paraître.*

## III.2 La cohérence et la continuité des parcours de formation

La sécurisation des parcours de formation a constitué un enjeu important pour les acteurs de la politique de formation professionnelle dans le cadre du PIC. Cet enjeu peut s'entendre à différents niveaux mais la question du chaînage entre différentes phases de formation pour des parcours plus fluides, plus rapides et cohérents apparaît comme centrale. Il s'agit alors d'accélérer les phases d'entrée en formation et de garantir un meilleur accès aux formations qualifiantes en proposant en amont des formations préparatoires (remise à niveau, remobilisation ou préqualification, voir Annexe A.4). Cette stratégie est d'ailleurs explicitement stipulée dans l'axe stratégique 2 « Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés », un présupposé implicite du PIC étant que l'offre de formation préparatoire n'était pas adaptée, tant quantitativement que qualitativement, au public le plus éloigné de l'emploi. L'ambition d'assurer aux individus des parcours sans couture, déjà affichée dans beaucoup de Régions, a été réaffirmée dans les Pactes.

Cette section examine, à partir des évaluations du déploiement du PIC à l'échelle régionale, les politiques mises en œuvre sur les territoires pour individualiser les contenus de formation (III.2.1) et assurer des parcours plus fluides (III.2.2).

### III.2.1 L'individualisation des contenus de formation pour des parcours ajustés aux besoins de chaque personne

L'individualisation des contenus de la formation est considérée comme un facteur pouvant améliorer les parcours, en permettant à chaque personne de bénéficier des apports nécessaires et suffisants à l'acquisition de compétences. Cette demande d'individualisation a été intégrée dans les marchés publics des commanditaires qui ont également modifié leurs modes de rémunération afin de donner plus de flexibilité aux OF pour suivre les personnes.

#### Des cahiers des charges généralisant l'individualisation des durées de formation dans le préqualifiant

Nombre de commanditaires de la formation ont intégré, et sans attendre le PIC, des règles dans leur cahier des charges allant dans le sens de l'individualisation des parcours de formation, en prévoyant principalement de rendre des modules de formation optionnels. La modularisation peut se faire « à la hausse » ou « à la baisse », par la proposition de blocs de compétences additionnels aux personnes ne maîtrisant pas certains prérequis ou, au contraire, par la dispense de certains blocs déjà acquis. Les Régions Centre-Val de Loire et Occitanie ont levé la limite maximale de durée des formations pour mettre en œuvre ce principe.

La modularisation des formations suppose d'identifier les compétences détenues par la personne afin d'adapter le contenu de la formation à ses besoins. Les tests de positionnement sont une pratique relativement répandue dans ce cadre<sup>108</sup>. En Pays de la Loire par exemple, des tests d'entrée permettent à l'organisme de formation d'identifier les candidats qui ne possèdent pas les prérequis nécessaires pour accéder à une formation qualifiante (VISA), et le cas échéant de leur proposer des modules complémentaires de remise à niveau. Ces pratiques visent à abaisser les prérequis nécessaires et réduire la sélectivité à l'entrée en formation. Dans le même esprit, Pôle emploi fait du test de positionnement une étape charnière de l'individualisation des parcours dans le cadre de son marché AFC (Action de Formation Conventionnée) (voir Encadré III-3). Des modalités d'accompagnement renforcées pour lever les freins périphériques des publics les plus vulnérables sont également prévues. Enfin, en Centre-Val de Loire, le PIC a été l'occasion de relancer le chantier de modularisation et d'individualisation en poursuivant un double objectif : l'ajout de modules optionnels de remise à niveau et l'ajout de briques techniques et thématiques dans le cadre de formations certifiantes. Si le premier volet a pu être mis en place, le deuxième n'a pu aboutir faute d'avancées entre les différentes instances de décision. La mise en œuvre de l'individualisation des contenus par la modularisation s'est heurtée également à un manque de moyens, notamment en matière de ressources humaines (voir Section III.1.3). Au total, nous manquons malheureusement d'éléments probants pour décider dans quelle mesure les actions de remise à niveau,

---

<sup>108</sup> Selon les données de l'enquête Post-Formation, 66% des sortants de formation en 2021 déclarent avoir réalisé un test de positionnement. Pour ceux-ci, les deux-tiers estiment que ce test préalable a permis de personnaliser leur parcours. Rappelons néanmoins que le taux de réponse à l'enquête est en moyenne de 34%, ce qui est susceptible de biaiser à la hausse ce chiffre.



lorsqu'elles sont mises en oeuvre, permettent effectivement aux stagiaires de rejoindre les formations pour lesquelles il leur manquait des prérequis.

### *Encadré III-3 Zoom sur une formation AFC impactée par le nouveau cahier des charges de Pôle emploi dans ses pratiques d'individualisation en Grand Est*

Le renouvellement du marché AFC de Pôle emploi en 2019 a été l'occasion pour l'organisme de formation de renforcer son action en matière de sécurisation des parcours. Le nouveau cahier des charges impose la tenue d'un certain nombre de modules complémentaires à la formation elle-même, censés permettre de consolider les parcours (remise à niveau (RAN), techniques de recherche d'emploi, soutien pédagogique personnalisé) et la formalisation du rôle de Conseillère en insertion professionnelle (CIP).

L'institutionnalisation des modules de remise à niveau (RAN), en particulier, constitue une nouveauté pour l'OF. Ces besoins sont évalués via un test qui permet de déterminer un nombre d'heures et des matières sur lesquelles travailler en particulier. Au regard des profils actuels de demandeurs d'emploi, les besoins sont avérés.

Les modules de soutien pédagogique personnalisés s'inscrivent quant à eux dans la continuité de pratiques qui existaient déjà, mais qui étaient moins formalisées avant 2019. Désormais, des plages horaires spécifiques sont dédiées au soutien pédagogique, qui est assuré par les formateurs techniques, et s'adapte entièrement aux besoins de chaque apprenant. Du point de vue de l'équipe, ces modules de soutien constituent donc un levier supplémentaire pour individualiser davantage les parcours de formation, dans un cadre formalisé (et rémunéré).

De manière plus générale, pour les formateurs, l'adaptation à des publics plus éloignés se fait, pour l'essentiel, de manière relativement naturelle, bien qu'elle oblige effectivement à des changements de postures. Les publics éloignés étant devenus la norme, les formateurs se sont progressivement adaptés et ont en partie fait évoluer les programmes/approches pédagogiques.

Enfin, concernant l'accompagnement social, ainsi que la formation aux techniques de recherche d'emploi, ceux-ci sont mis en œuvre par la Conseillère en insertion professionnelle. Celle-ci souligne qu'elle travaille depuis toujours de cette manière, de sa propre initiative, mais qu'encore une fois, le marché a poussé à formaliser ces temps.

*Source : Sauléa-Pluricité. Évaluation du Plan d'Investissement dans les Compétences à l'échelle régionale. Lot 4 : Étude dans la région Grand Est, rapport (juillet 2023), à paraître.*

Le principe des entrées et sorties permanentes (ESP), qui doit permettre une entrée en formation dès que le besoin est identifié, représente un autre levier d'individualisation des parcours. Ce principe n'a été introduit qu'à titre plus ou moins expérimental par les commanditaires de la formation, plutôt sur leur marché public du préqualifiant. Le bilan s'avère partout décevant, comme en ARA par exemple dans le cadre du marché impulsion de Pôle emploi, essentiellement parce que cette modalité paraît le plus souvent difficilement viable économiquement en réduisant drastiquement la taille des groupes. En tout état de cause, les données disponibles sur les délais entre l'inscription à Pôle emploi et l'entrée en formation montrent qu'ils sont toujours importants (voir Section III.3.1). Par ailleurs, le réajustement du plan individuel de formation (PIF) prévu dans le cadre du marché impulsion, entraîne une certaine lourdeur administrative pour Pôle emploi, le logiciel de suivi n'étant pas adapté pour intégrer les différents changements de parcours. L'individualisation doit ainsi être construite avec les organismes de formation et réfléchie en termes d'outillage.

### **La forfaitisation de la rémunération des organismes de formation : un bilan en demi-teinte**

Pour accompagner cette demande accrue d'individualisation, des commanditaires de la formation ont également fait évoluer leurs pratiques de rémunération des OF. Avant la mise en œuvre des Pactes régionaux, le mode de paiement des organismes était majoritairement « l'heure stagiaire », chaque heure passée en formation par un stagiaire donnant lieu à des honoraires contractualisés. Or, ce mode de rémunération ne favorise pas les adaptations demandées aux organismes de formation puisqu'ils n'étaient pas rémunérés en dehors des temps de formation (France compétences, 2023 ; CNEFOP<sup>109</sup>). De façon à mieux prendre en compte la prise en charge en amont et en aval du stagiaire et l'individualisation des parcours, certains commanditaires

<sup>109</sup> France Compétences (2023), « Les freins à l'individualisation des parcours de formation », Noté d'études n°7, septembre ; CNEFOP « Acheter et financer des formations professionnelles de qualité », [guide achat\\_cnefop\\_0718.pdf \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr/guide-achat-cnefop-0718.pdf).

de la formation ont souhaité faire évoluer les pratiques vers une rémunération au forfait. Différents rapports soulignent que ce mode de rémunération permettrait de mieux prendre en compte le temps consacré à l'accompagnement global des stagiaires, et par exemple, l'investissement pédagogique, la levée de « freins périphériques », ou encore, l'accompagnement vers l'emploi et le suivi de leur devenir. Cependant, à ce jour et à l'échelle de l'ensemble des régions, les transformations des modes de rémunération ne sont pas généralisées, et parfois seulement mobilisées sur certains segments de marché (comme en Pays de la Loire sur le dispositif intégré, dans le cadre du marché Impulsion en ARA et PACA ou du marché Projet Pro en Occitanie depuis 2023). Selon l'enquête ETOF, ce mode de rémunération ne s'applique qu'à environ la moitié des formations<sup>110</sup>. L'appréhension des différents modes de rémunération peut également différer selon les financeurs de la formation. Durant la même période, la Région Grand Est empruntait un chemin inverse pour abandonner la méthode de calcul du coût fondée sur « l'heure/groupe » et privilégier « l'heure/stagiaire », considérant qu'elle était plus en phase avec le principe d'individualisation. La Région Normandie a quant à elle opté pour un système intermédiaire combinant une rémunération au forfait, comme une rémunération de la prise en charge globale du stagiaire, avec une partie calculée en fonction du nombre de stagiaires. Cependant, ce changement n'a pas forcément stabilisé la situation financière des OF (Encadré III-4).

#### *Encadré III-4 Les changements des modes de rémunération des OF en Normandie*

La Normandie a opté pour une formule « mixte » combinant un montant forfaitaire annuel et une partie de la rémunération calculée à l'heure/stagiaire.

Dès 2020, la Région a introduit du paiement au « forfait » dans son dispositif #Avenir. Les dispositifs « Qualif » et « Savoirs », qui constituent les cohortes les plus importantes de formations sont passés à un système analogue en 2022. La logique forfaitaire s'est aussi accompagnée d'une nouvelle stratégie de prix, autorisée par les moyens supplémentaires du Pacte. C'est ainsi l'organisme de formation qui, dans la réponse au marché, fait sa proposition sur le niveau financier du forfait. Ici, la politique régionale en faveur d'une grille de prix plus élevée est assumée, afin de prendre en charge des actions plus chères, notamment sur des secteurs prioritaires sur lesquels la Région n'allait pas jusque-là.

Néanmoins, l'avantage pour l'organisme de formation n'est pas certain. Ainsi, la fédération professionnelle des organismes de formation en Normandie assure que les équilibres financiers qui en résultent sont fragiles. La marge de manœuvre gagnée avec le « forfait annuel » est au final rongée par les absences, ces dernières (plus fréquentes chez les publics fragiles) n'étant plus rémunérées depuis la réforme. Le montant facturé au final par l'OF peut être moins élevé que sur le marché précédent, alors même que les obligations sont plus importantes.

Source : Sauléa-Pluricité. Évaluation du Plan d'Investissement dans les Compétences à l'échelle régionale. Lot 6 : Étude dans la région Normandie, rapport (juillet 2023), à paraître.

### III.2.2 Assurer des parcours de formation plus fluides

Travailler les passages entre différentes phases de formation pour l'accès à la formation qualifiante constitue un enjeu majeur dans la sécurisation des parcours. Ce chaînage a pu être travaillé en mobilisant différents types d'outils de politiques publiques, centrées sur les individus au travers d'un meilleur accompagnement individuel des parcours de formation, mais également sur les territoires par le développement de nouvelles pratiques de coordination.

#### **Des politiques centrées sur les individus**

Dans beaucoup de régions, les commanditaires de la formation ont souhaité inciter les organismes de formation à développer un service d'accompagnement individuel des stagiaires (professionnel, social ou pédagogique), afin de limiter le décrochage pendant ou après le stage de formation.

Plusieurs Régions ont alors introduit des référents parcours (Grand Est à titre expérimental, Centre-Val de Loire,

<sup>110</sup> [L'enquête sur les transformations de l'offre de formation](#) (ETOF), mise en œuvre conjointement par la Dares et le Céreq en 2022, vise à compléter les informations administratives disponibles sur le champ de l'offre de formation en documentant notamment les effets des dernières réformes de la formation professionnelle s'adressant aux organismes de formation. Sur le champ des OF formant au moins un demandeur d'emploi, 53 % des OF non certifiants facturent au forfait formation.



Bretagne, Pays de la Loire) pour mieux accompagner les personnes au sein des organismes de formation. En Centre-Val de Loire, c'est la dimension sociale de l'accompagnement qui a été développée. Les organismes de formation s'en sont saisi pour répondre aux problématiques, de plus en plus fréquentes, des publics les plus éloignés de l'emploi et les moins qualifiés. Le référent de parcours doit également jouer un rôle d'interlocuteur unique et privilégié avec les partenaires extérieurs (autres organismes de formation, acteurs sourceurs du service de la formation professionnelle, entreprises, etc.) ce qui facilite les échanges et évite potentiellement les ruptures de parcours. En Bretagne, les données d'évaluation du bilan intermédiaire<sup>111</sup> du dispositif suggèrent que les personnes accompagnées par un référent poursuivent plus fréquemment en formation qualifiante que les autres sortants de formation préparatoire.

La fonction de référent, qu'elle soit orientée vers la transition entre formation préparatoire et qualifiante, ou plus tournée vers l'accompagnement social semble plutôt bien perçue par les acteurs. Comme le souligne l'évaluation qualitative du dispositif intégré en Pays de la Loire<sup>112</sup>, elle officialise la fonction de soutien aux problématiques sociales des stagiaires au sein des organismes de formation. Elle permet ainsi de mettre en avant l'importance de l'activité de l'accompagnement des organismes de formation qui était souvent invisibilisée. Egalement bien reçu dans la région Grand Est, le rôle du référent présent à chaque étape du parcours du stagiaire (positionnement, construction du parcours, levée des freins périphériques, suivi des modules de formation, suivi en entreprise, sortie de parcours) permet de faire le lien entre les actions préparatoires et certifiantes. Néanmoins, dans certains cas, ce rôle entre en concurrence avec d'autres professionnels, parfois même avec les formateurs des organismes de formation. Ainsi, le rôle de référent de parcours doit être clairement défini au risque d'avoir un périmètre d'intervention qui chevaucherait celui d'autres acteurs.

Si l'accompagnement social ou pédagogique peut sécuriser les parcours de formation, il ne permet pas toujours de lever toutes les problématiques rencontrées. Selon l'enquête post-formation, au moins 10%<sup>113</sup> des stagiaires interrompent leur formation et dans un quart des cas, en raison de contraintes familiales ou de problèmes de santé<sup>114</sup>. Dans ce cas, l'assouplissement des règles sur l'abandon peut être un levier pertinent pour sécuriser les parcours. Dans cette optique, la région Occitanie a autorisé la suspension de parcours des stagiaires pour motifs personnels<sup>115</sup>, réservée auparavant aux problèmes de santé (maladie, maternité, ou accident du travail). Depuis, la Région a formalisé et étendu le nombre de cas autorisés dans une fiche intégrant de nouveaux « motifs légitimes de suspension ». On y retrouve les reprises d'emploi saisonnier ou de contrat court, ou des problèmes temporaires (garde d'enfant, soutien à un proche, logement, transport, rupture familiale, difficultés financières, démarche administrative, force majeure). En pratique, la mise en œuvre des suspensions de parcours pose néanmoins plusieurs problèmes opérationnels : la logique de bons de commande qui prévaut ou encore l'articulation entre les différents systèmes d'information de la Région et de Pôle emploi rendent difficile la suspension, puis la reprise de parcours. Bien que la pratique semble se développer sur le territoire, l'équipe en charge de la monographie n'a pas été en mesure de quantifier le recours à ce dispositif.

---

<sup>111</sup> Données mises à disposition de l'équipe d'évaluation qui reposent sur l'année 2020.<sup>112</sup> Bernard P.Y., Gosseume V., Meslin K., Roupnel-Fuentes M., Walker J. (CREN/DCS/CENS/Laboratoire ESO) « [Évaluation qualitative du dispositif Prépa Rebond Dispositif intégré en Pays de la Loire](#) », rapport d'études n°44, Dares, septembre.

<sup>112</sup> Bernard P.Y., Gosseume V., Meslin K., Roupnel-Fuentes M., Walker J. (CREN/DCS/CENS/Laboratoire ESO) « [Évaluation qualitative du dispositif Prépa Rebond Dispositif intégré en Pays de la Loire](#) », rapport d'études n°44, Dares, septembre.

<sup>113</sup> Ce chiffre peut être sous-estimé dans la mesure où le taux de réponse à l'enquête est de 34% et que les personnes les plus susceptibles de ne pas avoir répondu sont celles qui ont abandonné.

<sup>114</sup> Données issues de l'enquête post-formation de 2019 (Fosse, Morel, Givord et Bucher, 2021).

<sup>115</sup> La monographie de la région Pays de la Loire mentionne qu'une personne peut finir sa formation même si elle retrouve un emploi avant la fin de cette dernière. Nous ne disposons pas d'éléments chiffrés sur l'ampleur du phénomène.

## Des politiques centrées sur l'articulation et la coordination entre actions de formation du préqualifiant et du qualifiant

La mise en œuvre de parcours sans couture vers la qualification repose sur un chaînage entre formations préparatoires et certifiantes avec des temps de latence réduits entre les différentes actions. En effet, les délais d'attente, parfois imposés par le calendrier des sessions, peuvent décourager ou limiter les parcours. La volonté du PIC de réduire ces délais a conduit quelques régions à créer ou développer des outils et des espaces de coordination dans l'optique de construction de parcours individuels fluides.

La Région Pays de la Loire a par exemple établi un cahier des charges précis afin de favoriser le passage entre dispositifs de formation préparatoire (Prépa) et certifiante (Visa) : il est attendu qu'un référent d'une formation certifiante fasse le lien avec la formation préparatoire<sup>116</sup>, que les stagiaires de formation préparatoire accèdent aux plateaux techniques des organismes de formation certifiants afin de découvrir les métiers et qu'ils soient reçus de façon prioritaire. Ces dispositions ne sont pas toujours suivies, notamment à cause d'un manque de communication et d'information entre les différents organismes de formation ou des problèmes de calendrier. Pour y remédier et favoriser l'articulation du parcours, la Région a fait évoluer sa demande sur le nouvel accord cadre (2023-2026) en exigeant un conventionnement entre les organismes de formation positionnés sur les segments préparatoires et qualifiant.

L'Occitanie avait expérimenté avant le PIC des « fiches navettes » dont l'objectif était similaire : l'outil (utilisé dans le cadre de la formation Projet Pro) doit être envoyé par l'organisme de formation qui met en œuvre l'action à un organisme qualifiant qui a alors un mois pour recevoir le stagiaire en entretien et lui réserver une place en session de formation s'il a les prérequis nécessaires. Les auteurs de la monographie mentionnent que l'outil est bien perçu, même si des contraintes persistent sur le terrain tels que le non-respect des délais de réponse par les organismes de formation certifiants, mais surtout le problème de non coïncidence des calendriers de sortie des formations préparatoires avec ceux des entrées en formation certifiante.

De nouveaux dispositifs, que ce soit pour suivre les personnes ou accompagner les acteurs de la formation, ont été mis en place dans quelques régions pour lesquelles nous disposons de monographies. Ces dispositifs sont plus ou moins généralisés mais témoignent à l'évidence d'une volonté de proposer de nouveaux outils opérationnels visant à sécuriser et fluidifier les parcours vers la qualification. Nous examinons, par la suite, la traduction des transformations amorcées sur les parcours observés des demandeurs d'emploi.

### III.3 Des parcours vers la formation certifiante qui ne s'améliorent pas pour les peu diplômés

Différents outils ont été mobilisés sur les territoires pour améliorer l'offre de formation, par le biais d'une plus forte individualisation de l'offre ou d'un appui pour fluidifier les parcours entre formation préqualifiante et qualifiante. Nous étudions dans cette partie la traduction de la politique sur les parcours de formation des demandeurs d'emploi (à partir des données ForCE), avant d'aborder la question des freins qui ont pu se manifester.

#### III.3.1 De l'inscription à Pôle emploi à l'entrée en formation

Rappelons, en pratique, que le parcours vers la formation suit plusieurs étapes et peut prendre du temps, entre le moment où le projet de formation émerge et l'entrée effective en formation. Ce projet peut apparaître dès l'inscription à Pôle emploi, dans le cadre d'un choix de réorientation professionnelle par exemple, ou plus tard face à des difficultés à trouver un emploi. Il peut être à l'initiative de la personne ou d'un conseiller du service public de l'emploi. Selon la maturité du projet de formation, en cohérence avec le parcours d'insertion professionnelle de la personne, la prescription (ou l'auto-prescription) en formation intervient alors plus ou moins rapidement. L'inscription en formation doit ensuite être validée par l'organisme de formation, parfois à l'issue de tests permettant de vérifier si les prérequis définis par celui-ci sont détenus par la personne. Les organismes de formation appliquent leurs propres critères de sélection en fonction, notamment, du cahier des

---

<sup>116</sup> Les référents des programmes Prépa et Visa sont différents du référent de parcours chargé de l'accompagnement social des stagiaires du dispositif intégré.

charges auquel ils répondent mais aussi des profils des personnes qu'ils pensent les plus à même de réussir. Enfin, une fois inscrit en formation, un stagiaire peut ne pas se présenter ou ne pas la suivre jusqu'au bout. Il existe donc différentes étapes multipliant les risques que le projet de formation n'aboutisse pas.

Un des objectifs du PIC est justement de sécuriser l'entrée en formation en réduisant les délais entre ces différentes étapes. Les données disponibles ne permettent pas actuellement de suivre chacune de ces étapes ou d'identifier les personnes qui auraient souhaité suivre une formation mais qui n'en ont suivi aucune. En revanche, la très grande majorité des personnes qui entrent en stage de la formation se sont auparavant inscrites à Pôle emploi<sup>117</sup> et il est possible, à partir de l'inscription à Pôle emploi, de calculer l'ancienneté dans la recherche d'emploi des demandeurs d'emploi au moment de l'entrée en formation.

Si l'accès à la formation des demandeurs d'emploi s'est amélioré sur la période de déploiement du PIC (voir Chapitre I), il s'est également fait plus rapidement<sup>118</sup>. La moitié des demandeurs d'emploi qui sont entrés en stage de la formation en 2022 étaient inscrits à Pôle emploi depuis plus de 180 jours, contre 247 jours en 2017 (voir

---

<sup>117</sup> Entre 2017 et 2022, 90% des stagiaires de la formation professionnelle étaient inscrits à Pôle emploi à l'entrée en formation (voir chapitre I).

<sup>118</sup> La baisse se fait surtout en 2022.

Graphique III-4). Il s'écoule donc souvent 6 mois ou plus entre l'inscription à Pôle emploi et l'entrée en formation, une ancienneté qui reste assez longue bien qu'elle soit en baisse. Les données de l'enquête Post formation (réalisée auprès des sortants d'un stage de la formation, inscrits ou non à Pôle emploi), nous permettent quant à elles d'apprécier les délais écoulés entre les premières démarches effectuées pour entrer en formation (et non pas l'inscription à Pôle emploi) et l'entrée effective. Les délais déclarés sont plus courts et évoluent peu sur la période (ils sont de moins de 3 mois pour les  $\frac{3}{4}$  des sortants de formation)<sup>119</sup>.

La baisse de l'ancienneté médiane de recherche d'emploi s'observe quel que soit le niveau de diplôme et l'âge du demandeur d'emploi. Cette baisse est un peu plus marquée pour les peu diplômés, mais ne suffit pas à réduire les écarts avec les diplômés : l'ancienneté médiane d'inscription à Pôle emploi avant l'entrée en formation est de 189 jours en 2022 pour le public des peu diplômés (51 jours de moins qu'en 2018) contre 172 jours pour les personnes avec au moins le baccalauréat (47 jours de moins qu'en 2018). En revanche, ces écarts s'observent uniquement pour la population des plus de 26 ans (voir Graphique III-5) ; le diplôme n'est pas source de disparités parmi les jeunes, qui connaissent par ailleurs une ancienneté médiane beaucoup plus faible, d'environ 100 jours<sup>120</sup>. Néanmoins, l'ancienneté médiane d'inscription à Pôle emploi est 3 fois plus élevée pour les plus de 55 ans diplômés (355 jours) et près de 4 fois plus élevée pour les seniors peu diplômés (393 jours). Le besoin de formation est peut-être plus facilement identifiable pour les jeunes entrants dans la vie active pour lesquels la formation initiale n'est pas en adéquation avec une insertion durable en emploi. Il peut émerger en revanche plus lentement pour des personnes ayant déjà une expérience professionnelle qui vont privilégier le retour à l'emploi.

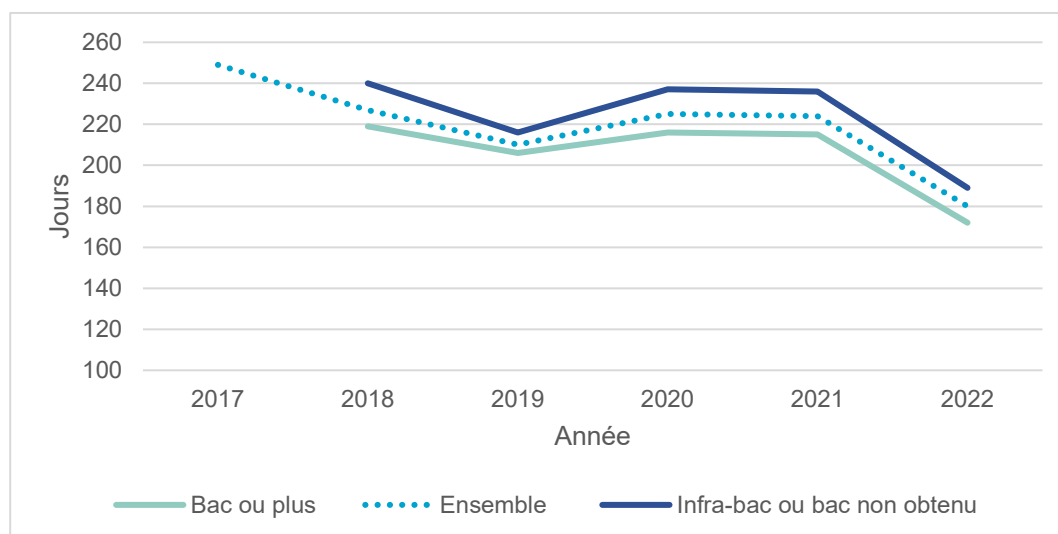
Les disparités régionales portant sur l'ancienneté d'inscription à Pôle emploi sont relativement faibles au niveau de la France métropolitaine, mais plus importantes quand la Corse, les départements et régions d'outre-mer (DROM) sont inclus : en 2021, l'ancienneté médiane varie de 202 jours en Bretagne à 236 jours en Île-de-France pour la Métropole, et de 122 jours à Mayotte à 289 jours en Guadeloupe. Dans l'ensemble des régions, la tendance est semblable à celle qui est observée au niveau national.

---

<sup>119</sup> Voir [Les sortants de formation professionnelle | DARES \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)

<sup>120</sup> La moitié des jeunes demandeurs d'emploi entrés en formation en 2022 étaient inscrits à Pôle Emploi depuis plus de 103 jours. Ce délai est de 106 jours pour les demandeurs d'emploi ayant au moins le baccalauréat mais de 101 jours pour les jeunes peu diplômés qui accèdent donc un peu plus rapidement à une formation.

