



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Dares

Déchiffrer le monde du travail
pour éclairer le débat public

• RAPPORT D'ÉTUDES

AOÛT 2024

N° 54

Évaluation quantitative du dispositif Prépa-Projet mené par la Région Bretagne dans le cadre du PIC

Carole Beaugendre

Michèle Mansuy

Isabelle Recotillet

Rapport final

VF

Évaluation quantitative du dispositif
Prépa-Projet mené par la Région
Bretagne dans le cadre du PIC



Carole Beaugendre, Michèle Mansuy, Isabelle Recotillet

2024
Juillet

Itinere Conseil

SARL SCOP à capital variable

Siret n°532 521 242 00034

7, rue Jean-Marie Chavant

69 007 Lyon

04 37 24 24 10

www.Itinere-conseil.com

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION	5
CONTEXTE	5
COMMANDE EVALUATIVE.....	6
CALENDRIER DE L’EVALUATION	8
2. QU’EST-CE QUE PREPA-PROJET ?	9
UNE NOUVELLE PRESTATION DEPLOYEE EN BRETAGNE DANS LE CADRE DU PIC.....	9
DEPLOIEMENT DEPUIS 2019	11
3. QUI SONT LES BENEFICIAIRES DE PREPA PROJET ?	13
DES PROFILS QUI EVOLUENT AU COURS DU TEMPS.....	13
DES SPECIFICITES TERRITORIALES	15
PARCOURS AU SEIN DE LA GAMME PREPA	22
TRAJECTOIRES EMPLOI-CHOMAGE-FORMATION	22
<i>Methodologie</i>	23
<i>Résultats</i>	23
TYPOLOGIE DE TRAJECTOIRES EMPLOI-CHOMAGE-FORMATION.....	26
<i>Methodologie</i>	26
<i>Résultats</i>	27
<i>Caractéristiques des classes de trajectoires</i>	29
4. ESTIMATION DE L’IMPACT DE PREPA PROJET SUR L’ACCES A LA FORMATION QUALIFIANTE ET SUR L’EMPLOI : DES RESULTATS EN DEMI-TEINTE	31
UN PEU MOINS DE 20% DES BENEFICIAIRES ACCEDENT A UNE FORMATION QUALIFIANTE DANS LES 12 MOIS, MAIS 50% OCCUPENT UN EMPLOI.....	31
STRATEGIE D’ESTIMATION.....	34
<i>Constitution des groupes de comparaison</i>	35
<i>Indicateurs de la mesure d’impact</i>	35
<i>Méthode d’appariement</i>	36
DESCRIPTION DES POPULATIONS DE L’ETUDE.....	37
<i>Un dispositif qui attire 60% de femmes</i>	37
<i>Des bénéficiaires de Prépa-Projet plus jeunes que les non bénéficiaires</i>	38
<i>Un dispositif qui cible des niveaux CAP à Bac</i>	38
<i>Un dispositif qui attire une majorité de demandeurs d’emploi, mais pas uniquement</i>	39
<i>Les plus jeunes bénéficiaires moins exposés au traitement que les catégories plus âgées</i>	39
<i>La durée des formations qualifiantes après Prépa-Projet est plus longue que celle des demandeurs d’emploi</i>	39
ESTIMATION DE L’IMPACT SUR L’ACCES A LA FORMATION QUALIFIANTE.....	41
<i>Un impact positif de Prépa-Projet sur l’entrée en formation qualifiante, mais d’ampleur limitée</i>	41
<i>Un impact négatif de Prépa-Projet sur l’entrée en emploi, en contrepoint de l’impact positif pour l’accès à la formation qualifiante</i>	45
DISCUSSION DES RESULTATS.....	51
DISCUSSION METHODOLOGIQUE	53
5. SYNTHESE ET CONCLUSION	54
UNE PRESTATION DE PREQUALIFICATION DEPLOYEE DANS LE CADRE DU PIC	54
UNE EVALUATION D’IMPACT A PARTIR DES DONNEES FORCE	55
LES RESULTATS BRUTS : DES TAUX D’ACCES QUI CONTINUENT A PROGRESSER DANS LE TEMPS	56
UN IMPACT POSITIF SUR L’ACCES A LA FORMATION QUALIFIANTE.....	56
UN IMPACT NEGATIF SUR L’ACCES A L’EMPLOI	57

6. BIBLIOGRAPHIE	59
7. ANNEXES	64
ANNEXE 1 - PROFILS DES BENEFICIAIRES DE PREPA-PROJET PAR LOT TERRITORIAL.....	64
ANNEXE 2 - STATISTIQUES DESCRIPTIVES SUR LA TYPOLOGIE DE TRAJECTOIRES DES BENEFICIAIRES DE PREPA-PROJET ..	67
ANNEXE 3 - STATISTIQUES DESCRIPTIVES SUR LES GROUPES TRAITE ET TEMOINS POTENTIELS	70
ANNEXE 4 - EXPOSITION AU TRAITEMENT DES BENEFICIAIRES DE PREPA-PROJET	74
ANNEXE 5 - TRAJECTOIRES EMPLOI-CHOMAGE-FORMATION DES GROUPES TEMOINS POTENTIELS	77
ANNEXE 6 - DUREES MOYENNES DANS CHAQUE ETAT PAR GROUPE ET COHORTE TRIMESTRIELLE.....	83
ANNEXE 7 - RESULTATS DETAILLES DES ESTIMATIONS D'IMPACT	85
ANNEXE 8 – VARIANTES D'ESTIMATION D'IMPACT	89
<i>Accès à l'emploi durable.....</i>	<i>89</i>
<i>Effets d'âge détaillé (1^{er} trimestre 2019).....</i>	<i>92</i>
<i>Parcours validé (4^{eme} trimestre 2020)</i>	<i>93</i>
<i>Prise en compte de la diversité spatiale.....</i>	<i>94</i>
<i>Jeunes suivis ou non par une mission locale (4^{ème} trimestre 2019).....</i>	<i>95</i>
ANNEXE 9 - APPARIEMENTS DE BASES	96

1. INTRODUCTION

CONTEXTE

La persistance d'un taux de chômage élevé en France dans les années 80 a conduit les pouvoirs publics à développer, sous l'égide d'organisations internationales telles que l'OCDE, des politiques d'activation des demandeurs d'emploi (Ehrel, 2014). S'appuyant sur une logique plus individuelle et mettant l'action du demandeur d'emploi au centre de sa sortie du chômage, les dispositifs d'accompagnement se sont progressivement développés (Centre d'Analyse Stratégique, 2011) ainsi qu'une politique marquée de développement de la formation professionnelle (Par exemple : plans de formation pour les demandeurs d'emploi ; mise en place du Conseil en évolution professionnelle-CEP- et du Compte personnel de formation- CPF-).

Les données nationales – qui ont nourri le constat initial du Plan d'investissement dans les compétences (Pisani-Ferry, 2017) – indiquent que le chômage frappe plus durement les individus non diplômés ou faiblement qualifiés. En 2017, selon l'INSEE, le taux de chômage des actifs sans diplôme ou avec le brevet est de 17 %, contre 5,2 % pour les titulaires d'un Bac + 2. Ces taux sont plus élevés si la fin des études est récente. Les résultats issus de l'enquête Génération 2017 du Céreq montrent aussi que, trois ans après la fin des études initiales, le taux de chômage des non-diplômés est de 50%, contre 31% pour les diplômés du premier niveau de certification (CAP) (Céreq, 2022). Les peu ou pas qualifiés sont par ailleurs plus représentés dans la composition du chômage de longue durée. Leur part est supérieure à 40 % de ce groupe (Lê et al., 2014). La probabilité des actifs non diplômés ou de niveau brevet d'être au chômage de longue durée est significativement plus forte que pour les autres catégories d'actifs (ibid., cf. aussi Forment, Lombardo, 2018). La crise de 2008 a en outre plus sévèrement touché la frange la moins qualifiée de la population active.

L'ambition du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC), au travers des programmes de formation et de préqualification, est de doter les demandeurs d'emploi d'un meilleur outillage à la recherche d'emploi, de renforcer leurs compétences, de leur permettre d'obtenir une qualification professionnelle ou d'augmenter leur niveau de qualification, ou encore de définir un projet professionnel, et de réduire les inégalités d'accès à la formation comme à l'emploi (Dupont, 2022). Ce faisant, il est supposé que les difficultés d'accès à l'emploi proviennent en partie d'un désajustement entre l'offre et la demande, auxquelles les politiques d'accompagnement vers la formation qualifiante et la formation qualifiante elle-même tentent de répondre. Beaucoup de travaux de recherche visant à évaluer les politiques actives du marché du travail ont été menés au niveau international et montrent des effets globalement positifs (Simonnet, 2014), notamment sur l'emploi et les salaires (Card *et alii*, 2018). Des premiers travaux s'appuyant sur les données longitudinales FORCE (Chaubaud *et alii*, 2022) concluent à un effet positif de la participation à un programme de formation professionnelle sur la probabilité de connaître un épisode d'emploi dans les 2 ans après l'entrée, avec un effet plus fort pour les personnes les plus éloignées de l'emploi.

Pleinement en ligne avec la politique publique de lutte contre le chômage, la Région Bretagne a rénové, en 2019, ses prestations de formation afin d'assurer à chacun.e un parcours individualisé et d'évolution

professionnelle vers l'emploi (orientation 1 du CPRDFOP¹, adopté le 10 juillet 2010) et de faire de la montée en compétences via la formation un moteur de la performance économique de la Bretagne (orientation 2 du CPRDFOP). La Région Bretagne a notamment choisi d'agir en amont de la qualification par la constitution d'une offre rassemblant les formations de remise à niveau pour des publics de jeunes en situation de décrochage, des demandeurs d'emploi de longue durée, ou autre public en recherche de définition ou redéfinition de son projet professionnel. Pour permettre au plus grand nombre d'accéder à cette gamme dite « gamme Prépa », la Région a fait le choix de ne pas instaurer d'obligation de passer par un prescripteur pour y entrer, afin de prendre en compte la façon dont les publics arrivent en formation et de contribuer à « Libéraliser la formation » (titre de l'article d'Olivier Gaudin, Directeur de l'emploi et de la formation professionnelle au conseil régional de Bretagne, dans la revue Éducation Permanente).

Les données de la DARES montrent que la catégorie des formations préqualifiantes à laquelle appartient Prépa-Projet a connu une croissance significative depuis 2017, amplifiée par le Plan d'Investissement dans les Compétences (Ayala et al., 2022 ; Farvaque, 2022 ; Santelmann, 2022). Sur la période 2017-2021, les formations non certifiantes, incluant les actions de préqualification comptent pour un tiers de l'ensemble des formations (Chabaud, Bucher, Givord, Louvet, 2022).

La prestation Prépa-Projet prend la suite d'une ancienne action régionale, dont l'évaluation réalisée en 2017/2018 avait mis en évidence la pertinence pour la Région de financer un dispositif d'accompagnement à la définition du projet professionnel des jeunes ou des adultes en recherche d'emploi et/ou en reconversion professionnelle. L'évaluation avait cependant pointé certaines limites dans la conception de ce dispositif : format relativement « classique » et linéaire de la prestation, faible association des acteurs économiques du territoire au dispositif, cloisonnement avec les organismes de formation qualifiante ne facilitant pas les suites de parcours. Autant de dimensions prises en compte dans la conception de Prépa-Projet, dont la mise en œuvre est assurée par différents groupements d'opérateurs de formation, répartis en lots territoriaux adaptés aux besoins locaux. Son objectif final est d'aider les bénéficiaires à la construction d'un projet professionnel et de favoriser l'accès à une formation qualifiante dans de bonnes conditions, qui réponde aux besoins en compétences du territoire.

COMMANDE EVALUATIVE

Dans le cadre de l'évaluation du PIC, deux évaluations du dispositif Prépa-Projet, l'une qualitative, l'autre quantitative, ont été commandées par la DARES, en lien avec le Conseil régional et le comité scientifique du PIC. Le présent rapport s'intéresse à l'évaluation quantitative de Prépa-Projet.

La visée de l'évaluation quantitative est double :

- Une évaluation utile aux décideurs et aux acteurs locaux dans une logique d'aide à la décision, d'identification des bonnes pratiques et des leviers d'action, de compréhension des mécanismes à l'œuvre.
- Une évaluation devant permettre de contribuer plus largement aux réflexions scientifiques (objectif de publication) dans le champ de l'insertion, de l'emploi et de la formation

¹ adopté le 10 juillet 2010.

professionnelle, mais aussi sur des dimensions plus méthodologiques, nécessitant de conduire des travaux robustes.

S'appuyant initialement sur deux axes d'analyse principaux - (1) mesurer l'impact de Prépa-Projet sur l'accès à la formation qualifiante, et (2) analyser l'effet de la variété de l'accompagnement sur les trajectoires postérieures à Prépa-Projet -, l'évaluation quantitative s'est finalement centrée sur le premier axe uniquement. En effet, les investigations de la phase d'étude préalable (étude de faisabilité) avaient montré la nécessité, pour évaluer l'axe 2, d'accéder à des données fines sur le contenu réel du parcours des stagiaires au sein de Prépa-Projet, données non disponibles dans le système d'information de la région. La possibilité d'utiliser les données internes aux organismes de formation avait été explorée. Ces explorations ayant montré le caractère partiel de la couverture de l'analyse (restreignant de fait sa portée) et la lourdeur du process (remontée des données notamment), le comité de suivi avait arbitré pour la poursuite de l'axe 1 et l'abandon de l'axe 2 dans la suite de l'évaluation quantitative².

Finalement, la principale question évaluative posée est celle de l'efficacité de Prépa-Projet : dans quelle mesure le dispositif atteint-il son objectif ? Dans quelle mesure l'accès à la formation qualifiante est-il amélioré grâce à ce dispositif de préqualification ?

Pour y répondre, une approche contrefactuelle permettant de mesurer les effets du dispositif sur ses bénéficiaires a été mise en œuvre, assortie d'une approche longitudinale afin de suivre les effets dans le temps. Le principe général est de comparer la situation des bénéficiaires entrés dans le dispositif avec un groupe similaire en un certain nombre de dimensions socio-démographiques, mais n'ayant pas bénéficié du dispositif. Deux ensembles de données sont mobilisés pour conduire les estimations. D'une part celles issues du système d'information du Conseil Régional dévolu au suivi de la mise en œuvre du dispositif ; d'autre part, les données FORCE, produites par la DARES et Pôle Emploi dans le cadre de l'évaluation du PIC (cf. Encadré 1).

Encadré 1 - Données utilisées

Les données mobilisées pour cette évaluation sont issues de deux sources :

- FORCE vague 8
- Base de données du système d'information du Conseil Régional Bretagne (dénommé SI Parcours)

Mis en place par la DARES et Pôle Emploi en 2020, le dispositif FORCE réunit quatre sources de données administratives individuelles appariées (FH de Pôle Emploi, Base BREST, Données I-MILO des Missions Locales, Données MMO), ce qui permet de reconstituer les trajectoires individuelles, au regard des dimensions de formation, chômage et emploi, de personnes ayant été suivies par le service public de l'emploi ou ayant suivi une formation professionnelle prise en charge partiellement ou totalement par les pouvoirs publics.

L'actualisation de cette source est réalisée tous les trimestres. Les estimations présentées ici sont basées sur la vague 8, sur laquelle le CASD a réalisé un appariement supplémentaire avec une extraction du SI régional Parcours (entrants 2019-2020-2021 dans Prépa-Projet). L'appariement des bases entre elles (FORCE + SI

² Voir rapport d'évaluation intermédiaire n°2 (mai 2022) et compte-rendu de la réunion du comité de suivi du 20 mai 2022

Parcours) permet de distinguer les bénéficiaires de Prépa-Projet (groupe traité) des non bénéficiaires (groupes témoins) et de suivre leurs trajectoires respectives (amont et aval à l'épisode Prépa-Projet).

La période d'observation des trajectoires couvre la fenêtre suivante : du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2021. L'année 2017 est en effet la date la plus ancienne commune à l'ensemble des sources ; elle constitue également un recul satisfaisant pour la reconstitution des trajectoires antérieures à l'entrée dans Prépa-Projet (2 ans de recul pour les premiers entrants en janvier 2019). La date du 31 décembre 2021 est la dernière date disponible pour l'ensemble des sources constituant le champ.

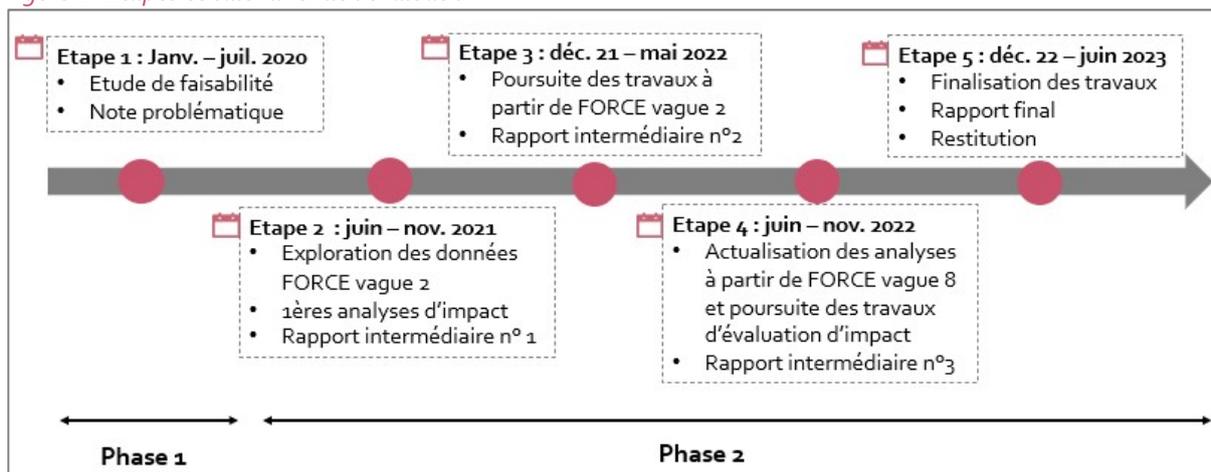
Avec cette délimitation, la base appariée SI Parcours-FORCE comporte 932 328 individus.

CALENDRIER DE L'ÉVALUATION

Conformément au cahier des charges établi, l'évaluation quantitative a reposé sur 2 phases successives :

- **Une phase d'étude préalable** : d'une durée de 6 mois, celle-ci avait pour objet de vérifier la faisabilité de l'étude, notamment de l'approche contrefactuelle, et d'apporter au comité de suivi les éléments lui permettant de décider de la suite à donner (lancer l'étude ou ne pas la poursuivre). A cet effet, des entretiens ont été menés par l'équipe d'évaluation quantitative auprès du Conseil Régional (service du système d'information de la formation professionnelle), du CARIF-OREF Bretagne (le GREF) et des trois groupements en charge de Prépa-Projet ; et les différentes sources de données existantes ont été investiguées. Réalisée entre janvier et juillet 2020, cette étude préalable a permis de valider l'affermissement de la phase de conduite d'étude.
- **Une phase de conduite d'étude** : menée entre juin 2021 et juin 2023, cette phase a consisté à mener l'ensemble des travaux d'évaluation quantitative, dont les résultats sont présentés ici.

Figure 1 : Étapes et calendrier de l'évaluation



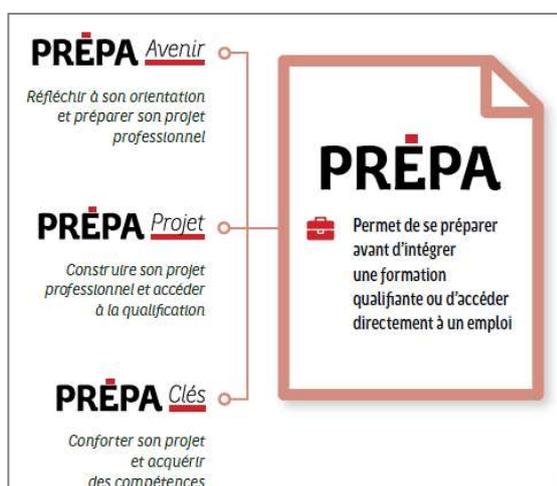
2. QU'EST-CE QUE PREPA-PROJET ?

UNE NOUVELLE PRESTATION DEPLOYEE EN BRETAGNE DANS LE CADRE DU PIC

En 2019, la Région Bretagne a rénové ses prestations de formation afin d'assurer à chacun.e un parcours individualisé et d'évolution professionnelle vers l'emploi (orientation 1 du CPRDFOP³) et de faire de la montée en compétences via la formation un moteur de la performance économique de la Bretagne (orientation 2 du CPRDFOP).

Deux gammes ont pour cela été définies :

- La **gamme QUALIF** qui se décline en trois prestations : QUALIF Emploi, QUALIF Sanitaire et Social et QUALIF VAE



- La **gamme PREPA** également déclinée sous trois formes : PREPA Avenir, PREPA Projet, PREPA Clés.

Présentation des gammes QUALIF et PREPA, Pacte Région

Bretagne

La mise en œuvre du pacte régional d'investissement dans les compétences (PRIC) est venue accompagner et amplifier le déploiement de ces nouveaux dispositifs. Ces dispositifs s'inscrivent dans l'objectif n°3 du Pacte 2018-2022 (« Apporter des réponses de formation mieux adaptées et innovantes au regard des besoins nouveaux de l'économie bretonne et des publics ciblés par le Pacte »).

Le dispositif Prépa-Projet, objet de la présente évaluation, est une offre de service destinée chaque année à environ 4 000 bénéficiaires en recherche d'emploi, quel que soit leur statut. Sa mise en œuvre est assurée par différents groupements d'opérateurs de formation sélectionnés dans le cadre d'un marché public (15 lots territoriaux). **Son objectif est d'aider à la construction d'un projet professionnel et de favoriser l'accès à une formation qualifiante dans de bonnes conditions.** Prépa-Projet correspond ainsi à une étape de préparation et de sécurisation du passage en formation qualifiante.

³ Le CPRDFOP a été adopté le 10 juillet 2010.