Graphique III-4 Ancienneté médiane d'inscription à Pôle emploi au moment de l'entrée en formation selon le niveau de diplôme



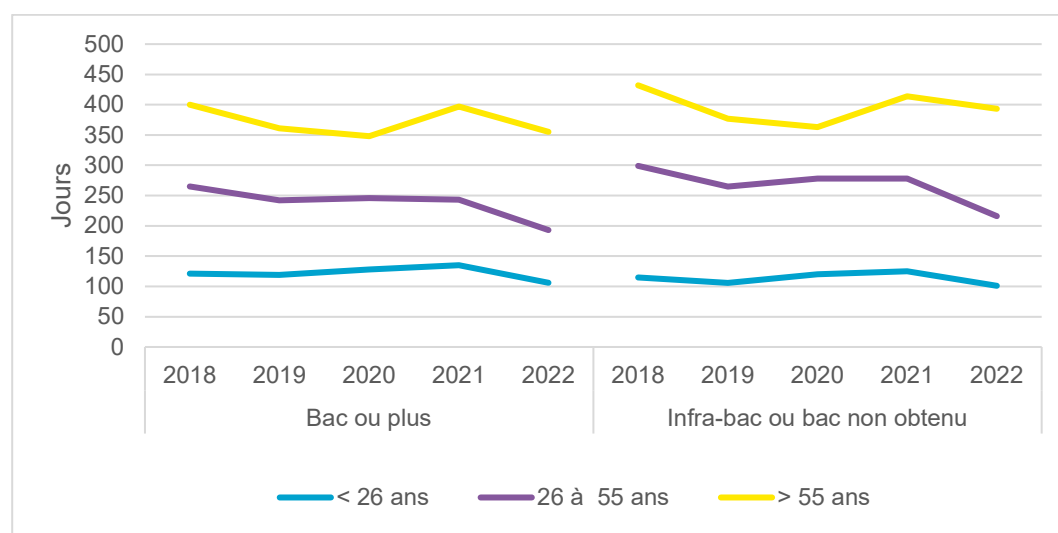
Note : il existe une rupture de série en 2018, car la mesure du niveau de formation des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi a changé cette année. La valeur de 2017 peut uniquement être considérée pour l'évolution de l'ensemble de stagiaires. Les chiffres peuvent différer des versions précédentes des rapports qui se basaient sur un échantillon du fichier historique de Pôle emploi et n'incluaient pas l'aggrégation des épisodes de chômage avec un écart inférieur à 31 jours.

Champ : stagiaires de la formation professionnelle, hors CPF autonomes (champ Brest), entrés en formation entre janvier 2017 et décembre 2022.

Lecture : la moitié des personnes inscrites en formation en 2022 avec un niveau de diplôme infra-bac ou bac non obtenu était inscrite depuis au moins de 189 jours à Pôle emploi au moment de l'entrée en formation.

Source : Dares, base Formation, chômage et emploi (ForCE), vague 12.

Graphique III-5 Ancienneté médiane d'inscription à Pôle emploi au moment de l'entrée en formation selon l'âge et le niveau de diplôme du demandeur d'emploi



Champ : stagiaires de la formation professionnelle, hors CPF autonomes (champ Brest), entrés en formation entre janvier 2017 et décembre 2022.

Lecture : la moitié des personnes de moins de 26 ans inscrites en formation en 2022 et ayant au moins le baccalauréat était inscrite depuis au moins 106 jours à Pôle emploi au moment de l'entrée en formation.

Source : Dares, base Formation, chômage et emploi (ForCE), vague 12.

### III.3.2 De la formation préparatoire à la formation certifiante

La sécurisation des parcours de formation passe également par l'amélioration de la cohérence du parcours menant à la qualification et par la fluidité des parcours pouvant combiner plusieurs formations. Les ambitions du PIC reposent sur le développement d'une logique « préparatoire » à la qualification. Ainsi les formations de remobilisation et d'aide à l'élaboration du projet professionnel ou de remise à niveau visent à confirmer le projet de formation et à consolider les compétences socles permettant de s'inscrire dans un parcours qualifiant vers l'emploi. Les formations préqualifiantes ont également vocation à préparer directement l'entrée en formation certifiante, qui débouche, elle, sur l'obtention d'une certification enregistrée au RNCP ou reconnues par une branche professionnelle. Le PIC a fait du déploiement de ces formations un axe permettant d'opérer la mobilisation des personnes les moins diplômées. En pratique (voir II.1.2), l'effort des Régions dans cette direction a été quantitativement faible, ce qui est à rapprocher de leur effort limité envers les publics PIC en général; mais une montée en charge très importante de ce type d'action a été portée par les programmes nationaux, notamment à travers Valoriser son image Pro (VSI) et Prépa compétences.

#### **Davantage de personnes poursuivent en formation après une formation préparatoire et la proportion est un peu plus élevée pour les peu diplômés**

Sur le champ des stagiaires de la formation professionnelle (champ Brest), il est possible d'identifier les transitions entre formations (hors programmes nationaux du PIC). En 2021, un peu moins d'un tiers (31%) des personnes ayant suivi un stage de la formation professionnelle préparatoire (de remise à niveau, visant la remobilisation ou pré-qualifiant), poursuivent en formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire<sup>121</sup> (voir Tableau III-4). Si ce taux de poursuite en formation est bien plus élevé pour les formations préparatoires que pour les autres formations<sup>122</sup>, il reste relativement faible. En revanche, il a progressé sur l'ensemble de la période de déploiement du PIC (+7 points) malgré une légère baisse sur l'année 2021 (-0.7 points), dans un contexte marqué par la réduction des entrées en formation et la reprise de l'emploi<sup>123</sup>.

Davantage de personnes en recherche d'emploi poursuivent en formation à l'issue d'une formation préparatoire, et ce, quel que soit le niveau de diplôme du stagiaire<sup>124</sup>. Si le taux de poursuite en formation est un peu plus élevé parmi les personnes de niveau infra-bac ou bac non obtenu (31.3%), dont les besoins en formation peuvent être plus importants, les écarts restent de faible ampleur et se sont même réduits sur la période du PIC<sup>125</sup>. Le taux de poursuite en formation a progressé de façon plus marquée pour les diplômés ayant au moins le baccalauréat ; il est de 30.5% en 2021.

---

<sup>121</sup> Ce taux diffère peu si l'on considère un horizon de 18 mois après l'entrée en formation (+3.82 points en 2021). La durée moyenne de formation préparatoire est de trois mois et demi en 2022.

<sup>122</sup> Les stagiaires entrés dans une formation professionnalisante ou visant le perfectionnement de compétences, qui ont vocation à faciliter l'accès direct à l'emploi, poursuivent moins fréquemment en formation dans les 12 mois suivants (respectivement 10% et 19%).

<sup>123</sup> Parmi les personnes qui ne poursuivent pas en formation, ils sont 25% à avoir accédé à un emploi en 2021 contre 23% l'année précédente.

<sup>124</sup> Il aurait été intéressant de pouvoir connaître le temps d'attente moyen entre une formation préparatoire et l'entrée dans une autre formation. Cependant, la base de données Brest ne nous permet pas de connaître les dates des stages effectivement réalisés par les stagiaires.

<sup>125</sup> En 2021, 31,3% des stagiaires peu diplômés entrés en formation préparatoire ont poursuivi en formation dans les 12 mois suivants, soit 2,6 points de plus qu'en 2018 (28,7%) ; ils sont 30,5% parmi les stagiaires de niveau baccalauréat et plus, soit 4 points de plus qu'en 2018 (26,5%).

Tableau III-4 Situation dans les 12 mois après l'entrée en formation préparatoire, par année d'entrée et niveau de diplôme

Année	Année d'entrée en formation préparatoire				
	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Baccalauréat ou plus</b>					
<b>Part des personnes ayant accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire</b>	-	26,5%	27,8%	31,2%	30,5%
Part des personnes ayant accédé à une formation <b>certifiante</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	-	11,2%	12,5%	13,6%	14,3%
Part des personnes ayant accédé à une formation <b>préparatoire</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	-	6,5%	6,5%	9,2%	8,0%
<b>Part des personnes n'ayant pas accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire mais ayant eu un emploi**</b>	-	31,9%	28,0%	27,2%	28,9%
<b>Infra Baccalauréat ou Baccalauréat non obtenu</b>					
<b>Part des personnes ayant accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire</b>	-	28,7%	28,8%	31,9%	31,3%
Part des personnes ayant accédé à une formation <b>certifiante</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	-	10,9%	10,5%	11,2%	11,3%
Part des personnes ayant accédé à une formation <b>préparatoire</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	-	8,6%	9,3%	12,1%	11,3%
<b>Part des personnes n'ayant pas accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire mais ayant eu un emploi**</b>	-	25,4%	22,6%	22,4%	24,7%
<b>Ensemble</b>					
<b>Part des personnes ayant accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire</b>	24,2%	27,9%	28,3%	31,7%	31,0%
Part des personnes ayant accédé à une formation <b>certifiante</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	7,9%	10,8%	11,0%	11,9%	12,1%
Part des personnes ayant accédé à une formation <b>préparatoire</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	6,7%	8,0%	8,6%	11,4%	10,5%
<b>Part des personnes n'ayant pas accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire mais ayant eu un emploi**</b>	28,4%	27,2%	24,0%	23,5%	25,5%

Notes : Estimations par trimestre, moyenne sur l'année en pondérant chaque trimestre par le nombre de personnes ayant accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire d'au moins 40 heures.

\*Il existe une rupture de série en 2018 liée au changement de la mesure du niveau de diplôme des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi. Les données pour l'année 2017 ne sont donc pas reportées.

\*\* sont considérés les contrats de plus de 30 jours dans le secteur privé.

Lecture : 31% des personnes ayant réalisé une formation préparatoire accèdent à une autre formation dans les douze mois. Parmi ces personnes accédant à une formation suite à une formation préparatoire 38,9% réalisent une formation certifiante.

Champ : Stagiaires de la formation professionnelle (hors CPF autonomes), ayant suivi une formation visant la "remise à niveau, l'acquisition des savoirs de base ou l'initiation", la "remobilisation et aide au projet professionnel" ou la "pré-qualification"; France entière.

Source : Dares, base Formation, chômage et emploi (ForCE), vague 12.

## La poursuite en formation certifiante est en hausse mais cette hausse vient essentiellement des personnes ayant au moins le BAC

La proportion de personnes bénéficiant d'une formation préparatoire qui poursuivent dans une formation certifiante est très faible : 12% en 2021 (ou 39% de celles qui poursuivent en formation). Cependant cette proportion est en hausse : elle était de 8% en 2017 (ou 33% de celles qui poursuivent en formation, voir Tableau III-4). En outre, la hausse de la poursuite en formation certifiante vient essentiellement des personnes diplômées, au point que les disparités dans la poursuite en formation certifiante selon le niveau de diplôme se

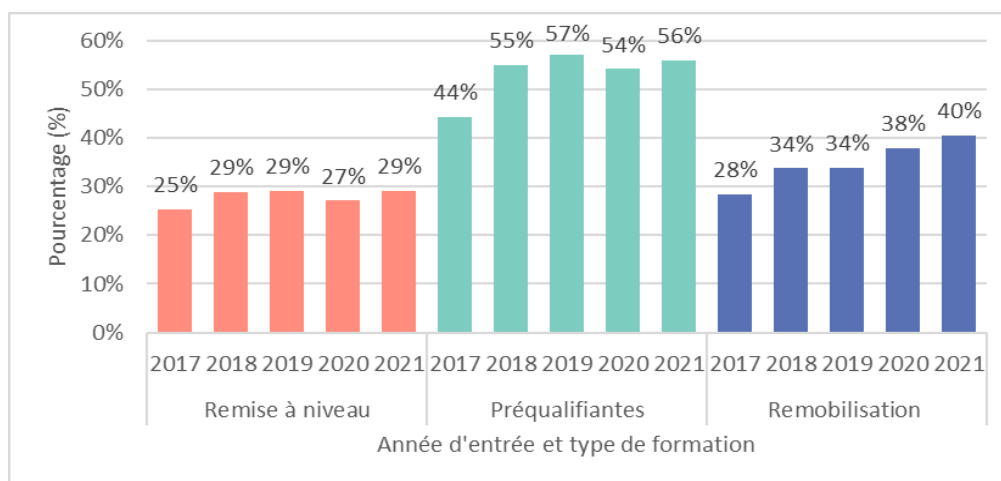
sont renforcées entre 2018 et 2021. Alors que les taux étaient de 11% en 2018 pour les moins diplômés, comme pour les titulaires du bac ou plus, le taux est passé à 14% pour ces derniers tandis qu'il restait à 11% pour les premiers. Pour les moins diplômés, la poursuite en formation est plus fréquente qu'en 2018 mais elle s'oriente principalement vers une nouvelle formation préparatoire.

Ces différences de parcours de formation selon le niveau de diplôme peuvent refléter des différences dans les besoins en formation des moins diplômés. La formation peut viser la consolidation des compétences socles des personnes en recherche d'emploi afin de mieux préparer une entrée future en formation certifiante, ou bien la construction de parcours individualisés, « sur mesure », pouvant impliquer une certaine modularisation des formations et l'enchaînement de plusieurs formations à visée préparatoire. Mais il reste que, avec le recul dont nous disposons, l'impression est celle d'une multiplication des actions préparatoires qui peine à déboucher sur des certifications.

### L'accès aux formations certifiantes diffère selon le type de formation préparatoire suivie

Lorsqu'on ne distingue pas le type de stage de formation préparatoire (remise à niveau, préqualifiant ou remobilisation), les taux de poursuite en formation sont d'environ 30% et en hausse depuis 2017. Néanmoins, il existe des disparités de parcours selon le type de stage préparatoire suivi (voir Graphique III-6). De façon logique, les orientations vers la formation certifiante sont plus fréquentes après une formation préqualifiante qu'une formation de remise à niveau ou de remobilisation. Mais entre 2018 et 2021, la dynamique de la poursuite en formation certifiante provient essentiellement des demandeurs d'emploi ayant suivi une formation de remobilisation. Mais à nouveau, cette évolution est principalement tirée par les stagiaires ayant au moins le bac. Pour les peu diplômés en revanche, ce sont les formations de remise à niveau qui voient leur taux d'accès à la formation préparatoire augmenter significativement (voir A.9). Martin (2023) établit des constats similaires. Une formation de remise à niveau débouche fréquemment sur une formation du même type. De façon générale, ces formations ont des contenus beaucoup plus variés (formation en langues, utilisation de logiciels bureautique, orientation et développement personnel, etc.) que les autres types de formation. Il est alors parfois nécessaire d'enchaîner plusieurs formations préparatoires avant d'accéder à la formation qualifiante.

*Graphique III-6 Part des personnes poursuivant en formation certifiante : situation dans les 12 mois après l'entrée en formation préparatoire, par année d'entrée et type de formation*



Notes : Estimations par trimestre, moyenne sur l'année en pondérant chaque trimestre par le nombre de personnes ayant accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire d'au moins 40 heures.

\*\* sont considérés les contrats de plus de 30 jours dans le secteur privé.

Champ : Stagiaires de la formation professionnelle (hors CPF autonomes), ayant suivi une formation visant la "remise à niveau, l'acquisition des savoirs de base ou l'initiation", la "remobilisation et aide au projet professionnel" ou la "pré-qualification"; France entière.

Source : Dares, base Formation, chômage et emploi (ForCE), vague 12.



Enfin, l'enchaînement entre formations peut prendre du temps, ce qui accroît le risque d'abandon. En effet, certains stagiaires privilégient parfois le retour à l'emploi même avant la fin de leur formation. Selon les données de l'enquête post formation, le retour à l'emploi fait partie des raisons principales<sup>126</sup> invoquées lors d'un abandon de formation. Près d'une personne sur 5 déclare avoir suspendu sa formation pour cette raison tandis que cette part est proche d'une personne sur 3 pour les formations de remise à niveau.

Les mêmes tendances apparaissent au niveau régional (voir Annexe A.10). Les parcours de formation se développent dans l'ensemble des régions, mais avec des stratégies différenciées. En Bretagne par exemple, on observe une augmentation spectaculaire des poursuites en formation après une formation préparatoire entre 2017 et 2021 (de 18% à 31%), qui correspond à un renforcement de l'enchaînement vers une nouvelle formation préparatoire, la part des formations certifiantes y étant déjà élevée. À l'inverse, dans les Hauts de France, les transitions vers les formations certifiantes se font beaucoup plus fréquemment, alors qu'elles étaient faibles en 2017. En Occitanie, la part des formations certifiantes dans les parcours augmente mais le taux de poursuite en formation évolue peu, comme en Bourgogne-Franche-Comté où le poids des formations certifiantes était déjà élevé.

En résumé, assurer des parcours plus fluides amenant les demandeurs d'emploi vers la qualification constitue l'un des enjeux majeurs du PIC. À ce titre, le pourcentage de personnes poursuivant une formation après une phase préparatoire est en hausse, et les peu diplômés y accèdent un peu plus fréquemment que les autres. La poursuite en formation certifiante s'accroît sur la période pour les diplômés ou les stagiaires de niveau infra-bac ou bac non obtenu ayant suivi une formation de remobilisation. Pour les autres stagiaires peu diplômés, c'est essentiellement l'accès à la formation préparatoire qui devient récurrent.

Ces changements apparaissent limités lorsque les constats sont faits, non plus en évolution, mais en niveau. Moins du tiers des personnes en recherche d'emploi et qui ont suivi une formation préparatoire accèdent à une autre formation dans les 12 mois suivants. Parmi l'ensemble des stagiaires entrés en formation préparatoire, 12% accèdent à une formation certifiante en 2021. Ces changements timides peuvent être liés à des limites structurelles inhérentes au système de formation.

### III.3.3 Des limites structurelles à la sécurisation des parcours vers la qualification

#### La segmentation de l'écosystème nuit à la cohérence des parcours

Environ 10 000 organismes de formation forment des personnes en recherche d'emploi sur l'ensemble du territoire et interagissent avec des prescripteurs traditionnels (Pôle emploi, Cap emploi, mission locale) ou autres (Structures d'insertion par l'activité économique, Plan locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi, CCAS<sup>127</sup>, etc.). Le développement du PIC a accentué la complexité du système par la mise en place de programmes nationaux (Prépa compétences, AAP « 100% Inclusion », etc.) ou le développement de nouveaux prescripteurs. Cette multiplication des acteurs peut nuire à la compréhension du système et compliquer les transitions entre les différentes étapes du parcours de formation. Par exemple, l'évaluation du déploiement du PIC en région Grand Est montre qu'une petite part des sortants des dispositifs nationaux continue vers une formation qualifiante (comme pour les actions préqualifiantes régionales), ce qui est dû à une articulation qui n'a pas « été particulièrement pensée ou favorisée ».

La construction des parcours se heurte aux offres segmentées par catégorie administrative, comme le souligne l'évaluation du déploiement du PIC en région Occitanie pour les dispositifs « Français Langue étrangère »<sup>128</sup>. L'État (4 offres différentes), Pôle emploi (AFC FLE) et la Région (avec un dispositif appelé Lectio) proposent une offre linguistique poursuivant la même finalité avec des critères d'admission différents en fonction des publics dont ils ont la charge. En conséquence, des formations ne sont pas remplies alors que des personnes n'ont pas trouvé de places parce qu'elles ne correspondaient pas aux critères d'admission. Ces logiques de catégories

<sup>126</sup> Sur l'ensemble des stagiaires de la formation (tous types de formation), les trois raisons d'abandon les plus fréquemment invoquées sont l'inadéquation de la formation (19.6%), le retour à l'emploi (19.3%) et les contraintes personnelles (18.7%).

<sup>127</sup> Centre Communal d'Action Sociale.

<sup>128</sup> Les constats sont proches de ceux émis par l'évaluation des politiques locales d'intégration professionnelle des réfugiés Dares, 2022, Synthèse des travaux menés dans le cadre du marché de l'évaluation « Intégration Professionnelle des Réfugiés ». Disponible sur la page [Intégration professionnelle des réfugiés | DARES \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr/Integregation-professionnelle-des-refugies).

administratives perdurent et entachent les entrées et la fluidité des parcours. De plus, elles peuvent nuire à la mixité des sessions de formation : les prescripteurs vont orienter plus facilement leur public sur les actions qu'ils connaissent, ou bien qu'ils proposent.

La fluidité des parcours bute également sur la question de l'accompagnement. L'évaluation en Grand Est a observé peu d'évolution depuis la mise en place du PIC, sur le champ des organismes de formation étudiés, lesquels considèrent que l'accompagnement relève principalement du conseiller du service public de l'emploi. Ce point de vue est partagé par les personnes interrogées en Occitanie, qui évoquent en plus, non seulement la forte charge de travail des conseillers de Pôle emploi, mais aussi une difficulté à avoir une vue globale du système. Certains parlent d'une « vision parcours » insuffisante.

Enfin, le lien entre gamme de formation préqualifiante et qualifiante continue à poser problème dans de nombreuses régions. L'étude menée en Pays de la Loire souligne la persistance de la segmentation entre ces deux écosystèmes. Cette situation n'est pas facilitée par le fait que la Région gère deux accords-cadres différents pour ces deux segments du marché. Des organismes de formation ont initié des groupements de formation et proposent des solutions plus fluides. Ce n'est cependant pas le cas général. Lorsque des groupements existent entre organismes de formation opérant sur le champ du préqualifiant et ceux du certifiant, l'articulation fonctionne mieux. Cela se vérifie notamment en Normandie dans les études de cas sur les dispositifs Qualif'Collectif et #Avenir (réalisées dans le cadre de l'évaluation du déploiement du PIC à l'échelle régionale) et en Centre-Val de Loire avec la nouvelle obligation fixée dans le dernier PRF de répondre aux lots de formation via des consortiums d'acteurs.

Ces constats se retrouvent également dans un certain nombre d'évaluations qualitatives des expérimentations régionales. L'évaluation du dispositif intégré en Pays de la Loire<sup>129</sup> souligne que le niveau d'articulation du préqualifiant et du qualifiant n'a pas été suffisamment poussé pour permettre une mise en œuvre de parcours sans couture et sans rupture.

### **Un segment qualifiant qui reste partout moins remis en cause dans ses pratiques**

Les politiques régionales de formation éprouvent des difficultés à infléchir les pratiques du segment qualifiant de l'appareil de formation du fait sans doute de la moindre dépendance de ces organismes à la commande publique. Ils accueillent généralement un public plus varié que les organismes non qualifiants et bénéficient ainsi de ressources financières diversifiées. Ce constat est fait dans plusieurs monographies, celle de la région Bretagne mentionnant, en outre, que les organismes qualifiants peuvent plus aisément se reposer sur leurs prescripteurs historiques et leur réseau d'entreprises.

Selon France compétences (2023), les acheteurs considèrent fréquemment que le fait que l'organisme soit inscrit au registre RNCP ou au Répertoire spécifique vaut pertinence de la logique formative. Ils ajoutent également que les cahiers de charge d'agrément ou d'habilitation des organismes certifiants font peser des contraintes importantes sur les organismes de formation, à la fois sur les contenus de formation, mais aussi sur leurs calendriers et leurs modalités. La problématique calendaire de la coïncidence des sessions de formation qualifiantes avec les sorties des dispositifs préqualifiants est un autre versant de cette coupure entre deux segments de l'offre de formation.

Comme nous l'avons évoqué dans le chapitre II, l'accès direct aux formations qualifiantes de premier niveau pour les différents publics peu qualifiés apparaît comme une difficulté récurrente et « structurelle » souvent justifiée par la non-maitrise de prérequis. On peut ajouter que les formateurs s'interrogent peu sur leurs pratiques. Par exemple, la monographie régionale en Centre-Val de Loire note que, dans le cadre du programme Trans'formation, les formateurs des organismes qualifiants évoquent les difficultés matérielles (transport, logement, etc.) de leurs stagiaires sans s'interroger sur leurs propres pratiques pédagogiques et une nécessaire adaptation à leur public.

En définitive, le triptyque prérequis, rémunération à l'heure/stagiaire et organisation en sessions de formation standardisées demeurent la règle, même dans les certifications de premier niveau. Les efforts

---

<sup>129</sup> Bernard P.Y., Gosseume V., Meslin K., Roupnel-Fuentes M., Walker J. (CREN/DCS/CENS/Laboratoire ESO) « [Évaluation qualitative du dispositif Prépa Rebond Dispositif intégré en Pays de la Loire](#) », rapport d'études n°44, Dares, septembre

d'individualisation, de sécurisation et de cohérence des parcours des stagiaires reposent alors en grande partie sur les organismes de formation du segment préqualifiant.

### III.4 Conclusion

En réponse à une demande de transformation de l'appareil de formation et des fonds qui ont pu y être consacrés, les acteurs de la formation ont progressé à petits pas. D'un côté, les commanditaires ont fait évoluer leurs cahiers des charges pour accroître la formation en quantité et en qualité. De l'autre, les organismes de formation, en réponse, ont eu recours à plus de formateurs externes et ont modifié leurs pratiques, à des degrés plus ou moins importants.

Différents outils ont été développés sur les territoires pour mieux individualiser les parcours et répondre aux besoins des personnes éloignées de l'emploi. À ce titre, la modularisation, les tests de positionnement, les référents individuels, la forfaitisation des rémunérations figurent dans les avancées à noter dans l'écosystème de formation. Cette liste non exhaustive témoigne d'une volonté de développer de nouvelles initiatives. De fait, nous observons sur la période que les demandeurs d'emploi entrent plus et plus rapidement en formation et poursuivent plus facilement à l'issue d'une formation préparatoire vers une autre formation dans la logique de parcours sans couture. Les progrès restent cependant timides et butent sur des contraintes structurelles de l'écosystème de formation : la distinction entre formation préparatoire et formation certifiante reste importante et les pratiques de sélection des formations certifiantes demeurent marquées, et les moins diplômés semblent partiellement maintenus dans le système préqualifiant. Des progrès ont été réalisés, ils doivent encore d'être consolidés.

Le PIC a pu agir comme un laboratoire d'idées et fournir les moyens de tester de nouveaux dispositifs. Peut-être est-il encore trop tôt pour voir s'il arrive à infléchir les pratiques des organismes de formation.

## IV L'Appel à projets Prépa apprentissage : quel bilan ?

L'appel à projets Prépa apprentissage fait partie des AAP innovants lancés par le Haut-commissariat aux compétences dès fin 2018 dans le cadre du volet national du PIC afin de susciter l'émergence de nouvelles pratiques d'accompagnement de publics éloignés de la formation. Le programme a pour ambition de faciliter l'accès à l'apprentissage des jeunes les plus vulnérables en leur proposant un accompagnement personnalisé dans une logique de sas et de sécuriser les parcours en apprentissage par une politique de prévention des ruptures de contrat. Prépa apprentissage s'inscrit ainsi dans la logique « préparatoire » impulsée par le PIC (comme d'autres dispositifs tels que Prépa compétences) visant à consolider en amont le projet professionnel et renforcer les compétences socles et relationnelles nécessaires à la réussite d'un parcours certifiant. L'AAP cherche également à apporter un accompagnement à l'entreprise qui accueille le jeune dans ses démarches administratives liées au recrutement d'alternants. La mise en œuvre de l'AAP s'inscrit donc dans la continuité des réformes engagées visant à promouvoir l'apprentissage pour lutter contre le chômage des jeunes : la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a modifié en profondeur le dispositif pour le rendre plus attractif et des mesures spécifiques ont été mises en œuvre dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », (voir Encadré IV-1). Depuis 2019, le nombre d'entrées en contrat d'apprentissage a ainsi doublé pour atteindre plus de 733 000 nouveaux contrats en 2021<sup>130</sup>. Les succès du programme sont probablement liés au fait qu'il s'inscrit dans cette dynamique générale.

Ce chapitre vise à dresser un bilan de l'AAP Prépa apprentissage en s'appuyant sur les évaluations qualitatives commandées par le comité scientifique de l'évaluation du PIC et sur l'analyse des données de suivi collectées et mises à disposition par la DGEFP - le « collecteur » (voir Encadré IV-2), tout en rendant compte de la diversité des 144 projets retenus. Les deux premières sections portent sur la mise en œuvre de Prépa apprentissage. La première partie s'intéresse au déploiement du programme (IV.1.1) et vise à caractériser les projets qui se différencient par leur envergure et leur portage (IV.1.2) ainsi que par les logiques d'actions adoptées (IV.1.3). La deuxième partie présente l'effort de ciblage sur les jeunes les plus vulnérables (IV.2.1) et discute des difficultés rencontrées par les porteurs de projet pour capter le public cible (IV.2.2). La troisième section s'intéresse aux parcours Prépa apprentissage : elle vise à étudier l'individualisation de l'accompagnement et la modularisation des parcours à partir des éclairages fournis par les monographies de projets (IV.3.1) et analyse le déroulement des parcours des bénéficiaires à partir des données de suivi du collecteur (IV.3.2). Enfin, la dernière section analyse la situation des bénéficiaires à la sortie (IV.4.1) et discute des apports du dispositif (IV.4.2).

### Encadré IV-1 Les réformes de l'apprentissage

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en organisme de formation et enseignement du métier chez un employeur, avec lequel l'apprenti a conclu un contrat. Les certifications qui peuvent être préparées en apprentissage sont les diplômes professionnels de l'enseignement secondaire ou supérieur ou les titres professionnels enregistrés dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La loi « Avenir Professionnel » du 5 septembre 2018 a réformé en profondeur la gouvernance du dispositif et le modèle économique des CFA, ainsi que les règles du dispositif en élargissant le public cible et en modifiant les aides destinées aux employeurs.

- Le transfert de compétence de l'apprentissage à France compétences vient libéraliser le marché à l'ensemble des organismes de formation (l'offre de formation par apprentissage n'est plus contingentée par les Conseils régionaux).
- Le financement des CFA est assuré par l'intermédiaire des Opco et est fonction du nombre d'apprentis formés.
- L'âge limite d'entrée en apprentissage est porté à 29 ans révolus (au lieu de 25 ans) et la rémunération des apprentis est revalorisée.
- Une aide unique est versée aux entreprises de moins de 250 salariés

<sup>130</sup> Fauchon A. (2022), « [L'apprentissage en 2021 : Des entrées en forte hausse pour la deuxième année consécutive](#) », Dares Résultats, septembre.

Dans le contexte de crise sanitaire, le plan « 1 jeune, 1 solution » instaure une aide exceptionnelle à l'embauche (versée la première année d'exécution du contrat, elle se substitue alors à l'aide unique) et des aides exceptionnelles sont aussi mises en place pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales, certains établissements publics et la fonction publique hospitalière.

#### *Encadré IV-2 L'évaluation de Prépa apprentissage*

##### **Un marché d'études visant à évaluer qualitativement le programme**

Deux cabinets d'études ont été retenus pour réaliser l'évaluation qualitative du dispositif Prépa apprentissage<sup>131</sup> sur 8 lots régionaux entre 2021 et début 2023. L'évaluation vise à interroger les logiques d'action qui sous-tendent les projets, leurs conditions de mises en œuvre, les pratiques d'accompagnement et les effets sur les parcours des jeunes bénéficiaires.

Les travaux d'évaluation se sont déroulés en deux temps : une première analyse des 114 projets retenus au moment du lancement du marché d'études, réalisée sur la base des dossiers de candidatures et d'une enquête par questionnaire auprès des lauréats<sup>132</sup>, a permis de dresser un état des lieux descriptif des projets. Les équipes se sont également appuyées sur les données de suivi du collecteur de la DGEFP (voir infra), agrégées par lauréat (extraction de février 2022). Dans un deuxième temps, un échantillon raisonné de 20 projets a été sélectionné afin de faire l'objet d'une enquête plus approfondie par entretiens semi-directifs auprès des porteurs de projet, leurs formateurs, mais aussi des partenaires (prescripteurs, entreprises) et des stagiaires. Les équipes ont également mené des observations de terrain lors de sessions de formation. Ces 20 projets sont situés dans 8 régions (Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté, Grand Est, Hauts-de-France, Île-de-France, Martinique, Nouvelle-Aquitaine et Pays de la Loire) et trois d'entre eux se placent à l'échelle nationale. L'échantillon comprend des Prépa apprentissage généralistes et des projets ancrés dans un secteur ou une filière professionnelle particulière. Beaucoup sont portés par des CFA à l'image de l'ensemble des projets Prépa apprentissage, mais aussi par des organismes de formation et d'insertion.

##### **Le collecteur DGEFP : un suivi des AAP nationaux du PIC à des fins de pilotage et d'évaluation**

L'outil de collecte mis en place par la DGEFP est alimenté trimestriellement par les porteurs de projet lauréats des AAP nationaux du PIC (AAP Prépa apprentissage, AAP 100% inclusion, AAP Repérer et mobiliser les « invisibles », AAP Intégration professionnelle des réfugiés). Il porte sur le suivi des bénéficiaires : profil et situation à l'entrée, parcours, motif et situation à la sortie. Les informations recueillies sont exploitées par la DGEFP à des fins de pilotage des AAP et mises à disposition de la Dares.

Les données présentées dans ce chapitre sont issues des données individuelles portant sur les bénéficiaires entrés dans le dispositif Prépa apprentissage entre 2019 à 2022 (collecteur, février 2023<sup>133</sup>) ; l'exploitation réalisée dans le cadre de l'évaluation qualitative du programme repose sur les données agrégées (collecteur, février 2022) mises à disposition des cabinets d'études.

<sup>131</sup> Capelier T. (Amnyos) (2023), « [Évaluation du dispositif « Prépa apprentissage », rapport transversal des monographies de projets lots 1 et 2](#) », rapport d'études N°51, Dares, août ; Farvaque N., Crovella E. (Itinere Conseil/Orseu) (2023), « [Évaluation du dispositif « Prépa apprentissage », rapport transversal des monographies de projets lots 3 et 4](#) », rapport d'études N°52, Dares, août.

<sup>132</sup> Le taux de réponse à l'enquête auprès des porteurs de projet est de 68%.

<sup>133</sup> Données de suivi jusqu'au 31/12/2022 (date d'extraction : 20/02/2023).

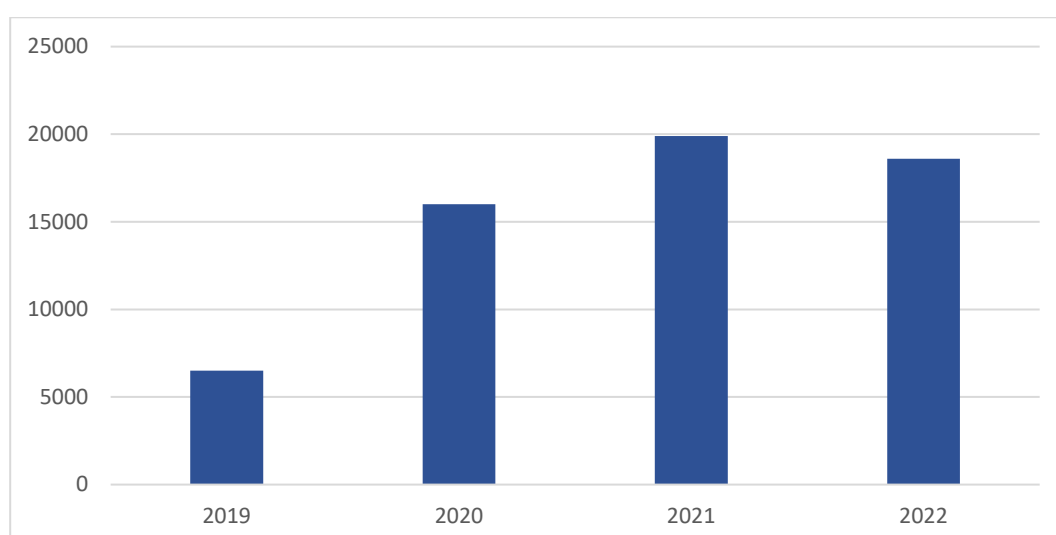
## IV.1 Prépa apprentissage : un déploiement progressif de multiples projets visant à orienter les jeunes vers l'apprentissage

### IV.1.1 Près de 150 projets qui enregistrent 61 000 entrées sur la période 2019-2022

A son lancement, le programme affichait une ambition forte : accompagner 75 000 jeunes avec un budget de 260 millions d'euros pour soutenir une grande diversité de projets sur des périodes allant jusqu'à deux ans. L'appel à projets, géré administrativement et financièrement par la Caisse des Dépôts et Consignations, a été lancé en deux vagues : 144 projets ont été sélectionnés par six comités d'engagement successifs entre 2019 et 2022<sup>134</sup>. Sur les 260 millions d'euros engagés entre 2019 et 2022, 200 millions d'euros ont été effectivement dépensés (soit un taux de consommation de 77%).

Au terme de 4 années de déploiement, les projets Prépa apprentissage comptabilisent 61 000 entrées. Si le niveau est en deçà des objectifs fixés initialement, la montée en charge du programme s'est faite à partir de 2020, malgré la crise sanitaire : le nombre d'entrées atteint 16 000 en 2020 contre 6 500 en 2019 (19 900 en 2021 et 18 600 en 2022). Parmi les bénéficiaires, 7 200 étaient encore en cours de parcours fin 2022 (soit 12%).

*Graphique IV-1 Les entrées en Prépa apprentissage entre 2019 et 2022*



*Champ : bénéficiaires entrés en Prépa apprentissage entre 2019 et 2022, France entière.*

*Source : collecteur DGEFP, février 2023. Traitement Dares.*

### IV.1.2 Une diversité de projets tant du point de vue de leur envergure que de l'identité des porteurs

Sur l'ensemble des 144 projets, 56% sont portés par des centres de formation d'apprentis (CFA) - dénommés ci-après « mandataires CFA » - ce qui ne recouvre que partiellement la couverture des CFA, certains pouvant être membres d'un consortium intervenant sur le dispositif plus ou moins activement sans être porteurs du projet<sup>135</sup>. En effet, l'AAP invitait les organismes de formation à nouer des partenariats dans le cadre de groupements ou de réseaux de CFA, et avec les entreprises et des acteurs du champ de l'accompagnement et de l'insertion présents sur le territoire. L'enquête menée auprès des lauréats dans le cadre de l'évaluation qualitative met en avant une pratique répandue de consortium (78%), qui regroupe dans la plupart des cas des partenaires ayant déjà une expérience de collaboration. La mise en place de consortiums peut permettre aux acteurs ne relevant pas de réseaux intégrant des CFA de sécuriser l'implication de partenaires indispensables à la mise en œuvre et réussite de parcours de formation, et les capacités d'action du porteur. L'enquête montre néanmoins que dans

<sup>134</sup> Quatre comités d'engagement ont eu lieu en 2019 pour la première vague puis deux comités d'engagement se sont tenus fin 2021 et début 2022 à l'occasion de la seconde vague.

<sup>135</sup> Les données de suivi du collecteur ne permettent pas d'identifier les membres du consortium.

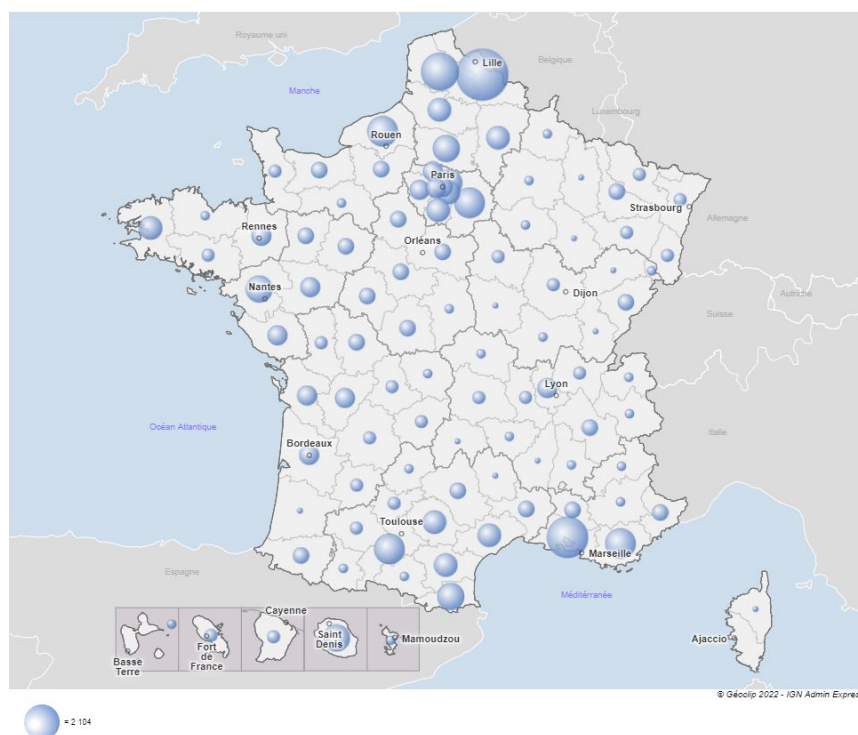


plus d'un tiers des cas (37%), des membres du consortium se désengagent en cours de projet.

Si la majorité des projets Prépa apprentissage sont de petite taille, puisque la moitié d'entre eux totalise moins de 10% des entrées sur la période (ces projets ont accompagné moins de 200 jeunes chacun), un petit nombre de projets d'envergure (14 sur 144) concentrent la moitié des bénéficiaires de Prépa apprentissage. Il s'agit le plus souvent de projets portés par des têtes de réseau régionales ou nationales qui fédèrent des organismes ayant une implantation locale, accompagnant chacun entre 1 000 et 5 000 bénéficiaires. Dans l'ensemble, les projets portés par des CFA enregistrent 60% des entrées.

Le dimensionnement des projets dépend non seulement du vivier de jeunes estimé mais aussi des capacités d'accompagnement des structures et du périmètre géographique du projet qui conditionne l'étendue du système d'acteurs partenaires à mobiliser. Les projets sont essentiellement à la maille régionale ou départementale et se déploient sur plusieurs sites. Aujourd'hui, il existe environ 1000 sites d'accueil en France métropolitaine et ultramarine proposant une Prépa apprentissage. La répartition des bénéficiaires sur le territoire entre 2019 et 2022 montre une forte concentration des entrées en Île-de-France, dans les Hauts de France et en région PACA et, dans une moindre mesure, en Occitanie et dans l'Ouest de la France (voir Graphique IV-2). Elle n'est pas sans rappeler la concentration géographique des contrats d'apprentissage (voir Graphique IV-3) : les projets Prépa apprentissage se déploient principalement dans les territoires où il existe une offre de formation en apprentissage.

*Graphique IV-2 Entrées en Prépa apprentissage 2019-2022, par département de résidence des bénéficiaires.*



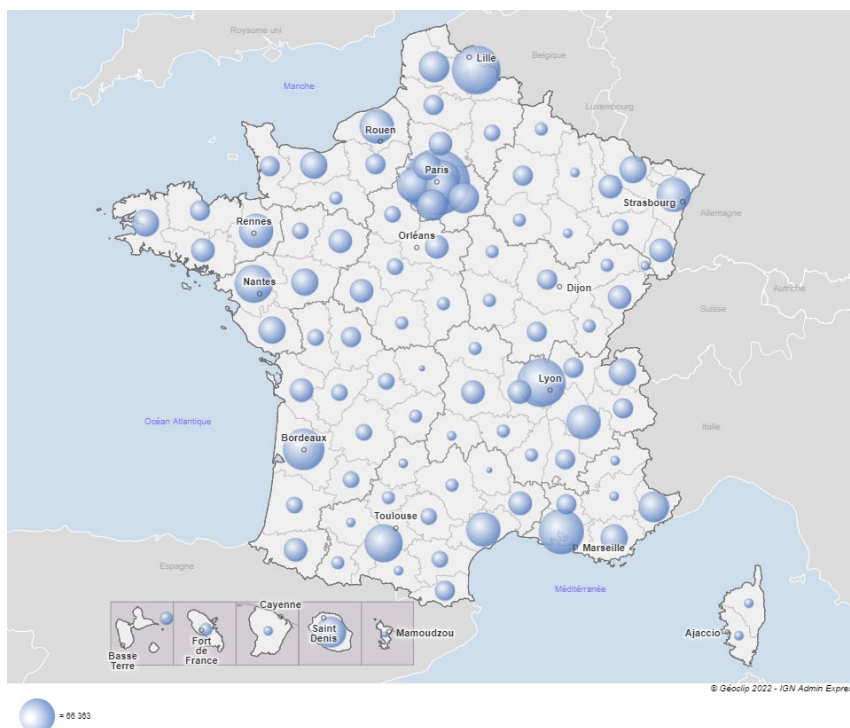
*Champ : bénéficiaires entrés en Prépa apprentissage entre 2019 et 2022, France entière hors collectivités d'Outre-mer<sup>136</sup>.*

*Note : Données Corse pour la Corse entière.*

*Source : collecteur DGEFP, février 2023. Traitement Dares.*

<sup>136</sup> Les bénéficiaires dont le lieu de résidence est Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou « à l'étranger » sont exclus du champ (51 bénéficiaires).

Graphique IV-3 Nouveaux contrats en apprentissage 2019-2022, par département de résidence des apprentis.



Champ : nouveaux contrats d'apprentissage publics et privés entre 2019 et 2022, France entière.  
Source : système d'information sur l'apprentissage (SIA). Traitement Dares.

#### IV.1.3 Un dispositif à visée préparatoire mais différentes logiques d'action, du modèle de « sas d'orientation » au modèle de « sas d'entrée ».

L'ensemble des projets Prépa apprentissage partagent une finalité commune aux actions préparatoires. Ils visent à proposer un parcours d'accompagnement dans une logique de sas permettant au jeune d'identifier les compétences et les connaissances qu'il détient, d'élaborer ou de confirmer son projet professionnel, de développer ses prérequis relevant de compétences de base mais aussi des compétences relationnelles nécessaires à l'entrée dans la vie active, et ce afin de sécuriser son entrée en contrat d'apprentissage. Conformément aux attentes d'un appel à projets visant à soutenir une diversité d'expérimentations, les approches proposées par les lauréats diffèrent selon l'interprétation qui a été faite de l'AAP ou leur positionnement. Les évaluations qualitatives distinguent deux modèles types d'actions préparatoires : le modèle du « sas d'orientation » vers un univers professionnel et le modèle du « sas d'entrée » vers une formation en apprentissage.

Les projets de « sas d'orientation » sont des projets à visée généraliste, qui affichent l'ambition de servir les acteurs de l'alternance en général plutôt que les acteurs d'un secteur particulier. Il s'agit de faciliter l'orientation vers la voie de l'apprentissage et l'accès à l'apprentissage en général, au travers d'un éventail de choix d'orientation professionnelle plus ou moins connectés à une offre de formation préétablie. Ce modèle se distingue des projets conçus comme « sas d'entrée » qui répondent à la volonté de développer l'accès à l'apprentissage dans un CFA particulier ou dans une filière particulière. Ces projets visent davantage à valider l'orientation et préparer l'entrée dans certains parcours de formation en apprentissage, identifiés en amont et proposés par les porteurs de projet ou leurs partenaires. Ces actions sont souvent portées par des groupements de CFA qui mettent Prépa apprentissage au service d'un projet d'intermédiation entre les jeunes, les CFA et les entreprises, dans un contexte de concurrence accrue sur le marché de l'apprentissage (notamment suite à la réforme de 2018). Le projet vise alors à élargir le sourcing d'apprentis et à assurer de nouvelles entrées, avec de nouveaux profils de jeunes, ou à améliorer l'attractivité d'une filière, de manière coordonnée aux besoins des employeurs. Au-delà de ces deux modèles, de nombreux projets ont proposé une approche intermédiaire,



cherchant à la fois à préciser l'orientation au sein d'un univers professionnel pré identifié, et à préparer l'entrée dans certains parcours de formation en apprentissage proposés par les porteurs de projet ou leurs partenaires.

## IV.2 Un effort pour cibler les jeunes les plus éloignés de l'apprentissage malgré des difficultés de mise en œuvre des projets

### IV.2.1 Le profil des bénéficiaires de Prépa apprentissage

La diversification des publics de l'apprentissage et l'amélioration des modalités de repérage des publics étaient une préoccupation forte de l'AAP. Le ciblage devait porter prioritairement sur les jeunes de moins de 30 ans qui sont sans emploi ni formation (NEETS<sup>137</sup>) avec un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat (au plus de niveau 3 ou 4 non validé<sup>138</sup>), résidant en quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) ou en zone de revitalisation rurale (ZRR), ou en situation de handicap (pour lesquels le critère d'âge est levé). Un effort important a été fourni pour cibler ces publics qui n'ont pas facilement accès à l'apprentissage : les peu diplômés, les personnes en situation de handicap et les résidents en zone QPV sont surreprésentés parmi les bénéficiaires de Prépa apprentissage par rapport à la population des jeunes apprentis, y compris par rapport aux apprentis préparant une formation du secondaire. (voir Tableau IV-1).

Les peu diplômés représentent en moyenne 83% des entrées en Prépa apprentissage. Cette proportion dépasse 90% pour un tiers des projets tandis qu'une minorité de lauréats (13 sur 144) en accompagnent moins de 50%. Les peu diplômés sont davantage accompagnés par les mandataires CFA<sup>139</sup> ; 76% ont un niveau infra-bac, une proportion relativement semblable à celle des nouveaux apprentis du secondaire (74%) alors que 32% des entrants en contrat d'apprentissage, toute formation confondue, ont un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat. Cela est cohérent avec leur jeune âge : la majorité des bénéficiaires de Prépa apprentissage ont moins de 18 ans (ils représentent 51% des entrées réalisées entre 2019 et 2022 et 47% des apprentis préparant une formation du secondaire). Le public cible de Prépa apprentissage s'est élargi au cours de la période : entre 2019 et 2022, la part des jeunes de 18 ans ou plus augmente de 13 points et la part des bénéficiaires de niveau infra-bac baisse de 9 points au profit des diplômés. Ces évolutions s'observent également sur le champ des apprentis dont le vivier s'est élargi suite à la réforme de l'apprentissage introduite par la loi « Avenir Professionnel » du 5 septembre 2018, qui a notamment relevé le plafond d'âge (à 29 ans contre 25 ans auparavant) (voir Encadré IV-1) : le nombre de contrats a doublé entre 2019 et 2022 (et il a augmenté de 60% s'agissant des apprentis préparant une formation du secondaire), avec une part d'apprentis de niveau infra-bac inférieure à 50% depuis 2019<sup>140</sup> et une part de jeunes de 18 ans ou plus qui augmente de près de 13 points sur la période (+ 7 points pour les contrats d'apprentis préparant une formation du secondaire). Les contrats visent de plus en plus à préparer un diplôme ou un titre de niveau supérieur au bac (63% en 2022 contre 44% en 2019). Pour les bénéficiaires qui signent un contrat d'apprentissage au terme de la Prépa apprentissage, les deux tiers préparent un diplôme de niveau infra-bac ou bac : entre 2019 et 2021, ils sont 49% à viser un diplôme de niveau 3 et 14% un diplôme de niveau 4, d'après les données du collecteur<sup>141</sup>.

Si la majorité des bénéficiaires de Prépa apprentissage sont des hommes peu diplômés, les femmes sont de plus en plus nombreuses : elles représentent 35% des entrants en 2022 contre 27% en 2019, une proportion qui reste toutefois semblable à la part d'apprenties préparant une formation du secondaire (36% en 2022). Les femmes qui s'inscrivent dans un parcours Prépa apprentissage sont en moyenne plus âgées et plus diplômées que les hommes (55% des femmes ont 18 ans ou plus contre 46% des hommes, et la part des diplômés de niveau bac ou plus est de 17% chez les femmes contre 11% chez les hommes).

En 2022, les personnes en situation de handicap représentent 6% des entrées en Prépa apprentissage; 21% des bénéficiaires résident en QPV et 10% en ZRR. La part de ces publics dépasse très nettement celle observée dans

<sup>137</sup> NEET : « not in employment, education or training »

<sup>138</sup> Anciennement niveau V ou niveau IV non validé.

<sup>139</sup> Ils représentent 84% du public accompagné par les mandataires CFA et 81% du public accompagné par les autres projets.

<sup>140</sup> Source : Dares. Champ : [contrats d'apprentissage privés pour les caractéristiques des nouveaux contrats](#).

<sup>141</sup> 5% préparent un diplôme du supérieur et pour 31%, l'information n'est pas connue. En 2022, la part des non renseignés est de 50%, ce qui ne permet pas d'observer cette année-là.

les entrées en contrat d'apprentissage préparant une formation du secondaire : 2% des apprentis sont en situation de handicap et seulement 2% résident en QPV. Par ailleurs, le ciblage vers les résidents en QPV s'est renforcé au cours de la période (ils représentaient 17% des entrants en 2019, soit 4 points de moins qu'en 2022).

*Tableau IV-1 Répartition des entrées en Prépa apprentissage et contrats d'apprentissage selon le profil des bénéficiaires. En %.*

	Prépa apprentissage					Contrats d'apprentissage du secondaire * (ensemble des contrats d'apprentissage)				
	2019	2020	2021	2022	Ensemble 2019-2022	2019	2020	2021	2022	Ensemble 2019-2022
<b>Tranches d'âge**</b>										
Moins de 18 ans	63	52	47	50	<b>51</b>	54 (32)	46 (22)	44 (19)	46 (19)	47 (22)
Plus de 18 ans	37	48	53	50	<b>49</b>	46 (68)	54 (78)	57 (80)	54 (81)	<b>53 (78)</b>
<b>Sexe</b>										
Femmes	27	32	34	35	<b>33</b>	30 (36)	32 (41)	35 (44)	36 (45)	<b>34 (42)</b>
<b>Publics cibles</b>										
Peu diplômés***	88	84	83	80	<b>83</b>	Nc	Nc	Nc	Nc	<b>Nc</b>
<i>Dont infra-bac</i>	82	78	77	73	<b>76</b>	79 (45)	75 (33)	72 (30)	72 (28)	<b>74 (32)</b>
Personnes en situation de handicap	5	7	8	6	<b>7</b>	2 (1)	2 (1)	2 (1)	2 (1)	<b>2 (1)</b>
Résidents QPV	17	18	19	21	<b>19</b>	2 (7)	2 (7)	2 (8)	2 (Nc)	<b>2 (Nc)</b>
Résidents ZRR	10	9	10	10	<b>10</b>	Nc	Nc	Nc	Nc	<b>Nc</b>

Notes :

\*Les contrats d'apprentissage portent sur deux champs : ceux des apprentis préparant une formation du secondaire (contrats publics et privés) d'une part, et l'ensemble des contrats d'apprentissage toute formation préparée confondue (contrats privés) d'autre part.

\*\* Âges calculés en années révolues.

\*\*\*Personnes de niveau infra-bac (sans diplôme ou de niveau de diplôme 3) ou de niveau bac non obtenu (niveau de diplôme 4 non validé). Le niveau de diplôme n'est pas connu pour 4% des bénéficiaires de Prépa apprentissage en moyenne sur la période 2019-2022.

Lecture : En 2019, 63% des bénéficiaires entrés dans le dispositif Prépa apprentissage ont moins de 18 ans ; 54% des bénéficiaires des contrats d'apprentissage d'une formation du secondaire ont moins de 18 ans ; 32% des bénéficiaires de l'ensemble des contrats d'apprentissage toute formation préparée confondue ont moins de 18 ans..

Sources : DGEFP, collecteur (février 2023), traitement Dares ; Dares, Système d'information sur l'Apprentissage (mars 2023, septembre 2023), France entière.

#### IV.2.2 Les porteurs de projet confrontés à des effets de concurrence et peu de renouvellement des pratiques de sourcing

Malgré un ciblage réussi, les entrées réalisées en Prépa apprentissage restent inférieures aux objectifs initiaux de l'AAP. D'après l'enquête par questionnaire réalisée dans le cadre de l'évaluation qualitative du programme, 89% des porteurs de projet ont rencontré des difficultés dans l'atteinte de leurs objectifs quantitatifs, conduisant dans 54% des cas à revoir leurs objectifs d'entrées à la baisse. Les monographies de projets réalisées à la suite de cette enquête révèlent plusieurs difficultés auxquelles les porteurs de projet ont été confrontés, des difficultés partagées pour nombre de dispositifs du PIC (voir Chapitre I). Outre les effets de la crise sanitaire rendant un temps difficile le repérage des jeunes, les diagnostics élaborés lors de la phase de conception des projets auraient conduit d'une part à surestimer le vivier de jeunes susceptibles de bénéficier du programme, et d'autre part à négliger l'existence d'autres dispositifs visant des publics proches à l'échelle locale, qu'ils s'agisse de programmes du PIC, des actions de pré qualification financées par les Conseils régionaux dans le cadre de leur programme régional de formation (PRF) ou même d'autres projets Prépa apprentissage présents sur le territoire. S'agissant des dispositifs régionaux préqualifiants, une articulation avec la Prépa apprentissage a pu être trouvée dans de rares cas observés. Bien que Prépa apprentissage ait été pensé pour répondre à un besoin non couvert par les dispositifs existants, certains pouvant être perçus comme plus « scolaires », la concurrence des dispositifs destinés aux jeunes NEET est ressentie par un certain nombre de lauréats. Ont alors manqué des espaces d'animation de l'offre de formation à destination des jeunes peu qualifiés à l'échelle locale qui auraient pu assurer la coordination et la concertation des acteurs, placés à défaut dans une situation de concurrence pour l'accès à ces publics. Mais la mise en œuvre des projets Prépa apprentissage s'est faite dans un contexte de changement structurel et de réorganisation de l'écosystème partenarial, marqué notamment par le changement de la gouvernance et du modèle économique de l'apprentissage, suite à la réforme de l'apprentissage introduite par la loi « Avenir Professionnel » du 5 septembre 2018. Le troisième rapport du comité scientifique de l'évaluation du PIC<sup>142</sup> a également mis en exergue les limites rencontrées par les services déconcentrés du ministère du travail dans la coordination des différents instruments du PIC à l'échelle régionale. L'absence de cadre de coordination territoriale a fortement limité la capacité à répondre aux difficultés rencontrées par les lauréats et les actions Prépa apprentissage sont alors restées très dépendantes de la qualité du partenariat noué par chaque opérateur, et souvent de l'attitude individuelle des interlocuteurs concernés.