Le dispositif repose sur trois grands enjeux :

1. L'individu au coeur du système	2. Des parcours de développement des compétences et d'accès à la qualification	3. La proximité et l'ancrage territorial
<ul style="list-style-type: none"> • Une offre accessible à toute personne en recherche d'emploi quel que soit son statut (demandeur d'emploi, salarié fragilisé avec un souhait de reconversion...) • Une implication de la personne dans ses choix d'orientation (Vs. une approche prescriptive) • Un engagement progressif, par étape (pas de parcours type) 	<ul style="list-style-type: none"> • La mise à disposition de ressources de "découverte des métiers, des emplois et des formations" mobilisables dans les parcours • La reconnaissance et le développement des compétences des personnes • Un objectif d'accès à la formation qualifiante comme levier d'insertion professionnelle durable 	<ul style="list-style-type: none"> • La construction d'une offre ajustable et évolutive, dans le cadre d'une concertation territoriale (mise en place d'un comité technique annuel sur chaque lot et d'une animation territoriale par la Région)

Par

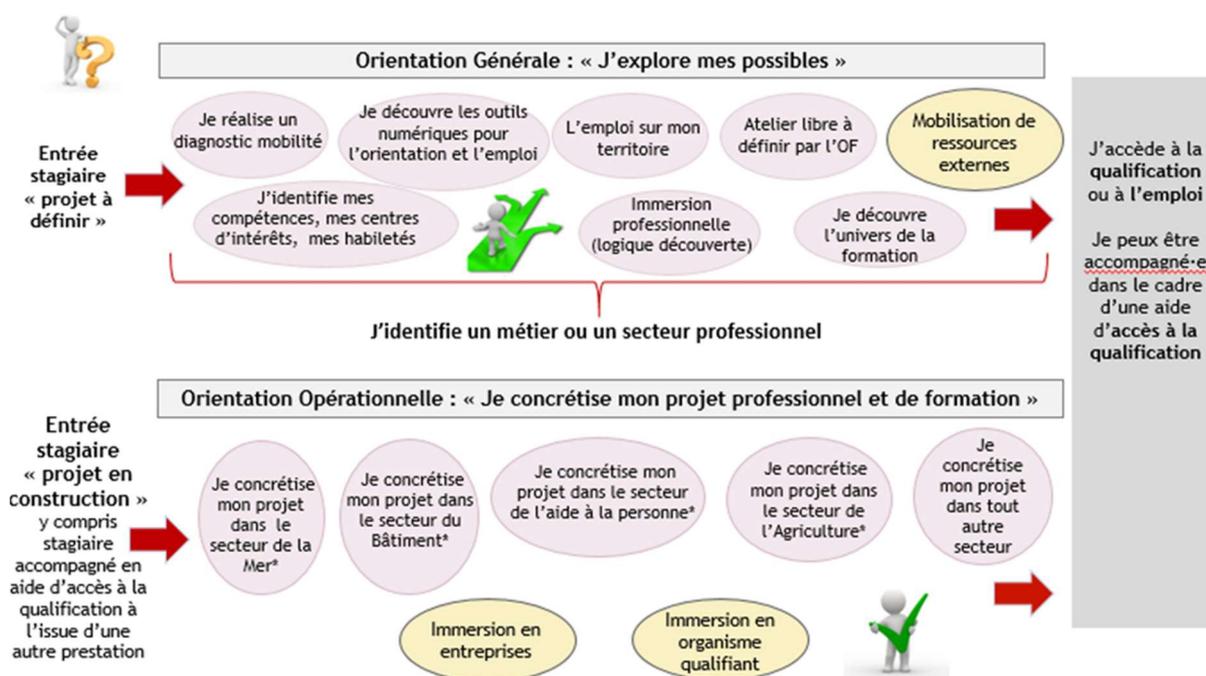
rapport au dispositif précédent, le cahier des charges de Prépa-Projet comporte plusieurs innovations :

- L'offre est accessible à tous publics ayant besoin d'être accompagnés dans leur projet professionnel et n'est pas réservée aux demandeurs d'emploi → sortie de la logique de « statut » ;
- Le dispositif n'est plus réservé aux publics « prescrits » par les acteurs du SPRO-EP mais est également accessible directement aux personnes qui le souhaitent (auto-positionnement) → sortie de la logique de « prescription à l'entrée » ;
- Le parcours doit se construire au fil de l'eau et se veut donc fortement modulable, il repose sur l'implication de l'individu dans ses choix, le plaçant au cœur du dispositif (offre intégrée et personnalisée, entrées et sorties permanentes) → sortie de l'approche prescriptive d'un parcours type.

Pour cela, il était demandé aux organismes de formation souhaitant se positionner en réponse au cahier des charges de développer un panel d'outils et d'ateliers organisés autour de deux logiques (voir schéma ci-après) :

- « J'explore mes possibles » pour les publics n'ayant pas d'idée préalable arrêtée sur leur projet. Lors de cette étape, différents ateliers sont proposés : mobilité, numérique, connaissance des besoins d'emploi sur le territoire, etc. (voir schéma page suivante). Le stagiaire peut suivre un ou plusieurs de ces ateliers, selon un programme personnalisé défini avec l'organisme de formation ;
- « Je concrétise mon projet professionnel et de formation » pour les publics souhaitant approfondir un projet identifié (soit à la suite de « j'explore mes possibles », soit en intégrant directement cette partie de la prestation). Des ateliers sectoriels sont proposés afin de valider un choix de secteur professionnel / de métier. Ces ateliers diffèrent selon les territoires afin de s'adapter aux spécificités locales.

Figure 2. Le contenu des ateliers proposés dans Prépa-Projet (schéma Conseil Régional de Bretagne)



Ce programme participe d’une **logique de parcours intégrés et d’accompagnement du retour ou de l’accès à la formation**. Pour certains publics connaissant des difficultés sur le marché du travail, l’orientation vers la formation qualifiante doit en effet s’accompagner d’une étape de consolidation.

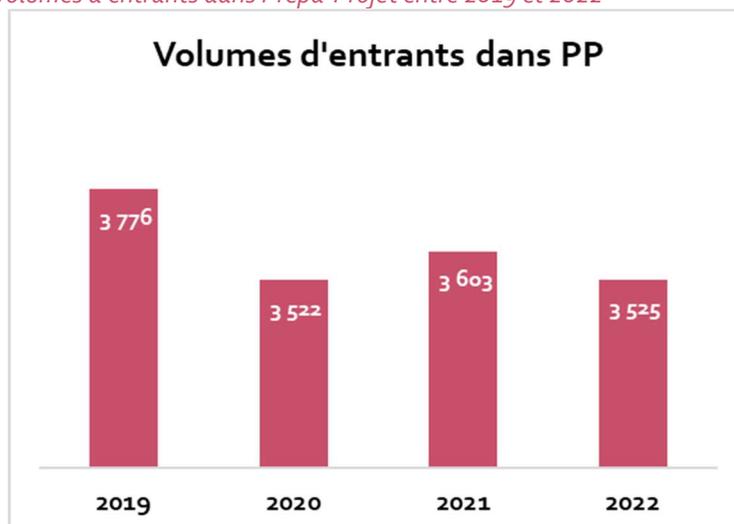
DEPLOIEMENT DEPUIS 2019

L’année 2019 constitue la première année de mise en œuvre du programme. Cette année-là, près de 3 800 personnes en bénéficient, avant une baisse en 2020 du fait de la crise sanitaire et des confinements successifs ayant entraîné une interruption des entrées (Figure 2). En 2021, le volume des entrées reprend à la hausse mais dépasse à peine le niveau de 2019 (+ 100 entrées), soit 89% de l’objectif fixé (4 145 entrées). En 2022, le volume des entrées atteint 3 525 (3 425 entrées uniques), soit 86% de l’objectif de l’année.

La faible progression observée en 2021 puis la baisse enregistrée en 2022 s’inscrivent dans un contexte d’amélioration du marché de l’emploi dans de nombreux territoires de Bretagne, occasionnant une tension forte entre le retour à l’emploi, même non qualifié, et le travail sur son projet professionnel.

Par ailleurs, la concurrence avec d’autres dispositifs, notamment en direction des jeunes de moins de 26 ans ou des demandeurs d’emploi inscrits depuis moins d’un an, peut expliquer en partie la baisse des effectifs d’entrants (cf. section suivante).

Figure 2 : Évolution des volumes d'entrants dans Prépa-Projet entre 2019 et 2022



Source : FORCE / SI-Parcours

Note : nombre de premières entrées dans le dispositif

3. QUI SONT LES BENEFICIAIRES DE PREPA PROJET ?

DES PROFILS QUI EVOLUENT AU COURS DU TEMPS

Parallèlement à la baisse des effectifs, les profils des entrants évoluent sur la période 2019-2021, ainsi que l'expose le Tableau 1 ci-dessous.

Tableau 1 : Évolution annuelle des volumes et profils d'entrants dans Prépa-Projet

	2019	2020	2021
Nombre de premières entrées	3 776	3 522	3 603
Femmes	62,1%	64,3%	62,8%
Hommes	37,9%	35,7%	37,2%
Moins de 18 ans	2,6%	2,0%	1,1%
18-25ans	51,2%	46,5%	40,7%
26-45 ans	33,9%	38,3%	41,5%
Plus de 45 ans	12,3%	13,2%	16,8%
Nationalité			
Française	94,3%	91,7%	91,8%
Union Européenne	0,8%	1,8%	1,4%
hors Union Européenne	4,8%	6,5%	6,8%
Niveau de qualification à l'entrée			
Sans diplôme	16,6%	15,9%	17,0%
CAP	26,9%	22,7%	24,0%
Bac	38,7%	39,8%	37,2%
Enseignement Supérieur	17,5%	21,1%	20,9%
Non renseigné	0,3%	0,5%	1,0%
Bénéficiaire reconnaissance travailleur handicapé	9,0%	9,2%	11,1%
Bénéficiaire du RSA	13,5%	16,5%	18,0%
Inscrit à Pôle Emploi	85,3%	84,0%	83,0%
Demandeur d'emploi de moins d'un an	61,0%	58,0%	57,4%
Demandeur d'emploi d'un à moins de deux ans	12,9%	13,8%	13,1%
Demandeur d'emploi de plus de 2 ans	11,4%	12,2%	12,4%

Source : SI-Parcours/FORCE

Champ : Entrants dans Prépa-Projet entre janvier 2019 et septembre 2022. En cas d'entrées multiples, seule la première entrée est comptabilisée.

On constate en particulier :

- **Une baisse importante de la part des moins de 26 ans** (54% en 2019, 48% en 2020, 42% en 2021). Ces résultats viennent objectiver les constats de l'évaluation qualitative, qui mentionnait un amoindrissement de l'appui des Missions Locales (très fort au démarrage, il avait ensuite fortement diminué ; le doublement de l'objectif de la Garantie jeunes fixé par le gouvernement sur l'année 2021 ayant en outre fortement déstabilisé les orientations vers Prépa-Projet par les missions locales). Cette baisse de la part des jeunes s'inscrit dans un contexte de développement de différents projets issus des appels à projets (AAP) du PIC sur la période, visant notamment les jeunes (AAP « 100% inclusion », AAP « repérage et mobilisation des invisibles », AAP « Prépa-Apprentissage »). Début 2022, le Contrat Engagement Jeune (CEJ) est venu remplacer la Garantie Jeune (GJ), assorti de nouveaux objectifs de volumes d'entrées.
- **La part des étrangers hors UE est en augmentation constante**
- S'agissant du niveau de qualification à l'entrée, **si les stagiaires de niveau CAP ou baccalauréat (niveaux 3-4) restent majoritaires (environ six entrant sur dix), leur part tend à diminuer au profit des diplômés de l'enseignement supérieur, dont la part atteint 21% en 2021** (la part des non qualifiés restant relativement stable, autour d'un entrant sur six). Ce constat corrobore des observations issues de l'évaluation qualitative : les profils de diplômés du supérieur souhaitant se réorienter durant leurs études (décrocheurs universitaires) ou à l'issue de quelques années d'emploi (transitions professionnelles) ont augmenté, la crise sanitaire ayant pu accentuer ces phénomènes.
- **La part des stagiaires en situation de handicap, titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), est en augmentation constante depuis 2019.** L'évaluation qualitative notait que la part de personnes en situation de handicap (RQTH) dans Prépa-Projet variait assez fortement d'un territoire à l'autre en fonction des offres spécifiques disponibles localement. Prépa-Projet peut dans certains cas, du fait d'un maillage territorial inégal des dispositifs de l'Agefiph, être perçu par les acteurs comme un dispositif qui peut venir compenser l'absence de dispositifs spécifiques destinés aux publics RQTH sur certains territoires (offre de l'Agefiph).
- **La part des bénéficiaires du RSA (BRSA) est également en augmentation.** L'évaluation qualitative notait que, pour les organismes de formation, Prépa-Projet permet en effet aux publics fragiles d'adapter le parcours à leurs difficultés, notamment en termes de disponibilité (ex. mères isolées ou problèmes de santé) ; ce critère de souplesse dans les parcours étant apprécié, en particulier, par les conseillers d'insertion des départements qui orientent ces BRSA. Cette hausse s'inscrit également en lien avec le développement des partenariats entre la Région et certains Conseils Départementaux.
- **La part des participants inscrits à Pôle Emploi diminue légèrement entre 2019 et 2021.** En particulier, la part des demandeurs d'emploi inscrits depuis moins d'un an diminue (61% en 2019 contre 57% en 2021). Cette évolution s'inscrit dans un contexte de baisse du niveau de chômage en Bretagne sur la période, plus marqué qu'au niveau national. Le taux de chômage passe ainsi sous la barre des 6 % en Bretagne au 4^e trimestre 2021 et atteint son plus bas niveau depuis 2008. Notons que cette évolution se manifeste avec une intensité variable selon les départements : Sur un an, c'est dans le Morbihan que la baisse est la plus marquée (-7,9 %), devant l'Ille-et-Vilaine (-

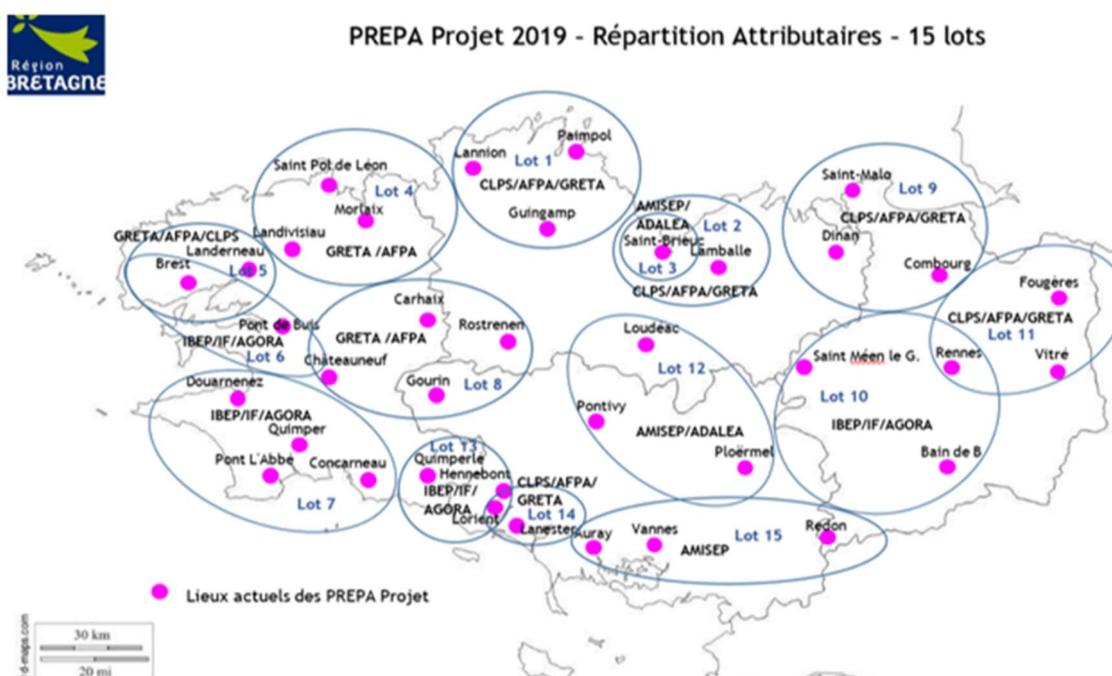
6,3 %). L'évolution dans les Côtes-d'Armor (-5,6 %) et dans le Finistère (-5,5 %) est proche du niveau national (-5,7 %)⁴.

- La part de chômeurs de longue et très longue durée (plus d'un an) parmi les entrants dans Prépa-Projet augmente légèrement sur la période, en lien avec la hausse de leur part dans le total des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emplois.

DES SPECIFICITES TERRITORIALES

Le dispositif Prépa-Projet se déploie sur l'ensemble de la Région Bretagne au travers de 15 lots géographiques répartis de la manière suivante :

Figure 4 : Allotissement territorial du dispositif



D'après le cahier des charges de Prépa-Projet, il est attendu des organismes de formation **d'ajuster les prestations sur les territoires d'intervention**. Ce découpage en 15 lots à l'échelle infra-départementale visait précisément à définir des modalités territorialisées de mise en œuvre, « *en fonction des besoins identifiés sur les territoires et dans le cadre partenarial de la prestation, de nouveaux ateliers thématiques pourront également être proposés* ». Par ailleurs, une des hypothèses de l'évaluation qualitative était que l'offre d'insertion disponible sur un territoire (à destination des travailleurs handicapés par exemple) pouvait avoir un effet sur les entrées dans Prépa-Projet (en termes d'effectifs mais aussi de profils

⁴ Insee Conjoncture Bretagne, N° 39, juin 2022

⁵ En 2021, le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée diminue un peu plus fortement que la demande d'emploi globale (-7,3 % pour ceux inscrits depuis un an ou plus). Si leur part dans le total des demandeurs d'emploi décroît en 2021 par rapport à 2020, elle reste supérieure à celle observée au 4^{ème} trimestre 2019. De même, le nombre de demandeurs d'emploi de très longue durée (2 ans ou plus) ne diminue que de 1,3 % en 2021. Il s'est accru de 4,7 % par rapport au 4^{ème} trimestre 2019. (Source : Insee Conjoncture Bretagne, N° 39, juin 2022)

d'entrants). Nous nous proposons d'étudier ici les profils par lot territorial et leur évolution entre 2019 et 2021 afin de déceler d'éventuels effets territoriaux.

Les résultats sont présentés ci-dessous sous la forme de portraits de chacun des lots, au regard des caractéristiques principales des entrants dans Prépa-Projet entre 2019 et 2021 (en moyenne sur cette période, et au regard de l'évolution sur ces trois années) : pour chacun d'eux, les traits les plus saillants sont mentionnés (Tableau 3). Le Tableau 4 présente ensuite une synthèse de ces portraits. Enfin, les résultats détaillés sont présentés en annexe 1.

Tableau 2 : Évolution des effectifs d'entrants dans Prépa-Projet, par lots, entre 2019 et 2021

	2019	2020	2021	Évolution annuelle moyenne 2019-2021
Lot 1 - Lannion Trégor Communauté et Pays De Guingamp	245	198	213	-6,8%
Lot 2 - Pays De Saint-Brieuc	241	136	132	-26,0%
Lot 3 - Saint-Brieuc Armor Agglomération	148	146	197	15,4%
Lot 4 - Pays De Morlaix	129	106	84	-19,3%
Lot 5 - Brest Métropole et Les Communautés De Communes Du Pays D'Iroise, Du Pays Des Abers Et Du Pays De Landerneau-Daoulas	371	282	243	-19,1%
Lot 6 - Brest Métropole et Les Communautés De Communes De La Presqu'île Crozon-Aulne Maritime Et De Pleyben-Châteaulin-Porzay	254	279	250	-0,8%
Lot 7 - Pays De Cornouaille	282	307	285	0,5%
Lot 8 - Pays Du Centre-Ouest Bretagne	98	96	100	1,0%
Lot 9 - Pays De Saint-Malo et Dinan Agglomération	363	335	321	-6,0%
Lot 10 - Rennes Métropole et Pays Des Vallons De Vilaine Et Pays De Brocéliande	221	293	298	16,1%
Lot 11 - Rennes Métropole et Les Communautés De Communes De Liffré-Cormier, Du Pays De Chateaugiron Et Du Val D'Ille-Aubigné	444	403	431	-1,5%
Lot 12 - Pays De Pontivy et Pays De Ploërmel-Cœur De Bretagne Et Loudéac Communauté Bretagne Centre	188	193	237	12,3%
Lot 13 - Lorient Agglomération et Quimperlé Communauté	175	195	195	5,6%
Lot 14 - Pays De Lorient	316	266	277	-6,4%
Lot 15 - Pays D'Auray Et Pays De Vannes et Communauté De Communes Du Pays De Redon	291	270	305	2,4%
Total	3 766	3 505	3 568	-2,7

Champ : entrants 2019-2020-2021 sans données manquantes sur les profils (N = 10 839)

Tableau 3 : Portraits des lots territoriaux au regard des profils d'entrants dans Prépa-Projet entre 2019 et 2021

Lot	Caractéristiques principales
Lot 1 - Lannion Trégor Communauté et Pays De Guingamp	<p>Effectifs en baisse entre 2019 et 2021 (-7% en moyenne annuelle)</p> <p>Plus d'hommes/moins de femmes que la moyenne des entrants dans Prépa-Projet, avec toutefois un écart à la moyenne qui se réduit entre 2019 et 2021 (et donc un écart femmes/hommes qui grandit)</p> <p>Population d'entrants plus jeune que la moyenne (< 26 ans) mais la part des 26-45 ans est en augmentation en 2021 ; moins qualifiée que la moyenne également (part des niveaux 1-2 en augmentation)</p> <p>Très peu d'étrangers. Part de bénéficiaires d'une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) plus importante que la moyenne, en augmentation en 2021 Part de bénéficiaires du RSA en augmentation également mais moins qu'en moyenne Moins d'inscrits à Pôle Emploi (car population jeune)</p>
Lot 2 - Pays De Saint- Brieuc	<p>Effectifs en baisse très nette entre 2019 et 2021 (-26% en moyenne annuelle)</p> <p>Plus d'hommes/moins de femmes qu'en moyenne</p> <p>Plus de jeunes de moins de 26 ans (mais leur part diminue nettement en 2021)</p> <p>Moins d'étrangers qu'en moyenne</p> <p>C'est le lot qui compte le plus d'entrants non qualifiés, avec la part des entrants de niveau 1-2 qui s'accroît entre 2019 et 2021</p> <p>Moins de bénéficiaires d'une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) qu'en moyenne sur l'ensemble des lots Part de bénéficiaires du RSA dans la moyenne Moins d'inscrits à Pôle Emploi (car population jeune)</p>
Lot 3 - Saint-Brieuc Armor Agglomération	<p>Effectifs en hausse entre 2019 et 2021 (+15% en moyenne annuelle)</p> <p>Plus de femmes qu'en moyenne sur l'ensemble des entrants dans Prépa-Projet (69%), la part des femmes s'étant nettement accrue entre 2019 et 2021</p> <p>Part des jeunes de moins de 26 ans plus importante qu'en moyenne mais en nette diminution entre 2019 et 2021</p> <p>Niveau de qualification majoritairement infra-Bac (mais la part des diplômés du supérieur augmente en 2021) Part d'étrangers supérieure à la moyenne (10%) Part de bénéficiaires du RSA supérieure à la moyenne Part de bénéficiaires d'une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) inférieure à la moyenne Part d'inscrits à Pôle Emploi particulièrement faible (70% contre 84% en moyenne)</p>