Par ailleurs, peu de lauréats ont proposé de nouvelles modalités de repérage<sup>143</sup>, comme attendu par l'appel à projets. L'importante déperdition de bénéficiaires observée entre les phases d'information et d'entrée dans le dispositif a en outre été perçue par les porteurs de projet de manière fataliste, sans particulièrement chercher de moyens d'y remédier. Les efforts de sourcing se sont concentrés sur la communication pour faire connaître auprès des jeunes le dispositif ou la filière d'apprentissage dans laquelle les porteurs de projet étaient intégrés mais surtout auprès des prescripteurs habituels : missions locales et Pôle emploi. Compte tenu du public cible, les missions locales sont apparues comme une source de repérage centrale : elles ont ainsi orienté 30% des bénéficiaires, d'après les données du collecteur. Leur implication a cependant été variable selon les projets, notamment en raison de la concurrence avec leurs propres dispositifs auxquels elles ont pu donner la priorité dans certains cas, alors même qu'elles étaient membre du consortium de la Prépa apprentissage. Plus marginalement, les E2C ont pu parfois être associées comme lieux de repérage. Par ailleurs, le lien avec le milieu scolaire est resté largement contrarié : en particulier les réseaux de lutte contre le décrochage scolaire de l'Education nationale n'ont pas figuré parmi les partenaires réguliers des porteurs de projet. En revanche, de nouveaux partenaires orienteurs issus de l'accompagnement social ont joué un rôle central dans le sourcing pour 22% des projets, d'après l'enquête menée par les évaluations qualitatives. Le rapprochement avec les acteurs du secteur social et médico-social de petite taille (associations locales d'aide aux personnes vulnérables, Protection judiciaire de la jeunesse, Foyers des jeunes travailleurs...) a facilité l'ouverture à des publics jusqu'alors éloignés de l'apprentissage. Les projets accueillant plus de 20% de personnes en situation de

<sup>142</sup> Voir le [3<sup>ème</sup> rapport du comité scientifique de l'évaluation du PIC, pp 43-51.](#)

<sup>143</sup> A titre illustratif, la mobilisation d'un outil digital de sourcing sur les réseaux sociaux est ressortie d'une monographie : il aurait permis de toucher 1670 jeunes au travers de quatre campagnes lancées en 2020 pour pallier aux difficultés de repérage durant le confinement, avec un taux de transformation vers la prépa de 19%. Mais cette méthode a rencontré plusieurs limites, notamment en favorisant les publics de niveaux de diplôme supérieurs et en ne compensant pas la faible attractivité de l'apprentissage dans certains secteurs.

handicap parmi leur public sont de petite taille (190 entrées en moyenne) et pour la très grande majorité d'entre eux portés par des acteurs spécialisés du handicap. Pour les 14 projets qui concentrent la moitié des bénéficiaires, la part de ce public est en moyenne de 4%, soit 3 points de moins que sur l'ensemble des projets.

### IV.3 Les parcours d'accompagnement en Prépa apprentissage

#### IV.3.1 Des projets proposant des parcours « types » marqués par un effort d'individualisation de l'accompagnement

Les monographies de projets réalisées dans le cadre de l'évaluation qualitative soulignent que pour une même Prépa apprentissage, les parcours mis en œuvre ont été relativement homogènes et peu différenciés. Les projets ont conçu une organisation de parcours types assez comparables, pensés peu ou prou comme une succession de trois phases, permettant l'intégration de jeunes avec des profils différents, puis un accompagnement tourné vers la vérification du projet dont le contenu va varier, avant d'établir des modalités de transition vers l'entreprise si un contrat d'apprentissage est obtenu, ou bien d'autres modalités de sortie. Les tentatives de composition de parcours à la carte, voire de modularisation des parcours, ont été assez peu nombreuses et ont buté sur des difficultés opérationnelles qui ont souvent conduit à réduire les ambitions d'individualisation des parcours.

L'individualisation des formations repose alors essentiellement sur la relation au stagiaire et la personnalisation des apports des formateurs. Dans l'ensemble, les projets visent un accompagnement individualisé des jeunes, considéré comme une condition de réussite des parcours. La mise en œuvre de cet accompagnement repose sur l'identification d'un référent, formateur ou plus rarement conseiller en insertion professionnelle, et peut prendre la forme d'un coaching. Une attention particulière est apportée au projet individuel de chaque jeune et au diagnostic de ses besoins. L'ambition d'individualisation a pu se traduire également par l'adaptation de contenus aux besoins des jeunes (avec par exemple un module de remise à niveau proposé uniquement à certains bénéficiaires afin de préparer aux tests de sélection en apprentissage). La personnalisation des contenus nécessite la mise en place de petits groupes de stagiaires mais dont la composition est suffisamment stable pour permettre à l'intervenant de disposer d'une bonne connaissance des participants et à la dynamique de groupe de s'installer. Pour mettre en œuvre ces approches, la taille critique maximale des groupes est souvent estimée à une quinzaine d'apprenants.

L'intégration de séquences visant l'acquisition de « soft skills » se retrouve sur l'ensemble des projets, avec une variété de pratiques reflétant la pluralité de représentations de ce que recouvre la maîtrise des « savoir-être » professionnels (centrés sur la relation de travail, associés à une dimension de « développement personnel » (confiance en soi, autonomie), voire élargis à des enjeux de vie en collectif et de citoyenneté, ou encore comme compétences sociales à mobiliser obligatoirement dans le type de métier envisagé).

Tant les formateurs que les prescripteurs s'accordent à considérer que la capacité de la Prépa apprentissage à identifier et traiter les problématiques sociales contribue fortement à sécuriser le déroulement du parcours. Mais les réponses apportées à cette préoccupation partagée sont assez variables selon les projets, tant en termes d'ambition que de modalités opérationnelles. Globalement peu de dispositions sont prises pour traiter des éventuels freins à l'insertion rencontrés par les participants. Les problématiques du transport et de l'hébergement ont peu été citées. Le choix d'un certain nombre de lauréats est de reporter sur des partenaires extérieurs la prise en charge des problématiques autres que scolaires et professionnelles ce qui fait reposer l'efficacité du suivi sur une logique de réseau sans que l'accompagnement soit véritablement pensé en interne.

## IV.3.2 Les parcours des bénéficiaires de Prépa apprentissage

### Des ruptures de parcours

D'après les données collectées par la DGEFP auprès des lauréats, 54 000 jeunes sont sortis du parcours Prépa apprentissage entre 2019 et 2022<sup>144</sup>. Parmi eux, seulement les deux tiers ont achevé le programme (62%, soit 33 000 jeunes, voir Graphique IV-4). Cependant, les parcours Prépa apprentissage ont été construits pour permettre aux jeunes de sortir de façon anticipée, répondant à une logique d'individualisation (voir IV.1.3) qui implique de pouvoir ajuster la durée initialement prévue du parcours aux solutions de formation ou d'emploi trouvées chemin faisant. Ces sorties anticipées représentent en moyenne 16% des sortants de Prépa apprentissage (soit 8 900 jeunes au total), une proportion relativement stable sur l'ensemble de la période, et correspondent pour la majorité à une sortie en formation ou un accès à l'emploi (voir IV.4.1). Elles concernent davantage les bénéficiaires de projets portés par des CFA (18% contre 14% pour les autres porteurs de projet). Le taux de rupture de Prépa apprentissage<sup>145</sup>, hors sorties anticipées, représente 22% des sortants. Cette proportion est relativement élevée, mais diminue cependant sur la période au profit des fins de parcours. Les peu diplômés sont surreprésentés parmi les jeunes n'allant pas au bout du parcours : ils représentent 86% des ruptures de parcours et 84% des sorties anticipées contre 82% des fins de parcours.

### Des durées de parcours variables selon les jeunes, et les projets

Les jeunes étant allés au terme du programme Prépa apprentissage ont effectué un parcours d'une durée moyenne de 3 mois, mais cette durée moyenne a néanmoins diminué au fil du temps, passant de 4 à 2 mois entre 2019 et 2022. Près d'un quart des bénéficiaires ont achevé le programme Prépa apprentissage en moins d'un mois (voir Graphique IV-5), des parcours relativement courts réalisés très majoritairement (pour 72% d'entre eux) au sein de projets portés par des CFA. Des durées de parcours de plus de 5 mois s'observent pour un autre quart (23%) des jeunes ayant achevé le programme (accompagnés comme pour l'ensemble des bénéficiaires par des mandataires CFA dans 56% des cas). À ces deux extrémités du spectre, les jeunes mineurs sont surreprésentés (ils sont 57% parmi les bénéficiaires ayant achevé leur parcours en moins d'un mois et 58% parmi ceux ayant connu une durée de parcours de plus de 5 mois contre 52% parmi l'ensemble des bénéficiaires ayant achevé le programme). Un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat y est aussi logiquement plus fréquent compte-tenu de l'âge de ces bénéficiaires (respectivement 86% et 84% contre 82% sur l'ensemble des sortants ayant été au terme du parcours).

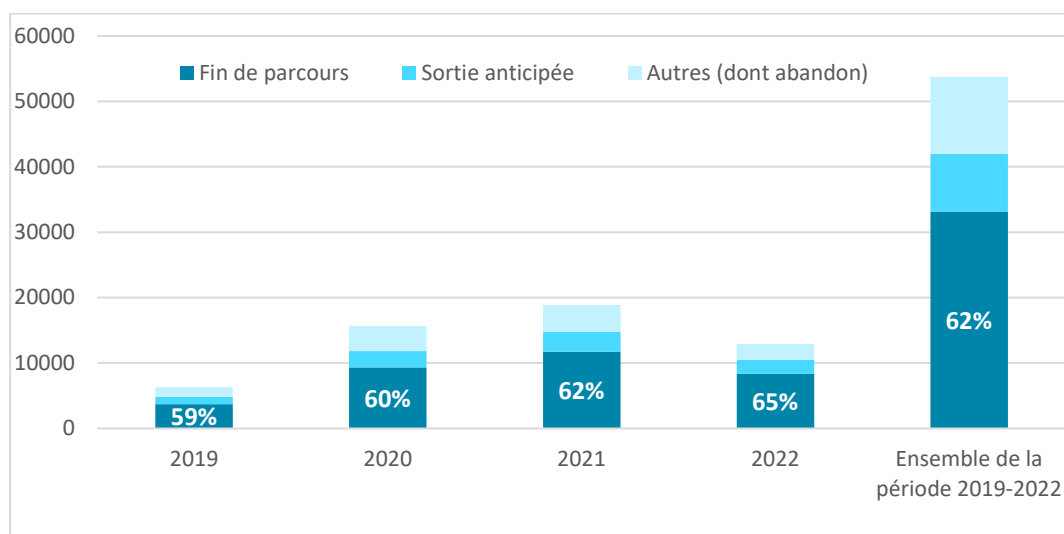
Si les projets ont mis en œuvre une organisation des parcours relativement homogène (voir IV.3.1), l'hétérogénéité des durées observées parmi la population des sortants reflète la diversité des logiques d'actions mises en œuvre par les projets. Les projets sectoriels, parfois directement intégrés à des CFA, qui développent un accompagnement dans une logique de « sas d'entrée » proposent des parcours de plus courte durée. À l'inverse, les parcours plus longs, jusqu'à 12 mois, se calent sur un calendrier scolaire et se retrouvent notamment dans les projets portés par des acteurs de l'enseignement (Education nationale, enseignement agricole, enseignement spécialisé).

---

<sup>144</sup> Parmi les 61 000 bénéficiaires de Prépa apprentissage entre 2019 et 2022, 12% sont considérés comme « en cours de parcours », la date et le motif de sortie n'étant pas renseignés.

<sup>145</sup> Les motifs de sorties invoqués sont « abandon du fait de la personne » (18%), « abandon du fait de la structure » (2%), « déménagement » (<1%), « le bénéficiaire ne s'est jamais présenté » (<1%), « inconnu » (<1%).

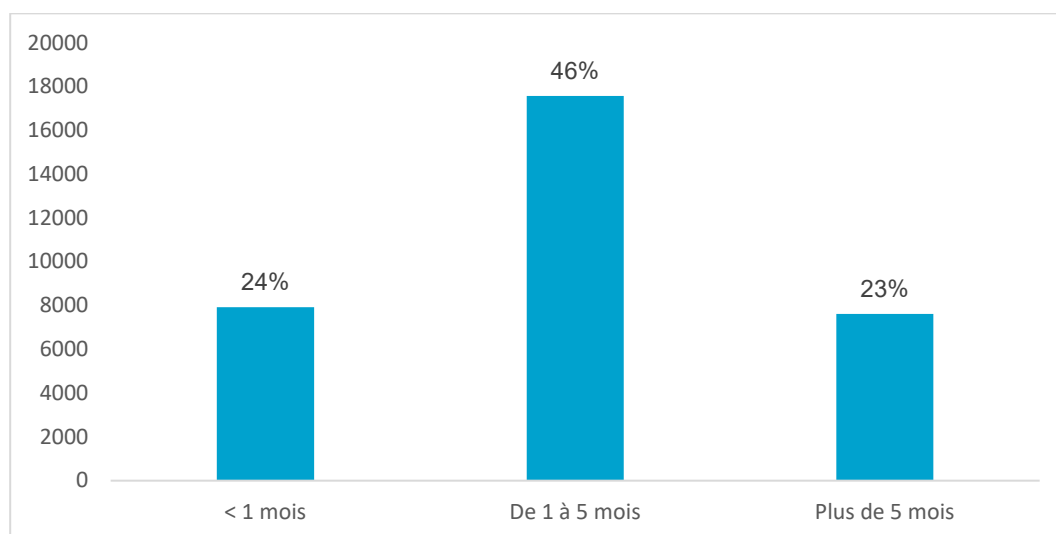
Graphique IV-4 Répartition des sortants de Prépa apprentissage par année d'entrée, selon le motif de sortie



Champ : sortants de Prépa apprentissage entre 2019 et 2022 (AAP Prépa apprentissage), France entière.

Source : Collecteur DGEFP, février 2023, traitement Dares.

Graphique IV-5 Répartition des sortants ayant achevé le parcours Prépa apprentissage, selon la durée des parcours



Champ : bénéficiaires de Prépa apprentissage entre 2019 et 2022, ayant achevé leur parcours, France entière.

Source : Collecteur DGEFP, février 2023, traitement Dares.

## Un recours fréquent aux pédagogies immersives

Le recours aux pédagogies immersives est assez fréquent sans être systématique. Ainsi, 53% des bénéficiaires ayant achevé le programme<sup>146</sup> ont réalisé une Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)<sup>147</sup> ou un stage, d'une durée médiane de 14 jours. Lorsqu'une PMSMP ou un stage est effectué, la durée moyenne du parcours s'allonge, passant à 4 mois contre 2 mois sans cette modalité. En outre, le recours aux PMSMP est plus fréquent chez les peu diplômés : ils sont en effet 84% dans les parcours comprenant une PMSMP mais 79% parmi ceux n'ayant pas effectué d'immersion professionnelle. Par ailleurs, les mandataires CFA semblent moins recourir à cette modalité que les autres porteurs de projet<sup>148</sup>.

Les évaluations qualitatives soulignent que certains projets se distinguent en particulier par la mise en place de pédagogies plus professionnalisantes, inspirées des formations professionnelles ou techniques, et pouvant s'appuyer sur les plateaux techniques pour confronter les jeunes au métier. Il s'agit le plus souvent de projets servant de « sas d'entrée », portés par un groupement de CFA et préparant l'entrée dans un CFA particulier, dont le contenu pédagogique est davantage axé sur la situation professionnelle.

## IV.4 Les apports de Prépa apprentissage : une orientation des jeunes qui ne débouche pas toujours sur l'apprentissage

### IV.4.1 Quelle situation à la sortie du programme ?

Cette section mobilise les données du collecteur qui informe sur la situation des bénéficiaires à la sortie de la Prépa apprentissage. Il ne s'agit pas d'une évaluation d'impact de l'AAP Prépa apprentissage dans la mesure où les données ne permettent pas de mesurer l'effet net du programme en déterminant quelle aurait été la situation des jeunes s'ils n'avaient pas suivi un parcours Prépa apprentissage. Par ailleurs, le suivi est incomplet, puisque l'information n'est pas connue pour 35% des bénéficiaires sortis du dispositif (25% de ceux ayant achevé le parcours). Il n'y a pas de biais de non-réponse dans les dimensions observées de diplôme et de genre, mais il est possible que les situations non-suivies soient aussi plus souvent des situations sans solution favorable ; on ne peut donc pas exclure que les chiffres disponibles donnent une vision légèrement optimiste de la réalité.

### Un débouché vers l'apprentissage pour moins de la moitié des sortants

Conformément aux objectifs de l'appel à projets, le débouché le plus probable de Prépa apprentissage est bien l'alternance : parmi les bénéficiaires ayant achevé le parcours (soit 33 000 jeunes), ils sont 43% à accéder à un contrat d'apprentissage à la sortie du programme (et 1% à un contrat de professionnalisation, voir Graphique IV-7). Toutefois, le taux de sortie vers l'alternance a légèrement diminué entre 2019 et 2021<sup>149</sup> (passant de 47% à 45%) tandis que les sorties sans emploi ont augmenté de 4 points (de 7% à 11%), dans un contexte économique marqué par la crise sanitaire. Mais il est possible que parmi les personnes sans emploi, certaines aient accédé à un contrat d'apprentissage à un horizon plus lointain (les données collectées ne suivent pas les trajectoires professionnelles de ces bénéficiaires<sup>150</sup>). Par ailleurs, certains bénéficiaires ont pu intégrer une filière d'apprentissage avant la fin de leur parcours : près de 9 000 jeunes ont quitté le programme de manière anticipée (soit 16% de l'ensemble des sortants de Prépa apprentissage), et dans 49% des cas, ils ont signé un

<sup>146</sup> Pour 8% des bénéficiaires ayant achevé le programme, la réalisation ou non d'une PMSMP (ou d'un stage) n'est pas renseignée dans le collecteur.

<sup>147</sup> Les Périodes de mise en situation en milieu professionnel peuvent être prescrites par des opérateurs mandatés à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé. Au plus d'une durée d'un mois, elles sont encadrées par une convention de mise en situation.

<sup>148</sup> On compte 50% de projets comprenant une PMSMP parmi les mandataires CFA et 58% pour les autres porteurs de projet mais la part des non connus est respectivement de 6% et 10%.

<sup>149</sup> En 2022, la part des données du collecteur correspondant à des situations à la sortie non connue augmente de 4 points par rapport à 2021, ce qui ne permet pas de point de comparaison cette année-là.

<sup>150</sup> Les données disponibles renseignent principalement sur la situation du bénéficiaire 30 jours après le parcours (dès lors que cette situation a démarré avant la fin du parcours et est toujours valable, ou dans les 30 jours après sa sortie). Le collecteur prévoit également un indicateur d'entrée en alternance (date de signature du contrat) le cas échéant mais son faible taux de complétude ne permet pas d'observer cette éventuelle trajectoire pour les bénéficiaires n'étant pas sortis du dispositif vers une formation en alternance.

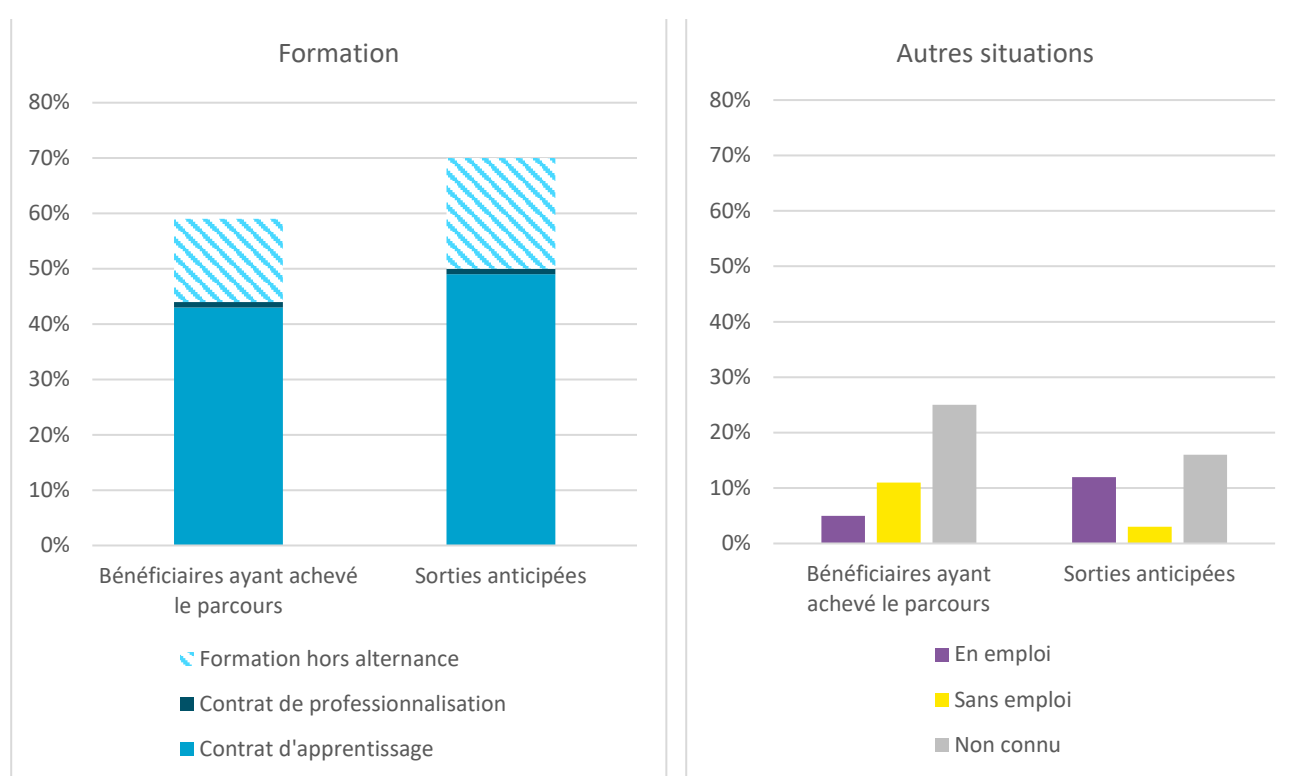


contrat d'apprentissage (voir Graphique IV-7).

La formation hors alternance constitue également un débouché de la Prépa apprentissage puisqu'elle concerne 15% des bénéficiaires ayant terminé leur parcours. Cette proportion est nettement plus élevée (20%) parmi les jeunes ayant quitté le dispositif de manière anticipée.

Parmi les bénéficiaires achevant le parcours, ceux d'une Prépa apprentissage portée par un CFA s'orientent plus fréquemment vers la formation hors alternance à l'issue du parcours (17% contre 13%) alors que les taux de poursuite en contrat d'apprentissage selon que le lauréat mandataire est un CFA ou non sont assez proches (44% contre 42% respectivement). Néanmoins, davantage de bénéficiaires sortent de manière anticipée d'une Prépa apprentissage portée par un CFA (18% contre 14% pour les projets dont le porteur n'est pas un CFA) et ces derniers poursuivent bien plus en contrat d'apprentissage (52% contre 43%), et dans des proportions proches pour les formations hors alternance (19% contre 20% pour les non CFA). Ces résultats ne peuvent être interprétés comme un effet du portage du dispositif<sup>151</sup>, les publics bénéficiaires n'étant pas les mêmes (voir infra).

*Graphique IV-6 Répartition des sortants de Prépa apprentissage, ayant achevé le parcours ou étant sortis de manière anticipée, selon la situation connue dans les 30 jours. En %.*



*Note de lecture : parmi les bénéficiaires ayant achevé le parcours, 59% poursuivent en formation (43% en contrat d'apprentissage).*

*Champ : bénéficiaires de Prépa apprentissage entre 2019 et 2022, ayant été au terme du parcours de la Prépa apprentissage ou étant sortis de manière anticipée ; France entière.*

*Source : Collecteur DGEFP, février 2023. Traitement Dares.*

Par ailleurs, on peut mettre en lumière un effet de calendrier également mis en exergue par les évaluations qualitatives. La part des bénéficiaires poursuivant en contrat d'apprentissage augmente fortement entre juin et novembre (49% en moyenne contre 33% pour les fins de parcours entre décembre et mai) et les sorties vers un contrat d'apprentissage se font dans les deux-tiers des cas entre juin et octobre, à savoir lorsque la sortie de la

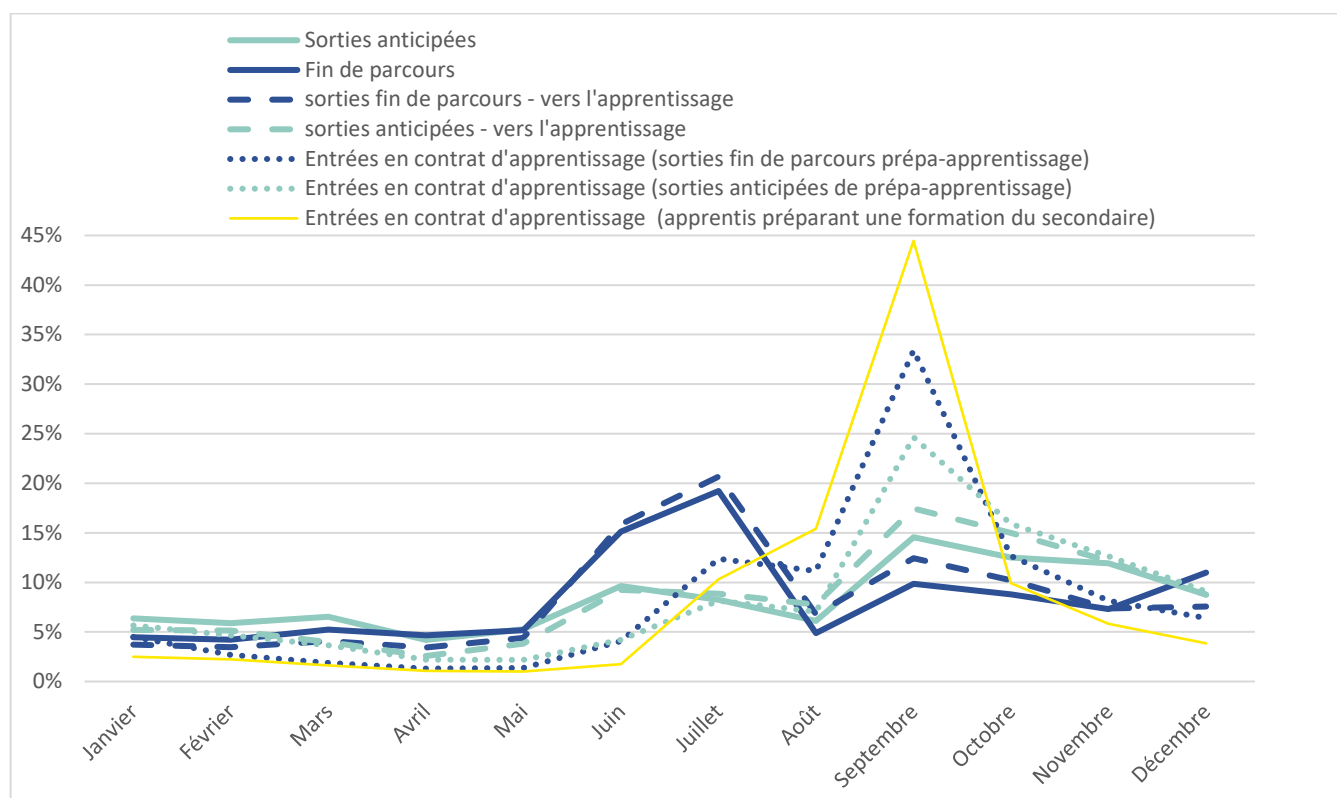
<sup>151</sup> Par ailleurs, certains CFA pouvant être membres d'un consortium intervenant sur le dispositif plus ou moins activement sans être porteurs du projet.