Lot 4 - Pays De Morlaix	<p>Effectifs en baisse en moyenne annuelle de 19% entre 2019 et 2021</p> <p>Plus d'hommes/moins de femmes qu'en moyenne sur l'ensemble des lots avec toutefois une augmentation de la part des femmes entre 2019 et 2021</p> <p>A la fois plus de jeunes de moins de 26 ans et plus de 45 ans et plus qu'en moyenne mais la part des jeunes de moins de 26 ans a fortement diminué entre 2019 et 2021 au profit des 26-45 ans</p> <p>Niveau de qualification dans la moyenne (ainsi que part des travailleurs handicapés et inscrits à Pôle Emploi) Moins de bénéficiaires du RSA que la moyenne des lots</p>
Lot 5 - Brest Métropole et Les Communautés De Communes Du Pays D'Iroise, Du Pays Des Abers et Du Pays De Lanterneau- Daoulas	<p>Effectifs en baisse en moyenne annuelle de 19% entre 2019 et 2021</p> <p>Part des jeunes de moins de 26 ans en baisse ; profils majoritaires de 26-45 ans et plus de 45 ans</p> <p>Part des diplômés du supérieur plus importante qu'ailleurs (26%), en augmentation entre 2019 et 2021</p> <p>Part d'étrangers légèrement supérieure à la moyenne, en augmentation Part des bénéficiaires d'une reconnaissance de travailleur handicapé deux fois plus élevée que la moyenne des lots Part des bénéficiaires du RSA en très nette augmentation (passant de 10% à 28% entre 2019 et 2021) Plus de 94% d'inscrits à Pôle Emploi</p>
Lot 6 - Brest Métropole et Les Communautés De Communes De La Presqu'île Crozon-Aulne Maritime et De Pleyben-Châteaulin-Porzay	<p>Effectifs stables sur la période</p> <p>Part des femmes légèrement supérieure à la moyenne des lots</p> <p>Part des moins de 26 ans en nette diminution au profit des 26-45 ans et plus de 45 ans</p> <p>Niveau de qualification 3-4 majoritaire mais en diminution au profit d'une part des moins qualifiés et d'autre part des plus qualifiés (dont les parts restent toutefois inférieures à la moyenne des lots)</p> <p>Part des bénéficiaires d'une RQTH en augmentation (14% en 2021) Part des BRSA inférieure à la moyenne Plus de 90% d'inscrits à Pôle Emploi</p>
Lot 7 - Pays De Cornouaille	<p>Effectifs stables sur la période</p> <p>Part des femmes en augmentation en 2021</p> <p>Peu de jeunes de moins de 26 ans et part en diminution, parallèlement à l'augmentation de la part des plus de 45 ans (passant de 14% à 24% entre 2019 et 2021)</p> <p>Niveau de qualification plus élevé en moyenne (part des diplômés du supérieur en augmentation, représentant un quart des entrants)</p> <p>Près de 20% de bénéficiaires d'une RQTH (part la plus élevée de tous les lots chaque année entre 2019 et 2021) Part de BRSA légèrement inférieure à la moyenne Près de 92% d'inscrits à Pôle Emploi</p>

Lot 8 - Pays Du Centre-Ouest Bretagne	<p>Effectifs stables sur la période</p> <p>Part des moins de 26 ans en nette diminution au profit des 26-45 ans et des plus de 45 ans (ces derniers représentant un tiers des entrées en 2021, soit la part la plus élevée de tous les lots)</p> <p>Niveau de qualification 3-4 largement majoritaire (part la plus faible de diplômés du supérieur)</p> <p>Près de 10% d'étrangers ; Part la plus faible d'inscrits à Pôle Emploi (y compris en 2020-2021 alors que les moins de 26 ans sont minoritaires)</p>
Lot 9 - Pays De Saint-Malo et Dinan Agglomération	<p>Effectifs en baisse de 6% par an en moyenne</p> <p>Part des moins de 26 ans en nette diminution au profit notamment des 26-45 ans mais aussi des plus de 45 ans (représentant respectivement 43% et 16% en 2021)</p> <p>Répartition par niveau de qualification proche de la moyenne des lots</p> <p>Moins de 3% d'étrangers en moyenne sur la période (en diminution en 2021) Part des RQTH inférieure à la moyenne des lots mais multipliée par 3 entre 2019 et 2021 Part des BRSA inférieure à la moyenne des lots</p> <p>Près de 92% d'inscrits à Pôle Emploi</p>
Lot 10 - Rennes Métropole et Pays Des Vallons De Vilaine et Pays De Brocéliande	<p>Effectifs en hausse de 16% par an en moyenne</p> <p>Part des moins de 26 ans en nette diminution au profit notamment des plus de 45 ans (dont la part double entre 2019 et 2021) mais aussi des 26-45 ans</p> <p>Part de diplômés du supérieur largement supérieure à la moyenne des lots (en augmentation depuis 2020)</p> <p>Près de 10% d'étrangers (en baisse en 2021) Peu de bénéficiaires d'une RQTH (moitié moins que la moyenne des lots) Part des BRSA en augmentation en 2021 (mais qui reste inférieure à la moyenne des lots) Part d'inscrits à Pôle Emploi légèrement inférieure à la moyenne des lots</p>
Lot 11 - Rennes Métropole et Les Communautés De Communes De Liffré-Cormier, Du Pays De Chateaugiron et Du Val D'Ille-Aubigné	<p>Effectifs en légère baisse (-1,5% par an en moyenne)</p> <p>Plus de femmes que sur la moyenne des lots (mais part en diminution en 2021)</p> <p>Part des moins de 26 ans en nette diminution au profit notamment des 26-45 ans notamment, la part des 45 ans et plus restant nettement inférieure à la moyenne des lots</p> <p>Augmentation très nette de la part des diplômés du supérieur (atteignant 26% en 2021)</p> <p>Part des étrangers la plus forte par rapport aux autres lots, en augmentation (atteignant 18% en 2021) Part la plus faible de bénéficiaires d'une RQTH Part des BRSA en nette augmentation (24% en 2021) Part des inscrits à Pôle Emploi en augmentation régulière (parallèlement à la diminution de la part des moins de 26 ans)</p>

Lot 12 - Pays De Pontivy et Pays De Ploërmel-Cœur De Bretagne et Loudéac Communauté Bretagne Centre	<p>Effectifs en hausse de 12% par an en moyenne</p> <p>Les jeunes de moins de 26 ans restent nettement majoritaires même si leur part tend à diminuer (73% en 2021 contre 83% en 2019)</p> <p>Niveau de qualification 3-4 majoritaire</p> <p>Part de bénéficiaires de RQTH inférieure à la moyenne des lots mais en augmentation Part des BRSA la plus faible de tous les lots 76% d'inscrits à Pôle Emploi en moyenne entre 2019 et 2021 (part faible s'expliquant par la forte proportion de moins de 26 ans, davantage suivis en mission locale)</p>
Lot 13 - Lorient Agglomération Et Quimperlé Communauté	<p>Effectifs en hausse de 6% par an en moyenne</p> <p>Part de femmes plus importante que dans la plupart des autres lots</p> <p>Part des moins de 26 ans qui s'inscrit dans la moyenne des autres lots mais qui est en augmentation (modérée mais régulière) alors qu'elle diminue ailleurs ; la part des 26-45 ans diminue parallèlement</p> <p>Part des diplômés du supérieur inférieure à la moyenne des lots mais en augmentation</p> <p>Part de BRSA la plus élevée des lots sur la période 2019-2021</p>
Lot 14 - Pays De Lorient	<p>Effectifs en baisse de 6% par an en moyenne</p> <p>Part des femmes inférieure à la moyenne des lots</p> <p>Diminution régulière de la part des moins de 26 ans au profit des autres classes d'âge</p> <p>Augmentation de la part des diplômés du supérieur</p> <p>Part des étrangers en augmentation chaque année Augmentation de la part des bénéficiaires d'une RQTH et de la part des BRSA en 2021 (parts parmi les plus élevées comparativement aux autres lots)</p>
Lot 15 - Pays D'Auray et Pays De Vannes et Communauté De Communes Du Pays De Redon	<p>Effectifs en légère hausse (+2% par an en moyenne)</p> <p>Une part des moins de 26 ans qui ne diminue pas voire augmente en 2021, supérieure à la moyenne des autres lots</p> <p>Augmentation de la part des diplômés du supérieur mais la part des niveaux 3-4 reste supérieure à la moyenne des autres lots</p> <p>Part des bénéficiaires d'une RQTH nettement inférieure à la moyenne des lots mais en augmentation Part des BRSA inférieure à la moyenne Part des inscrits à Pôle Emploi en diminution (en lien notamment avec l'augmentation de la part des moins de 26 ans)</p>

Tableau 4 : Synthèse des caractéristiques principales des lots territoriaux

	Effectifs	femmes	jeunes	plus de 45 ans	sans diplôme	CAP-BAC	diplôme supérieur	étrangers	RQTH	RSA
Lot 1										
Lot 2										
Lot 3										
Lot 4										
Lot 5										
Lot 6										
Lot 7										
Lot 8										
Lot 9										
Lot 10										
Lot 11										
Lot 12										
Lot 13										
Lot 14										
Lot 15										

Légende : en rouge, les sous-représentations ; en vert, les surreprésentations

La nomenclature des niveaux de qualification est celle du nouveau cadre des certifications sur 8 niveaux. Le niveau 1-2 correspond aux personnes sans diplôme, le niveau 3-4 aux détenteurs d'un diplôme de niveau CAP ou Bac, les niveaux 5 et plus correspondant aux diplômes de l'enseignement supérieur.

BRQTH : Bénéficiaires ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

BRSA : bénéficiaires du RSA

Ces résultats montrent les différences de profils de bénéficiaires selon les lots. En particulier, si la part des jeunes de moins de 26 ans est globalement en diminution entre 2019 et 2021, elle reste importante dans plusieurs lots (lots 1, 2, 3) voire augmente dans certains autres (lots 12, 13, 15). **Une moindre concurrence avec d'autres dispositifs destinés aux moins de 26 ans sur ces territoires pourrait expliquer ces effets, à côté des opportunités différentes offertes par les marchés locaux du travail.**

S'agissant des bénéficiaires en situation de handicap, leur part varie de façon assez marquée d'un territoire à l'autre (venant ainsi confirmer des observations issues de l'évaluation qualitative). Elle est par exemple particulièrement élevée pour deux lots, de façon constante depuis 2019 (lots 5 et 7, près de 20%) et en augmentation sur deux autres lots (lots 1 et 14, autour de 13%). Elle est en revanche très faible dans certains lots (lots 10 et 11, incluant Rennes, par exemple) où l'offre disponible localement offre davantage de choix aux personnes en situation de handicap.

PARCOURS AU SEIN DE LA GAMME PREPA

Au cours de ces trois années d'observation, les bénéficiaires de Prépa-Projet ont connu au maximum 4 épisodes au sein de la gamme Prépa. Certains d'entre eux ont été bénéficiaires des deux types de dispositifs (Prépa-projet et Prépa-Avenir) : 592 stagiaires sur les trois années, soit 5,4% des bénéficiaires de Prépa-Projet et 5,3% de ceux de Prépa-Avenir. Parmi les stagiaires qui ont bénéficié des deux dispositifs, un peu plus des deux-tiers (67,6%) sont entrés en Prépa-Avenir en premier, un peu moins du tiers (32,4%) ont enchaîné d'abord Prépa-projet, puis Prépa-Avenir. Bien que peu fréquemment observé, des bénéficiaires ont pu connaître plusieurs périodes de Prépa-Projet (Tableau 5). En effet, seuls 2,5% des primo-entrants en Prépa Projet ont connu deux épisodes de ce dispositif sans passage par Prépa-Avenir entre les deux. Connaître deux épisodes en Prépa-Projet séparés par un épisode Prépa Avenir est rare : seuls 7 bénéficiaires des trois cohortes annuelles d'entrants ont connu cette configuration. Enfin, connaître plus de 2 épisodes Prépa-Projet entre 2019 et 2021 est rarissime : moins de 5 bénéficiaires ont connu 3 épisodes et aucun n'en a connu quatre.

Tableau 5 : Récurrence de passage en Prépa-Projet

	2019	2020	2021	Total
Nombre de premières entrées	3 776	3 522	3 603	10 901
Deux épisodes PP consécutifs	122	118	32	272
Deux épisodes PP consécutifs (%)	3,2%	3,4%	0,9%	2,5%
Deux épisodes séparés par un épisode PA				7
Trois épisodes PP				*

Source : SI-Parcours/FORCE

PP : Prépa-Projet ; PA : Prépa Avenir

Champ : Premiers entrants dans Prépa-Projet entre janvier 2019 et décembre 2021

* Secret statistique (< 5)

TRAJECTOIRES EMPLOI-CHOMAGE-FORMATION

Afin de caractériser davantage les profils des bénéficiaires de Prépa-Projet, une analyse de leurs trajectoires avant l'entrée dans Prépa-Projet et après leur passage a été réalisée. L'entrée dans Prépa-Projet n'étant pas liée à un statut particulier, cette analyse permet de déterminer dans quelle mesure les publics sont diversifiés quant à leur passé professionnel. En réalité, la majorité des bénéficiaires de Prépa-Projet sont enregistrés et suivis à Pôle Emploi ou dans une Mission locale. En particulier, seuls 8% des bénéficiaires de Prépa-Projet n'ont pas été inscrits à Pole Emploi, avant ou après leur entrée dans le dispositif (cf. annexe 9).

On s'intéresse donc dans cette section aux trajectoires emploi-chômage-formation des bénéficiaires de Prépa-Projet. Ces trajectoires sont construites puis analysées sous forme de « séquences d'états », ainsi que décrit ci-dessous, à partir des données FORCE.

Méthodologie

Les trajectoires sont définies mensuellement entre janvier 2017 (mois 1) et décembre 2021 (mois 60), dernier mois disponible pour la vague 8 des données FORCE⁶. Les états suivants ont été définis :

Prépa-Projet	Chômage (Pôle Emploi)	Suivi Mission Locale (i-milo) *	Emploi (MMO)	Formation qualifiante (Brest)	Formation non qualifiante (Brest)	Inconnu **
--------------	-----------------------	---------------------------------	--------------	-------------------------------	-----------------------------------	------------

* suivi dans le cadre d'une prestation portée par la Mission Locale

** signifiant que l'individu n'est dans aucune des situations précitées sur le mois considéré : non connu du SPE et pas en formation, sans pouvoir exclure qu'il soit en emploi sans être passé par le SPE

Chaque mois, un état dit « principal » est affecté à un individu, selon les règles de priorité décroissante suivantes :

- Prépa-Projet (PP)
- Formation qualifiante (FQ) si durée > 15 jours dans le mois
- Formation non qualifiante (FNQ) si durée > 15 jours dans le mois
- Emploi si durée > 15 jours dans le mois
- Chômage
- Suivi ML (accueillis en Mission Locale et bénéficiaires d'une prestation, le plus souvent locale)

La formation qualifiante est définie par son objectif : certification ou professionnalisation.

Les stages dont l'objectif est la pré-qualification, l'adaptation au poste de travail, la remise à niveau, les savoirs de base, l'initiation, la mobilisation, l'aide au projet professionnel, le perfectionnement, l'élargissement des compétences, la création d'entreprise ou dont l'objectif n'est pas renseigné sont classés en formation non qualifiante.

Les trajectoires sont analysées par cohortes trimestrielles d'entrants afin de tenir compte d'éventuels effets conjoncturels (effet pandémie notamment). Les résultats sont présentés sous la forme de chronogrammes (*state distribution plots*) : constitués d'une succession de coupes instantanées, ils indiquent la distribution des individus dans chacun des états, à chaque instant d'observation (mois). En creux, nous pouvons faire l'hypothèse que sans Prépa-Projet, et à conjoncture donnée, les trajectoires seraient restées similaires à celles qui se dessinent avant l'entrée dans Prépa-Projet. Les chronogrammes montrent nettement la déformation des trajectoires opérées par le passage par Prépa-Projet.

Résultats

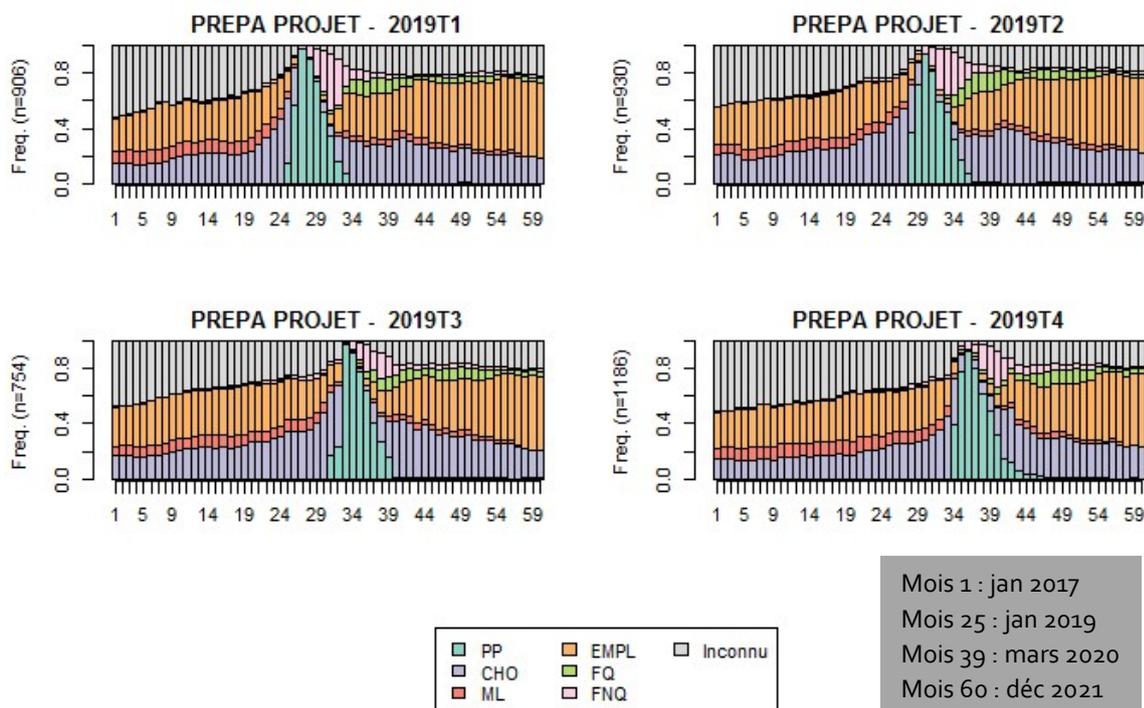
Après l'entrée dans Prépa-Projet, visualisé en vert foncé (Figure 4 et suivantes), le principal état est l'emploi, puis le chômage et la formation non qualifiante. La formation qualifiante (en vert clair) semble relativement mineure dans les trajectoires des bénéficiaires. En amont, les individus se répartissent essentiellement entre les états chômage, suivi en mission locale, emploi et inconnu. Les trois premières

⁶ Sauf pour les données I-MILO issues des missions locales pour lesquelles la durée d'observation est plus courte : la vague 8 de Force utilisée ici intègre dans ce cas les données jusqu'en septembre 2021 et non décembre 2021.

cohortes 2020 montrent également un passage par la formation non qualifiante avant l'entrée dans Prépa-Projet. En aval, on visualise en vert clair l'accès à la formation qualifiante et en rose l'accès à la formation non qualifiante, qui apparaît, logiquement, plus limité dans le temps.

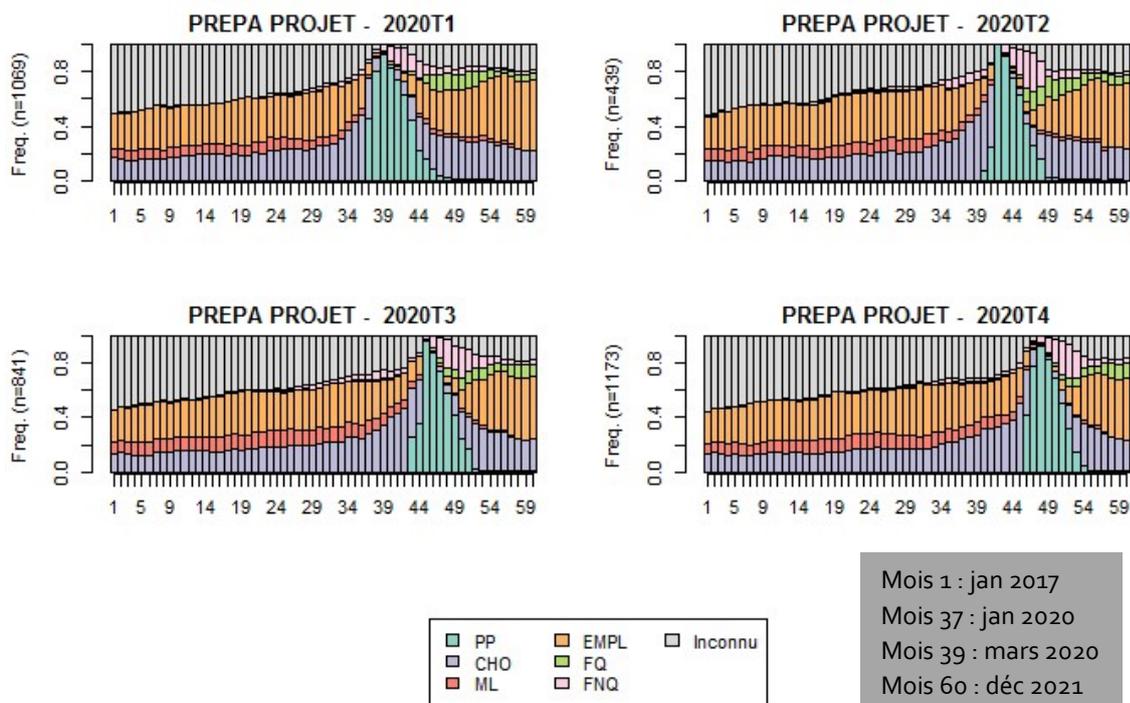
La comparaison entre cohortes trimestrielles semble montrer un accès à la formation qualifiante en sortie de Prépa-Projet plus important pour les deux premières cohortes 2019 (sortie de Prépa-Projet avant le début de la crise sanitaire), et au contraire un accès plus restreint sur les cohortes T3 et T4 2019 et T1 2020 (les sorties du dispositif coïncidant avec des périodes de confinement). Ces différences s'expliquent également par le recul plus important dont disposent les premières cohortes : comme nous le verrons dans la section suivante, les taux d'accès à la formation qualifiante progressent au fur et à mesure que s'allonge le temps écoulé depuis l'entrée dans le dispositif. Un phénomène de concurrence avec l'accès à l'emploi, dans un contexte de baisse du niveau de chômage, peut également expliquer ces différences entre cohortes.