Prépa apprentissage coïncide avec la période d'entrées en contrats d'apprentissage, intervenant pour les trois-quarts entre août et octobre (voir Graphique IV-7). Beaucoup de projets semblent avoir pris en compte la nécessité d'articuler avec le calendrier scolaire, les bénéficiaires qui achèvent le programme sortant plus fréquemment aux mois de juin et juillet (voir Graphique IV-7). Cela semble être le cas pour les parcours les plus courts, répondant souvent à une logique de « sas d'entrée » visant à alimenter une filière d'apprentissage. Les parcours inférieurs à un mois (soit ¼ des parcours, portés par des porteurs de projet CFA pour les ¾, voir section IV.3.2), ont débuté pour la majorité entre juin et octobre (2/3), et débouchent plus fréquemment sur une sortie en apprentissage (au moins 5 points de + que sur l'ensemble des sortants ayant achevé le programme<sup>152</sup>). Les effets calendaires peuvent également expliquer une partie des sorties anticipées : ces sorties anticipées interviennent plus tardivement dans l'année que les fins de parcours, majoritairement entre septembre et novembre.

Pour les sortants s'orientant vers l'apprentissage au terme du parcours, il s'écoule en moyenne 1 mois et demi entre la sortie du dispositif et la signature du contrat d'apprentissage ; ce délai se réduit à environ 2 semaines pour ceux qui quittent la prépa de manière anticipée. Pour une minorité de sortants (16% des fins de parcours vers l'apprentissage), la conversion en contrat d'apprentissage est plus longue, la durée entre ces deux étapes passant à trois mois ou plus. Pour ces derniers, un suivi post dispositif a pu permettre de sécuriser leur entrée en apprentissage. C'est du moins l'objectif relevé par les évaluations qualitatives d'un certain nombre de porteurs de projet qui proposent un accompagnement au terme de la prépa. Dans certains cas, le suivi peut se poursuivre une fois le contrat d'apprentissage démarré.

*Graphique IV-7 Répartition des sortants de Prépa apprentissage (fin de parcours et sorties anticipées) selon ou non qu'ils aient signé un contrat d'apprentissage, et entrées en contrats d'apprentissage (sur population des apprentis préparant une formation du secondaire)*



*Champ : bénéficiaire de Prépa apprentissage entre 2019 et 2022, ayant été au terme du parcours ou étant sortis de manière anticipée, France entière (lignes bleues et vertes) ; entrées en contrat d'apprentissage, secteurs public et privé, France entière (ligne jaune).*

*Sources : DGEFP, collecteur (février 2023) traitement Dares, Dares, Système d'information sur l'Apprentissage*

<sup>152</sup> 43% de bénéficiaires achevant le programme sortent vers l'apprentissage et 54% de ceux dont le parcours est inférieur à un mois, mais la part de non connu est respectivement de 24% et 18%.

### Les peu diplômés s'orientent plus fréquemment vers une formation hors alternance que les diplômés.

Malgré un ciblage réussi du dispositif, les actions ne semblent pas avoir été un vecteur de redistribution des chances d'accès à l'apprentissage : les peu diplômés sortent moins fréquemment en contrat d'apprentissage que les plus diplômés (43% contre 46%, voir Tableau IV-2) mais davantage dans des formations hors alternance (16% contre 13%). Ils accèdent donc à la formation dans des proportions relativement similaires (59% contre 60%), mais sont plus souvent sans emploi (12% contre 8%). Les femmes poursuivent également moins souvent que les hommes par un contrat d'apprentissage : 40% des sortantes ayant été au terme du programme poursuivent par un contrat d'apprentissage contre 45% des sortants. Elles s'orientent en revanche plus souvent vers une formation hors alternance (17% contre 14% des sortants). Les résidents QPV accèdent également moins souvent à l'apprentissage que les bénéficiaires hors QPV (35% contre 45%) et sont plus souvent sans emploi (15% contre 10%).

La situation à la sortie, et notamment l'obtention d'un contrat d'apprentissage, est très variable d'un projet à l'autre. Pour un tiers des projets, les sorties vers l'apprentissage en fin de parcours sont majoritaires mais elles sont inférieures à 30% pour un autre tiers (43% en moyenne). Cependant, les différentiels de résultats entre les projets ne sauraient être interprétés sans prendre en compte l'hétérogénéité des publics à l'entrée. Les évaluations qualitatives révèlent que certains projets ont pu être plus sélectifs que d'autres, notamment en termes de précision du projet professionnel, de motivation et même de maîtrise de compétences scolaires prédictives des chances de réussite des tests d'entrée en CFA. Les entretiens avec les jeunes donnent à penser que leurs ressources sociales et économiques peuvent jouer un rôle. L'environnement familial notamment constitue un facteur d'aide et de soutien. Ceux qui résident chez leurs parents, qui sont aiguillés dans leurs choix par des familles qui connaissent l'apprentissage ou orientent vers un métier, semblent avoir plus de chance de poursuivre par un contrat d'apprentissage.

*Tableau IV-2 Répartition des sortants de Prépa apprentissage, selon la situation connue dans les 30 jours après la fin de parcours et le profil des bénéficiaires. En %.*

	Peu diplômés *	Diplômés*	Femmes	Hommes	Résidents QPV	Hors QPV
<b>Formation</b>	<b>59</b>	<b>60</b>	<b>58</b>	<b>59</b>	<b>52</b>	<b>60</b>
dont contrat en apprentissage	43	46	40	45	35	45
dont contrat de professionnalisation	1	1	1	1	1	1
dont formation hors alternance	16	13	17	14	16	15
<b>En emploi</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>5</b>
<b>Sans emploi</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>10</b>
<i>Non connu</i>	24	25	24	25	26	24

Notes\* : les peu diplômés sont les personnes de niveau infra-bac (sans diplôme ou de niveau de diplôme 3) ou de niveau bac non obtenu (niveau de diplôme 4 non validé). Il y a 4% de sortants ayant été au terme du parcours dont le niveau de qualification n'est pas renseigné. Champ : bénéficiaires de Prépa apprentissage entre 2019 et 2022, ayant été au terme du ; France entière.

Source : Collecteur DGEFP, février 2023. Traitement Dares.

#### IV.4.2 Des effets de contacts et une remobilisation des jeunes

L'évaluation qualitative met en évidence les effets « contacts » induits par les projets Prépa apprentissage qui permettent une mise en relation des jeunes avec des formations et des entreprises recruteuses (y compris en contrat d'apprentissage). Ces effets semblent d'autant plus importants que le projet se place dans une optique interventionniste auprès des employeurs et des partenaires, et ne se concentre pas uniquement sur les jeunes.

##### *Encadré IV-3 Différentes stratégies de mobilisation des entreprises*

Dans les cas où l'enjeu du stage en entreprise est la conversion en contrat d'apprentissage (s'agissant de jeunes avec des projets vérifiés et validés), certains porteurs de projet mettent en œuvre des stratégies d'intermédiation auprès des entreprises de leur réseau et dans une moindre mesure des entreprises prospectées. Il s'agit d'aider plus ou moins activement les jeunes à trouver une entreprise mais aussi, ce que certains lauréats présentent comme tel, de proposer une offre de services aux entreprises axée sur l'aide au recrutement, qui peut prendre des formes variées : présélection, aide technique, accompagnement dans l'emploi. L'accompagnement proposé aux employeurs dans les démarches administratives liées au recrutement en apprentissage constitue une forte incitation à prendre un apprenti dans l'entreprise. Cette aide n'est pas négligeable, notamment pour des petites et moyennes entreprises (TPE et PME), pour lesquelles ces démarches peuvent être perçues comme lourdes et fastidieuses. Dans certains cas, la fonction d'accompagnement et de mise en relation, qui nécessite un investissement important, a permis de compenser de forts handicaps du public à l'entrée. À titre illustratif, dans le cadre d'un projet ciblé sur les jeunes en situation de handicap, l'accompagnement très individualisé proposé par le porteur à la fois dans les formalités administratives (notamment les aides disponibles) et les adaptations de poste nécessaires a permis de sécuriser le recrutement de jeunes et de les rassurer sur la prise en compte de leurs contraintes. La fonction de suivi dans l'emploi est soulignée par d'autres porteurs de projet, notamment parce qu'elle permet le maintien d'une relation de qualité avec les entreprises partenaires et d'éviter une perte de réputation sur le marché de l'apprentissage et de la formation.

D'autres stratégies de mobilisation d'employeurs que la logique de pré-recrutement ont été observées par les évaluations qualitatives, telle qu'une logique plus « sociétale »<sup>153</sup>. C'est le cas par exemple d'un bailleur social démarché par un porteur de projet qui développe désormais une filière de recrutement en alternance, suite à des expériences positives avec des jeunes du dispositif. Est mis en avant la finalité civique auprès d'un public avec des difficultés, et les périodes d'immersion permettent alors une première étape d'intégration dans l'entreprise.

La place des entreprises est centrale dans le dispositif car ces dernières constituent une finalité de l'accompagnement (la signature d'un contrat d'apprentissage) et offrent des terrains de stage et d'immersion. L'enquête auprès des porteurs de projet réalisée dans le cadre des évaluations qualitatives montre que dans la majorité des cas, les entreprises sont aussi mobilisées dans l'action en dehors des seules périodes d'immersion (visites de site, rencontres avec des professionnels), issues le plus souvent de réseaux partenariaux déjà existants.

Les effets positifs de la mise en relation sur les parcours à la sortie dépendent du degré de maturité du projet professionnel du jeune. Ils sont d'autant plus importants pour les jeunes qui ont un projet professionnel construit, une détermination et une connaissance de ce qu'est l'alternance, et vont alors tester des métiers et élargir leurs options possibles. L'intermédiation peut jouer un rôle central pour les projets positionnés sur les secteurs en tension, la Prépa apprentissage servant alors de phase de pré-recrutement. Lorsque les projets sont plus flous, le dispositif repose sur une combinaison de mises « en condition » et de mises « en situation »<sup>154</sup>, visant d'une part à travailler, confirmer ou réorienter le projet, et d'autre part à le tester. La personnalisation et l'individualisation de l'accompagnement sont importantes dans cette analyse des situations vécues. Le dispositif peut produire des effets contact mais aussi parfois des effets « prises de conscience » décisifs, pouvant conduire à une entrée dans une autre formation qu'en alternance ou une entrée en emploi : parmi les jeunes ayant achevé un parcours Prépa apprentissage, 15% entrent en formation hors alternance et 5% sont en emploi (voir Tableau IV-2, section IV.4.1). Les projets peuvent produire ces effets avant même la fin du parcours : les entrées en formation hors alternance et les sorties vers l'emploi sont plus fréquentes parmi les jeunes sortants de manière anticipée du parcours (respectivement 20% et 12%). A minima, Prépa apprentissage permet une

<sup>153</sup> Sur ces logiques de « pré-recrutement » ou « sociétales », voir Farvaque N., Recoules M. (2020), « Les emplois d'avenir : quels partenariats entre employeurs et missions locales pour quels parcours d'insertion des jeunes ? », Travail et Emploi, vol 4 n° 63, 105-132.

<sup>154</sup> Sur cette distinction « mise en condition » et « mise en situation », voir Fretel A. (2020), « Typologie des figures de l'intermédiation. Quelle relation à l'entreprise au-delà de l'impératif adressé aux opérateurs du SPE ? », Document de travail de l'IRES, n° 2.

remobilisation et une reprise de confiance en soi, une variable clé dans un parcours d'entrée dans la vie active. Cette remobilisation est plus ou moins forte et certains projets vont peu se différencier d'autres dispositifs de remobilisation et d'insertion des jeunes.

Enfin, les monographies de projets relèvent de rares situations où le dispositif ne semble pas produire d'effets à court terme, ne parvenant pas à assurer un minimum d'engagement et de motivation à suivre le parcours. Chez certains jeunes avec plus de difficultés et des projets moins aboutis, les effets de remobilisation ne suffisent pas à protéger du risque d'abandon. Comme développé dans la section IV.3.2, les ruptures de parcours représentent 22% des sorties de Prépa apprentissage sur l'ensemble de la période, principalement du fait d'un abandon du bénéficiaire. Elles interviennent en moyenne 2 mois après l'entrée, sont le fait de peu diplômés dans 86% des cas et apparaissent un peu plus élevées au sein des projets qui ne sont pas portés par des CFA<sup>155</sup>.

## IV.5 Conclusion

Le programme Prépa apprentissage s'est déployé de manière progressive par la mise en œuvre de 144 projets, totalisant un nombre d'entrées de 61 000 sur la période 2019-2022, en deçà de l'objectif initial mais réalisé dans un contexte de crise sanitaire. L'AAP ne semble pas avoir réussi à faire émerger de nouvelles pratiques de repérage des jeunes les plus vulnérables, et la mise en œuvre des projets s'est confrontée à la concurrence de dispositifs connexes (notamment des missions locales) alors que la coordination entre les différents acteurs a manqué dans un contexte marqué par la réforme de l'apprentissage. Malgré ces difficultés, un effort a été fourni pour cibler les jeunes moins diplômés, résidents en QPV et en situation de handicap. Si les projets Prépa apprentissage partagent une finalité « préparatoire » commune visant à accompagner les jeunes les plus vulnérables vers l'apprentissage, en proposant des parcours construits de manière schématique, les approches diffèrent entre les actions « sas d'entrée » et les actions à portée plus généraliste, de « sas d'orientation ». Le débouché de Prépa apprentissage n'est donc pas seulement la signature d'un contrat d'apprentissage : 59% poursuivent en formation (61% si l'on intègre les sorties anticipées) dont 43% en contrat d'apprentissage (44% si l'on intègre les sorties anticipées). Mais ces statistiques ne permettent pas d'identifier quelles auraient été les trajectoires des jeunes sans Prépa apprentissage et donc de mesurer l'effet net du dispositif. Les évaluations qualitatives relèvent que les pratiques d'individualisation des organismes se concentrent sur l'accompagnement des jeunes dans leur projet, dont le degré de maturité est variable, et l'individualisation des contenus de la formation, lorsque les conditions le permettent. Le taux de rupture des parcours reste important mais les projets ont produit des effets de contact facilités par l'action des entreprises et le réseau partenarial, mais aussi, tels les dispositifs à visée préparatoire, des effets d'orientation et de remobilisation des jeunes.

---

<sup>155</sup> Le taux de rupture pour abandon s'élève à 18%, 17% sur le champ des projets portés par des mandataires CFA et 19% pour les autres.

## A Annexes

### A.1 Les moyens d'intervention du comité scientifique

Le comité scientifique dispose d'un fonds d'évaluation, géré par la Dares, et d'une complète indépendance de décision concernant ses approches et ses objets d'études. Il s'est doté d'un règlement intérieur qui énonce notamment les règles de prévention des conflits d'intérêt en son sein. Tous les comités de sélection (et de suivi) doivent être composés de membres n'ayant aucune affiliation commune avec les membres de l'équipe soumissionnaire et qui n'en sont pas co-auteurs. Ces comités intègrent souvent des experts externes au comité scientifique.

Le fonds d'évaluation permet de financer les travaux d'évaluations et la mise en place d'un système statistique dédié. Au total, 2,5 M€ ont été engagés en 2019, 5 M€ en 2020, 5,7 M€ en 2021, 1,8 M€ en 2022 et 0,5 M€ en 2023. À ce jour, 13,6 millions d'euros ont été dépensés depuis 2019.

#### A.1.1 Marché d'études et appel à projets de recherche : deux supports juridiques

La plupart des évaluations sont confiées à des équipes d'études et de recherche au moyen de deux supports : les marchés d'études et les appels à projets de recherche (APR).

Dans le premier cas, il s'agit d'une stricte mise en concurrence : sur la base d'un cahier des charges très précis dans sa méthodologie et dans son questionnement, publié par le comité scientifique, chaque équipe soumet un projet d'évaluation. Aucune interaction n'est permise entre les équipes et les concepteurs et financeurs du marché (comité scientifique, Dares). Ces marchés sont ouverts à toutes les équipes, cabinets de conseils, équipes universitaires. Mais il est demandé à ce que les équipes intègrent au moins un membre ayant une expérience académique, en vue d'inscrire les travaux dans la littérature existante et dans un processus d'accumulation des savoirs.

Dans le second cas, il s'agit d'une subvention sur un projet qui repose largement sur l'initiative de chercheurs. L'APR se contente de décrire une thématique et des attendus méthodologiques pour orienter des travaux vers les sujets qui intéressent la puissance publique. Cet instrument est réservé aux laboratoires de recherche.

Toutes les méthodes des sciences sociales sont bien sûr encouragées par les marchés et les APR. Cela inclut d'une part toute la gamme des investigations de nature qualitative visant à analyser les conditions de mise en œuvre et les effets des mesures pour toutes les parties concernées. Il s'agit de prendre en compte la complexité du contexte socio-économique dans lequel s'inscrit le programme ou la politique évalués. Ainsi, ces évaluations visent à analyser la façon dont les différents acteurs (intervenants, bénéficiaires, financeurs) réagissent aux incitations ou interventions du projet. Dans le cas d'expérimentations, ce type d'évaluation doit analyser l'interaction entre les différentes parties prenantes dans un cadre modifié par l'expérimentation.

Ces évaluations qualitatives doivent être, dans la mesure du possible, accompagnées d'évaluations d'impact permettant de quantifier la plus-value du programme (sur ses bénéficiaires en fonction des objectifs qu'il s'assigne). Ainsi, à titre d'exemple, l'évaluation d'un programme d'accès à la formation doit être en mesure de quantifier la part supplémentaire de jeunes candidats qui accèdent à la formation parce qu'ils ont suivi le programme, par rapport à une situation « contrefactuelle » où les réglementations et dispositifs de droit commun existent mais où le programme évalué n'a pas été mis en place. Le but est de se prononcer sur l'efficacité (sa plus-value) et l'efficience d'un projet (la plus-value rapportée à son coût).

Ces deux méthodologies appellent des méthodes et instruments d'observations de nature très différente, plutôt statistiques (enquêtes, données administratives) d'un côté, plutôt ethnographiques de l'autre (entretiens, observations directes, etc.). Les éclairages apportés par chacune de ces méthodes sont indispensables et complémentaires.

Le détail des évaluations lancées pour le compte du comité scientifique est précisé dans le Tableau A. 1. Plusieurs évaluations sont achevées, et ont permis d'alimenter les deuxième et troisième rapports d'évaluation

du PIC, d'autres sont encore en cours. Certaines évaluations lancées ont été abandonnées, soit que les programmes sur lesquels elles se concentraient n'ont finalement pas été mis en place, rendant l'évaluation prévue sans objet, soit que les conditions d'une évaluation n'étaient pas réunies selon le comité scientifique. C'est le cas de certaines évaluations quantitatives de programmes n'ayant pas recruté des effectifs suffisants pour permettre une évaluation d'impact, ou pour les cas où les études « pilote » n'ont pas permis de réunir les conditions permettant d'assurer la qualité des évaluations.

*Tableau A-1 Études diligentées pour le compte du comité scientifique de l'évaluation du PIC*

Études en cours			
Thématique	Type d'évaluation	Début	Fin prévue
Evaluations des programmes expérimentaux régionaux			
<b>Itinéraire Compétences (Grand Est)</b>	Quantitatif / Qualitatif	T1 2020	T1 2024
<b>Modularisation des formations BTP en blocs de compétences (Bourgogne- Franche-Comté)</b>	Quantitatif / (Qualitatif achevé)	T3 2020	T1 2024
<b>Dispositifs intégrés (Pays de la Loire )</b>	Quantitatif / (Qualitatif achevé)	T1 2020	T4 2023
Programmes nationaux et thématiques transversales			
<b>Mobiliser les publics invisibles - l'évaluation du dispositif Etincelle de la Fondation des Apprentis d'Auteuil (100% inclusion)</b>	Quantitatif	T4 2021	T2 2024
<b>Analyse d'une démarche d'encouragement à la mobilité pour l'insertion : parcours de ménages en difficulté d'IDF vers villes moyennes (EMILE)</b>	Qualitatif / (Quantitatif abandonné)	T4 2020	T4 2023 / T1 2024
Appels à projet de recherche sur la formation des personnes en recherche d'emploi (4 vagues)			
<b>Les Ecoles de la Deuxième Chance (E2C) : Evaluation et analyse d'actions pédagogiques novatrices en faveur des jeunes sans qualification</b>	Qualitatif / (Quantitatif abandonné)	T3 2020	T3 2023
<b>Rapprocher la formation des personnes éloignées de l'emploi : l'impact du programme E-FORMATION en Occitanie</b>	Quantitatif / Qualitatif	T4 2021	T4 2023
<b>Evaluation d'impact des formations 100% FOAD de Pôle emploi</b>	Quantitatif	T4 2021	T4 2023
<b>Évaluation quantitative de la prestation Valoriser son image pro (VSI)</b>	Quantitatif / (Qualitatif achevé)	T4 2021	T4 2024
<b>Employment Création through Psychological-oriented Entrepreneurship Training (ECPERT)</b>	Quantitatif	T1 2022	T3 2024
Études achevées			
Appels à projet de recherche express - l'impact de la crise sanitaire sur les compétences et la formation professionnelle (2 vagues)			
<b>Confinement et discrimination à l'embauche : enseignements expérimentaux</b>	Quantitatif	T3 2020	<a href="#">Publication 6 octobre 2021</a>
<b>L'impact de la crise sanitaire sur les entreprises et leurs organismes de formation</b>	Qualitatif	T3 2020	<a href="#">Publication 6 octobre 2021</a>
<b>L'impact de la crise sanitaire sur la perception des compétences et la formation professionnelle des agents d'entretien et des aides à domicile</b>	Qualitatif	T3 2020	<a href="#">Publication 6 octobre 2021</a>
<b>Formations et emplois en temps de crise sanitaire : le cas du secteur du tourisme</b>	Qualitatif	T3 2020	<a href="#">Publication 6 octobre 2021</a>
<b>Rôle de la formation pendant la crise sanitaire : quelle articulation avec le chômage partiel ?</b>	Qualitatif	T3 2020	<a href="#">Publication 6 octobre 2021</a>



Étude des impacts de la crise sanitaire du COVID-19 sur l'organisation de travail et les pratiques professionnelles au sein de la formation professionnelle continue dispensée par les Maisons Familiales Rurales (MFR) de la Vienne	Qualitatif	T3 2020	<a href="#">Publication 6 octobre 2021</a>
Recours à la formation et aspirations professionnelles : quel impact de la crise sanitaire ?	Qualitatif	T3 2020	<a href="#">Publication 6 octobre 2021</a>
Compréhension et analyse critique des conditions et mesures d'adaptation des acteurs de la formation paramédicale au cœur de la pandémie : quels enseignements ?	Qualitatif	T3 2020	<a href="#">Publication 6 octobre 2021</a>
Appels à projet de recherche sur la formation des personnes en recherche d'emploi (4 vagues)			
Les effets de la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) sur l'accès à l'emploi : dispositif Mes compétences pour l'emploi (MEC)	Quantitatif	T4 2020	Pas de suite à l'étude faisabilité
Les Ecoles de la Deuxième Chance (E2C) : Evaluation et analyse d'actions pédagogiques novatrices en faveur des jeunes sans qualification	Quantitatif	T3 2020	Pas de suite à l'étude faisabilité
L'offre de formation en direction des demandeurs d'emploi : quelles transformations face aux réformes ?	Qualitatif	T2 2020	Evaluation achevée
Répondre aux besoins de compétences dans la transition écologique : représentations et réalité	Qualitatif	T4 2020	<a href="#">Publication 25 octobre 2023</a>
Lever les freins à l'entrée en formation professionnelle – l'évaluation du dispositif « Fais-moi une place » en Seine-Saint-Denis	Quantitatif	T3 2021	Publication à venir
Circuits courts vers l'emploi: le geste, l'immersion professionnelle, l'accompagnement social	Qualitatif	T2 2021	<a href="#">Publication 6 décembre 2023</a>
Redéployer l'offre de formation après la crise du Covid : une approche par les réseaux de métiers	Quantitatif	T3 2021	Publication à venir
Evaluations des programmes expérimentaux régionaux			
Prépa projet (Bretagne)	Qualitatif	T1 2020	<a href="#">Publication 19 octobre 2022</a>
Prépa projet (Bretagne)	Quantitatif	T1 2020	Publication à venir
Modularisation des formations BTP en blocs de compétences (Bourgogne- Franche-Comté)	Qualitatif	T1 2020	Publication à venir
Dispositifs intégrés (Pays de la Loire - PDL)	Qualitatif	T1 2020	<a href="#">Publication 19 novembre 2022</a>
Parcours d'entrée en emploi (PEE) aux bénéficiaires du RSA (IDF)	Qualitatif / (Quantitatif abandonné)	T1 2020	<a href="#">Publication 3 août 2022</a>
Plateforme de détection des besoins de compétences (Centre-Val de Loire)	Qualitatif	T1 2020	<a href="#">Publication 22 septembre 2022</a>
Plateforme de détection des besoins de compétences (Centre-Val de Loire - CVDL)	Quantitatif	T3 2020	Publication à venir
Parcours croisés pour les personnes handicapées en formation (dispositif formation accompagnée - DFA) (Normandie)	Qualitatif / (Quantitatif abandonné)	T3 2020	Publication à venir
Passeport Compétences/ badges numériques (BFC/Normandie)	Quantitatif abandonné	T4 2020	Pas de suite à l'étude faisabilité
Applications vidéo dans les formations en situation de travail en Nouvelle-Aquitaine	Qualitatif abandonné	T4 2019	Arrêt du programme

Programmes nationaux et thématiques transversales			
<b>Étude de l'impact du programme « Prépa compétences » sur l'accès à la formation des demandeurs d'emploi dans le cadre du PIC</b>	Qualitatif	T2 2019	<a href="#">Publication 3 septembre 2021</a>
<b>Former les demandeurs d'emploi à se former. Que deviennent les bénéficiaires du dispositif Prépa compétences ?</b>	Quantitatif	2020	<a href="#">Publication 17 décembre 2021</a>
<b>Comment les dimensions emploi et formation professionnelle sont-elles prises en compte dans les politiques locales d'accueil et d'intégration des réfugiés ? (IPR)</b>	Qualitatif	T3 2020	<a href="#">Publications 25 août 2022</a>
<b>Les effets d'une approche renouvelée de l'intégration des réfugiés sur l'accès à l'emploi : évaluation du programme ALLERO de la ML de Paris (IPR)</b>	Quantitatif	T2 2021	Pas de suite à l'étude faisabilité
<b>Analyse d'une démarche d'encouragement à la mobilité pour l'insertion: parcours de ménages en difficulté d'IDF vers villes moyennes (EMILE)</b>	Quantitatif	T4 2020	Pas de suite à l'étude faisabilité
<b>Valoriser son image professionnelle (VSI)</b>	Qualitatif	T4 2019	<a href="#">Publication 21 mars 2023</a>
<b>Prépa apprentissage</b>	Qualitatif	T2 2021	<a href="#">Publications 1 août 2023</a>
<b>Déploiement du PIC à l'échelle régionale</b>	Qualitatif	T2 2021	Publication à venir
<b>Analyser la fabrique des dispositifs d'intégration professionnelle des réfugiés (IPR)</b>	Qualitatif	T2 2021	Publication à venir

### A.1.2 La mise en place d'un système d'information statistique

Dans le cadre de l'évaluation du PIC, un appareillage statistique a aussi été déployé. Il consiste notamment dans la constitution de l'appariement de plusieurs bases de données administratives qui sont mises à la disposition des chercheurs qui en font la demande, mais aussi en la mise en place d'enquêtes spécifiques (enquête « Post-Formation » auprès des sortants de formation, enquête Hope auprès des bénéficiaires du dispositif HOPE, enquêtes ad hoc mises en place pour mesurer les conséquences du premier et deuxième confinement en 2020).

#### A.1.2.1 Le dispositif ForCE

Le dispositif ForCE a été mis en place par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) avec la contribution de Pôle emploi, en 2020. Il s'agit d'un dispositif permanent de croisement des bases statistiques sur la FORMation, sur le Chômage et l'Emploi, dont l'enjeu est de permettre la reconstitution des trajectoires professionnelles de toutes les personnes ayant eu un contact avec le service public de l'emploi (missions locales, Pôle emploi) ou ayant suivi une formation professionnelle prise en charge totalement ou partiellement par les pouvoirs publics. Ces données sont constituées par appariement de quatre bases statistiques, actualisé à un rythme trimestriel, et mises à disposition d'équipes de recherche sur le Centre d'accès sécurisé aux données (CASD) après habilitation auprès du Comité du secret statistique.