Figure 3 : Chronogrammes emploi-chômage-formation de janvier 2017 à décembre 2021 – par cohortes trimestrielles d’entrants - 2019



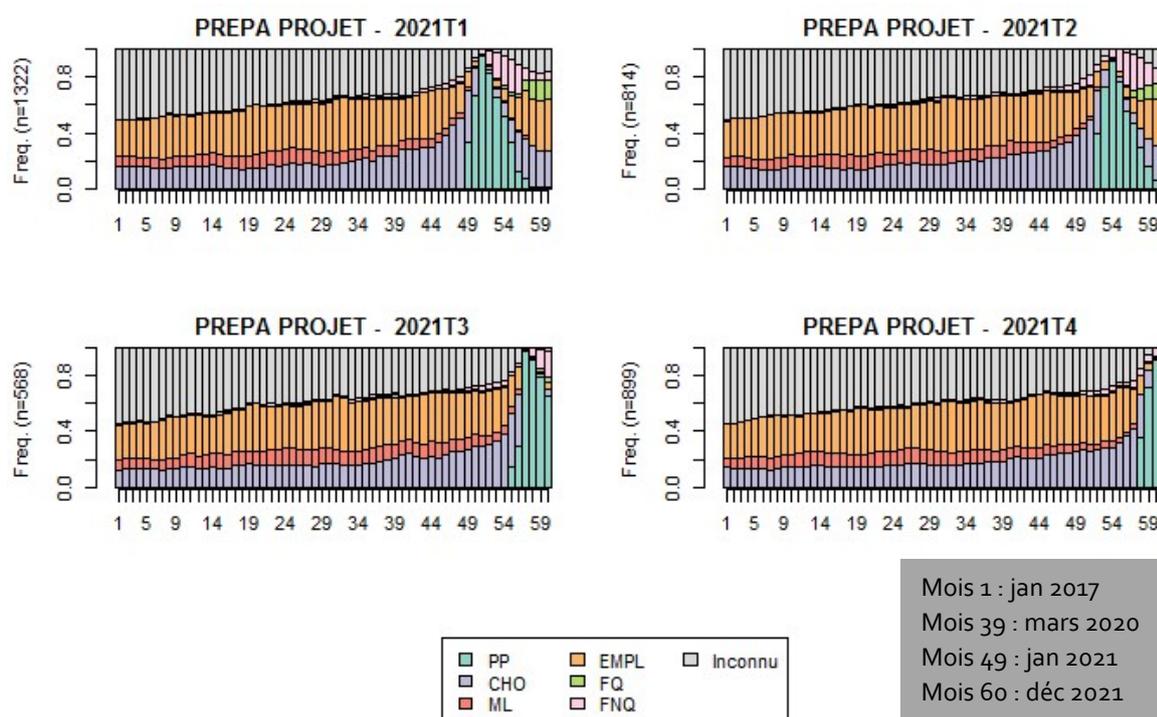
Source : FORCE + SI-Parcours

Figure 4 : Chronogrammes emploi-chômage-formation de janvier 2017 à décembre 2021 – par cohortes trimestrielles d’entrants - 2020



Source : FORCE + SI-Parcours

Figure 5 : Chronogrammes emploi-chômage-formation de janvier 2017 à décembre 2021 – par cohortes trimestrielles d’entrants - 2021



Source : FORCE + SI-Parcours

TYPLOGIE DE TRAJECTOIRES EMPLOI-CHOMAGE-FORMATION

Il s’agit à présent de synthétiser ces trajectoires à l’aide d’une typologie de séquences, réalisée sur l’ensemble des trajectoires 2017-2021 des bénéficiaires entrés entre 2019 et 2021 dans Prépa-Projet. L’objectif de cette analyse est exploratoire : il s’agit de mettre en évidence les trajectoires-types suivies par les bénéficiaires de Prépa-Projet, quel que soit le moment de leur entrée dans le dispositif, et de les décrire précisément (durée moyenne dans chaque état, profils d’individus, caractéristiques liées au dispositif lui-même, etc.).

Méthodologie

La mise en œuvre d’une analyse de séquences implique de faire des choix méthodologiques lors des étapes successives d’élaboration de la typologie.

- **Choix d’une population** : la population est circonscrite aux entrants dans Prépa-Projet en 2019, 2020 et 2021, soit 10 901 individus. La cohorte trimestrielle d’entrée n’intervient pas dans la construction des classes mais est utilisée à titre illustratif dans la caractérisation des classes *a posteriori*.
- **Choix d’une période d’observation** : janvier 2017 à décembre 2021, soit 60 mois.
- **Choix des états** : Parmi les 7 états précédemment définis (Prépa-Projet, Emploi, Chômage, Formation qualifiante, Formation non qualifiante, Suivi mission locale, situation inconnue), deux sont scindés en deux sous-catégories : l’état Prépa Avenir est distingué de la formation non qualifiante dans son ensemble, et l’état CDI est distingué de l’emploi dans son ensemble.

Finalement, 9 états mensuels principaux ont été retenus : Prépa-Projet / Prépa-Avenir / Formation qualifiante / Formation non qualifiante / CDI (si durée > 15 jours) / Emploi hors CDI / chômage / suivi mission locale.

- **Choix d'une mesure de dissemblance** : La dissemblance (ou dissimilarité) entre séquences peut se calculer selon différentes méthodes, la plus classique étant l'optimal matching. La mesure retenue ici est celle de la plus longue séquence commune (LCS)⁷, recommandée lorsque l'on souhaite mettre l'accent sur la durée des épisodes plutôt que sur leur ordre ou leur nombre (Studer M., Ritschard G., 2016 ; Robette N., 2021)
- **Choix d'une méthode de classification** : A partir de la matrice de distances entre trajectoires obtenue à l'aide de la mesure de dissimilarité choisie, la dernière étape de la construction repose sur une procédure de classification automatique. Cela permet de répartir les trajectoires individuelles en un nombre limité de groupes homogènes entre eux et distincts les uns des autres et d'identifier des « trajectoires-types ». La méthode de classification utilisée ici est la classification ascendante hiérarchique (avec le critère de Ward comme critère d'agrégation des classes).
- **Choix du nombre de classes de la typologie** : 5 classes ont été retenues à l'issue de la typologie. Ce choix s'est effectué à partir des sauts d'inertie et de l'interprétation des classes, selon un arbitrage entre parcimonie et homogénéité des classes.

Résultats

La typologie a permis de mettre 5 classes en évidence :

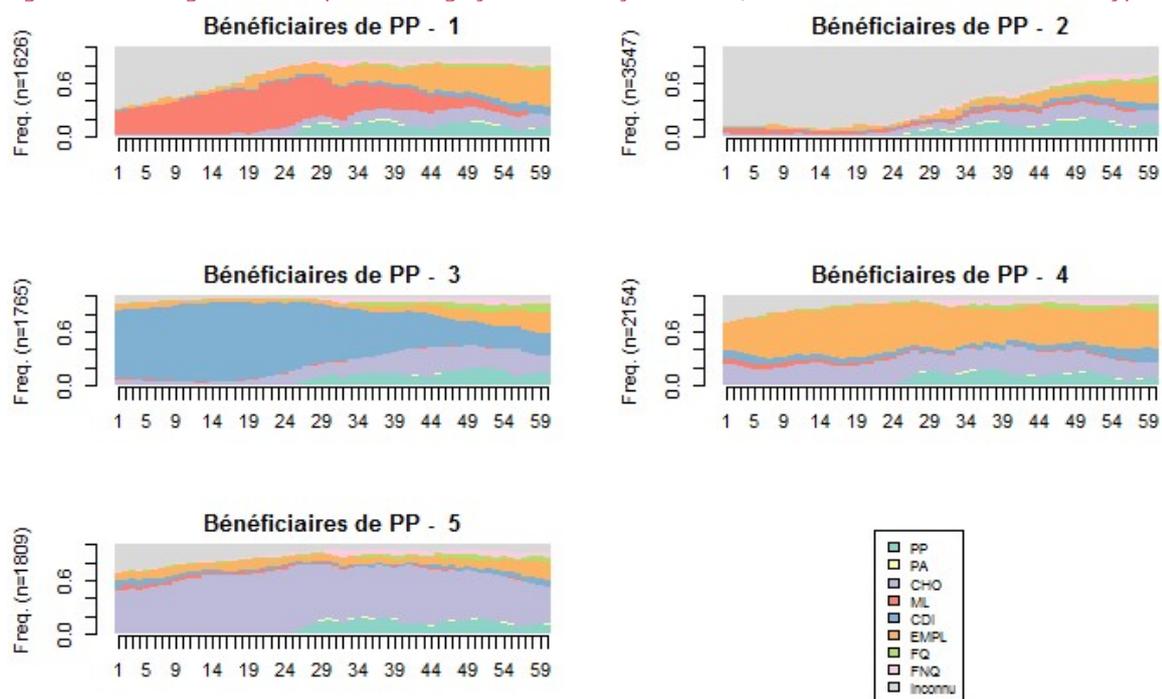
- Une classe de trajectoires constituées majoritairement d'un suivi en mission locale (15% des trajectoires)
- Une classe de trajectoires majoritairement « inconnues » (32% des trajectoires)
- Une classe de trajectoires passées principalement en CDI avant d'entrer dans Prépa projet (16% des trajectoires)
- Une classe de trajectoires passées principalement en emploi hors CDI (20% des trajectoires)
- Une classe de trajectoires passées majoritairement au chômage (17% des trajectoires)

Les résultats sont présentés, comme précédemment, sous forme de chronogrammes (un par classe issue de la typologie – Figure 7) ainsi que sous forme de tapis de trajectoires (*state index plot* – Figure 8). Cette dernière visualisation permet de conserver la dimension longitudinale des trajectoires individuelles et apporte ainsi une information complémentaire aux coupes instantanées des chronogrammes.

L'annexe 2 détaille les caractéristiques de chacune de ces classes.

⁷ Méthode équivalente à l'optimal matching avec coût de substitution = 2 et coût d'insertion-suppression = 1

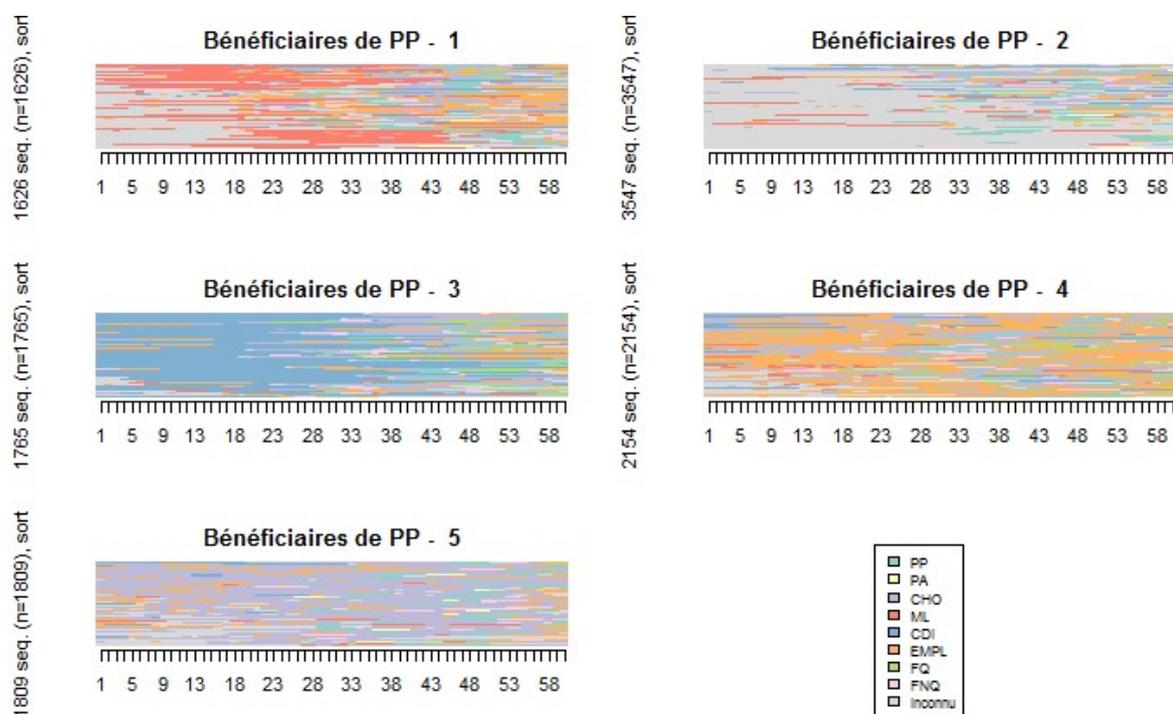
Figure 6 : Chronogrammes emploi-chômage-formation de janvier 2017 à décembre 2021 – Classes de la typologie



Champ : Entrants 2019-2020-2021 dans PP

Source : FORCE + SI-Parcours

Figure 7 : Tapis de trajectoires de janvier 2017 à décembre 2021 – Classes de la typologie



Champ : Entrants 2019-2020-2021 dans PP

Source : FORCE + SI-Parcours

Caractéristiques des classes de trajectoires⁸

- **La classe 1 est constituée de trajectoires majoritairement en suivi en mission locale** (17 mois sur 60 en moyenne) et en situation inconnue (17 mois sur 60). **Elle regroupe 15% des trajectoires.**

Le temps moyen passé dans Prépa-Projet est de 4,4 mois en moyenne et le temps en emploi (hors CDI) de 10 mois en moyenne (+ 2 mois en CDI). Les individus dont les trajectoires composent cette classe ont également passé en moyenne 0,9 mois en formation qualifiante et 1,6 mois en formation non qualifiante. En termes de profils, les hommes y sont surreprésentés, de même que les jeunes de moins de 26 ans (représentant 86% de la classe), les non qualifiés (Niveau 1-2) mais aussi les personnes de niveau Bac.

S'agissant de l'intensité de la Prépa-Projet (que l'on peut approcher par le nombre d'heures passées respectivement en centre et en entreprise), c'est dans cette classe que l'on trouve le nombre moyen d'heures passées en centre le plus faible (167 heures contre 177 en moyenne sur l'ensemble des classes), le nombre moyen d'heures passées en entreprise étant conforme à la moyenne de l'ensemble des classes.

Cette classe n'est pas spécifique à une cohorte trimestrielle d'entrée. Elle est plus spécifique en revanche des lots où la part des jeunes de moins de 26 ans est la plus forte (1, 2, 3, 6, 11, 12, 15).

- **La classe 2 est constituée de trajectoires majoritairement « inconnues »** (39 mois sur 60 en moyenne), c'est-à-dire sans être passé par le service public de l'emploi (SPE). **Elle regroupe un tiers des trajectoires des bénéficiaires de Prépa-Projet.**

Le temps moyen passé dans Prépa-Projet est de 4,4 mois en moyenne et le temps en emploi de 5 mois environ (+ 5 mois au chômage). Les individus dont les trajectoires composent cette classe ont également passé en moyenne 0,9 mois en formation qualifiante et 1,5 mois en formation non qualifiante. En termes de profils, les jeunes y sont surreprésentés (62% de moins de 26 ans), ce qui explique qu'ils ne soient pas connus du SPE sur les premiers mois de la fenêtre d'observation. C'est également la classe où la part d'étrangers est la plus forte (ce qui peut expliquer aussi leur absence du champ FORCE). Les non qualifiés, mais également les personnes de niveau Bac et Bac+3 et plus y sont surreprésentés.

Les individus de cette classe ont passé en moyenne moins d'heures en centre et en entreprise que ceux des autres classes (173 heures vs. 177 en centre et 132 heures vs. 136 heures en entreprise).

Les cohortes trimestrielles d'entrants à partir de 2020T3 y sont surreprésentées. Comme la classe 1, elle est également plus spécifique des lots où la part des jeunes de moins de 26 ans est forte (lots 1, 2, 3, 11).

- **La classe 3 est constituée de trajectoires passées majoritairement en CDI** (35 mois sur 60). **Elle regroupe 16% des trajectoires.** L'examen du chronogramme de la classe révèle que la situation en CDI est principalement antérieure à l'entrée dans le dispositif Prépa-Projet.

Le temps moyen passé dans Prépa-Projet est de 4,5 mois en moyenne et le temps au chômage de 9 mois en moyenne. Les individus dont les trajectoires composent cette classe ont également passé en moyenne 1,7 mois en formation qualifiante et 1,5 mois en formation non qualifiante. Les femmes y sont surreprésentées, de même que les classes d'âge 26-45 ans et 45 ans et plus. En termes de niveau de qualification, les stagiaires de niveau 3 et niveau 5 sont surreprésentés.

⁸ Voir tableaux détaillés en annexe 2

C'est la classe comportant la part de personnes en situation de handicap la plus importante (20%). Le nombre d'heures passées en centre est supérieur à la moyenne (185 vs. 177), celui des heures passées en entreprise inférieur à la moyenne. Les cohortes à partir de 2020T4 sont surreprésentées, de même que les lots où la part de bénéficiaires d'une RQTH est la plus forte (lots 5, 7, 14) ainsi que les lots 9 et 10 (caractérisés notamment par une part de femmes élevée).

- **La classe 4 est constituée de trajectoires passées majoritairement en emploi, mais pas en CDI** (27 mois en moyenne) et au chômage (14 mois en moyenne). **Elle regroupe 20% des trajectoires.** L'examen du tapis de trajectoires de cette classe montre une **alternance de situations d'emploi et de chômage** tout au long des 60 mois de l'observation.

Le temps moyen passé dans Prépa-Projet est de 4,3 mois (durée moyenne la plus courte). Les individus dont les trajectoires composent cette classe ont également passé en moyenne 1,7 mois en formation qualifiante et 1,7 mois en formation non qualifiante. En termes de profils, les jeunes de moins de 26 ans et les personnes de 26 à 45 ans y sont surreprésentées, de même que les qualifiés de niveau 3. Bien que la durée moyenne de la Prépa projet soit légèrement plus courte, les nombres d'heures en centre et en entreprise sont plus élevés que la moyenne (intensité plus forte).

Les premières cohortes trimestrielles (2019T1 à 2020T1) sont surreprésentées, de même que les lots 4, 7, 9, 12 caractérisés à la fois par une part importante de moins de 26 ans et/ou de 26-45 ans et de diplômés de niveau 3-4. En particulier, le lot 12, qui est celui où la part des moins de 26 ans est la plus forte se retrouve pour partie dans la classe 1 et pour partie dans cette classe.

- Enfin, **la classe 5 est constituée de trajectoires passées essentiellement au chômage** (35 mois en moyenne) avec un accès limité à l'emploi (5 mois en moyenne + 2 en CDI). **Elle regroupe 17% des trajectoires.**

Le temps moyen passé dans Prépa-Projet est de 4,7 mois (durée moyenne la plus longue). Les individus dont les trajectoires composent cette classe ont également passé en moyenne 1,4 mois en formation qualifiante et 2,1 mois en formation non qualifiante (durée cumulée en formation la plus longue). En termes de profils, les hommes y sont surreprésentés, de même que les 26-45 ans et les 45 ans et plus. C'est dans cette classe que la part des bénéficiaires du RSA est la plus forte (39% de la classe contre 16% en moyenne) ; la part des bénéficiaires d'une RQTH étant également élevée.

C'est aussi dans cette classe que l'intensité de la Prépa-Projet est la plus forte (188 heures en centre en moyenne vs. 177 et 140 heures en entreprise en moyenne vs. 136), probablement en lien avec la durée plus longue passée dans le dispositif. Les premières cohortes trimestrielles (2019T2 à 2020T1) y sont surreprésentées, de même que les lots caractérisés par une part forte de stagiaires de plus de 26 ans et/ou de bénéficiaires du RSA et/ou de personnes en situation de handicap (lots 5, 6, 7, 13, 14, 15).

Finalement, on observe que les premières cohortes d'entrants (2019 et début 2020) sont surreprésentées dans les classes 4 et 5 (trajectoires d'alternance emploi/chômage ou chômage majoritaire) tandis que les cohortes les plus récentes (troisième trimestre 2020 et année 2021) sont surreprésentées dans les classes 2 et 3 (trajectoires inconnues, ce qui est attendu, et trajectoires CDI).

4. ESTIMATION DE L'IMPACT DE PREPA PROJET SUR L'ACCES A LA FORMATION QUALIFIANTE ET SUR L'EMPLOI : DES RESULTATS EN DEMI-TEINTE

Alors que la prestation Prépa-Projet a été conçue pour accompagner ses bénéficiaires vers un projet professionnel et de formation, force est de constater que le débouché majeur reste l'emploi, avec un bénéficiaire sur deux en emploi, 12 mois après avoir entamé une prestation Prépa-Projet. Un peu moins de 20% des bénéficiaires entrent en formation qualifiante dans les 12 mois qui suivent l'entrée. La question du rendement du dispositif sur les parcours subséquents est au cœur de cette section. Avant d'exposer les résultats des estimations d'impact, les populations de l'étude seront décrites ainsi que la stratégie d'estimation.

Afin de mesurer l'impact de prépa-projet, deux indicateurs ont été retenus, correspondant pour le premier à l'objectif principal du dispositif, à savoir l'entrée en formation qualifiante, et pour le second à un objectif secondaire, l'accès à l'emploi.

Le taux d'accès à la formation qualifiante des bénéficiaires de Prépa-Projet est défini à partir de la date d'entrée dans le dispositif, comme suit : part des bénéficiaires de Prépa-Projet entrés au moins une fois en formation qualifiante au cours d'une période de temps définie (ici 6, 9, 12 ou 18 mois) après l'entrée dans le dispositif Prépa-Projet. Il s'agit donc bien de calculer quatre taux :

- taux d'accès à la formation qualifiante dans les 6 mois suivant l'entrée dans Prépa-Projet
- taux d'accès à la formation qualifiante dans les 9 mois suivant l'entrée dans Prépa-Projet
- taux d'accès à la formation qualifiante dans les 12 mois suivant l'entrée dans Prépa-Projet
- taux d'accès à la formation qualifiante dans les 18 mois suivant l'entrée dans Prépa-Projet

La définition de l'estimateur permet de prendre en compte toute entrée en formation qualifiante sur l'ensemble de la période déterminée et de ne pas restreindre le calcul à un point du temps.