Les données de la vague 12 ont été mises à disposition en juillet 2023 ; elles permettent de retracer les trajectoires professionnelles des personnes en recherche d'emploi entre 2017 et 2022 :



Tableau A-2 Dispositif ForCE

Fichiers appariés	Couverture et champ - ForCE vague 8
Fichier historique des demandeurs d'emploi (FH)	Episodes de demande d'emploi actifs sur 10 années glissantes, entre le deuxième trimestre 2013 et le premier trimestre 2023
I-Milo (système d'information des missions locales)	Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi Contacts et dispositifs suivis en mission locale de 2016 à 2022 Jeunes suivis en mission locale
Base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle (Brest)	Entrées en formation de 2017 à 2022 Stagiaires de la formation professionnelle
Base Mouvements de main-d'œuvre (MMO)*	Contrats actifs de 2017 à 2022 Salariés* ayant eu une inscription à Pôle emploi au cours des 10 dernières années, ayant été suivi en mission locale (à partir de 2016) ou ayant suivi un stage de formation professionnelle (à partir de 2017).

Notes : Les données sont issues de la Déclaration sociale nominative (DSN) qui remplacent depuis 2017 la Déclaration annuelle de données sociales unifiée (DADS-U). Avec l'intégration progressive de la fonction publique en DSN, les données de la vague 12 de ForCE intègrent les contrats de la fonction publique ayant débuté avant le 31 décembre 2021 et étant toujours en cours en juin 2022.

### A.1.2.2 L'enquête Post-Formation

L'enquête Post-Formation est menée chaque trimestre depuis 2019 auprès de personnes ayant été en recherche d'emploi et ayant, à ce titre, suivi une formation professionnelle. L'enquête cible les personnes entre 6 et 9 mois après leur sortie de formation, y compris celles qui l'ont interrompue avant la fin.

L'enquête vise à recueillir l'avis des stagiaires sur le déroulement de la formation, sa qualité et ses apports. Elle permet d'apprécier notamment si les personnes sont allées au bout de leur formation, et si elles ont obtenu le diplôme, titre professionnel ou la certification qu'elle visait (voir Chapitre II). L'enquête cherche également à mieux comprendre les obstacles rencontrés pour accéder à la formation, comme les difficultés périphériques de transport (voir Chapitre IV).

À partir des fichiers administratifs des stagiaires de la formation professionnelle (Brest), un échantillon de sortants de la France métropolitaine est tiré aléatoirement chaque trimestre et les stagiaires issus des Départements d'Outre-Mer sont enquêtés à un rythme semestriel. L'enquête vise un objectif de 25 000 à 30 000 répondants par trimestre, soit 2 000 répondants par région de France métropolitaine hors Corse et en moyenne 1 000 pour la Corse et les départements d'Outre-Mer.

Le questionnaire est auto-administré, distribué par voie postale (support « papier ») et accessible en ligne. À partir de 2021, la collecte se fait également par téléphone pour un sous échantillon. Les données de l'enquête sont redressées selon le sexe, la tranche d'âge, le niveau de qualification le plus élevé obtenu, l'objectif de la formation et la région.

À ce jour, les données issues de treize vagues de l'enquête sont disponibles : elles concernent les stagiaires sortis de formation entre octobre 2018 et décembre 2021. Le taux de réponse moyen sur ces vagues est de près de 33,7% ; il est dans la moyenne des taux de réponse obtenus avec ce mode de collecte, mais ne garantit cependant pas une parfaite représentativité.

## CHAPITRE I. LE PIC : UN INVESTISSEMENT DANS LA FORMATION DES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI

### A.2 Les programmes nationaux et appels à projet nationaux du PIC suivis par le comité d'évaluation du PIC

#### A.2.1 Prépa compétences

Prépa compétences a été conçu par Pôle emploi et l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp), et mis en œuvre par cette dernière. Ce dispositif vise à aider à la définition et à la validation d'un projet d'accès à la qualification afin de sécuriser l'entrée en formation et par la suite éviter les risques d'échec (notamment les ruptures ou les abandons), via un parcours personnalisé.

Ce programme bénéficie d'un financement au titre du PIC de 250M€ : 162M€<sup>156</sup> seront consommés sur la période PIC 2018-2022 d'après le bilan financier réalisé en 2023 par la DGEFP, ce qui suggère une sous réalisation de 33M€ par rapport au budget initialement engagé (195M€), soit un taux d'exécution financière de 83%. Déployé à partir de juin 2018 dans certains territoires français, la montée en charge du dispositif se fait en 2019. Entre 2019 et 2022, Prépa compétences a accompagné 114 100 bénéficiaires pour un objectif prévisionnel de 149 100 sur la période, soit un taux de réalisation de 76%. Si l'on prend en compte le début du déploiement en 2018, le nombre de bénéficiaires du dispositif s'élève à 122 000.

Ce programme a fait l'objet de deux évaluations dans le cadre de l'évaluation du PIC : l'une<sup>157</sup> portant sur le processus de mise en œuvre, dans ses différentes phases et usages, et l'autre<sup>158</sup> sur les effets du dispositif sur l'accès à la formation et l'emploi (pour plus de détails, voir le deuxième rapport de l'évaluation du PIC<sup>159</sup>). Ces évaluations ont souligné les difficultés inhérentes à la mise en place d'un dispositif ambitieux, compte tenu de la nécessité d'une articulation forte entre des institutions ayant leurs logiques propres, de la transformation des pratiques qui sont nécessaires, et de la définition du public cible qui demande à être partagée entre concepteurs, prescripteurs et organismes de formation. À la suite de ces conclusions, des évolutions du dispositif ont été mises en place en 2022 visant à sécuriser les parcours en travaillant sur la maîtrise des compétences socles pour les personnes en difficulté mais aussi sur la maturité du projet professionnel. Afin de permettre une meilleure coordination entre Pôle emploi et l'Afp pour fluidifier l'accès à la formation post accompagnement, il est prévu de permettre à l'Afp d'accéder à l'outil Ouiform, une plateforme de positionnement partagée et de visualisation en temps réel des places disponibles en formation.

#### A.2.2 Valoriser son image professionnelle (VSI)

Le programme VSI est une prestation (d'une durée de 2 à 3 semaines) proposée par Pôle emploi aux demandeurs d'emploi depuis 2018. Il comprend des actions collectives et individuelles dont l'objectif est d'identifier les « soft skills » (ou savoirs être) professionnels des candidats, afin de les rapprocher des attendus des recruteurs.

Ce programme bénéficie d'un financement au titre du PIC de 280M€ : 180M€ seront consommés sur la période 2018-2022, ce qui suggère une sous-réalisation de 60M€ par rapport au budget engagé initialement sur la période (240 M€), soit un taux d'exécution financière de 75%. Sur la période 2019-2022, le programme a enregistré 235 700 entrées pour une cible prévisionnelle de 286 000 sur la période, soit un taux de réalisation de 82%. Si l'on ajoute les entrées réalisées en 2018, le nombre de bénéficiaires s'élève à 248 000.

<sup>156</sup> Cette annexe reprend les dernières données consolidées à date de la rédaction de ce rapport (DGEFP pilotage et suivi financier PIC ; collecteur, extraction au 20/02/2023) et qui peuvent donc différer des versions antérieures utilisées dans le rapport précédent.

<sup>157</sup> Crovella É., Farvaque N., Ulmann A-L., L'extrait V., Marchat Y., Messaoudi D & Philit K. (2021). « [Étude de l'impact du programme Prépa compétences sur l'accès à la formation des demandeurs d'emploi dans le cadre du PIC](#) ». Rapport d'études N°007, Dares, septembre.

<sup>158</sup> Ducoulombier, J. (2021). « [Former les demandeurs d'emploi à se former Que deviennent les bénéficiaires du dispositif Prépa compétences ?](#) ». Document d'études n°251, Dares, décembre.

<sup>159</sup> Second rapport du comité scientifique de l'évaluation du PIC (2021).

Ce programme fait l'objet de deux études dans le cadre de l'évaluation du PIC : une évaluation qualitative<sup>160</sup> de la mise en œuvre du dispositif et de la façon dont il peut agir sur les représentations des bénéficiaires, et une évaluation quantitative en cours, reposant sur une expérience randomisée des effets du dispositif sur l'entrée en formation et le retour à l'emploi.

### A.2.3 Les appels à projet (AAP) d'expérimentation mis en œuvre dans le cadre du PIC

De nouveaux programmes ont été déployés dans le cadre du PIC suite à divers appels à projets (AAP) nationaux afin de favoriser le développement de projets innovants amenant vers la formation les publics qui en sont le plus éloignés : l'AAP « Prépa apprentissage » et l'AAP « Repérer et mobiliser les publics invisibles » (Repérage), ciblés sur les publics jeunes prioritairement Neets (*Not in Education, Employment or Training*), l'AAP « 100% inclusion » orienté vers les personnes les plus éloignées de l'emploi et l'AAP « Intégration professionnelle des réfugiés » (IPR). Ces AAP sont pilotés par l'État au niveau national (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle - DGEFP) à l'exception de l'AAP Repérage (hors volet sur les « maraudes numériques ») qui est piloté par les services déconcentrés (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités - DREETS). Sur la période 2019-2022, ces projets financés dans le cadre des AAP nationaux ont enregistré au total 240 000 entrées<sup>161</sup>.

Plus précisément, à fin 2022, ces AAP portaient sur :

- AAP Prépa apprentissage : 144 projets ont été financés en deux vagues (2019, 2021-2022). Sur les 260M€ engagés entre 2019 et 2022, 200M€ ont été effectivement dépensés (soit un taux de consommation de 77%). Entre 2019 et 2022, les projets Prépa apprentissage ont accompagné 61 000 bénéficiaires, soit une réalisation en deçà de l'objectif initial fixé à 75 000 jeunes.

L'AAP Prépa apprentissage a fait l'objet de deux évaluations qualitatives<sup>162</sup> commandées par le comité scientifique de l'évaluation du PIC via un marché d'études. Le Chapitre IV du présent rapport s'appuie sur ces évaluations ainsi que sur l'analyse des données de suivi collectées et mises à disposition par la DGEFP (le « collecteur »).

- AAP Repérage : deux vagues au niveau territorial ont été lancées en 2019 et 2021 et une vague à l'échelle nationale consacrée aux « maraudes numériques » en 2021. Au total, 300 projets ont bénéficié de financements (près de la moitié sont des missions locales) sur l'ensemble des régions métropolitaines et des DROM. Sur les 109 millions d'euros engagés entre 2019 et 2022 pour le volet territorial, 84,5M€ euros ont été consommés à fin 2022 (soit un taux d'exécution de 78%). Sur le volet national, 4,5M€ ont été dépensés sur un budget de 8M€ ; les projets pouvant être pluriannuels, certains sont encore en cours de réalisation. Entre 2019 et 2022, 116 000 personnes ont été repérées.
- AAP 100% inclusion : 168 projets portés par 65 lauréats ont été déployés sur l'ensemble des régions métropolitaines et la plupart des DROM. Sur la période 2019-2022, 257M€ ont été engagés et 162M€ ont été consommés à fin 2022 mais de nombreux projets se poursuivent jusqu'en 2023. 42 000 bénéficiaires ont été accompagnés dans le cadre de ce programme sur les quatre années de déploiement, pour une cible prévisionnelle de 49 970 (soit un taux de réalisation de 84%).

L'un des projets de l'AAP 100% inclusion, le dispositif « Étincelle » porté par la Fondation des Apprentis d'Auteuil, fait l'objet d'une évaluation quantitative actuellement en cours, cofinancée par le comité scientifique de l'évaluation du PIC. L'objectif de cette évaluation est double : il s'agit d'une part d'évaluer l'impact d'une méthode de *sourcing* originale, via une démarche de *design thinking* visant à identifier et mobiliser les publics les plus éloignés de l'emploi, et d'autre part d'évaluer l'impact du programme « Étincelle » sur les parcours des

<sup>160</sup> Laubressac C. et Al (2023), « [Étude qualitative du programme valoriser son image pro dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences](#) », rapport d'études n°50, Dares, mars.

<sup>161</sup> D'après les données du « collecteur » (DGEFP, extraction du 30/09/2023).

<sup>162</sup> Capelier T. (Amnyos) (2023), « [Évaluation du dispositif « Prépa apprentissage »](#) », rapport transversal des monographies de projets lots 1 et 2 », rapport d'études N°51, Dares, août ; Farvaque N., Crovella E. (Itinere Conseil/Orseu) (2023), « [Évaluation du dispositif « Prépa apprentissage »](#) », rapport transversal des monographies de projets lots 3 et 4 », rapport d'études N°52, Dares, août.

bénéficiaires.

- AAP IPR : 56 lauréats ont été retenus et 71 projets ont été déployés dans 12 régions métropolitaines (Hors Corse). Entre 2019 et 2022, 63M€ ont été engagés et 43,4 M€ ont été effectivement consommés à fin 2022, soit un taux d'exécution financière de 69%. Sur ces quatre années, le programme a accompagné 21 000 bénéficiaires sur un objectif initial de 24 460.

Le comité scientifique de l'évaluation du PIC a lancé une évaluation globale de la façon dont l'accès au marché du travail est pris en compte dans les politiques locales d'accueil et d'intégration des réfugiés, au travers de 8 monographies départementales<sup>163</sup>. Le troisième rapport du comité scientifique de l'évaluation du PIC a consacré un chapitre sur l'action en faveur de l'intégration professionnelle des réfugiés dans le cadre du PIC, en s'appuyant sur les évaluations précitées ainsi que sur l'enquête Hope menée par la Dares auprès de bénéficiaires ayant bénéficié du programme Hope<sup>164</sup>. Un projet de recherche a également été financé, dans le cadre d'un appel à projets de recherche sur le thème de l'intégration professionnelle des réfugiés, et s'attache à analyser la fabrique de trois actions PIC de l'APR IPR dans trois régions différentes. Cette étude sera publiée prochainement.

À noter que depuis mai 2021, les personnes de moins de 30 ans entrées dans ces programmes bénéficient d'une rémunération, d'un montant équivalent à celui des stagiaires de la formation professionnelle dont ils n'ont pourtant pas le statut. Cela a pu induire certains porteurs de projet à déclarer des entrées dans ces programmes comme stagiaire de la formation professionnelle et donc conduire à des enregistrements (à tort) dans la base Brest. D'après des travaux menés en septembre 2022 par la Dares près de 5 000 entrées dans les programmes des appels à projet (Prépa apprentissage, 100% inclusion, Repérage des invisibles, Intégration professionnelle des réfugiés) sont retrouvés dans la base Brest en 2021 (sur 75 000 entrées totales dans ces programmes, soit 6,6%). Des doublons sont également retrouvés sur les années précédentes, mais en nombre beaucoup plus réduit : 600 en 2020, moins de 300 en 2019. Les premiers travaux exploratoires menés pour ce rapport à partir des entrées dans le programme Prépa compétences enregistrées dans le Fichier historique des demandeurs d'emploi (FH) et Brest suggèrent un très faible recouvrement : moins de 3% en 2021. Si ces estimations devraient être confirmées par la comparaison des fichiers exhaustifs des entrées, elles suggèrent néanmoins que les risques de doublons sont faibles même après 2021.

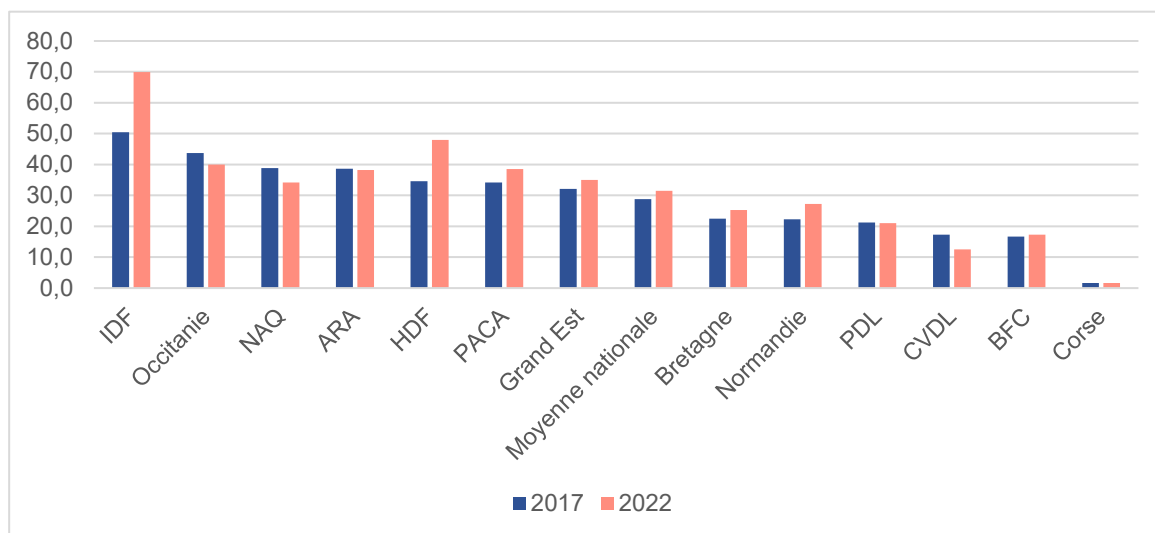
---

<sup>163</sup> Groupe Amnyos (2022), « [L'intégration professionnelle des réfugiés à Paris](#) », rapport d'études n°35, Dares ; Groupe Amnyos (2022), « [L'intégration professionnelle des réfugiés dans le Val d'Oise](#) », rapport d'études n°36, Dares ; Groupe Pluricité (2022), « [L'intégration professionnelle des réfugiés dans les Bouches-du-Rhône](#) », rapport d'études n°37, Dares ; Groupe Pluricité (2022), « [L'intégration professionnelle des réfugiés dans le Gard](#) », rapport d'études n°38, Dares ; Groupe Pluricité (2022), « [L'intégration professionnelle des réfugiés dans l'Ille-et-Vilaine](#) », rapport d'études n°39, Dares ; Groupe Pluricité (2022), « [L'intégration professionnelle des réfugiés en Haute-Saône](#) », rapport d'études n°40, Dares ; Farvaque N., Pelletier J., Alfieri V., Leclercq M. (Orseu/Sociotopie) (2022), « [L'intégration professionnelle des réfugiés dans le Nord et dans la Somme](#) », rapport d'études n°40, Dares.

<sup>164</sup> Troisième rapport du comité scientifique de l'évaluation du PIC (2022), pp. 98-117.

### A.3 Evolution du volume horaire cumulé en stage de la formation professionnelle

*Graphique A-1 Evolution du volume horaire cumulé en stage de la formation professionnelle (hors CPF autonome, et tous financeurs confondus) par région de résidence du stagiaire (En millions d'heures)*



Champ : stages de la formation professionnelle, hors CPF autonome, France métropolitaine.

Source : Dares, Brest (août 2023).

### A.4 Evolution des entrées par objectif de formation et par région de résidence

*Les entrées en formation des stagiaires de la formation professionnelle (champ Brest) peuvent être ventilées par objectifs de formation.*

**Certification** : ensemble des formations visant la reconnaissance de compétences spécifiques qui sont sanctionnées par le passage d'une certification (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle). Les certifications regroupent l'ensemble des diplômes généraux de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur ainsi que l'ensemble des certifications professionnelles inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

**Professionnalisation** : les objectifs des formations professionnalisantes sont très proches de ceux des formations certifiantes professionnelles, mais elles ne donnent lieu à aucun diplôme, titre ou certificat inscrit au RNCP. Ces formations visent à enseigner les techniques et connaissances propres à rendre un individu opérationnel dans un métier (ou plus généralement sur un type de poste de travail).

**Adaptation au poste de travail** : ces formations visent une adaptation des compétences à un poste de travail précis.

**Action de formation préalable au recrutement (AFPR)** : d'une durée maximale de 400h, ces formations permettent au demandeur d'emploi d'acquérir des compétences nécessaires pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise à Pôle emploi. Le projet d'embauche de l'employeur détermine l'aide mobilisable : contrat de 6 à 12 mois pour l'AFPR.

**Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) et Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)** : elle concerne les programmes conduisant à la découverte des métiers d'un secteur, ou d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche. Au contraire de la POE individuelle, la POE collective n'est pas soumise à l'obligation d'un dépôt d'offres d'emploi préalable à la mise en œuvre de la formation. Le projet d'embauche de l'employeur doit concerner un CDI ou un contrat d'au moins 12 mois pour mobiliser la POEI.

Pré-qualification : cette catégorie comprend les formations qui préparent à l'entrée dans toute formation qualifiante (i.e. certifiante ou professionnalisante), quel que soit le niveau. Les formations de préparation aux concours sont incluses dans cette catégorie.

Remise à niveau, maîtrise des savoirs de base, initiation : il s'agit de stages de remise à niveau ou d'initiation à des compétences ou techniques transversales à une large gamme de métiers. Il peut s'agir de remise à niveau dans les disciplines générales (français, lutte contre l'illettrisme, mathématique de base), mais également d'initiation aux langues, aux logiciels courants de bureautique ou à internet.

Mobilisation, aide à l'élaboration de projet professionnel : cette catégorie rassemble l'ensemble des stages visant à analyser les perspectives d'orientation des stagiaires en tenant compte de leurs motivations, de leurs capacités professionnelles, ainsi que des difficultés sociales qu'ils ont éventuellement rencontrées. Ils peuvent intégrer un travail sur les savoirs de base ou des modules de familiarisation avec le milieu de l'entreprise. Ces stages ne se confondent pas avec les stages de préparation à la qualification qui s'inscrivent quant à eux dans un métier défini et constituent une étape avant d'entreprendre un stage certifiant ou professionnalisant.

Perfectionnement, élargissement des compétences : les formations de cette catégorie s'adressent à un public de personnes déjà opérationnelles dans leur activité professionnelle occupée ou recherchée, mais qui désirent approfondir leurs compétences ou acquérir des compétences supplémentaires.

Création d'entreprise : cette catégorie regroupe les prestations « Objectif Projet Création ou Reprise d'Entreprise » et « Évaluation Préalable à la Création ou Reprise d'Entreprise ».

*Tableau A-3 Répartition des entrées des stagiaires de la formation professionnelle selon l'objectif de formation, par région de résidence du stagiaire, tous financeurs confondus hors CPF autonome*

Objectifs de formation	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Auvergne-Rhône-Alpes</b>						
Formation « préparatoires » (pré-qualification, remise à niveau, remobilisation)	21 300 (25%)	13 300 (16%)	17 100 (18%)	6 600 (10%)	9 500 (12%)	8 400 (11%)
Certification	26 500 (31%)	26 500 (31%)	32 900 (35%)	26 000 (39%)	29 100 (36%)	24 500 (33%)
Formation professionnalisante (yc. création entreprise)	18 200 (21%)	15 000 (18%)	17 800 (19%)	13 400 (20%)	15 600 (19%)	12 900 (17%)
Adaptation au poste (AFPR, POE) et perfectionnement	14 500 (17%)	14 200 (17%)	17 900 (19%)	16 800 (25%)	19 900 (25%)	20 800 (28%)
<i>non connu</i>	6 300 (7%)	15 500 (18%)	9 000 (10%)	4 200 (6%)	6 000 (7%)	7 500 (10%)
<b>TOTAL</b>	<b>86 800</b> (100%)	<b>84 500</b> (100%)	<b>94 500</b> (100%)	<b>67 100</b> (100%)	<b>80 100</b> (100%)	<b>74 200</b> (100%)
<b>Bourgogne-Franche-Comté</b>						
Formation « préparatoires » (pré-qualification, remise à niveau, remobilisation)	3 300 (12%)	6 500 (22%)	8 100 (24%)	5 700 (21%)	7 300 (21%)	3 900 (13%)
Certification	10 000 (35%)	13 900 (46%)	15 100 (45%)	11 700 (43%)	14 400 (42%)	11 100 (36%)
Formation professionnalisante (yc. création entreprise)	3 100 (11%)	2 400 (8%)	2 600 (8%)	2 300 (8%)	3 400 (10%)	5 500 (18%)
Adaptation au poste (AFPR, POE) et perfectionnement	3 400 (12%)	3 000 (10%)	3 400 (10%)	3 100 (11%)	3 800 (11%)	5 000 (16%)
<i>non connu</i>	8 600 (30%)	4 100 (14%)	4 700 (14%)	4 200 (15%)	5 600 (16%)	5 600 (18%)
<b>TOTAL</b>	<b>28 400</b> (100%)	<b>30 000</b> (100%)	<b>33 800</b> (100%)	<b>27 100</b> (100%)	<b>34 500</b> (100%)	<b>31 100</b> (100%)

Objectifs de formation	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Bretagne</b>						
Formation « préparatoires » (pré-qualification, remise à niveau, remobilisation)	7 700 (16%)	9 500 (21%)	8 600 (16%)	8 100 (21%)	10 800 (21%)	9 800 (18%)
Certification	18 000 (38%)	16 200 (35%)	18 200 (34%)	15 000 (38%)	19 000 (36%)	17 400 (32%)
Formation professionnalisante (yc. création entreprise)	8 300 (18%)	8 800 (19%)	11 100 (21%)	4 200 (11%)	4 600 (9%)	4 300 (8%)
Adaptation au poste (AFPR, POE) et perfectionnement	10 900 (23%)	5 100 (11%)	11 400 (22%)	10 000 (25%)	13 300 (25%)	14 700 (27%)
<i>non connu</i>	2 200 (5%)	6 400 (14%)	3 700 (7%)	2 100 (5%)	4 700 (9%)	8 300 (15%)
<b>TOTAL</b>	<b>47 100</b> (100%)	<b>45 900</b> (100%)	<b>52 900</b> (100%)	<b>39 400</b> (100%)	<b>52 400</b> (100%)	<b>54 600</b> (100%)
<b>Centre-Val de Loire</b>						
Formation « préparatoires » (pré-qualification, remise à niveau, remobilisation)	3 300 (10%)	8 100 (25%)	8 900 (26%)	6 500 (25%)	9 600 (30%)	10 000 (33%)
Certification	8 300 (25%)	8 900 (27%)	8 700 (25%)	9 700 (38%)	12 200 (38%)	10 300 (34%)
Formation professionnalisante (yc. création entreprise)	6 100 (18%)	7 400 (22%)	9 300 (27%)	3 100 (12%)	3 000 (9%)	2 400 (8%)
Adaptation au poste (AFPR, POE) et perfectionnement	5 400 (16%)	6 100 (18%)	6 500 (19%)	5 900 (23%)	5 900 (19%)	6 500 (21%)
<i>non connu</i>	10 700 (32%)	2 500 (8%)	1 200 (3%)	600 (2%)	1 000 (3%)	1 400 (5%)
<b>TOTAL</b>	<b>33 800</b> (100%)	<b>33 000</b> (100%)	<b>34 600</b> (100%)	<b>25 700</b> (100%)	<b>31 700</b> (100%)	<b>30 600</b> (100%)
<b>Corse</b>						
Formation « préparatoires » (pré-qualification, remise à niveau, remobilisation)	400 (12%)	800 (18%)	700 (18%)	400 (13%)	600 (17%)	800 (22%)
Certification	900 (27%)	1 400 (32%)	1 300 (33%)	1 100 (35%)	1 300 (36%)	1 100 (31%)
Formation professionnalisante (yc. création entreprise)	400 (12%)	600 (14%)	600 (15%)	300 (10%)	300 (8%)	400 (11%)
Adaptation au poste (AFPR, POE) et perfectionnement	700 (21%)	800 (18%)	800 (21%)	600 (19%)	800 (22%)	800 (22%)
<i>non connu</i>	800 (24%)	800 (18%)	600 (15%)	600 (19%)	600 (17%)	500 (14%)
<b>TOTAL</b>	<b>3 300</b> (100%)	<b>4 400</b> (100%)	<b>3 900</b> (100%)	<b>3 100</b> (100%)	<b>3 600</b> (100%)	<b>3 600</b> (100%)
<b>Grand Est</b>						
Formation « préparatoires » (pré-qualification, remise à niveau, remobilisation)	19 900 (29%)	8 500 (14%)	13 100 (16%)	9 500 (15%)	11 600 (17%)	12 700 (19%)
Certification	21 300 (31%)	22 300 (36%)	35 800 (44%)	26 100 (42%)	28 700 (42%)	25 000 (37%)
Formation professionnalisante (yc. création entreprise)	11 200 (16%)	8 400 (14%)	12 300 (15%)	10 900 (18%)	11 100 (16%)	9 700 (14%)
	11 400	10 400	11 800	9 500	11 600	11 500