Le taux d'accès à l'emploi des bénéficiaires de Prépa-Projet est, quant à lui, défini comme suit : part des bénéficiaires de Prépa-Projet ayant accédé à un emploi d'une durée supérieure à 30 jours au cours d'une période de temps définie (ici 6, 9, 12 ou 18 mois) après l'entrée dans le dispositif Prépa-Projet). Le mode de définition est similaire à celui du taux d'accès à la formation qualifiante.

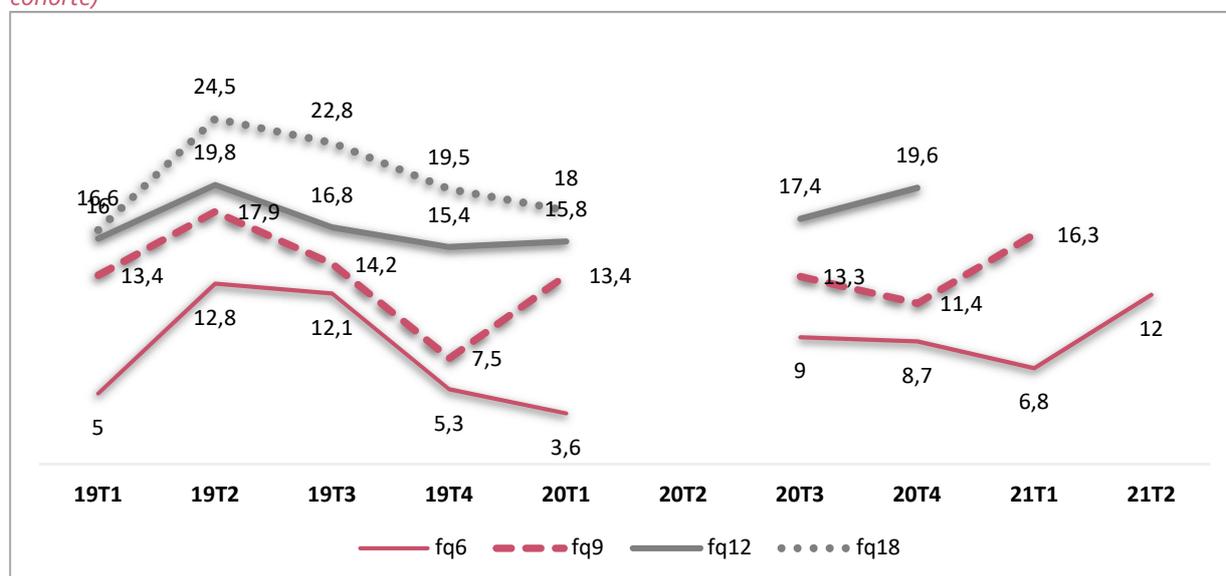
UN PEU MOINS DE 20% DES BENEFICIAIRES ACCEDENT A UNE FORMATION QUALIFIANTE DANS LES 12 MOIS, MAIS 50% OCCUPENT UN EMPLOI

L'analyse statistique des taux d'accès à la formation qualifiante et à l'emploi montre un effet conjoncturel important, dû aux épisodes successifs de confinement et de réduction d'activité des organismes de formation lors de la crise sanitaire liée au COVID-19. Un des constats principaux est que le taux d'entrée en formation qualifiante est croissant avec le temps écoulé depuis l'entrée dans le dispositif, ce qui peut laisser supposer que le dispositif continue à avoir des effets plusieurs mois après. Malgré cela, l'accès à la formation qualifiante reste inférieur (moins de 20% à 12 mois) à l'accès à l'emploi (autour de 50% à 12 mois)

(Figure 8). Ce phénomène s’observe plus globalement⁹, dans un contexte particulier de baisse du chômage, où les individus se tournent davantage vers l’emploi que vers la formation, qualifiante ou non.

Dans les 6 mois suivant l’entrée dans le dispositif, l’accès à la formation qualifiante fluctue fortement : de 3,6% pour les entrants du 1^{er} trimestre 2020, fortement impactés par le confinement à 12,8% pour les entrants du 2^{ème} trimestre 2019. Cet accès est plus faible pour les entrants des premiers et quatrièmes trimestres que pour ceux des deuxièmes et troisièmes, en raison de la saisonnalité des entrées en formation qualifiante. Cet effet saisonnier est un peu moins marqué si l’on considère l’accès à la formation dans les 9 premiers mois (les taux sont compris entre 7,5% pour les entrants du 4^{ème} trimestre 2019, les plus affectés par le confinement à cet horizon, et 17,5% pour ceux du deuxième trimestre 2019. La composante saisonnière est largement estompée lorsqu’on considère l’accès à la formation qualifiante en 12 mois (entre 15,4% et 19,8% de chaque cohorte) ou 18 mois (entre 16,6% et 24,5% de bénéficiaires pour les entrants en 2019 et au 1^{er} trimestre 2020).

Figure 8 : Taux d’accès à la formation qualifiante des bénéficiaires de Prépa-Projet, par trimestre d’entrée (% de la cohorte)



Note : Fq6, fq9, fq12, fq18 : taux d’accès à la formation qualifiante dans les 6, 9, 12 et 18 mois après l’entrée

Champ : Entrants 2019-2020-2021 dans Prépa-Projet

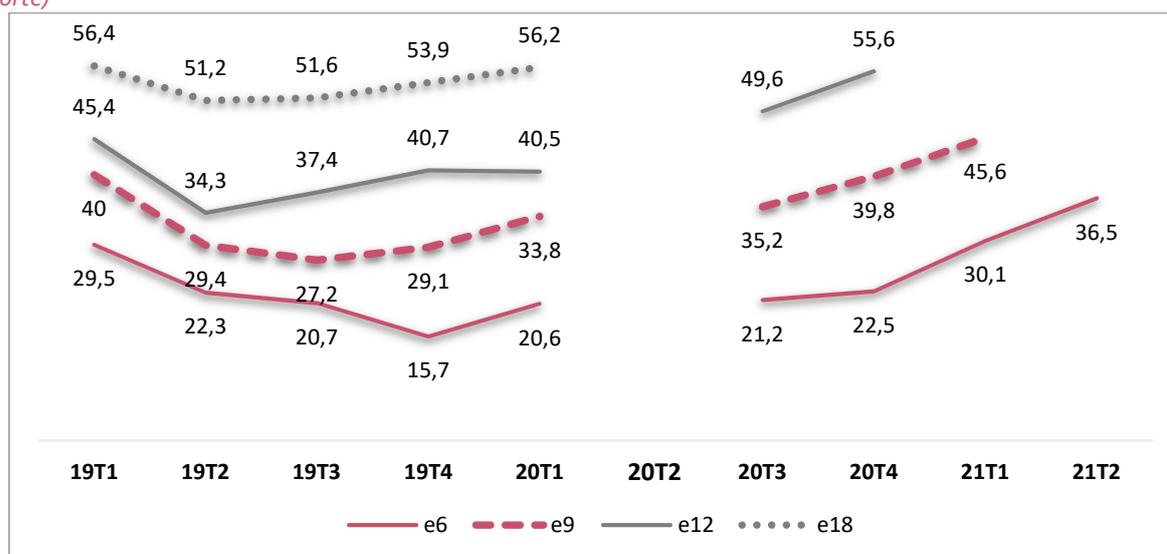
Source : FORCE + SI-Parcours

Dans les six premiers mois suivant l’entrée en Prépa-Projet, le taux d’accès à l’emploi de plus d’un mois s’échelonne entre un peu moins de 16% et presque 37% selon les cohortes trimestrielles (

⁹ Nombreux sont les Conseils régionaux à rapporter des difficultés de remplissage de leurs formations professionnelles.

Figure 9). Les entrants dans le dispositif au 1^{er} et surtout au 2^{ème} trimestre 2021 accèdent davantage à l'emploi dans les six mois après l'entrée dans Prépa-Projet que ceux des promotions antérieures.

Figure 9 : Taux d'accès à l'emploi de plus d'un mois des bénéficiaires de Prépa-Projet, par trimestre d'entrée (% de la cohorte)



Note : e6, e9, e12, e18 : taux d'accès à l'emploi dans les 6, 9, 12 et 18 mois après l'entrée

Champ : Entrants 2019-2020-2021 dans Prépa-Projet

Source : FORCE + SI-Parcours

Douze mois après l'entrée dans le dispositif, les entrants des deux derniers trimestres de 2020 ont un avantage en matière d'accès à l'emploi, par rapport aux entrants de 2019 et du premier trimestre 2020. L'accès à l'emploi s'accroît entre 12 et 18 mois après l'entrée dans le dispositif (de plus de 10 points).

STRATEGIE D'ESTIMATION

D'un point de vue global, l'objectif de l'analyse contrefactuelle est de comparer les bénéficiaires de Prépa-Projet à un groupe le plus comparable possible, mais qui n'a pas bénéficié du dispositif. Puisque le groupe de bénéficiaires ne peut être à la fois comparé avec la situation hypothétique dans laquelle il n'aurait pas été bénéficiaire de Prépa-Projet, la stratégie d'estimation a consisté à déterminer des groupes ayant les caractéristiques les plus proches possibles¹⁰.

Or, ne pas bénéficier du dispositif Prépa-Projet ne veut pas dire que les personnes n'ont pas pu bénéficier d'un autre type de dispositif, parfois proche, dans la finalité de construire un projet professionnel. Le raisonnement a été fondé en considérant la situation dans laquelle se trouve un individu un trimestre donné (du trimestre 1 de l'année 2019, premier trimestre d'entrée possible en Prépa-Projet, au trimestre 4 de l'année 2020), en s'inspirant des travaux d'évaluation des politiques actives du marché du travail de Sianesi (2004). Ainsi, **un demandeur d'emploi non bénéficiaire de Prépa-Projet peut constituer un témoin potentiel même s'il est entré dans Prépa-Projet à un trimestre ultérieur¹¹.**

¹⁰ A ce titre, différents essais ont été conduits, dont seule une partie est reproduite dans ce rapport. Deux groupes principaux de comparaison ont été testés : les demandeurs d'emploi n'ayant reçu aucune autre prestation à la même période (groupe 1), et les demandeurs d'emploi ayant reçu une prestation de même nature sur la même période (groupe 2). Des tests ont été menés sur des sous-groupes caractérisés par le fait qu'ils avaient été suivis par une mission locale ou non, ceci pour tester l'effet d'âge observé dans les estimations d'impact – voir annexe 8.

¹¹ Toutefois la proportion de futurs bénéficiaires de Prépa-Projet parmi les témoins potentiels d'un trimestre est faible. En effet, en supposant que tous les futurs entrants dans Prépa-Projet à partir du 2^{ème} trimestre 2019 aient été

Constitution des groupes de comparaison

Finalement, la constitution des deux groupes de comparaison est fondée sur la situation à un trimestre donné, sans prendre en considération ce qu'il adviendra plus tard. **Il en résulte autant de groupes de comparaison que de trimestres sur la période de l'analyse (8 trimestres)**, ce qui permet une analyse fine et contrôlant les effets de conjoncture.

Afin de garantir la robustesse de l'analyse, deux types de groupes de comparaison ont été testés :

- **Groupe 1** : Constitué, à chaque trimestre T, des demandeurs d'emploi bretons n'étant pas entrés dans Prépa-Projet lors de ce trimestre, mais qui ont pu bénéficier d'une prestation (ou non) au cours du trimestre (les prestations peuvent être Activ'Projet, Prépa Compétences, Prépa Avenir, ou la Garantie Jeunes). Les demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une prestation de même type (Activ-Projet, Prépa-Compétences, Prépa Avenir, Garantie Jeunes) représentent environ 1% dans le groupe témoin (cf. annexe 3).
- **Groupe 2** : Constitué, à chaque trimestre T, des demandeurs d'emploi bretons n'étant pas entrés dans Prépa-Projet lors de ce trimestre, et n'ayant bénéficié d'aucune autre prestation au cours de ce trimestre¹².

Les groupes 1 et 2 sont très proches puisque le nombre de demandeurs d'emplois non traités par Prépa-Projet mais traités par une prestation de nature semblable est faible (l'écart relatif se situe entre 0,2 et 1% de l'effectif total selon le trimestre, et entre 0,7% et 2,5% de celui des moins de 27 ans - voir annexe3, tableau 32).

De fait, les groupes de témoins potentiels (1 ou 2) sont de taille nettement supérieure à celui du groupe traité (environ 350 000 sur la période couvrant 2019-2021). Dès lors une réduction a été opérée par un tirage aléatoire stratifié par âge, pour chaque trimestre de l'analyse.

Indicateurs de la mesure d'impact

Deux indicateurs de résultats sont examinés dans le cadre de cette analyse d'impact :

- **Le taux d'accès à la formation qualifiante au cours des 6, 9, 12 ou 18 mois** suivant l'entrée dans Prépa-Projet. Pour le groupe de comparaison, il s'agit du taux d'accès à la formation qualifiante au cours des 6, 9, 12 ou 18 mois après le trimestre de référence.
- **Le taux d'accès à l'emploi au cours des 6, 9, 12 ou 18 mois** suivant l'entrée dans Prépa-Projet. Pour le groupe de comparaison, il s'agit du taux d'accès à l'emploi au cours des 6, 9, 12 ou 18 mois après le trimestre de référence. L'emploi pris en compte ici est celui qui commence après la date de référence et dure plus d'un mois.¹³

demandeurs d'emploi au 1^{er} trimestre 2019, et donc témoins potentiels, ils n'auraient représenté que 2,4% de l'ensemble des demandeurs d'emploi de ce trimestre, et cette proportion chute quand on avance dans le temps.

¹³ Une autre définition (emploi durable : CDI ou durant plus de 6 mois) a été testée sur tous les trimestres, donnant des résultats similaires - voir annexe 8.

Méthode d'appariement

Pour estimer l'effet de Prépa-Projet sur les deux indicateurs d'impact, l'analyse a mobilisé les méthodes d'appariement qui ont l'avantage de la simplicité de mise en œuvre et d'être relativement intuitives puisqu'il s'agit de comparer chaque bénéficiaire de Prépa-Projet à un demandeur d'emploi ayant les caractéristiques les plus proches (« jumeaux »). L'inconvénient de ces méthodes est que le mécanisme de sélection pour la participation à Prépa-Projet est fondé sur les caractéristiques observables, c'est-à-dire celles qui sont collectées dans les bases de données administratives et disponibles à la fois pour les « traités » et les « témoins ». Cette limite peut être partiellement compensée par l'utilisation de variables pertinentes expliquant le mécanisme de sélection, incluant notamment des données retraçant les trajectoires individuelles.

Deux méthodes d'appariement ont été utilisées pour mesurer la distance entre le groupe témoin et le groupe traité :

- La **méthode d'appariement sur le score de propension** c'est-à-dire la probabilité d'être traité selon un ensemble de covariables (modèle Probit). Les écarts-types estimés sont ceux dérivés de la méthode de Abadie et Imbens (2011, 2016).
- La **méthode des plus proches voisins** basée sur la distance de Mahalanobis (distance à la moyenne pondérée des variables).

Différents essais ont été réalisés pour déterminer le paramétrage de l'appariement. D'abord le choix du nombre de jumeaux possibles pour une unité traitée : le nombre retenu est de 3 jumeaux pour 1 traité¹⁴. Afin de réduire les appariements de faible qualité, une borne supérieure a été utilisée¹⁵. Compte tenu du volume des unités dans le groupe non traité, cette méthode n'a pas eu d'effet sur le nombre d'unités non appariées. Par ailleurs, toujours dans l'objectif d'améliorer la qualité de l'appariement, un appariement avec remise a été sélectionné. Ce paramétrage a été notamment utile dans les estimations trimestrielles pour lesquelles le nombre de bénéficiaires n'est pas très élevé.

Variables utilisées pour l'appariement ¹⁶: âge (3 tranches), sexe, niveau de diplôme, ancienneté au chômage (en tranches), bénéficiaire d'un dispositif en 2017 ou 2018.

Il existe autant d'appariements que de trimestres et d'indicateurs d'impact. La période d'analyse couvre les bénéficiaires entrés dans Prépa-Projet entre le 1^{er} janvier 2019 et le 30 juin 2021, afin de disposer d'au moins 6 mois de recul après l'entrée des derniers.

Cela étant, l'estimateur recherché est l'effet de traitement sur les traités, appelé également *Average Treatment effect on the Treated* (ATT). Celui-ci est défini de la manière suivante :

$$ATT : E(Y_1 - Y_0 | t = 1)$$

avec $t=1$ l'indicatrice du traitement (entrer dans Prépa-Projet),
 y l'indicateur de résultat (taux d'accès à la formation, taux d'emploi).

¹⁴ Différents tests ont été réalisés en faisant varier le nombre de jumeaux (de 1 à 5 pour 1). Les résultats sont peu sensibles au nombre de jumeaux pour une unité traitée.

¹⁵ Cette borne a une valeur de 0,15.

¹⁶ Là aussi, différents jeux de covariables ont été testés. Ont été introduites des variables de trajectoire individuelle au-delà de l'ancienneté au chômage (ex. classe de trajectoire issue de la typologie de séquence précédente), ainsi que des variables de localisation géographique. Dans les deux cas, ces essais ont donné des résultats similaires.

A l'issue de chacune des estimations par score de propension, une vérification de la propriété équilibrante entre les deux groupes a été réalisée afin de s'assurer que la distribution des variables utilisées soit équilibrée entre les deux groupes¹⁷ :

$$T \perp X | p(X) \quad (\text{propriété équilibrante})$$

Pour toutes les estimations, l'hypothèse d'équilibre a été satisfaite. L'indicateur utilisé est la différence de proportions de chaque variable, puisque les variables introduites sont toutes binaires.

De plus, un graphe des densités de probabilité de recevoir le traitement, pour le groupe des traités et non traités, a été produit pour chaque estimation afin de vérifier la cohérence des graphes pour les deux groupes (*overlapping test*). Dans tous les cas, le test graphique a été concluant.

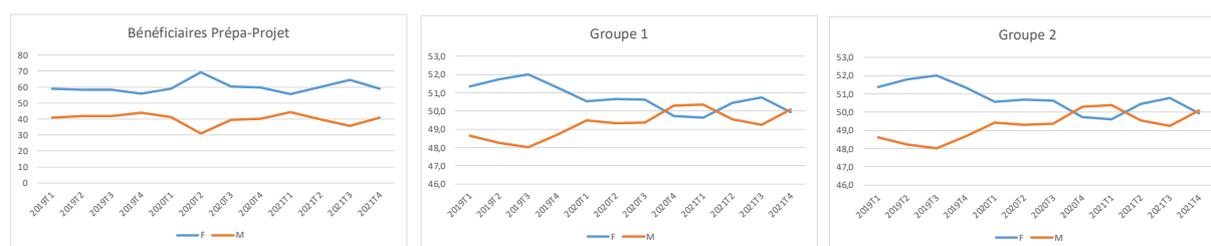
Enfin, la mesure d'impact a été calculée globalement puis déclinée selon les caractéristiques individuelles ou de parcours (âge, niveau de diplôme, durée du chômage avant l'entrée) afin de déceler d'éventuelles différences de l'impact selon les profils.

DESCRIPTION DES POPULATIONS DE L'ETUDE

Un dispositif qui attire 60% de femmes

Les bénéficiaires de Prépa-Projet sont en majorité des femmes dans une proportion qui dépasse de 10 à 20 points celle des demandeurs d'emploi « témoins potentiels » (Figure 10), alors que ces derniers sont dans une proportion proche de la parité entre femmes et hommes sur la 2^e partie de la période de l'étude. Les femmes ont en effet davantage la volonté de se former (DARES Analyses n°21, juillet 2021), sont plus nombreuses parmi les bénéficiaires du CEP, davantage mobilisatrices de prestations amenant à travailler sur leur projet professionnel, et plus généralement davantage en quête de reconversion professionnelle¹⁸.

Figure 10 : Structure par sexe des bénéficiaires de Prépa-Projet et non bénéficiaires



Source : FORCE / SI-Parcours

Champ : Entrants 2019-2021 dans Prépa-Projet ; Demandeurs d'emploi ayant ou non bénéficié de prestation hors Prépa-Projet sur le trimestre référent (groupe 1, témoins potentiels) ; demandeurs d'emploi n'ayant bénéficié d'aucune prestation lors du trimestre référent (groupe 2, témoins potentiels).

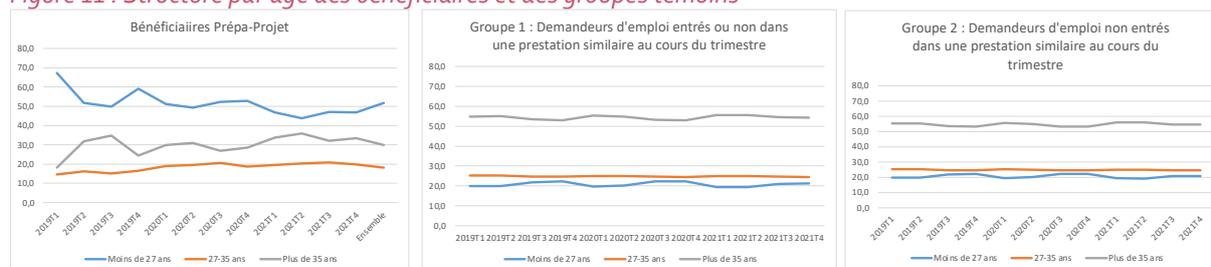
¹⁷ Pour que l'effet du traitement soit causal, il faut supposer également que la sélection des unités ne soit pas déterminée par des variables autres que celles qui sont observées (hypothèse dite d'indépendance conditionnelle).

¹⁸ <https://www.ifop.com/publication/la-reconversion-professionnelle-des-femmes/>

Des bénéficiaires de Prépa-Projet plus jeunes que les non bénéficiaires

D'emblée, il apparaît que la structure par catégorie d'âge entre bénéficiaires et non bénéficiaires diffère (Figure 11). Malgré les évolutions soulignées précédemment, les bénéficiaires de Prépa-Projet sont plus souvent des jeunes de moins de 27 ans que les inscrits comme demandeurs d'emploi au cours du trimestre de référence (51,9% en moyenne sur l'ensemble de la période). Au contraire, parmi les inscrits comme demandeurs d'emploi, la catégorie d'âge des plus de 35 ans est toujours plus fréquente, quel que soit le trimestre. Ils représentent plus de la moitié des demandeurs d'emploi.

Figure 11 : Structure par âge des bénéficiaires et des groupes témoins



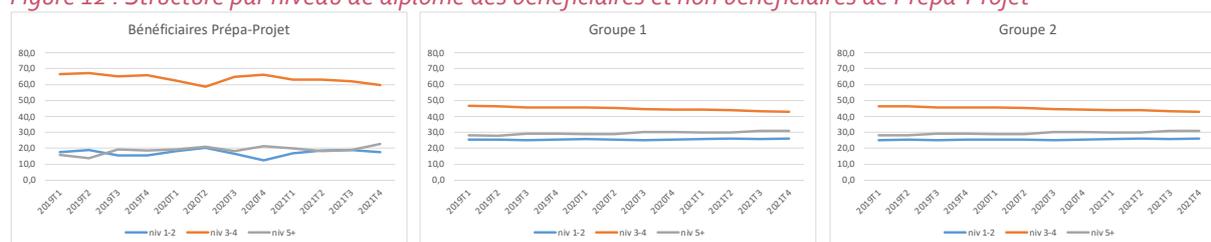
Source : FORCE / SI-Parcours

Champ : Entrants 2019-2021 dans Prépa-Projet ; Demandeurs d'emploi ayant ou non bénéficié de prestation hors Prépa-Projet sur le trimestre référent (groupe 1, témoins potentiels) ; demandeurs d'emploi n'ayant bénéficié d'aucune prestation lors du trimestre référent (groupe 2, témoins potentiels).

Un dispositif qui cible des niveaux CAP à Bac

Inscrit dans le cadre du PIC, le dispositif visait d'emblée les moins qualifiés (sans diplôme ou niveau infra-Bac). Finalement, environ 2/3 des bénéficiaires de Prépa-Projet ont un niveau CAP ou Bac au moment de leur entrée dans le dispositif (Figure 12). Ce ne sont qu'un peu moins de la moitié parmi les inscrits comme demandeurs d'emploi. Les bénéficiaires de Prépa-Projet sont moins souvent des personnes ayant un niveau de diplôme inférieur au CAP que les demandeurs d'emploi du trimestre de référence. La différence de niveau de formation observée entre bénéficiaires de Prépa projet et témoins potentiels s'expliquent principalement par la différence de la structure des âges dans les deux populations.

Figure 12 : Structure par niveau de diplôme des bénéficiaires et non bénéficiaires de Prépa-Projet



Source : FORCE / SI-Parcours

Champ : Entrants 2019-2021 dans Prépa-Projet ; Demandeurs d'emploi ayant ou non bénéficié de prestation hors Prépa-Projet sur le trimestre référent (groupe 1, témoins potentiels) ; demandeurs d'emploi n'ayant bénéficié d'aucune prestation lors du trimestre référent (groupe 2, témoins potentiels).

Un dispositif qui attire une majorité de demandeurs d'emploi, mais pas uniquement

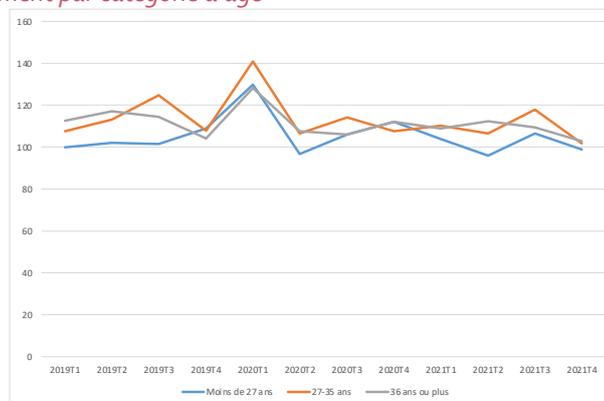
Le Tableau 1 présenté précédemment montrait qu'environ 85% des entrants dans Prépa-Projet sont des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi¹⁹, signifiant que, d'après les données collectées dans le SI régional, environ 15% des bénéficiaires dans Prépa-Projet sont « hors statut » à l'entrée dans le dispositif. Par ailleurs, l'appariement des données du SI régional avec les données FORCE montre (annexe 9) que seuls 5,3% des bénéficiaires de Prépa-Projet sont inconnus du SPE sur la période d'observation²⁰. Une partie des bénéficiaires « hors statut » s'inscrirait donc à Pôle Emploi et/ou en Mission Locale après son entrée ou son passage par Prépa-Projet.

Finalement, le champ couvert par les groupes témoins, constitués à partir du vivier des demandeurs d'emploi, est très proche de celui du groupe traité, sans toutefois le recouvrir totalement. L'appariement pour les bénéficiaires « hors statut » à l'entrée est ainsi moins précis, basé uniquement sur l'âge, le sexe et le niveau de diplôme (l'antériorité au chômage apparaissant nulle, sans que l'on puisse distinguer si l'individu était inactif ou en études, par exemple, alors même que cette information joue probablement sur l'insertion dans l'emploi).

Les plus jeunes bénéficiaires moins exposés au traitement que les catégories plus âgées

L'exposition au traitement est approchée par le nombre d'heures qu'a duré Prépa-Projet pour ceux qui ont terminé la prestation. Le nombre moyen d'heures de Prépa-Projet est inférieur pour les moins de 27 ans par rapport aux autres catégories d'âge. Autrement dit, **les jeunes bénéficiaires sont traités moins longtemps que les autres**, même si l'on observe quelques exceptions sur la période considérée²¹.

Figure 13 : Exposition au traitement par catégorie d'âge



Source : FORCE / SI-Parcours

Champ : Entrants 2019-2021 dans Prépa-Projet

La durée des formations qualifiantes après Prépa-Projet est plus longue que celle des demandeurs d'emploi

Non seulement l'accès des bénéficiaires de Prépa-Projet à la formation qualifiante est plus fréquent, mais la durée des formations qualifiantes auxquelles ils accèdent est plus longue que celle des

¹⁹ Le SI régional ne contenant pas l'information sur le suivi en mission locale.

²⁰ Plus précisément, 8,2% des entrants ne sont pas appariés avec le FHS (donc non inscrits à Pôle Emploi) sur toute la période et 5,3% ne sont ni dans FHS ni dans i-milo (c'est-à-dire inscrits ni à Pôle Emploi ni dans une mission locale)

²¹ Voir aussi annexe 4

demandeurs d'emploi du même trimestre de référence (Figure 14). Une hypothèse est qu'il y a plus de poursuites de formations financées par la Région, en tendance plus longues que des formations financées par Pôle Emploi ou le CPF. En effet, les organismes de formation délivrant Prépa-Projet dispensent souvent une offre de formation qualifiante financée par la Région, ce qui permet plus facilement des suites de parcours au sein du même organisme.

Cependant, l'écart est bien plus réduit pour les plus jeunes (21 ans et moins). Ce sont les bénéficiaires de Prépa-Projet qui accèdent ensuite à la formation qualifiante et ont plus de 35 ans qui ont un avantage plus marqué par rapport aux autres demandeurs d'emploi.

Figure 14 : durée médiane de la formation qualifiante en jours selon l'âge et le trimestre d'entrée



Note : les témoins potentiels présentés correspondent au groupe 2 (demandeurs d'emploi n'ayant bénéficié d'aucune prestation sur le trimestre de référence), les résultats étant identiques avec le groupe 1 (non présenté).

ESTIMATION DE L'IMPACT SUR L'ACCES A LA FORMATION QUALIFIANTE²²

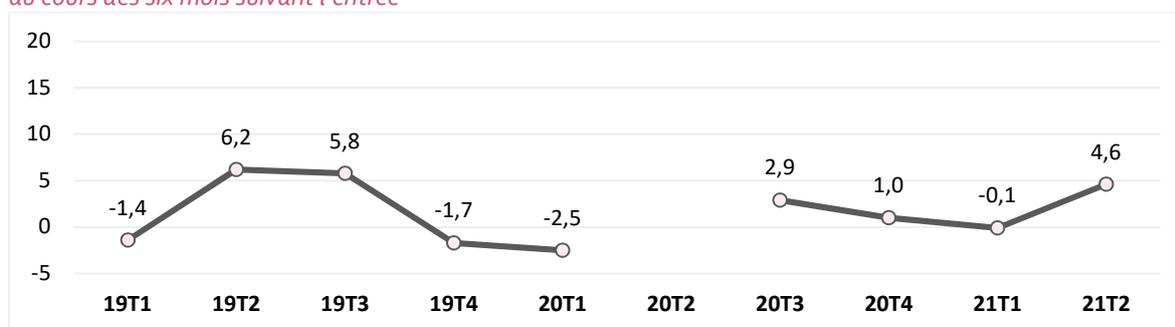
Un impact positif de Prépa-Projet sur l'entrée en formation qualifiante, mais d'ampleur limitée

L'impact de Prépa-Projet sur le taux d'accès à la formation qualifiante est globalement positif, témoignant de la réussite du dispositif à améliorer l'entrée en formation grâce à ce qui a été mis en œuvre au cours des différents ateliers qui composent le dispositif. Par ailleurs, l'effet s'amplifie lorsque l'on analyse les indicateurs de résultat à 9, 12 et 18 mois, même s'il est possible de poser l'hypothèse d'un potentiel impact de la crise sanitaire sur les effets, qui sont plus faibles en 2020 que ceux observés pour 2019. On observe toutefois une remontée pour les deux premiers trimestres 2021, où l'effet est observable à 6 mois et 9 mois (pour le 1^{er} trimestre seulement dans ce dernier cas). Si les estimations montrent un effet globalement positif, celui-ci reste d'ampleur limitée. **Ce résultat est concordant avec les estimations de la DARES sur la population plus large des demandeurs d'emploi ayant participé à un dispositif de pré-qualification** (Chaubaud, Bucher, Givord et Louvet, 2022), qui indique néanmoins que parmi les primo-formés ayant suivi une formation pré-qualifiante, 38% ont suivi une formation par la suite.

Dans les 6 mois

L'impact sur l'accès à la formation qualifiante au cours des 6 mois suivant l'entrée est modéré et variable selon le trimestre d'entrée dans Prépa-Projet, atteignant au maximum un peu plus de 6 points au deuxième trimestre 2019 (avant le début de la crise sanitaire) (Figure 15). Ce résultat n'est pas surprenant dans la mesure où il reflète le temps passé dans le dispositif lui-même ainsi que le temps nécessaire à la transition vers une formation.

Figure 15 : Mesure de l'impact sur les bénéficiaires de la participation à Prépa-Projet sur l'accès à la formation qualifiante au cours des six mois suivant l'entrée



Source : FORCE / SI-Parcours ; Estimateur Matching, PSM 5 jumeaux avec remise, p-value

Champ : Entrants 2019-2021 dans Prépa-Projet et Demandeurs d'emploi n'ayant pas bénéficié de prestation le trimestre référent

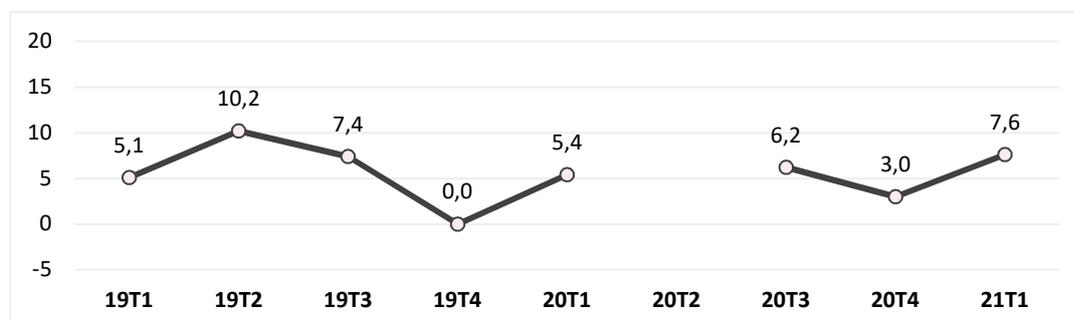
Dans les 9 mois

L'impact sur l'accès à la formation qualifiante au cours des 9 mois est légèrement en hausse par rapport à celui observé au cours des six mois (entre +3 et +10 points), excepté pour les entrants dans Prépa-Projet au 4^e trimestre 2019 pour lesquels l'effet est non significatif comparativement au groupe témoin. Pour les

²² Dans cette section, les résultats présentés ont été obtenus à partir de la méthode d'appariement par score de propension et en comparaison du groupe témoin des demandeurs d'emploi n'ayant bénéficié d'aucune prestation durant le trimestre de référence. Les résultats obtenus en comparaison de l'autre groupe témoin et/ou de la méthode des plus proches voisins sont similaires – voir résultats complets en annexe 7.

entrants au cours des troisième et quatrième trimestre 2020, l'effet oscille autour de +4 à +6 points : il est faible mais reste positif, supérieur à celui observé au cours des 6 mois pour les mêmes trimestres d'entrée. La progression entre 6 et 9 mois est sensible au 1^{er} trimestre 2021 (Figure 16).

Figure 16 : Mesure de l'impact sur les bénéficiaires de la participation à Prépa-Projet sur l'accès à la formation qualifiante au cours des neuf mois suivant l'entrée



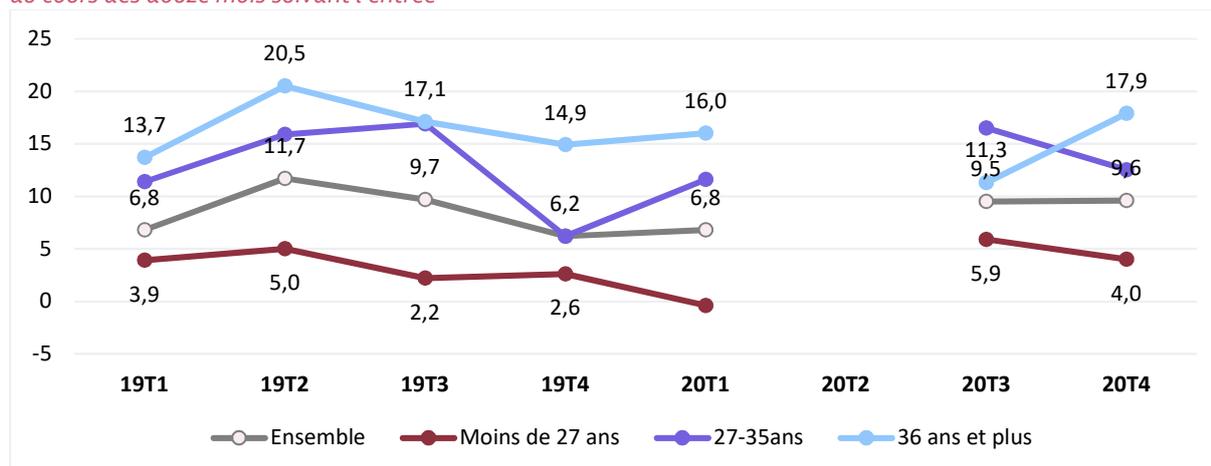
Source : FORCE / SI-Parcours ; Estimateur Matching, PSM 5 jumeaux avec remise, p-value

Champ : Entrants 2019-2020 dans Prépa-Projet et Demandeurs d'emploi n'ayant pas bénéficié de prestation le trimestre référent

Dans les 12 mois

A 12 mois, on observe une progression dans la magnitude de l'effet (+12 points pour les entrants au 2^e trimestre 2019). L'effet est minimal au quatrième trimestre 2019. A partir du premier trimestre 2020, la tendance de l'effet est à la hausse, pour à nouveau avoisiner +10 points pour les entrants aux deux derniers trimestres de 2020 (Figure 17). L'âge est le critère le plus clivant pour différencier les effets²³. En effet, nous observons des effets plus faibles pour les moins de 27 ans, et supérieurs à la moyenne pour les 27-35 ans et les plus de 35 ans. L'effet est aussi plus marqué pour les demandeurs d'emploi de plus d'un an pour les deux derniers trimestres étudiés (Figure 19).

Figure 17 : Mesure de l'impact sur les bénéficiaires de la participation à Prépa-Projet sur l'accès à la formation qualifiante au cours des douze mois suivant l'entrée

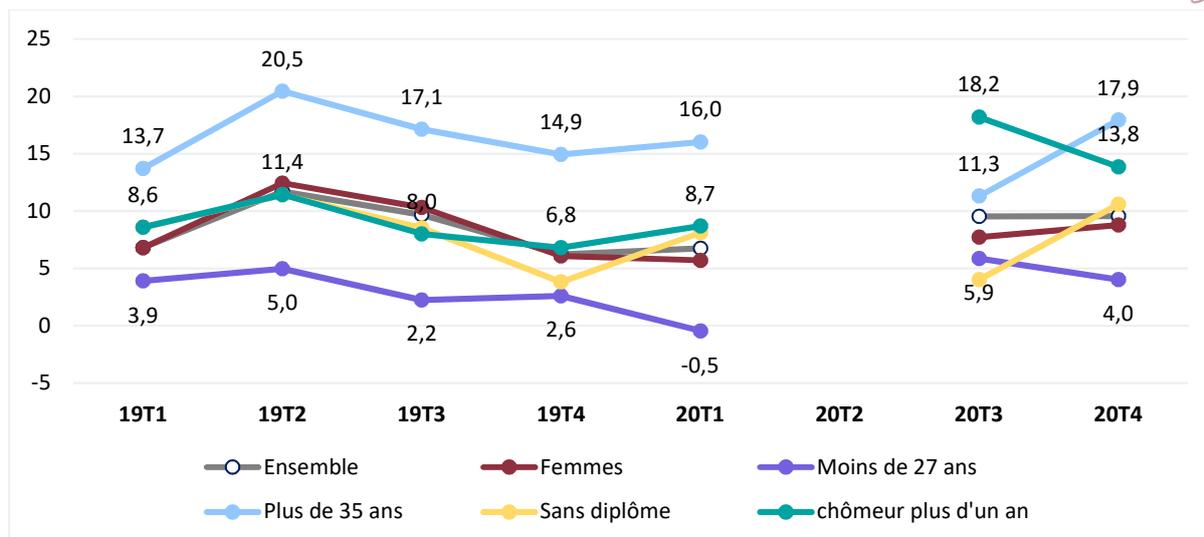


Source : FORCE / SI-Parcours ; Estimateur Matching, PSM 5 jumeaux avec remise, p-value

Champ : Entrants 2019-2020 dans Prépa-Projet et Demandeurs d'emploi n'ayant pas bénéficié de prestation le trimestre référent

Figure 18 : Effets moyens (accès à la formation qualifiante dans les 12 mois) sur les bénéficiaires selon quelques caractéristiques individuelles ou de parcours

²³ Le découpage des tranches d'âge a été établi en observant les effets par âge détaillé (voir annexe 7).



Source : FORCE / SI-Parcours ; Estimateur Matching, PSM 5 jumeaux avec remise, p-value

Champ : Entrants 2019-2020 dans Prépa-Projet et Demandeurs d'emploi n'ayant pas bénéficié de prestation le trimestre référent

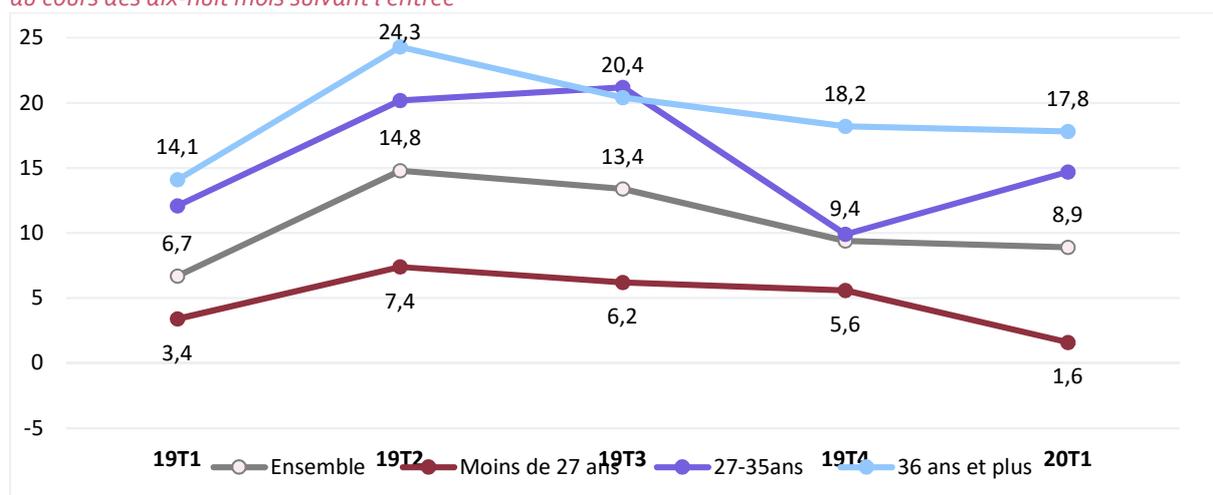
Dans les 18 mois

Entre 12 et 18 mois, l'ampleur de l'effet continue à progresser, jusqu'à presque 15 points au deuxième trimestre 2019. Ce résultat est particulièrement intéressant puisqu'il montre que la participation à Prépa-Projet continue à produire des effets pendant de nombreux mois. Dans la littérature internationale, les données comparables sont rares (Card, Kluve et Weber, 2010 ; 2015 et 2018), permettant au mieux d'avoir un recul l'année suivant l'entrée dans un programme²⁴.

L'effet d'âge s'avère aussi clivant que dans les 12 mois qui suivent l'entrée en Prépa-Projet, au détriment des moins de 27 ans (Figure 20). Les effets selon le diplôme, le genre ou l'ancienneté de chômage sont beaucoup moins diversifiés que selon l'âge (Figure 20). Ce résultat rejoint celui obtenu par la DARES sur l'ensemble des demandeurs d'emploi primo-formés qui sont 24% à entrer en formation après le passage par un dispositif de formation ; les primo-formés sont en général plus jeunes que l'ensemble des formés parmi les demandeurs d'emploi (Chaubaud, Bucher, Givord et Louvet, 2022).

²⁴ On trouve néanmoins des exceptions comme le dernier travail de Ibarra, Kluve, Ripani et Rosas Shady (2019) mais pour un pays en voie de développement, dont le contexte ne se prête pas à la comparaison.