Objectifs de formation	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Adaptation au poste (AFPR, POE) et perfectionnement	(16%)	(17%)	(15%)	(15%)	(17%)	(17%)
<i>non connu</i>	5 800 (8%)	12 600 (20%)	7 800 (10%)	5 500 (9%)	5 700 (8%)	9 100 (13%)
<b>TOTAL</b>	<b>69 600</b> (100%)	<b>62 200</b> (100%)	<b>80 700</b> (100%)	<b>61 500</b> (100%)	<b>68 600</b> (100%)	<b>68 000</b> (100%)
<b>Hauts-de-France</b>						
Formation « préparatoires » (pré- qualification, remise à niveau, remobilisation)	11 000 (14%)	5 800 (7%)	9 200 (9%)	14 900 (19%)	20 000 (19%)	19 200 (18%)
Certification	18 000 (23%)	13 500 (17%)	18 700 (19%)	26 800 (34%)	39 300 (38%)	37 300 (36%)
Formation professionnalisante (yc. création entreprise)	13 800 (17%)	12 100 (15%)	11 900 (12%)	9 900 (12%)	9 900 (10%)	9 100 (9%)
Adaptation au poste (AFPR, POE) et perfectionnement	10 500 (13%)	10 000 (13%)	12 200 (12%)	11 300 (14%)	16 400 (16%)	18 100 (17%)
<i>non connu</i>	26 100 (33%)	38 200 (48%)	46 500 (47%)	16 500 (21%)	17 500 (17%)	21 100 (20%)
<b>TOTAL</b>	<b>79 300</b> (100%)	<b>79 600</b> (100%)	<b>98 500</b> (100%)	<b>79 300</b> (100%)	<b>103 100</b> (100%)	<b>104 700</b> (100%)
<b>Île-de-France</b>						
Formation « préparatoires » (pré- qualification, remise à niveau, remobilisation)	16 900 (17%)	8 900 (9%)	11 500 (10%)	10 100 (12%)	15 600 (12%)	16 800 (13%)
Certification	35 100 (36%)	27 700 (29%)	32 200 (28%)	32 200 (37%)	51 800 (41%)	48 400 (39%)
Formation professionnalisante (yc. création entreprise)	13 600 (14%)	19 100 (20%)	27 600 (24%)	14 300 (16%)	16 700 (13%)	16 800 (13%)
Adaptation au poste (AFPR, POE) et perfectionnement	15 600 (16%)	19 200 (20%)	24 600 (21%)	12 800 (15%)	16 200 (13%)	18 400 (15%)
<i>non connu</i>	16 600 (17%)	20 800 (22%)	20 400 (18%)	17 300 (20%)	24 800 (20%)	25 300
<b>TOTAL</b>	<b>97 900</b> (100%)	<b>95 700</b> (100%)	<b>116 200</b> (100%)	<b>86 700</b> (100%)	<b>125 100</b> (100%)	<b>125 600</b> (100%)
<b>Normandie</b>						
Formation « préparatoires » (pré- qualification, remise à niveau, remobilisation)	11 600 (27%)	10 400 (26%)	10 400 (23%)	9 700 (28%)	14 700 (33%)	13 200 (28%)
Certification	11 400 (26%)	13 600 (34%)	12 300 (27%)	11 400 (33%)	13 500 (30%)	11 400 (24%)
Formation professionnalisante (yc. création entreprise)	5 900 (14%)	6 200 (16%)	8 900 (19%)	2 200 (6%)	3 000 (7%)	10 700 (22%)
Adaptation au poste (AFPR, POE) et perfectionnement	7 600 (18%)	8 400 (21%)	8 600 (19%)	6 200 (18%)	7 900 (18%)	7 700 (16%)
<i>non connu</i>	6 900 (16%)	1 400 (4%)	6 100 (13%)	4 700 (14%)	5 900 (13%)	5 100 (11%)
<b>TOTAL</b>	<b>43 300</b> (100%)	<b>39 900</b> (100%)	<b>46 200</b> (100%)	<b>34 200</b> (100%)	<b>44 900</b> (100%)	<b>48 000</b> (100%)
<b>Nouvelle-Aquitaine</b>						
	21 400	18 400	17 800	14 100	16 600	16 900



Objectifs de formation	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Formation « préparatoires » (pré-qualification, remise à niveau, remobilisation)	(27%)	(25%)	(23%)	(24%)	(24%)	(26%)
Certification	25 900 (32%)	24 100 (33%)	25 900 (33%)	21 100 (36%)	25 000 (36%)	25 700 (39%)
Formation professionnalisante (yc. création entreprise)	13 400 (17%)	12 600 (17%)	13 100 (17%)	7 800 (13%)	8 900 (13%)	8 500 (13%)
Adaptation au poste (AFPR, POE) et perfectionnement	11 300 (14%)	11 200 (15%)	13 200 (17%)	10 200 (17%)	12 500 (18%)	12 400 (19%)
<i>non connu</i>	7 700 (10%)	7 300 (10%)	8 900 (11%)	6 000 (10%)	6 700 (10%)	2 700 (4%)
<b>TOTAL</b>	<b>79 700</b> (100%)	<b>73 800</b> (100%)	<b>78 900</b> (100%)	<b>59 100</b> (100%)	<b>69 600</b> (100%)	<b>66 200</b> (100%)
<b>Occitanie</b>						
Formation « préparatoires » (pré-qualification, remise à niveau, remobilisation)	9 500 (11%)	14 800 (17%)	12 700 (14%)	10 400 (15%)	13 500 (16%)	12 500 (16%)
Certification	17 300 (19%)	19 100 (22%)	14 800 (16%)	13 400 (20%)	19 100 (23%)	26 100 (33%)
Formation professionnalisante (yc. création entreprise)	13 200 (15%)	13 400 (15%)	18 700 (21%)	9 500 (14%)	12 300 (15%)	14 100 (18%)
Adaptation au poste (AFPR, POE) et perfectionnement	15 100 (17%)	16 900 (19%)	33 600 (37%)	26 600 (39%)	30 300 (36%)	16 900 (22%)
<i>non connu</i>	34 900 (39%)	24 600 (28%)	10 800 (12%)	7 900 (12%)	8 600 (10%)	8 900 (11%)
<b>TOTAL</b>	<b>90 000</b> (100%)	<b>88 800</b> (100%)	<b>90 500</b> (100%)	<b>67 700</b> (100%)	<b>83 900</b> (100%)	<b>78 500</b> (100%)
<b>Pays de la Loire</b>						
Formation « préparatoires » (pré-qualification, remise à niveau, remobilisation)	10 600 (23%)	7 800 (17%)	7 700 (15%)	7 200 (20%)	9 400 (21%)	8 600 (21%)
Certification	18 700 (40%)	22 100 (47%)	26 400 (50%)	17 700 (48%)	19 200 (44%)	16 100 (40%)
Formation professionnalisante (yc. création entreprise)	6 400 (14%)	7 200 (15%)	8 500 (16%)	4 200 (11%)	5 300 (12%)	5 000 (12%)
Adaptation au poste (AFPR, POE) et perfectionnement	6 400 (14%)	6 100 (13%)	6 800 (13%)	5 300 (14%)	6 800 (15%)	7 500 (18%)
<i>non connu</i>	5 000 (11%)	4 000 (8%)	3 500 (7%)	2 400 (7%)	3 400 (8%)	3 500 (9%)
<b>TOTAL</b>	<b>47 000</b> (100%)	<b>47 200</b> (100%)	<b>52 900</b> (100%)	<b>36 800</b> (100%)	<b>44 000</b> (100%)	<b>40 600</b> (100%)
<b>Provence-Alpes-Côte d'Azur</b>						
Formation « préparatoires » (pré-qualification, remise à niveau, remobilisation)	9 100 (14%)	8 400 (14%)	8 400 (13%)	10 500 (17%)	18 300 (24%)	21 100 (28%)
Certification	18 700 (29%)	21 400 (36%)	25 100 (39%)	24 800 (41%)	27 800 (37%)	23 900 (32%)
Formation professionnalisante (yc. création entreprise)	7 900 (12%)	6 300 (10%)	10 900 (17%)	15 100 (25%)	17 500 (23%)	16 200 (22%)
Adaptation au poste (AFPR, POE) et perfectionnement	14 300 (22%)	18 800 (31%)	18 300 (28%)	8 600 (14%)	9 100 (12%)	9 600 (13%)
<i>non connu</i>	14 000	5 300	2 100	1 500	2 400	4 000

Objectifs de formation	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	(22%)	(9%)	(3%)	(2%)	(3%)	(5%)
TOTAL	<b>64 000</b>	<b>60 200</b>	<b>64 800</b>	<b>60 600</b>	<b>75 100</b>	<b>74 900</b>
	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)

*Champ: stagiaires de la formation professionnelle, France métropolitaine. Toutes les entrées financées au titre du PIC ne sont pas incluses (par exemple les programmes nationaux).*

*Source: Dares, base Brest (août 2023).*

## CHAPITRE II. QUELLES TRADUCTIONS DES OBJECTIFS DU PIC ?

### A.5 Evolution des entrées en formation par type de public et région de résidence

Tableau A-4 Evolution de la part des peu diplômés (de niveau de diplôme infra-bac ou bac non obtenu) et des jeunes de moins de 26 ans, par région de résidence des stagiaires

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Auvergne-Rhône-Alpes</b>					
Peu diplômés	48%	53%	54%	53%	53%
Jeunes de moins de 26 ans	25%	24%	25%	26%	26%
<b>Bourgogne-Franche-Comté</b>					
Peu diplômés	61%	59%	57%	57%	59%
Jeunes de moins de 26 ans	27%	28%	32%	30%	28%
<b>Bretagne</b>					
Peu diplômés	49%	49%	46%	45%	44%
Jeunes de moins de 26 ans	25%	26%	29%	28%	28%
<b>Centre-Val de Loire</b>					
Peu diplômés	57%	54%	55%	56%	56%
Jeunes de moins de 26 ans	29%	26%	31%	30%	31%
<b>Corse</b>					
Peu diplômés	48%	46%	45%	47%	47%
Jeunes de moins de 26 ans	27%	26%	26%	23%	25%
<b>Grand Est</b>					
Peu diplômés	57%	57%	54%	56%	57%
Jeunes de moins de 26 ans	28%	25%	28%	27%	28%
<b>Hauts-de-France</b>					
Peu diplômés	58%	60%	57%	58%	57%
Jeunes de moins de 26 ans	30%	29%	32%	31%	31%
<b>Île-de-France</b>					
Peu diplômés	43%	45%	43%	41%	44%
Jeunes de moins de 26 ans	30%	26%	29%	27%	27%
<b>Normandie</b>					
Peu diplômés	60%	60%	49%	51%	53%
Jeunes de moins de 26 ans	26%	25%	32%	31%	30%
<b>Nouvelle-Aquitaine</b>					
Peu diplômés	50%	48%	48%	47%	47%
Jeunes de moins de 26 ans	27%	24%	26%	25%	25%
<b>Occitanie</b>					
Peu diplômés	53%	51%	49%	49%	49%
Jeunes de moins de 26 ans	28%	27%	28%	28%	28%
<b>Pays de la Loire</b>					
Peu diplômés	49%	50%	47%	46%	46%
Jeunes de moins de 26 ans	28%	27%	31%	30%	30%
<b>Provence-Alpes-Côte d'Azur</b>					
Peu diplômés	53%	50%	56%	60%	59%

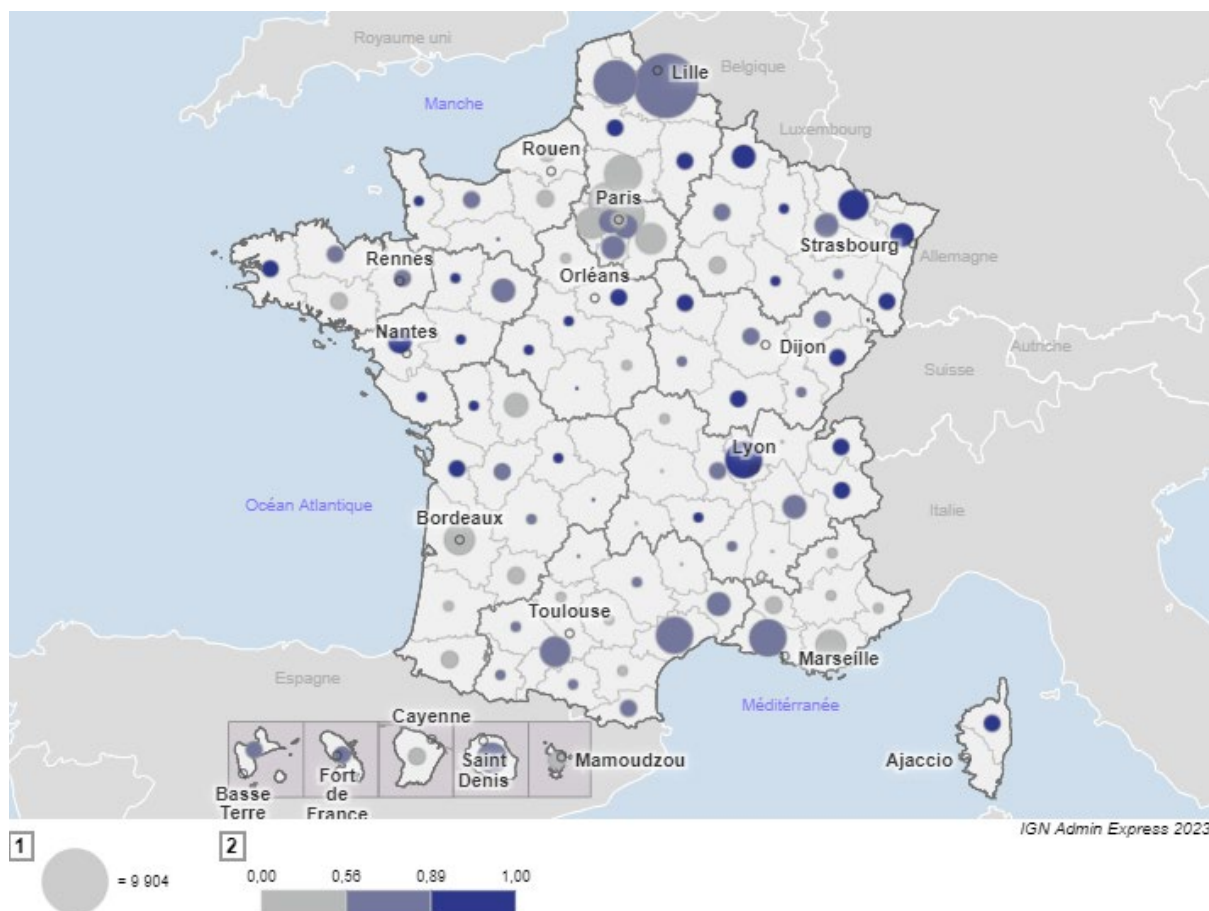
	2018	2019	2020	2021	2022
Jeunes de moins de 26 ans	29%	26%	28%	26%	26%
<b>Guadeloupe</b>					
Peu diplômés	37%	55%	50%	33%	51%
Jeunes de moins de 26 ans	23%	22%	21%	17%	25%
<b>Guyane</b>					
Peu diplômés	59%	64%	64%	65%	69%
Jeunes de moins de 26 ans	32%	30%	34%	30%	31%
<b>La Réunion</b>					
Peu diplômés	61%	63%	59%	62%	61%
Jeunes de moins de 26 ans	42%	37%	34%	34%	37%
<b>Martinique</b>					
Peu diplômés	53%	51%	51%	47%	47%
Jeunes de moins de 26 ans	28%	24%	23%	26%	27%
<b>Mayotte</b>					
Peu diplômés	52%	52%	56%	66%	66%
Jeunes de moins de 26 ans	52%	50%	53%	41%	33%
<b>France entière</b>					
Peu diplômés	52%	53%	51%	51%	52%
Jeunes de moins de 26 ans	28%	26%	29%	28%	28%

Champ : stagiaires de la formation professionnelle, hors CPF autonome, France entière. Toutes les entrées financées au titre du PIC ne sont pas incluses (par exemple les programmes nationaux).

Source : Dares, base Brest (août 2023).

## A.6 Répartition des bénéficiaires repérés sur le territoire dans le cadre de l'AAP « Repérer et mobiliser les publics invisibles »

Graphique A-2 Repérages effectués entre 2019-2022 dans le cadre de l'AAP « Repérer et mobiliser les publics invisibles », par département de résidence des bénéficiaires, et part d'entre eux réalisés par les missions locales.



Champ : bénéficiaires repérés entre 2019 et 2022 dans le cadre de l'AAP « Repérer et mobiliser les publics invisibles », France entière hors collectivités d'outre-mer<sup>165</sup>.

Lecture : 1. Le nombre de bénéficiaires est représenté par des cercles, de plus ou moins grande taille. 2. La part des bénéficiaires repérés par les missions locales est indiquée en terciles (de 0 à 56%, de 57% à 89%, plus de 89% à 100%), par dégradé de couleur.

Source : collecteur DGEFP, février 2023. Traitement Dares.

<sup>165</sup> Les bénéficiaires dont le lieu de résidence se situe dans une collectivité d'outre-mer ou « à l'étranger » sont exclus du champ (19 bénéficiaires).

## A.7 Métiers en tension dans la formation professionnelle

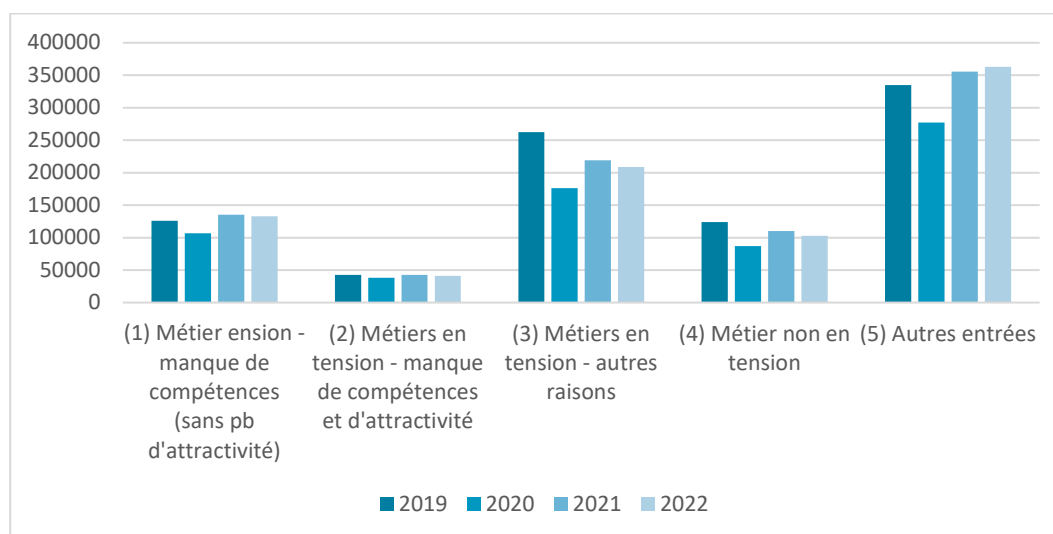
Tableau A-5 Listes des FAP par catégorie de tension, volume d'emploi et part des peu diplômés associés

Liste des métiers par catégorie de tension	Part du volume d'emploi en 2018	Part de peu diplômés (infra-bac ou Bac non obtenu)
<b>(1) FAP en tension, manque de compétences sans déficit d'attractivité</b>		
A2Z "Techniciens et cadres de l'agriculture"	2%	21%
B4Z "Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment"	2%	67%
B6Z "Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics"	2%	37%
B7Z "Cadres du bâtiment et des travaux publics"	2%	11%
C2Z "Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique"	1%	30%
D6Z "Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques"	1%	33%
F1Z "Ouvriers qualifiés du textile et du cuir"	1%	70%
F5Z "Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques"	1%	52%
G0A "Ouvriers qualifiés de la maintenance"	1%	60%
L1Z "Employés de la comptabilité"	1%	16%
M1Z "Techniciens de l'informatique"	1%	15%
M2Z "Ingénieurs de l'informatique"	1%	2%
N0Z "Personnels d'études et de recherche"	1%	2%
Q1Z "Techniciens de la banque et des assurances"	0%	11%
T0Z "Coiffeurs, esthéticiens"	0%	28%
V1Z "Infirmiers, sages-femmes"	0%	1%
V3Z "Professions para-médicales"	0%	5%
<b>Total / Moyenne pondérée de la part des peu diplômés</b>	<b>17%</b>	<b>22%</b>
<b>Liste des métiers par catégorie de tension</b>	<b>Part du volume d'emploi en 2018</b>	<b>Part de peu diplômés (infra-bac ou Bac non obtenu)</b>
<b>(2) FAP en tension, manque de compétences et attractivité</b>		
B2Z "Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment"	1%	76%
C1Z "Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique"	0%	56%
D1Z "Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal"	0%	68%
D2Z "Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal"	1%	73%
D4Z "Ouvriers qualifiés de la mécanique"	0%	70%
F3Z "Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement"	0%	64%
G0B "Ouvriers qualifiés de la réparation automobile"	1%	65%
S0Z "Bouchers, charcutiers, boulangers"	1%	65%
V0Z "Aides-soignants"	3%	64%
<b>Total / Moyenne pondérée de la part des peu diplômés</b>	<b>7%</b>	<b>67%</b>

Champ : emploi en 2018 par famille professionnelle

Source : Dares [portrait statistique des métiers](#)

Graphique A-3 Evolution des entrées en formation débouchant sur des métiers en tension (2019-2022)



Notes : Les différentes catégories de tension sont celles de l'Encadré II-6.

Champ : Stagiaires de la formation professionnelle (hors CPF autonomes), France entière.

Source : Dares, base Brest.

#### Encadré A-1 Les tensions au niveau régional

##### Métier en tension et différences régionales, France métropolitaine hors Corse

À l'échelle régionale, pour évaluer les entrées en formation débouchant sur les métiers en tension, nous mobilisons la méthodologie utilisée sur le champ national (voir Encadré II-6) tout en utilisant des indicateurs de tension définis au niveau régional. Lorsque cet indicateur n'est pas présent (pour certaines régions et FAP pour lesquelles le nombre d'emplois est trop faible), nous utilisons l'indicateur de tension national<sup>166</sup>.

Certains métiers sont en tension dans l'ensemble des régions de France métropolitaine. C'est le cas par exemple de la FAP « Professionnels de la communication et de l'information » qui est en tension pour cause de manque de compétences (lien fort formation-emploi) mais dont l'emploi est fortement concentré en Ile de France. Ce n'est pas forcément le cas de toutes les FAP qui peuvent être en tension dans une région précise, ou bien, en tension dans différentes régions mais pour des raisons différentes.

En moyenne, les dynamiques de tension régionales sont très comparables : 27% des métiers présentent la même catégorie de tension dans l'ensemble des régions de France métropolitaine et 51% des métiers sont dans la même catégorie de tension que les  $\frac{3}{4}$  des régions. Néanmoins, il peut exister des spécificités : la famille professionnelle « Marins, pêcheurs, aquaculteurs » est en tension pour cause de « manque de compétences et d'attractivité » dans certaines régions et « non en tension » dans d'autres. Cette FAP est également très localisée géographiquement. Autre spécificité, la FAP « Agents d'entretien » est uniquement en tension dans la région Bretagne. L'existence de ces spécificités d'emploi et de tension régionales rend l'utilisation d'indicateurs régionaux de tension nécessaires mais elle requiert également de mettre en regard les formations dans les secteurs en tension avec la part de l'emploi en tension dans ces régions (voir Graphique II-15).

<sup>166</sup> Seulement deux FAP sont manquantes parmi 5 des régions de France métropolitaine, seulement une de ces deux FAP est en tension, représentant 0,1% du total des emplois en 2018 et 0,2% du total des entrées en formation associés à cette FAP. Nous pouvons en conclure que ce choix méthodologique est sans incidence sur les résultats.



## CHAPITRE III. LE PIC : VERS UNE AMELIORATION DU SYSTEME DE FORMATION

### A.8 Les organismes de formation impliqués dans la formation des stagiaires en recherche d'emploi

Tableau A-6 Organismes de formation ayant formé des personnes en recherche d'emploi sur une année entre 2018 et 2021

	2018	2019	2020	2021
<b>Ensemble des OF</b>	<b>10300</b>	<b>9700</b>	<b>9800</b>	<b>10100</b>
Privé à but lucratif	56%	57%	59%	60%
Privé à but non lucratif	35%	34%	32%	31%
Public et Parapublic	9%	9%	9%	9%
<b>Entrées en formation de PRE (en millions)</b>	<b>2,04</b>	<b>1,94</b>	<b>1,79</b>	<b>2,23</b>
Privé à but lucratif	34%	37%	40%	46%
Privé à but non lucratif	46%	43%	41%	38%
Public et Parapublic	20%	20%	19%	16%
<b>Chiffre d'affaires (en milliards)</b>	<b>8,23</b>	<b>9,06</b>	<b>10,08</b>	<b>13,49</b>
Privé à but lucratif	41%	39%	35%	38%
Privé à but non lucratif	28%	29%	30%	29%
Public et Parapublic	31%	32%	34%	33%

Champ : organismes de formation (ayant une déclaration d'activité active, un chiffre d'affaires positif et un montant de charges positif), hors formateurs individuels, ayant formé au moins 1 personne en recherche d'emploi sur l'année.

Source : Dares, BPF (2018, 2019, 2020, 2021).

#### Les organismes de formation ayant formé au moins 150 personnes en recherche d'emploi sur une année.

En 2018, ils représentent 16% des prestataires impliqués dans la formation des PRE (1 700 structures) et 53% du chiffre d'affaires réalisé dans le domaine de la formation ; ils ont formé 90% des stagiaires en recherche d'emploi. En 2021, ils représentent 14% des prestataires (1 460 structures), 54% du chiffre d'affaires et ont formé 90,5% des stagiaires en recherche d'emploi. Parmi ces organismes, seules 650 structures ont formé plus de 150 PRE chaque année entre 2018 et 2021.

Tableau A-7 Organismes de formation ayant formé au moins 150 personnes en recherche d'emploi en 2018

	Organismes de formation	Dont l'activité principale est la formation	Chiffre d'affaires (en milliards)	Entrées en formation de PRE (en millions)
<b>Ensemble</b>	<b>1 700</b>	<b>61%</b>	<b>4,35</b>	<b>1,82</b>
<i>Selon le secteur</i>				
Privé à but lucratif	37%	62%	26%	32%
Privé à but non lucratif	40%	59%	29%	47%
Public et Parapublic	23%	65%	45%	21%

Champ : organismes de formation (ayant une déclaration d'activité active, un chiffre d'affaires positif et un montant de charges positif), hors formateurs individuels, ayant formé au moins 150 personnes en recherche d'emploi en 2018.

Source : Dares, BPF (2018).

Tableau A-8 Organismes de formation ayant formé au moins 150 personnes en recherche d'emploi en 2021

	Organismes de formation	Dont l'activité principale est la formation	Chiffre d'affaires (en milliards)	Entrées en formation de PRE (en millions)
<b>Ensemble</b>	<b>1 460</b>	<b>67%</b>	<b>7,29</b>	<b>2,02</b>
<i>Selon le secteur</i>				
Privé à but lucratif	39%	67%	29%	46%
Privé à but non lucratif	39%	62%	28%	39%
Public et Parapublic	22%	73%	43%	16%

Champ : organismes de formation (ayant une déclaration d'activité active, un chiffre d'affaires positif et un montant de charges positif), hors formateurs individuels, ayant formé au moins 150 personnes en recherche d'emploi en 2021.

Source : Dares, BPF (2021).

Tableau A-9 Activité des organismes de formation ayant formé au moins 150 personnes en recherche d'emploi de manière continue sur l'ensemble de la période (panel)

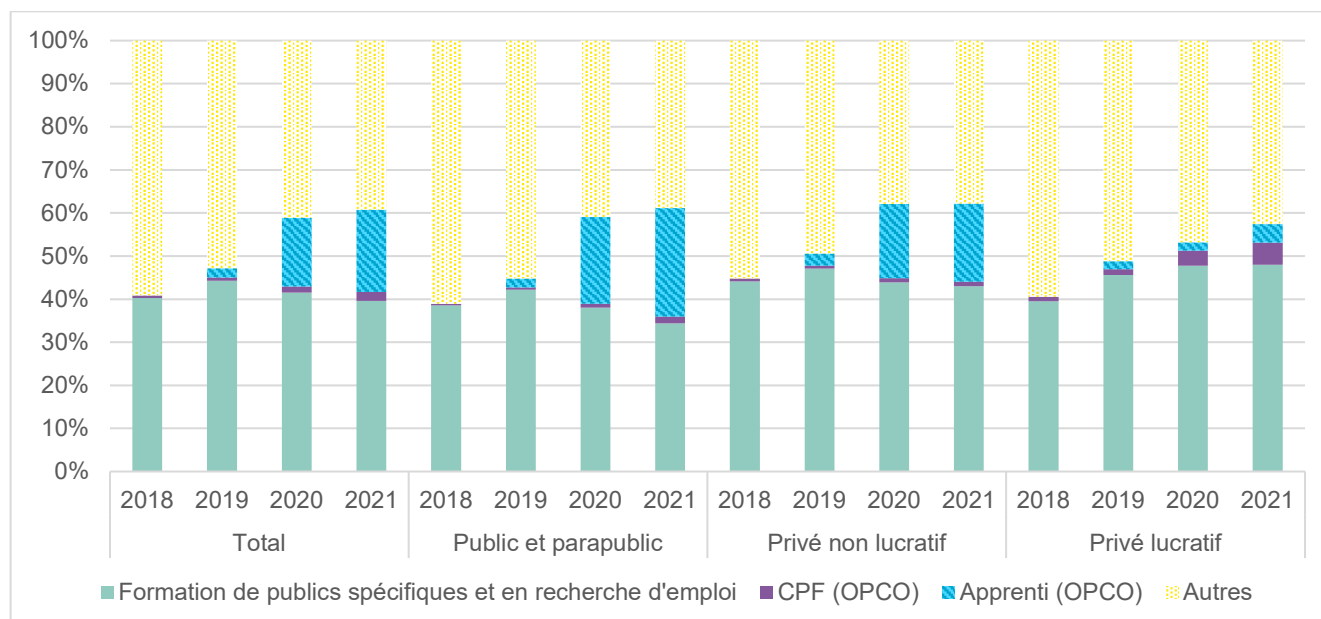
	2018	2019	2020	2021
<b>Nombre d'organismes de formation</b>	<b>650</b>	<b>650</b>	<b>650</b>	<b>650</b>
<i>Part du secteur public et parapublic</i>	<i>26%</i>	<i>26%</i>	<i>26%</i>	<i>26%</i>
Chiffres d'affaires (en milliards d'euros)	2,96	3,27	3,46	4,32
Nombre de PRE formés (en millions d'entrées)	1,04	1,08	1,01	1,19
Nombre d'heures de formation reçues par les PRE (en millions)	131	144	135	151
Nombre moyen d'heures reçues par stagiaires en recherche d'emploi *	169	174	186	189
Nombre médian d'heures reçues par stagiaires en recherche d'emploi *	127	138	154	159

Notes : \*Pour chaque organisme, on calcule le volume horaire moyen reçu par un stagiaire en recherche d'emploi en rapportant le nombre d'heures total reçues au nombre de stagiaires en recherche d'emploi ; en moyenne, un stagiaire en recherche d'emploi reçoit 169 heures de formation dans un organisme en 2018. Dans 50% des organismes du panel, un stagiaire en recherche d'emploi reçoit en moyenne un volume horaire supérieur à 127 heures.

Champ : organismes de formation ayant formé plus de 150 personnes en recherche d'emploi chaque année entre 2018 et 2021 (avec une déclaration d'activité active, un chiffre d'affaires et un montant de charge positif), hors formateurs individuels.

Source : Dares, bilans pédagogiques et financiers (BPF), 2028 à 2021.

Graphique A-4 Répartition des produits reçus par les organismes de formation ayant formés au moins 150 personnes en recherche d'emploi de manière continue sur l'ensemble de la période (panel)



Note : les produits pour la formation de publics spécifiques et en recherche d'emploi intègrent les produits provenant des pouvoirs publics (État, Conseils régionaux et Pôle emploi) pour la formation de publics spécifiques et les produits provenant des organismes gestionnaires des fonds de la formation professionnelle pour des actions dispensées dans le cadre des dispositifs spécifiques des personnes en recherche d'emploi.

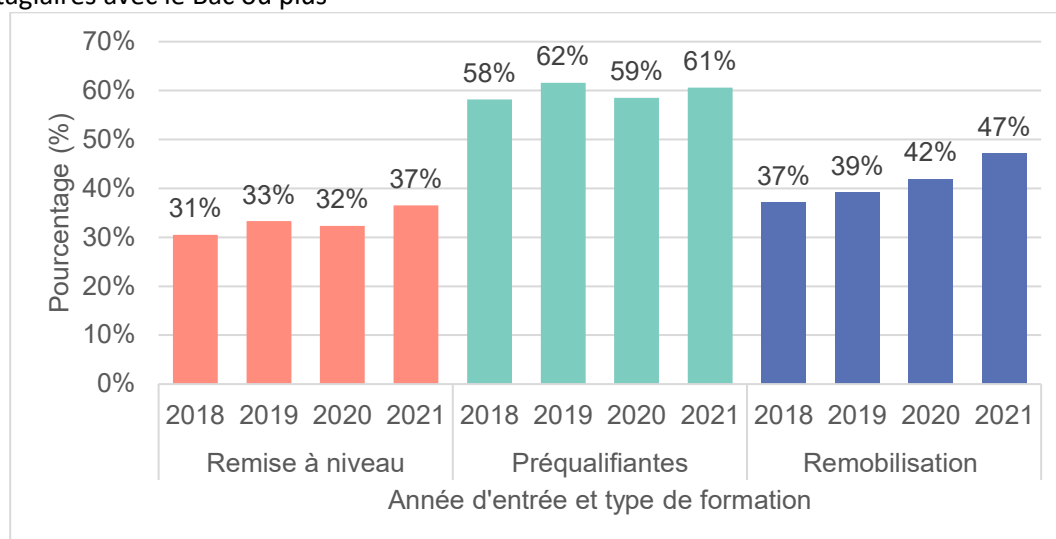
Champ : organismes de formation (hors formateurs individuels), ayant formé au moins 150 personnes en recherche d'emploi chaque année entre 2018 et 2021, (avec un chiffre d'affaires et un montant de charge positifs).

Source : Dares, bilans pédagogiques et financiers (BPF), 2018 à 2021.

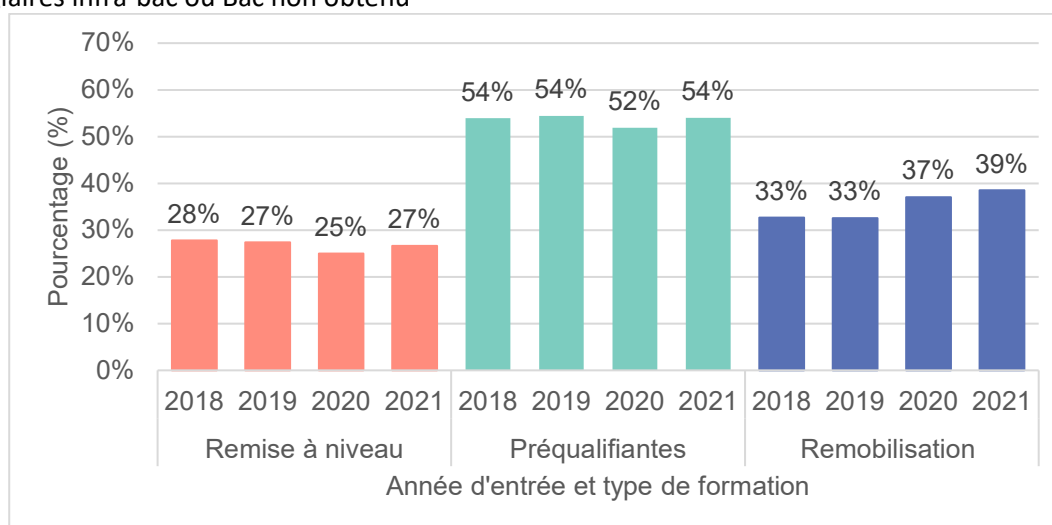
## A.9 Poursuite en formation certifiante par type de formation et niveau de diplôme

Graphique A-5 Part des personnes poursuivant en formation certifiante : situation dans les 12 mois après l'entrée en formation préparatoire, par type de public, année d'entrée et type de formation

### (a) Stagiaires avec le Bac ou plus



(b) Stagiaires infra-bac ou Bac non obtenu



Notes : Estimations par trimestre, moyenne sur l'année en pondérant chaque trimestre par le nombre de personnes ayant accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire d'au moins 40 heures.

\*\* sont considérés les contrats de plus de 30 jours dans le secteur privé.

Champ : Stagiaires de la formation professionnelle (hors CPF autonomes), ayant suivi une formation visant la "remise à niveau, l'acquisition des savoirs de base ou l'initiation", la "remobilisation et aide au projet professionnel" ou la "pré-qualification"; France entière.

Source : Dares, base Formation, chômage et emploi (ForCE), vague 12

## A.10 Poursuite en formation par région

La progression des taux de poursuite en formation après un stage préparatoire s'observe dans la majorité des régions de la France Métropolitaine (voir Tableau A-10). La hausse est plus marquée (de 10 points ou plus) en Bretagne et en Auvergne-Rhône-Alpes, qui présentaient des taux initiaux parmi les plus faibles - mais aussi en Normandie, Hauts-de-France, Île-de-France et en Provence-Alpes-Côte d'Azur. En Bretagne, 31% des stagiaires entrés en formation préparatoire en 2021 poursuivent dans un parcours de formation dans les 12 mois suivants ; ils étaient seulement 18% en 2017. En revanche, en Occitanie et en Bourgogne-Franche-Comté, les taux de mise en parcours figuraient parmi les plus élevés en 2017 période (31% en Occitanie et 35% en Bourgogne-Franche-Comté) et ne progressent pas sur la période. Martinique, le taux de poursuite en formation, initialement élevé en 2017 (31%) accuse une baisse de 11 points. Si la part des stagiaires poursuivant en formation après une formation préparatoire progresse peu en Pays de la Loire et reste inférieure à la moyenne nationale (24% en 2021), la Région a opté pour des parcours intégrés comme indiqué précédemment. Les données ne permettent pas de mesurer en détail la réalité des parcours.

La nature des parcours de formation diffère fortement selon les régions, reflet de la diversité des stratégies d'individualisation des parcours et d'accompagnement dans l'accès à la qualification, mises en œuvre dans le cadre des Pactes régionaux, mais aussi en cohérence avec les orientations des programmes régionaux de formation précédents le PIC. En 2017, la part des formations certifiantes dans les formations succédant à un stage préparatoire va de 14% en Hauts-de-France à 54% en Bourgogne-Franche-Comté et en Bretagne. Les disparités régionales sont un peu moins marquées en ce qui concerne l'orientation vers une autre formation préparatoire : parmi les stagiaires poursuivant en formation, ils sont 15% en Bretagne, et 36% en Hauts de France, à continuer dans une autre formation préparatoire. L'orientation vers la formation certifiante progresse fortement en Hauts-de-France, là où elle était peu développée, et en Île-de-France (+20 points de pourcentage dans ces deux régions), mais aussi en Grand Est (+14 points de pourcentage), et Bourgogne-Franche-Comté (+11 points de pourcentage), région où les taux étaient déjà élevés. Dans ces deux dernières régions, les Conseils régionaux ont mis en œuvre une stratégie explicite de modularisation des formations amenant à la certification. Dès la mise en œuvre du Pacte, l'ensemble de l'offre de formation du secteur BTP a été restructurée en blocs de compétences, une stratégie étendue dès 2020 au secteur des services à la personne. [Intro refonte PRF en Grand Est]. À l'inverse, les stagiaires poursuivent moins fréquemment en formation certifiante après un stage

préparatoire en Bretagne, Centre-Val de Loire et Normandie. Mais dans ces régions, l'orientation vers la formation certifiante y était déjà développée en 2017, et la baisse se fait au profit de la consolidation des compétences socles : la poursuite en formation préparatoire s'améliore. En Centre-Val de Loire et en Provence-Alpes-Côte d'Azur, la progression de la part des formations préparatoires dans les parcours est particulièrement marquée : de 25% en 2017 à 66% en 2021 pour la première et de 21% en 2017 à 45% en 2021 pour la deuxième.

*Tableau A-10 Situation dans les 12 mois après l'entrée en formation préparatoire, par région, année d'entrée et niveau de diplôme.*

Région	Indicateur	2017	2018	2019	2020	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	Part des personnes ayant accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	17%	24%	24%	29%	27%
	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>certifiante</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	5%	8%	11%	12%	9%
	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>préparatoire</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	5%	9%	6%	7%	7%
	Part des personnes n'ayant pas accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire mais ayant eu un emploi**	33%	34%	31%	26%	30%
	Part des personnes ayant accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	35%	35%	36%	49%	36%
Bourgogne-Franche-Comté	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>certifiante</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	19%	19%	19%	21%	24%
	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>préparatoire</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	8%	10%	11%	24%	3%
	Part des personnes n'ayant pas accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire mais ayant eu un emploi**	28%	26%	21%	18%	24%
	Part des personnes ayant accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	18%	27%	26%	28%	31%
Bretagne	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>certifiante</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	10%	12%	12%	12%	12%

Région	Indicateur	2017	2018	2019	2020	2021
Centre-Val de Loire	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>préparatoire</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	3%	5%	5%	7%	8%
	Part des personnes n'ayant pas accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire mais ayant eu un emploi**	36%	24%	24%	28%	28%
	Part des personnes ayant accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	21%	18%	18%	27%	26%
	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>certifiante</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	9%	5%	6%	9%	7%
	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>préparatoire</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	5%	9%	8%	17%	17%
	Part des personnes n'ayant pas accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire mais ayant eu un emploi**	33%	30%	26%	23%	26%
Corse	Part des personnes ayant accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	26%	20%	22%	27%	32%
	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>certifiante</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	10%	10%	11%	13%	10%
	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>préparatoire</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	10%	5%	4%	6%	12%
	Part des personnes n'ayant pas accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire mais ayant eu un emploi**	39%	37%	29%	36%	31%
Grand Est	Part des personnes ayant accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	27%	34%	33%	32%	31%
	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>certifiante</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	8%	16%	15%	15%	14%

Région	Indicateur	2017	2018	2019	2020	2021
Guadeloupe	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>préparatoire</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	8%	7%	8%	7%	8%
	Part des personnes n'ayant pas accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire mais ayant eu un emploi**	25%	27%	22%	24%	26%
	Part des personnes ayant accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	19%	12%	12%	16%	18%
	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>certifiante</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	6%	4%	6%	9%	13%
	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>préparatoire</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	5%	3%	3%	3%	2%
	Part des personnes n'ayant pas accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire mais ayant eu un emploi**	16%	17%	17%	16%	24%
Guyane	Part des personnes ayant accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	11%	36%	38%	30%	32%
	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>certifiante</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	6%	25%	25%	17%	19%
	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>préparatoire</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	3%	7%	3%	8%	10%
	Part des personnes n'ayant pas accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire mais ayant eu un emploi**	16%	18%	14%	13%	15%
Hauts-de-France	Part des personnes ayant accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	28%	33%	31%	34%	38%
	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>certifiante</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	4%	3%	7%	10%	13%

Région	Indicateur	2017	2018	2019	2020	2021
Île-de-France	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>préparatoire</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	10%	5%	10%	13%	14%
	Part des personnes n'ayant pas accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire mais ayant eu un emploi**	23%	25%	19%	20%	21%
	Part des personnes ayant accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	21%	29%	28%	29%	31%
	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>certifiante</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	7%	17%	18%	18%	16%
	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>préparatoire</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	4%	2%	2%	4%	6%
	Part des personnes n'ayant pas accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire mais ayant eu un emploi**	31%	34%	30%	28%	29%
La Réunion	Part des personnes ayant accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	18%	22%	19%	25%	28%
	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>certifiante</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	8%	11%	7%	10%	9%
	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>préparatoire</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	3%	5%	6%	8%	10%
	Part des personnes n'ayant pas accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire mais ayant eu un emploi**	20%	18%	17%	21%	19%
Martinique	Part des personnes ayant accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	31%	24%	19%	17%	20%
	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>certifiante</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	17%	8%	6%	7%	6%



Région	Indicateur	2017	2018	2019	2020	2021
Mayotte	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>préparatoire</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	12%	4%	7%	6%	6%
	Part des personnes n'ayant pas accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire mais ayant eu un emploi**	15%	18%	25%	26%	23%
	Part des personnes ayant accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	11%	18%	26%	36%	39%
	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>certifiante</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	3%	11%	10%	29%	17%
	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>préparatoire</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	1%	0%	2%	3%	4%
	Part des personnes n'ayant pas accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire mais ayant eu un emploi**	4%	6%	14%	19%	16%
Normandie	Part des personnes ayant accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	21%	29%	37%	31%	32%
	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>certifiante</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	9%	10%	10%	11%	11%
	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>préparatoire</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	7%	13%	21%	16%	17%
	Part des personnes n'ayant pas accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire mais ayant eu un emploi**	31%	22%	17%	20%	22%
Nouvelle-Aquitaine	Part des personnes ayant accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	24%	27%	25%	24%	22%
	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>certifiante</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	9%	11%	11%	10%	9%

Région	Indicateur	2017	2018	2019	2020	2021
Occitanie	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>préparatoire</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	8%	11%	10%	10%	9%
	Part des personnes n'ayant pas accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire mais ayant eu un emploi**	29%	27%	25%	26%	27%
	Part des personnes ayant accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	31%	29%	31%	32%	30%
	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>certifiante</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	7%	6%	5%	5%	9%
	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>préparatoire</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	8%	8%	5%	5%	6%
	Part des personnes n'ayant pas accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire mais ayant eu un emploi**	26%	28%	23%	24%	28%
Pays de la Loire	Part des personnes ayant accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	22%	27%	23%	28%	24%
	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>certifiante</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	10%	14%	12%	11%	12%
	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>préparatoire</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	5%	7%	6%	13%	9%
	Part des personnes n'ayant pas accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire mais ayant eu un emploi**	31%	30%	26%	28%	31%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	Part des personnes ayant accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	25%	24%	29%	38%	34%
	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>certifiante</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	9%	10%	10%	11%	10%

Région	Indicateur	2017	2018	2019	2020	2021
France entière	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>préparatoire</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	5%	5%	11%	19%	16%
	Part des personnes n'ayant pas accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire mais ayant eu un emploi**	30%	30%	25%	23%	26%
	Part des personnes ayant accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	24%	28%	28%	32%	31%
	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>certifiante</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	8%	11%	11%	12%	12%
	Part des personnes ayant accédé à une formation <b>préparatoire</b> dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire	7%	8%	9%	11%	11%
	Part des personnes n'ayant pas accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire mais ayant eu un emploi**	28%	27%	24%	23%	25%

Notes : Estimations par trimestre, moyenne sur l'année en pondérant chaque trimestre par le nombre de personnes ayant accédé à une formation dans les 12 mois suivant l'entrée en formation préparatoire d'au moins 40 heures.

\* sont considérés les contrats de plus de 30 jours dans le secteur privé.

Champ : Stagiaires de la formation professionnelle (hors CPF autonomes), ayant suivi une formation visant la "remise à niveau, l'acquisition des savoirs de base ou l'initiation", la "remobilisation et aide au projet professionnel" ou la "pré-qualification"; France entière.

Source : Dares, base Formation, chômage et emploi (ForCE), vague 12.

## Remerciements

Ce rapport s'appuie sur des recherches menées dans le cadre des marchés d'études et appels à projet de recherche lancés par la Dares sous l'égide du comité scientifique, et dont le suivi est assuré activement par les membres des différents comités de pilotage, ainsi qu'à partir de travaux réalisés à la Dares :

- Le Pôle évaluation du Plan d'investissement dans les compétences, et notamment Dalil Youcefi dont les travaux réalisés durant son stage sur les organismes de formation ont contribué à alimenter le chapitre III ;
- La Mission Action Régionale (MAREG), et notamment Martin Lefebvre dont les travaux sur l'accès à la formation, menés sous la direction de Nathalie Morer, ont contribué à alimenter les analyses présentées dans les chapitres I et II ;
- Le Département des Synthèses sur les politiques de l'emploi et de la formation (SYPEFP), et notamment Mathilde Valero dont les travaux sur les dépenses des Régions, menés sous la direction de Cécile Ballini et Sylvain Grognet, ont contribué à alimenter le chapitre I ;
- Le Département Formation et Alternance (DFA), et notamment Alix Gauthier, Hugo Schianchi et Alexandre Fauchon, ainsi que leurs responsables Sébastien Durier, Serena Rosa et Alexandra Louvet, pour leur mise à disposition et expertise des bases Brest, des bilans pédagogiques et financiers ainsi que des données relatives à l'apprentissage.

Les analyses produites se sont également appuyées sur les données de suivi du PIC, et notamment du « collecteur ». Les auteurs remercient la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (et notamment Pauline Bourdin et Morad Ben Mezian du département Stratégie, Olivier Barrat et Christine Nguyen de la mission du pilotage et performance, Elodie Tousseul de la Mission de l'alternance et de l'accès aux qualifications, ainsi que la mission affaires financières) et Pôle emploi (notamment Arnaud Bourdaire du département pilotage de la performance et Cyril Nouveau, Directeur des statistiques, des études et de l'évaluation).

# Bibliographie

Asdo études. Évaluation du Plan d'Investissement dans les Compétences à l'échelle régionale. Lot 3 : Étude dans la région Centre-Val de Loire, *rapport (juillet 2023)*, à paraître.

Asdo études. Évaluation du Plan d'Investissement dans les Compétences à l'échelle régionale. Lot 7 : Étude dans la région Occitanie, *rapport (juillet 2023)*, à paraître.

Asdo études (2022), [« Évaluation qualitative de l'expérimentation de l'ouverture de l'action PEE aux bénéficiaires du RSA »](#), rapport d'études n°29, Dares.

Aude J, Pommier P. (2013), [« Les défis des demandeurs d'emploi face à la formation professionnelle : accéder aux formations et s'insérer »](#), Insee références Formation et Emploi, Insee.

Bernard P.Y., Gosseaume V., Meslin K., Roupnel-Fuentes M., Walker J. (CREN/DCS/CENS/Laboratoire ESO) [« Évaluation qualitative du dispositif Prépa Rebond Dispositif intégré en Pays de la Loire »](#), *rapport d'études n°44*, Dares.

Bismuth J. (2023), [Le compte personnel de formation en 2022](#), *Dares Résultats n°53*.

Capelier T. (Amnyos) (2023), [« Évaluation du dispositif « Prépa apprentissage », rapport transversal des monographies de projets lots 1 et 2 »](#), *rapport d'études N°51*, Dares.

Crovella, É., Farvaque, N., Magnier, J., Marchat, Y., Messaoudi, D., Mokeddem, L., & Bergoend, L. (2022). [« Évaluation qualitative du dispositif Prépa Projet mené par la Région Bretagne dans le cadre du PIC »](#), *rapport d'études n°43*, Dares.

Crovella É., Farvaque N., Ulmann A-L., L'extrait V., Marchat Y., Messaoudi D & Philit K. (2021). [« Étude de l'impact du programme Prépa compétences sur l'accès à la formation des demandeurs d'emploi dans le cadre du PIC »](#). *Rapport d'études N°007*, Dares.

Dares (2021). [« Second rapport du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences »](#). *Rapport annuel du comité scientifique de l'évaluation du PIC*.

Dares (2022). [« Troisième rapport du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences »](#). *Rapport annuel du comité scientifique de l'évaluation du PIC*.

Dares, 2022, Synthèse des travaux menés dans le cadre du marché de l'évaluation « Intégration Professionnelle des Réfugiés ». Disponible sur la page [Intégration professionnelle des réfugiés | DARES \(travail-emploi.gouv.fr\)](#).

Ducatel V., Niang M., Lainé F., Chartier F. (2023), [« Les tensions sur le marché du travail en 2022 »](#), *Dares Résultats N° 59*, Dares.

Ducoulombier, J. (2021). [« Former les demandeurs d'emploi à se former. Que deviennent les bénéficiaires du dispositif Prépa compétences ? »](#). *Document d'études n°251*, Dares.

EY-Dictys Conseil. Évaluation du Plan d'Investissement dans les Compétences à l'échelle régionale. Lot 1 : Étude dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, *rapport (juillet 2023)*, à paraître.

EY-Dictys Conseil. Évaluation du Plan d'Investissement dans les Compétences à l'échelle régionale. Lot 5 : Étude dans la région Martinique, *rapport (juillet 2023)*, à paraître.

EY-Dictys Conseil. Évaluation du Plan d'Investissement dans les Compétences à l'échelle régionale. Lot 8 : Étude dans la région Pays de la Loire, *rapport (juillet 2023)*, à paraître.

Farvaque N., Crovella E. (Itinere Conseil/Orseu) (2023), [« Évaluation du dispositif « Prépa apprentissage », rapport transversal des monographies de projets lots 3 et 4 »](#), rapport d'études N°52, Dares.

Farvaque N., Pelletier J., Alfieri V., Leclercq M. (Orseu/Sociotopie) (2022), [« L'intégration professionnelle des réfugiés dans le Nord et dans la Somme »](#), rapport d'études n°41, Dares.

Farvaque N., Recoules M. (2020), « Les emplois d'avenir : quels partenariats entre employeurs et missions locales pour quels parcours d'insertion des jeunes ? », Travail et Emploi, vol 4 n° 63, 105-132

Fauchon A. (2022), [« L'apprentissage en 2021 : Des entrées en forte hausse pour la deuxième année consécutive »](#), Dares Résultats.

Fontaine, François, et Roland Rathelot. « Le marché du travail français à l'épreuve de la crise sanitaire », *Notes du conseil d'analyse économique*, vol. 71, no. 2, 2022, pp. 1-12.

Fosse M-A., Morel M., Givord P., Bucher A. (2021), [« Quelles personnes en recherche d'emploi abandonnent leur stage en cours de formation et pourquoi ? »](#), Dares Focus n°65.

Fournier, C. (2006). Les besoins de formation non satisfaits des salariés au prisme des catégories sociales. Formation-Emploi, 95, 25-39

France Compétences (2021), [« Quelques clés de compréhension pour décrypter les positions et logiques d'action des prestataires de formation face à la certification qualité »](#), Note d'Analyse.

France Compétences (2023), [« Les freins à l'individualisation des parcours de formation »](#), Note d'études n°7.

France Stratégie (2023), [« Relever collectivement le défi des transitions professionnelles »](#), Rapport du Réseau Emplois Compétences.

Fretel A. (2020), « Typologie des figures de l'intermédiation. Quelle relation à l'entreprise au-delà de l'impératif adressé aux opérateurs du SPE ? », Document de travail de l'IRES, n° 2.

Geste et Itinere Conseil, *évaluation qualitative du projet « Bloc de compétences et intégration transversale des enjeux numériques et énergétiques »* mis en œuvre dans le secteur BTP en Région Bourgogne-Franche-Comté, rapport (2022), à paraître.

Groupe Amnyos (2022), [« L'intégration professionnelle des réfugiés à Paris »](#), rapport d'études n°35, Dares.

Groupe Amnyos (2022), [« L'intégration professionnelle des réfugiés dans le Val d'Oise »](#), rapport d'études n°36, Dares.

Groupe Pluricité (2022), [« L'intégration professionnelle des réfugiés dans les Bouches-du-Rhône »](#), rapport d'études n°37, Dares.

Groupe Pluricité (2022), [« L'intégration professionnelle des réfugiés dans le Gard »](#), rapport d'études n°38, Dares.

Groupe Pluricité (2022), [« L'intégration professionnelle des réfugiés dans l'Ille-et-Vilaine »](#), rapport d'études n°39, Dares.

Groupe Pluricité (2022), [« L'intégration professionnelle des réfugiés en Haute-Saône »](#), rapport d'études n°40, Dares.

Laot, F. et de Lescure, E. (2006), « Formateur d'adultes », Recherche et Formation, 53, 79-93.

Laubressac C. et Al (2023), [« Étude qualitative du programme valoriser son image pro dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences »](#), rapport d'études n°50, Dares.

Lima L. (2012), « Politiques d'insertion et citoyenneté sociale des jeunes » Valérie Becquet éd., *Politiques de jeunesse : le grand malentendu*. Champ social, 2012, pp. 126-137.

Lefebvre M. (2023), « [Comment évolue l'accès à la formation des demandeurs d'emploi ?](#) », *Dares Analyses* n°18.

Martin, F. (2023). [Parcours de formation des bénéficiaires d'une remise à niveau](#).

Niang M., Chartier F., Lainé F. (2022), « [Les tensions sur le marché du travail en 2021](#) », *Dares Résultats* n°45.

Sauléa-Pluricité. Évaluation du Plan d'Investissement dans les Compétences à l'échelle régionale. Lot 2 : Étude dans la région Bretagne, *rapport (juillet 2023)*, à paraître.

Sauléa-Pluricité. Évaluation du Plan d'Investissement dans les Compétences à l'échelle régionale. Lot 4 : Étude dans la région Grand Est, *rapport (juillet 2023)*, à paraître.

Sauléa-Pluricité. Évaluation du Plan d'Investissement dans les Compétences à l'échelle régionale. Lot 6 : Étude dans la région Normandie, *rapport (juillet 2023)*, à paraître.

Tochev T. (2023), « Barrières financières et aides à la formation pour les demandeurs d'emploi », mimeo. Cette étude bénéficie d'un financement Dares dans le cadre d'un post doctorat Chaire Travail PSE.