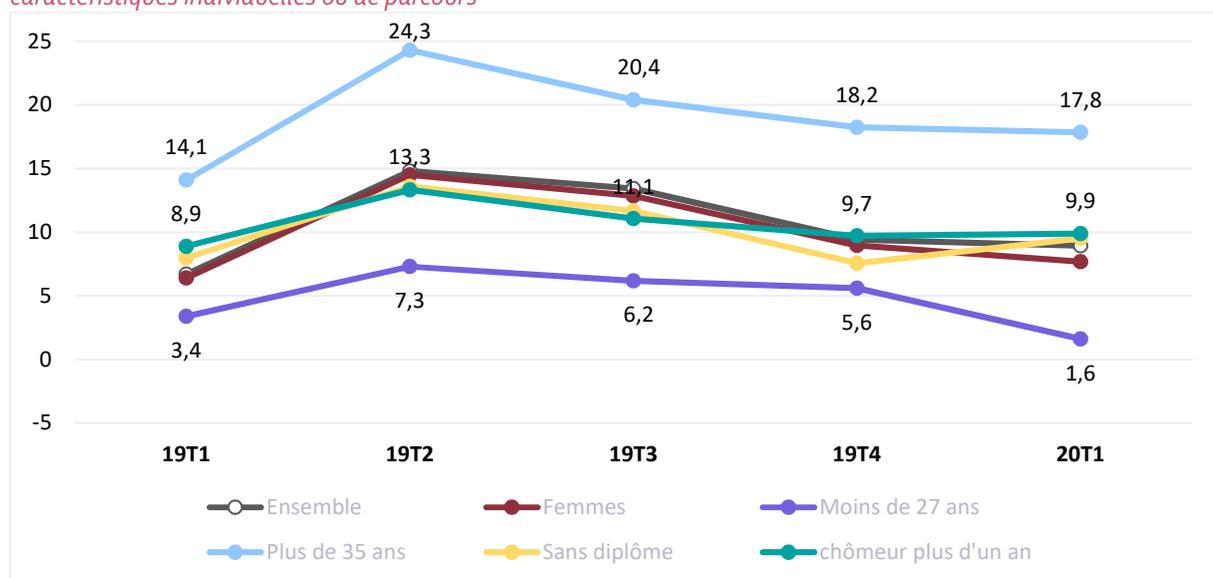
Figure 19 : Mesure de l'impact sur les bénéficiaires de la participation à Prépa-Projet sur l'accès à la formation qualifiante au cours des dix-huit mois suivant l'entrée



Source : FORCE / SI-Parcours ; Estimateur Matching, PSM 5 jumeaux avec remise, p-value

Champ : Entrants 2019-2020 dans Prépa-Projet et Demandeurs d'emploi n'ayant pas bénéficié de prestation le trimestre référent

Figure 20 : Effets moyens (accès à la formation qualifiante dans les 18 mois) sur les bénéficiaires selon quelques caractéristiques individuelles ou de parcours



Source : FORCE / SI-Parcours ; Estimateur Matching, PSM 5 jumeaux avec remise, p-value

Champ : Entrants 2019-2020 dans Prépa-Projet et Demandeurs d'emploi n'ayant pas bénéficié de prestation le trimestre référent

L'ensemble des estimations est reporté en annexe 7, incluant les estimateurs naïfs et les estimations d'impact selon les deux méthodes. Les deux séries sont très proches. Enfin, dans les douze mois suivant la date de référence, une estimation fondée sur le score de propension, mais avec en référence les demandeurs d'emploi n'ayant pas bénéficié du seul Prépa-Projet (groupe 1) montre des résultats très proches, la différence entre les deux groupes témoins étant faible. Outre les estimations fondées sur le score de propension, commentées ci-avant, le tableau présenté en annexe indique, avec la référence des demandeurs d'emploi du trimestre n'ayant bénéficié d'aucune prestation (groupe 2), les résultats des estimations selon la méthode du plus proche voisin.

Un impact négatif de Prépa-Projet sur l'entrée en emploi, en contrepoint de l'impact positif pour l'accès à la formation qualifiante

La nature même de Prépa-Projet n'est pas de préparer à l'occupation d'un emploi, mais d'élaborer ou de confirmer un projet professionnel en envisageant un ou plusieurs métiers et formations qui permettent d'y accéder. Cependant, le contenu de ce dispositif de pré-qualification est à même de délivrer des compétences directement utilisables sur le marché du travail, notamment dans sa dimension compétences sociales. De même, la découverte des métiers peut permettre un meilleur ciblage des emplois recherchés.

Dans les faits, **l'accès à l'emploi** (proportion de bénéficiaires Prépa-Projet ayant occupé un emploi de plus d'un mois au cours des 6, 9, 12, 18 suivant leur première entrée dans le dispositif)²⁵ **est plus fréquent que l'accès à la formation qualifiante, que l'on mesure l'accès au cours des 6, 9, 12 ou 18 mois suivant l'entrée**. En soi, cela ne permet pas de conclure que Prépa-Projet ne réalise pas son objectif. En effet, d'une part, l'objectif est atteint si le projet professionnel construit permet une sortie positive vers l'emploi sans formation supplémentaire. D'autre part, si un emploi temporaire est pris en attendant une formation (ce que l'on ne mesure pas actuellement), alors la sortie vers l'emploi peut dans ce cas être une situation d'attente vers l'entrée en formation qualifiante. C'est pour cette raison que, bien que l'indicateur d'accès à l'emploi ne soit pas dans les objectifs initiaux de l'évaluation, il est apparu utile de le documenter.

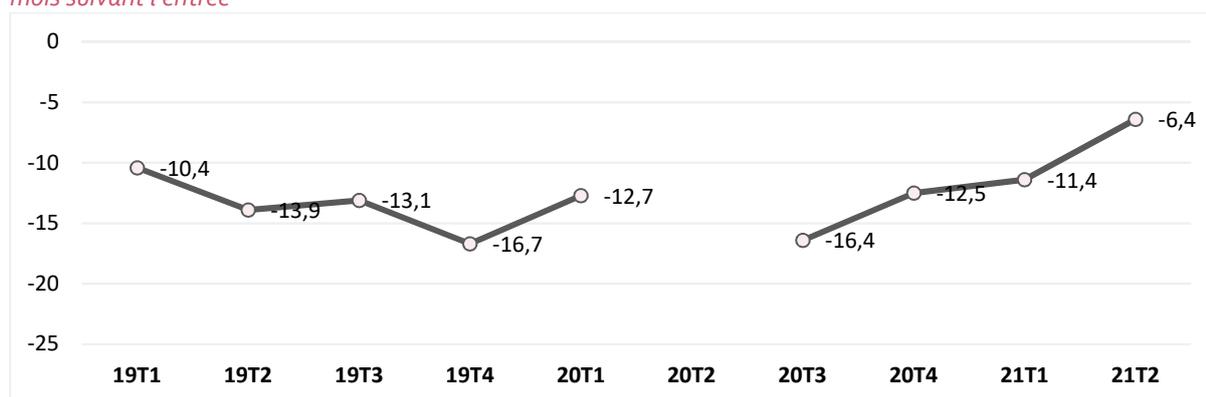
Dans de très nombreux cas, le taux d'accès à l'emploi est inférieur pour les bénéficiaires de Prépa-Projet comparativement au groupe de contrôle (demandeurs d'emploi n'ayant bénéficié d'aucune prestation). Toutefois, même dans les cas où l'effet brut (c'est-à-dire l'écart entre les taux d'accès des bénéficiaires et des témoins potentiels avant appariement) est en faveur des bénéficiaires de Prépa-Projet, l'effet moyen estimé (c'est-à-dire l'écart estimé après appariement des bénéficiaires et de leurs jumeaux non traités, corrigeant des différences de caractéristiques entre les deux groupes) se révèle négatif pour les bénéficiaires de Prépa-Projet. Lorsque l'écart brut était défavorable, cet effet négatif est encore amplifié lorsque, après appariement, l'on compare les bénéficiaires avec des demandeurs d'emploi ayant les caractéristiques les plus proches en termes de niveau de diplôme, d'âge, de sexe, d'antériorité au chômage. Les écarts, très majoritairement significatifs, sont compris entre -3 points (4^{ème} trimestre 2020 en 12 mois) et -presque -17 points (4^{ème} trimestre 2020 en 6 mois). D'une certaine manière, on peut dire que **l'effet positif (mais modéré) observé pour l'accès à la formation qualifiante est contrebalancé par un effet plus négatif pour l'accès à l'emploi**.

Dans les 6 mois

L'estimateur d'impact sur le taux d'accès à l'emploi dans les 6 premiers mois est plus fortement défavorable au 4^{ème} trimestre 2019 et au 3^{ème} trimestre 2020 ; il s'estompe pour les entrants du deuxième trimestre 2021 (Figure 22).

²⁵ Sauf indication contraire, il s'agit d'épisodes d'emploi ayant duré plus d'un mois. Les estimations ont été conduites sur l'accès à l'emploi durable (CDI ou emploi de plus de 6 mois) sans que cela vienne modifier les conclusions – voir annexe 8.

Figure 21 : Mesure de l'impact sur les bénéficiaires de la participation à Prépa-Projet sur l'accès à l'emploi au cours des six mois suivant l'entrée



Source : FORCE / SI-Parcours

Estimateur Matching, PSM 5 jumeaux avec remise, p-value

Champ : Entrants 2019-2020 dans Prépa-Projet et Demandeurs d'emploi n'ayant pas bénéficié de prestation le trimestre référent

Dans les 6 mois suivant l'entrée dans le dispositif, l'obtention d'estimateurs plus défavorables pour les traités est attendue puisque ceux-ci sont concentrés sur leur participation au dispositif et non pas à une recherche d'emploi (tout au moins pas à temps plein). Dans leurs estimations de l'impact de la formation sur le retour à l'emploi à partir des données ForCE, Chabaud, Bucher, Givord, Louvet (2022) montrent que dans les 6 mois, « un demandeur d'emploi qui entre en formation a des chances de retour à l'emploi plus faibles que les demandeurs d'emploi avec des caractéristiques observables comparables » (p.17). De même, les estimations de retour à l'emploi après l'entrée dans Prépa-Compétences (dispositif de pré-qualification assez proche de Prépa-Projet) montrent que dans les 6 mois, la probabilité de retrouver un emploi est légèrement inférieure à celle du groupe de contrôle (Ducoulombier, 2021). On parle alors d'effet de « lock-in ».

Pour aller dans le sens de cet effet de lock-in sous-jacent, l'examen des durées moyennes passées dans Prépa-Projet montrent que cette hypothèse est tout à fait acceptable puisque les durées moyennes oscillent autour de 100 jours. Des variations selon le trimestre d'entrée et la catégorie d'âge sont par ailleurs observées, la catégorie des 36 ans ou plus ayant des durées moyennes dans le dispositif systématiquement plus élevées quel que soit le trimestre.

Tableau 6 : Durée moyenne dans Prépa-Projet selon la catégorie d'âge (en jours)

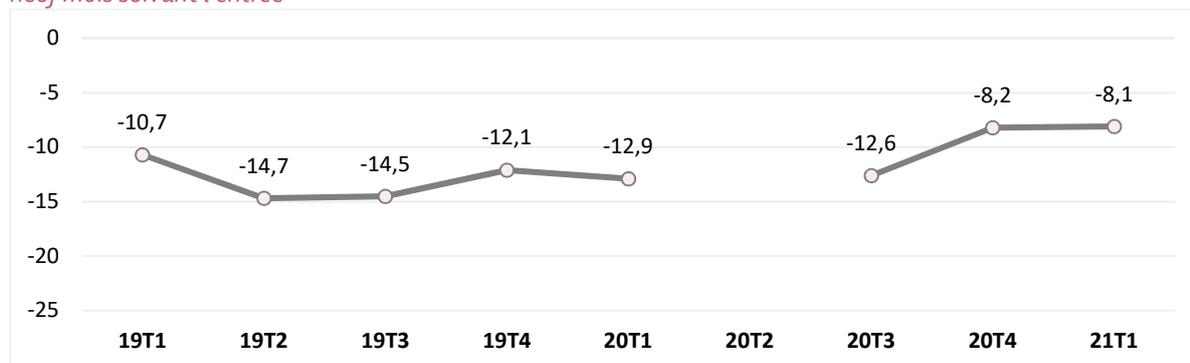
	Moins de 27 ans	27-35 ans	36 ans ou plus
2019T1	99,8	107,7	112,5
2019T2	102	113	117,2
2019T3	101,5	124,8	114,4
2019T4	109	107,9	104,1
2020T1	129,8	140,9	128,2
2020T2	96,8	106,4	107,7
2020T3	106,1	114,1	106
2020T4	112	107,7	112
2021T1	103,8	110,1	109
2021T2	96	106,4	112,3
2021T3	106,4	118	109,3
2021T4	98,9	101,9	102,7

Source : SI Parcours 2019-2021

Dans les 9 mois

Au cours des 9 mois suivant l'entrée de Prépa-Projet, l'écart d'accès à l'emploi avec les demandeurs d'emploi non bénéficiaires se réduit, mais l'écart reste de l'ordre de -8 à -14 points, avec un écart qui se creuse sur la période la plus aiguë de la crise sanitaire (Figure 22), puis tend à se réduire par la suite.

Figure 22 : Mesure de l'impact sur les bénéficiaires de la participation à Prépa-Projet sur l'accès à l'emploi au cours des neuf mois suivant l'entrée



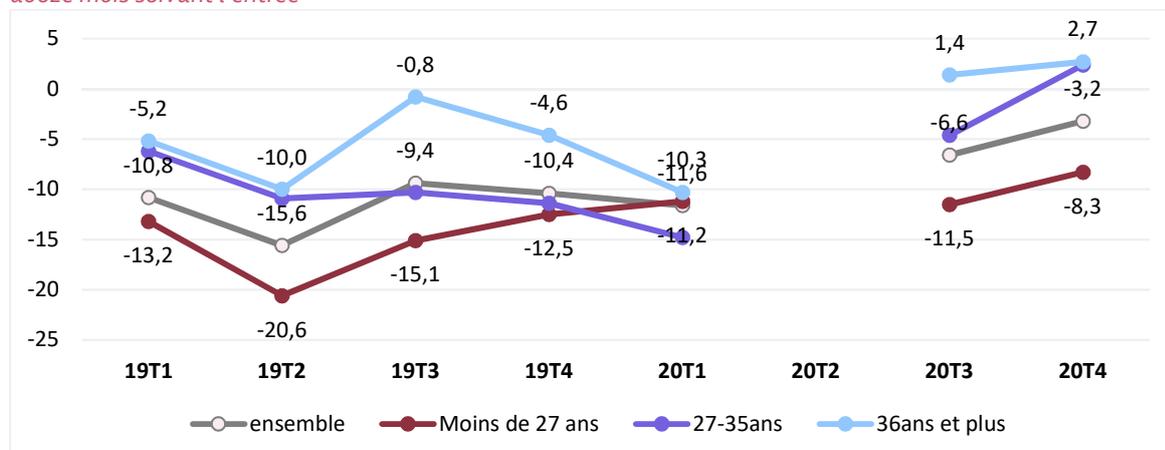
Source : FORCE / SI-Parcours ; Estimateur Matching, PSM 5 jumeaux avec remise, p-value

Champ : Entrants 2019-2020 dans Prépa-Projet et Demandeurs d'emploi n'ayant pas bénéficié de prestation le trimestre référent

Dans les 12 mois

Enfin, l'estimateur de l'accès à l'emploi au cours des 12 mois confirme la tendance observée à 9 mois, à savoir une réduction de l'écart sur l'accès à l'emploi, même si l'effet reste au désavantage des bénéficiaires de Prépa-Projet (écart d'environ -3 à -6 points pour les entrants des deux derniers trimestres 2020). Fait marquant, les jeunes et les personnes sans diplôme sont les plus désavantagés puisque les écarts sont particulièrement marqués pour les personnes sans diplôme et les jeunes de moins de 27 ans (Figure 23). Au contraire, l'effet sur l'emploi n'est plus significatif pour les plus de 27 ans, les taux d'accès à l'emploi estimés entre témoins et traités étant similaires sur cette tranche d'âge.

Figure 23 : Mesure de l'impact sur les bénéficiaires de la participation à Prépa-Projet sur l'accès à l'emploi au cours des douze mois suivant l'entrée

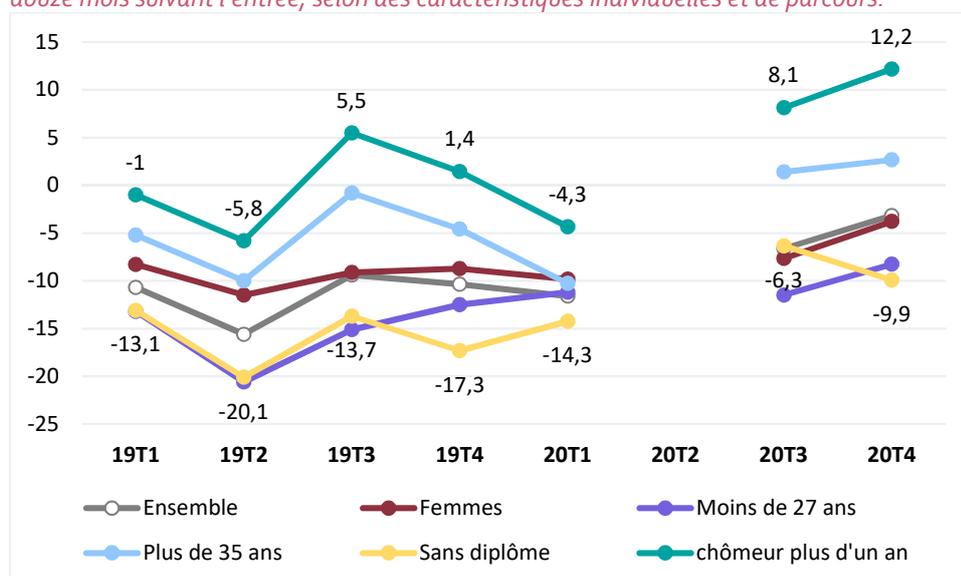


Source : FORCE / SI-Parcours ; Estimateur Matching, PSM 5 jumeaux avec remise, p-value

Champ : Entrants 2019-2020 dans Prépa-Projet et Demandeurs d'emploi n'ayant pas bénéficié de PP le trimestre référent

Ce résultat rejoint pour partie l'impact sur le retour à l'emploi du dispositif Prépa-Compétences. Dans les 12 mois suivant l'entrée dans ce dispositif, Ducoulombier (2021) montre que Prépa-Compétences n'a pas d'effet propre sur le retour à l'emploi, quelle que soit la définition retenue de l'emploi (emploi de plus d'un mois ou emploi durable). Dans le cas de Prépa-Projet, l'absence d'effet propre concerne une partie seulement des bénéficiaires (les plus âgés), alors que les plus jeunes ont moins de chances de trouver un emploi que leurs homologues non traités. De plus, à horizon de 12 mois, les probabilités de trouver un emploi sont supérieures pour les demandeurs d'emploi au chômage depuis plus d'un an à la date de référence (Figure 24). Les programmes de formation ont en général un impact plus élevé pour les personnes les plus éloignées de l'emploi, ce qu'a pu montrer la méta-analyse de Card, Kluve et Weber (2018) et Chabaud, Bucher, Givord et Louvet (2022) pour la France.

Figure 24 : Mesure de l'impact sur les bénéficiaires de la participation à Prépa-Projet sur l'accès à l'emploi au cours des douze mois suivant l'entrée, selon des caractéristiques individuelles et de parcours.



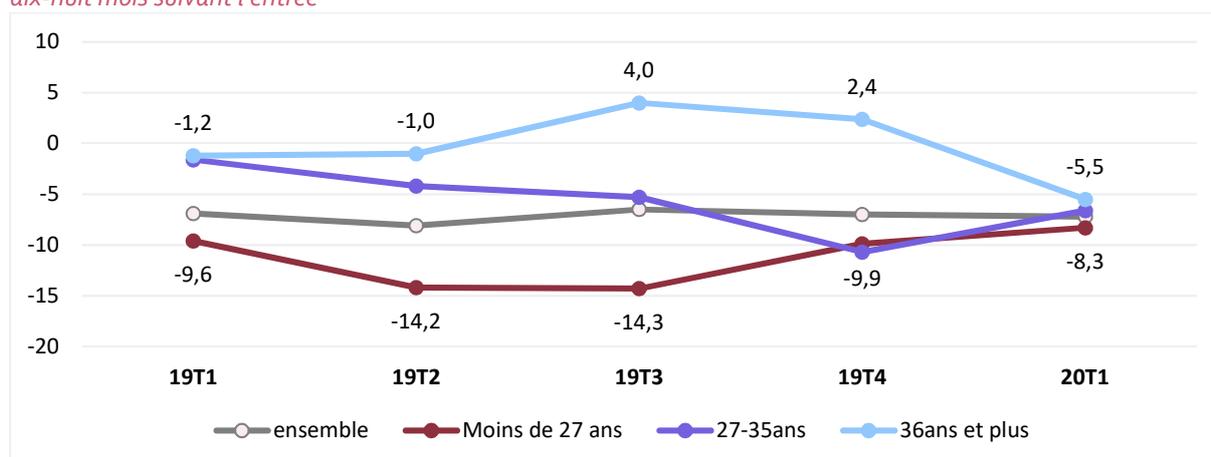
Source : FORCE / SI-Parcours ; Estimateur Matching, PSM 5 jumeaux avec remise, p-value

Champ : Entrants 2019-2020 dans Prépa-Projet et Demandeurs d'emploi n'ayant pas bénéficié de PP le trimestre référent

Dans les 18 mois

Dix-huit mois après l'entrée dans le dispositif, l'amplitude de l'effet emploi se réduit. Il reste très défavorable aux plus jeunes, mais devient le plus souvent non significatif pour les plus de 27 ans (Figure 26).

Figure 25 : Mesure de l'impact sur les bénéficiaires de la participation à Prépa-Projet sur l'accès à l'emploi au cours des dix-huit mois suivant l'entrée

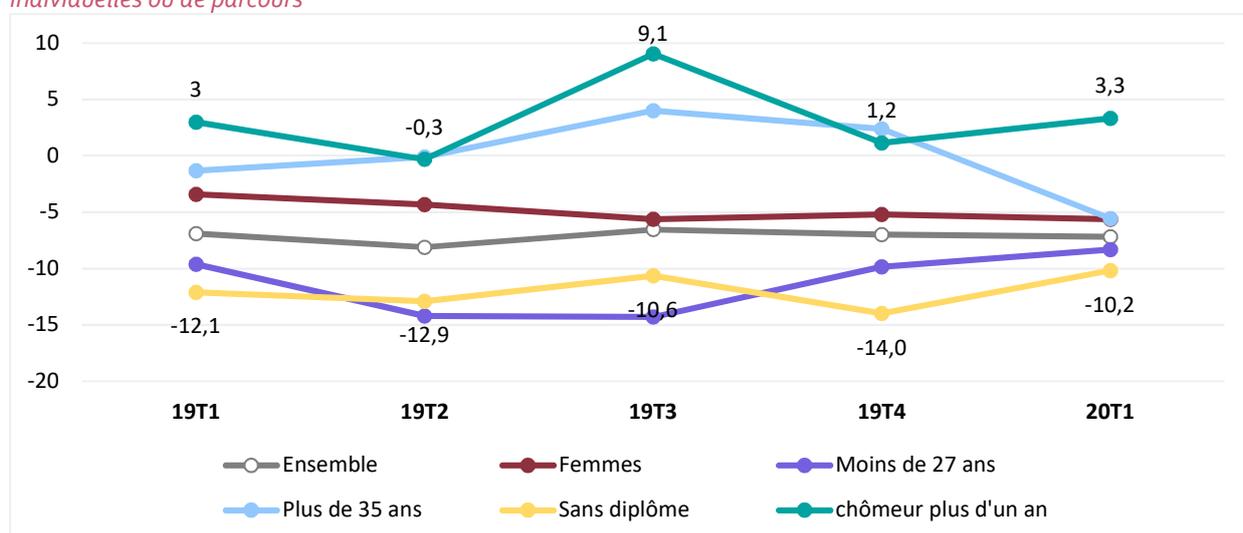


Source : FORCE / SI-Parcours ; Estimateur Matching, PSM 5 jumeaux avec remise, p-value

Champ : Entrants 2019-2020 dans Prépa-Projet et Demandeurs d'emploi n'ayant pas bénéficié de prestation le trimestre référent

A côté des jeunes, ce sont les personnes sans diplôme qui sont les plus affectées (Figure 26). Ceux qui étaient au chômage depuis plus d'un an avant la date de référence sont dans la position relative la plus favorable, avec un écart de 3.3 points de pourcentage. Les travaux de Chabaud, Bucher, Givord et Louvet (2022) ont montré que, à 18 mois, l'écart entre formés et non formés inscrits depuis plus d'un an comme demandeurs d'emploi est de 13.3 points de pourcentage.

Figure 26 : Effets moyens (accès à l'emploi dans les 18 mois) sur les bénéficiaires selon quelques caractéristiques individuelles ou de parcours



Source : FORCE / SI-Parcours ; Estimateur Matching, PSM 5 jumeaux avec remise, p-value

Champ : Entrants 2019-2020 dans Prépa-Projet et Demandeurs d'emploi n'ayant pas bénéficié de prestation le trimestre référent

La situation défavorable des plus jeunes pour l'accès à l'emploi de plus d'un mois perdure même si l'on prend en compte la diversité géographique (voir en annexe 8 un exemple d'estimation d'impact utilisant le département au 4^{ème} trimestre 2019, qui donne des estimations proches).

Deux hypothèses ont alors été mises en avant pour expliquer l'impact négatif de Prépa-Projet sur l'accès à l'emploi des plus jeunes :

- Les plus jeunes quittent Prépa-Projet avec un projet professionnel moins élaboré que les plus âgés, qui tirent profit de leurs expériences passées. L'information sur la validation du projet professionnel dans les données du système d'information Parcours permettent de différencier la population en deux groupes, ceux qui ont validé leur projet professionnel et ceux qui ne l'ont pas validé. La validation du projet professionnel, telle qu'observée à partir du système d'information, est en outre corrélée avec l'intensité du traitement – les jeunes ayant à la fois moins bénéficié du traitement et moins validé leur projet professionnel en sortant du dispositif.
- Le suivi ou non des jeunes par une mission locale serait-il à même d'expliquer un accès différencié à l'emploi ? Pour le tester, deux groupes ont été constitués parmi les jeunes, différenciant ceux suivis en mission locale et ceux suivis par Pôle emploi.

Les résultats cherchant à confirmer ces deux hypothèses ne sont pas très concluants. En effet, les résultats (voir annexe 8) montrent un effet sur l'accès à l'emploi dans les douze mois qui n'est plus significatif pour ceux qui ont validé leur projet professionnel, et qui l'est à peine (au seuil 10%) pour les moins de 27 ans, mais beaucoup plus faible que pour l'ensemble des stagiaires (-4,5 points contre -8,3 points). L'effet positif sur l'accès à la formation qualifiante est sensiblement accru (de 9,6 à 16,7 points pour l'ensemble et de 4 points à 10,3 points pour les moins de 27 ans). Par ailleurs, les jeunes en accompagnement par une mission locale se distinguent de ceux suivis uniquement par Pôle Emploi de façon peu claire en matière d'accès à l'emploi : moins bien placés à 12 mois, ils deviennent moins désavantagés à 18 mois. En revanche, leur avantage en matière d'accès à la formation qualifiante est plus marqué que celui de l'ensemble, tandis que les bénéficiaires non accompagnés en missions locales n'accèdent pas significativement plus que les témoins à la formation qualifiante, à 12 ou à 18 mois.

Au total, l'effet emploi défavorable aux jeunes persiste, malgré un moindre avantage pour l'accès à la formation qualifiante. Les différentes explorations (voir annexe 8) n'ont pas permis d'en identifier l'origine, les caractéristiques disponibles dans les fichiers ne permettant pas d'aller plus loin.

Enfin, l'effet sur l'accès à l'emploi durable a été testé. L'emploi durable a été défini de façon standard, à savoir un emploi en CDI ou un CDD de plus de 6 mois. Globalement, l'emploi durable reste moins accessible aux bénéficiaires de Prépa-Projet qu'aux demandeurs d'emploi aux profils comparables, 6 et 9 mois après l'entrée dans le dispositif. A 12 et 18 mois, l'accès est le même pour les deux populations. Cependant lorsque l'on compare les bénéficiaires avec des demandeurs d'emploi ayant les caractéristiques les plus proches en termes de niveau de diplôme, d'âge, de sexe, d'antériorité au chômage, par les méthodes de *propensity score matching*, l'effet devient négatif. Toutefois, l'écart est réduit par rapport à celui que l'on obtient en comparant les accès à l'emploi de plus d'un mois.

Au total, les estimations réalisées donnent des résultats mitigés. Elles révèlent en effet un impact positif de Prépa-Projet sur l'accès à la formation qualifiante, durable dans le temps. En revanche, l'effet sur l'accès à l'emploi est défavorable, de manière persistante pour les plus jeunes. La moindre maturité du projet professionnel des jeunes explique en partie cette particularité (les écarts jeunes-adultes sont moins forts pour ceux qui ont validé leur projet), mais pas en totalité. Toutefois la méthode utilisée ne permet pas de prendre en compte les caractéristiques non observées des bénéficiaires. Or l'analyse qualitative de Prépa-Projet montre que certaines (notamment la décohabitation) ont un impact fort sur l'accès à l'emploi. De

plus, les données disponibles ne permettent pas de distinguer, parmi les bénéficiaires inactifs avant l'entrée dans le programme, ceux qui étaient étudiants de ceux qui ne l'étaient pas, les perspectives d'emploi des deux groupes étant très probablement différentes.

DISCUSSION DES RESULTATS

L'impact négatif sur l'emploi interroge, d'une part parce que l'analyse qualitative n'a pas démontré d'effet négatif sur l'emploi, et d'autre part, n'a pas fait émerger de différences pour les plus jeunes. Une hypothèse investiguée a été que les plus jeunes bénéficiaires entrent plus probablement en formation qualifiante longue, ce qui générerait un effet de *lock-in* plus important – et même un double effet de *lock-in* (durée de la prépa projet + durée de la formation qualifiante). Cette hypothèse ne peut pourtant pas être retenue dans la mesure où, d'une part l'accès à la formation qualifiante n'est pas plus important pour les jeunes bénéficiaires en comparaison des demandeurs d'emploi aux caractéristiques comparables, et d'autre part, si les bénéficiaires ont effectivement des durées de formation qualifiante plus longues que le groupe témoin, l'écart est cependant plus faible pour les plus jeunes.

Une seconde hypothèse est que les plus jeunes seraient moins avancés dans la construction de leur projet professionnel, ce qui jouerait à leur désavantage sur le marché du travail. Les données disponibles sur les bénéficiaires de Prépa-Projet quant à la validation du projet professionnel en sortie de dispositif permettent de valider partiellement cette hypothèse : le désavantage des jeunes ayant validé leur projet professionnel en sortie de Prépa-Projet est beaucoup moins net (sur l'accès à l'emploi), et à peine significatif au seuil de 10%. L'effet négatif sur l'emploi des jeunes traités est donc en partie attribuable à l'efficacité limitée de « *l'injonction au projet, particulièrement en direction de ceux qui ont le plus de difficultés à en construire un* » (Rose, 1999). Cela ne suffit cependant pas à expliquer l'écart observé d'insertion dans l'emploi entre jeunes du groupe traité et jeunes des groupes témoins.

L'articulation des dimensions objectives et subjectives dans le rapport au travail et à l'emploi chez les jeunes pourrait expliquer les différences entre jeunes et adultes. L'insertion des personnes dépend de normes sociales, des dispositifs dont ils ont bénéficié, et d'engagements personnels, lesquels contribuent à nourrir une satisfaction du travail. Cette satisfaction reste néanmoins tributaire de situations plus personnelles (vulnérabilités) et des compétences qu'elles portent. C'est la combinaison de ces différents éléments qui participent des choix d'orientation des personnes (Bonnet, Mazari, Verley, 2020). Ces autrices montrent, à l'appui des enquêtes Génération du Céreq, l'évolution du rapport au travail des jeunes, et notamment selon leur niveau de diplôme. Pour les non-diplômés, le travail serait moins une nécessité que pour les diplômés du secondaire ou du supérieur, même s'il reste central et constitue un pôle gravitationnel pour structurer les autres sphères (Berthet et al. 2021). Mais de façon globale, la qualité du travail marque le pas au détriment du contrat à durée indéterminée qui constituait la norme d'emploi des générations passées. Les jeunes générations ont en quelque sorte intégré la sélectivité du marché du travail et la difficulté que représente l'accès à l'emploi. Les jeunes, en comparaison des adultes, pourraient ainsi avoir des comportements de recherche d'emploi plus sélectifs sur des critères différents de ceux de leurs aînés, ce qui pourrait rendre leur accès à l'emploi plus long.

On peut également faire l'hypothèse avec Castra (2003) que la sortie du chômage dépend moins du projet que des démarches (les conduites) mises en œuvre, celles-ci pouvant être induites par le dispositif d'insertion dans lequel la personne est inscrite. Autrement dit, ce serait moins le projet qui permettrait un

changement de situation que la stratégie d'engagement de la personne, cette stratégie n'étant pas la cible du dispositif d'accompagnement.

Finalement, une part de l'effet du traitement reste donc inexplicée, et fonction de variables inobservées qui n'ont pas pu être explicitées. En particulier, l'évaluation qualitative de Prépa-Projet avait montré que les bénéficiaires les plus à même de capitaliser sur leur passage dans le dispositif étaient ceux dont les conditions financières étaient suffisamment favorables pour différer la prise d'un emploi (jeunes vivant chez leurs parents, demandeurs d'emploi bénéficiant de l'allocation de retour à l'emploi, ARE), la décohabitation parentale faisant notamment partie des inobservables de l'étude. De même, la situation antérieure des jeunes « hors statut » lors de leur entrée dans Prépa-Projet n'est pas observable, ne permettant pas de distinguer ceux qui étaient en études (notamment le cas des décrocheurs universitaires, mis en évidence par l'évaluation qualitative dans certains lots territoriaux) de ceux qui étaient inactifs pour une autre raison. Or il est probable que cette donnée ait un effet sur l'accès à l'emploi ou à la formation qualifiante.

Cependant, l'efficacité de Prépa-Projet en termes d'accès à l'emploi ne dépend pas des caractéristiques des seuls stagiaires. Le comportement des entreprises susceptibles de les embaucher compte aussi. Les employeurs potentiels ont pu ainsi interpréter le passage par Prépa-Projet comme un signal négatif, les jeunes en particulier étant supposés différer volontairement leur prise d'emploi en entrant dans le programme. Les pratiques de recrutement varient fortement selon les secteurs d'activité, les tailles d'entreprise, la nature du poste à pourvoir, et les efforts consentis par l'employeur pour réaliser ce recrutement (De Larquier et Marchal, 2008). Les travaux de Fondeur et al. 2012 sur les pratiques de recrutement ont souligné, à l'épreuve de différentes enquêtes de terrain dans différents secteurs d'activité, que sous des formes certes variables, le recrutement reste un processus sélectif. Le processus de sélection est plus ou moins étendu selon les catégories socio-professionnelles. De Larquier et Marchal (2008) ont montré que les cadres et les ouvriers ne sont pas jaugés selon les mêmes critères par les employeurs. L'expérience, les compétences techniques sont bien plus présentes dans l'évaluation des cadres que des salariés non qualifiés (ouvriers et employés). A l'inverse, les critères liés aux compétences sociales sont bien plus en vigueur dans le recrutement des ouvriers non qualifiés ou des employés non qualifiés que dans le recrutement des cadres. Dans la mesure où les compétences sociales et comportementales sont difficiles à évaluer dans le processus de recrutement, les représentations de telle ou telle catégorie de candidats, au chômage ou non, jeune ou expérimenté, etc., peuvent alors jouer le rôle de puissants vecteurs dans le choix du futur salarié. Les employeurs se forgent des croyances sur les critères de sélection des candidats, à l'épreuve de leurs représentations et de leurs expériences (Duclos et al. 2018). Le diplôme et l'expérience professionnelle, plus facilement observables, jouent un rôle de signal significatif sur le marché du travail (Chamkhi et Lainé, 2022), cependant les jeunes bénéficiaires de Prépa-Projet n'ont justement pas acquis ces signaux. Au contraire, le passage par le service public de l'emploi et par une mesure de construction de l'employabilité pourrait renvoyer aux yeux des employeurs un signal négatif sur leur niveau – jugé justement plus faible – d'employabilité. De cette manière, le passage par une mesure de pré-qualification pour les jeunes serait un révélateur de moindres aptitudes et savoir-être non compensés par des expériences professionnelles qu'auraient des bénéficiaires plus âgés.

DISCUSSION METHODOLOGIQUE

Sur le plan méthodologique de l'évaluation, plusieurs points peuvent être discutés. Tout d'abord, la possibilité ouverte aux individus de bénéficier de Prépa-Projet en dehors d'une prescription ou du statut de demandeur d'emploi peut entraîner un biais lors de la mesure d'impact. En effet, par construction, les groupes témoins sont constitués exclusivement de demandeurs d'emploi et ne permettent donc pas de considérer les « jumeaux » des bénéficiaires de Prépa-Projet qui ne sont pas demandeurs d'emploi. Nos analyses ont montré que 8% des bénéficiaires de Prépa-Projet sont inconnus de Pôle Emploi sur la période d'observation, et que 15% l'étaient au moment de leur entrée dans le dispositif (les autres s'étant inscrits plus tard). Pour ces individus, l'appariement avec leurs « jumeaux » non traités se base donc exclusivement sur l'âge, le sexe et le niveau de qualification (l'antériorité au chômage étant nulle). Or ce sont majoritairement les plus jeunes qui entrent dans cette catégorie, pour qui les impacts les plus négatifs sur l'accès à l'emploi sont observés.

Par ailleurs, le recul dont nous disposons à ce stade est de 18 mois au maximum après l'entrée dans le dispositif. Or la méta-analyse de Card et al. (2018) invite à considérer les effets de long terme, c'est-à-dire au-delà de 24 mois, une durée plus longue permettant de neutraliser les effets de lock-in éventuellement cumulatifs. L'utilisation d'une vague ultérieure de FORCE permettrait de prolonger l'évaluation d'impact et de vérifier dans quelle mesure l'allongement du terme entraîne ou non une modification des impacts.

Enfin, nous avons mentionné que l'approche utilisée (matching) ne permet pas de neutraliser complètement les biais de sélection (sur les caractéristiques inobservables) et que dans le cas présent, il est probable que des caractéristiques inobservables puissent différer entre bénéficiaires de Prépa-Projet et groupes témoins, en particulier pour les jeunes, et avoir un effet sur l'accès à l'emploi. Néanmoins, une approche par randomisation (qui permet de neutraliser ces biais) aurait nécessité une modification substantielle de la mise en œuvre du dispositif et de ses conditions d'entrée. Cela aurait en particulier nécessité des effectifs importants de personnes « éligibles » (ou prêtes à entrer) afin de disposer *in fine* de groupes traité (entrant dans le dispositif) et témoin (souhaitant y entrer mais orienté ailleurs) de tailles suffisantes pour conduire à des estimations d'impact robustes. Par ailleurs, les délais nécessaires à l'observation des résultats (12 à 18 mois au minimum) n'auraient pas permis un réajustement rapide du ciblage du dispositif, comme c'est souvent l'objectif avec ce type de méthode.

Finalement, ces résultats illustrent également combien il aurait été utile de bénéficier d'une dernière phase de travaux qualitatifs, dans une stratégie d'enrichissement (Baiz, Revillard, 2022) des résultats quantitatifs : de nouvelles investigations qualitatives réalisées pour répondre à des besoins nouveaux de théorisation. De la même manière, Pin et Barone (2012) mettent en avant que l'évaluation quantitative d'impact permet d'insister sur la variabilité des impacts selon les catégories de publics. Cela constitue une plus-value pour la compréhension des effets que l'analyse qualitative peut exploiter pour une analyse catégorielle affinée. Ainsi, l'utilisation de méthodes mixtes mieux articulées permettrait d'offrir de nombreux avantages, notamment une compréhension plus profonde et plus nuancée des phénomènes étudiés, une validation croisée des résultats et une fiabilité renforcée des conclusions de la recherche, en particulier dans le cas de dispositifs complexes dans lesquels l'articulation de dispositifs, d'acteurs, d'environnement, se traduisent par des mécanismes causaux intriqués ou non linéaires, et des actions difficilement réductibles à des indicateurs quantitatifs (Baiz et Revillard, 2022).

5. SYNTHÈSE ET CONCLUSION

UNE PRESTATION DE PREQUALIFICATION DEPLOYEE DANS LE CADRE DU PIC

Le développement des programmes de préqualification, tels que Prépa-Projet mis en œuvre par la Région Bretagne depuis 2019, s'inscrit dans les politiques publiques de formation professionnelle, qui depuis le début des années 2000 ont tenté de faire un compromis entre flexibilité du marché du travail (disparition de l'emploi à vie, développement des contrats de courte durée) et sécurité (sécurisation des parcours professionnels dans ce contexte de mutation) (Fayolle et Guyot, 2014). Avec la Loi de 2004 sur la « formation professionnelle tout au long de la vie et le dialogue social », elle-même prolongée par la loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » de 2018, la formation tout au long de la vie est inscrite dans le code du travail ; le système de formation professionnelle évolue pour que salariés et demandeurs d'emploi puissent, plus aisément, se former en cours de vie active.

Ce faisant, les individus sont appelés à prendre en charge leurs transitions dans un marché du travail en mutation (Schmid et Gazier, 2002 ; Gazier, 2003 ; Gazier et Tuchziner, 2015). La discontinuité du travail repose partiellement sur le salarié ou le demandeur d'emploi qui doit mobiliser les instruments du service public de l'emploi pour construire son parcours. Dans ce cadre, le bilan de compétences, créé en 1991, est le premier instrument développé pour outiller les parcours professionnels, d'abord réservé aux salariés puis ouvert aux demandeurs d'emploi. Dans son essence, le bilan de compétences est précurseur des programmes de type Prépa qui se sont développés fortement depuis 2017, notamment sous l'impulsion du Plan d'Investissement dans les Compétences. Il s'agit, lors des 24 heures que dure le bilan, d'identifier et de mettre en valeur les compétences d'un individu dans l'objectif de construire un projet professionnel qui soit compatible avec ses vœux mais aussi avec les exigences du marché du travail. L'approche est ainsi individuelle, fondée sur les compétences des expériences passées et motivationnelles (Gonnet, 2021). D'emblée, il apparaît que le dispositif Prépa-Projet n'est pas si loin de cette approche visant à partir de l'individu pour élaborer un plan d'action qui le projettera dans de nouveaux métiers et fera apparaître, le cas échéant, un besoin de formation. Ainsi, les programmes de préqualification participent de la politique globale de développement de la formation professionnelle en rendant possible, pour des personnes éloignées des sphères de la formation, l'accès à une formation, qui, elle, leur permettra de retrouver un emploi, en travaillant sur la valorisation de soi, la motivation et l'autonomisation.

Le dispositif Prépa-Projet a été lancé en 2019 en région Bretagne dans le cadre du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences. Prépa-Projet est une offre de services ciblant 4000 bénéficiaires par an, en recherche d'emploi. Son objectif est d'aider à la construction d'un projet professionnel et de favoriser l'accès à une formation qualifiante. Pour ce faire, différents moyens sont mis en œuvre : travail individualisé sur le projet, évaluation du projet au regard de ses capacités et de la réalité économique du territoire, participation à des sessions de découverte des métiers et d'exploration approfondie d'un domaine visé, développement de l'autonomie en apprenant à bien s'orienter. Ce programme s'inscrit dans une logique de parcours intégré et d'accompagnement au retour ou à l'accès à la formation. Le dispositif est innovant sur plusieurs aspects, bien que complexe (Bucher et al., 2021) : l'offre est accessible à tous les publics ayant besoin d'être accompagnés dans leur projet professionnel et n'est pas réservée aux demandeurs d'emploi (le principe est de sortir d'une logique de « statuts ») ; le dispositif n'est plus réservé aux publics « prescrits » par les acteurs du Service Public Régional de l'Orientation et de l'Évolution

Professionnelle (SPRO-EP) mais est accessible directement aux personnes qui le souhaitent (le principe est de sortir de la logique de « prescription à l'entrée ») ; le parcours doit se construire au fil de l'eau et se veut donc fortement modulable ; il repose sur l'implication de l'individu dans ses choix, avec une offre personnalisée (le principe est de sortir de l'approche prescriptive d'un parcours-type).

UNE EVALUATION D'IMPACT A PARTIR DES DONNEES FORCE

L'évaluation de Prépa-Projet a été commanditée par la DARES en lien avec le Conseil régional et le comité scientifique du PIC. Elle s'inscrit dans un marché d'évaluation des programmes expérimentaux régionaux dans le cadre des PRIC. La Région Bretagne a choisi la prestation Prépa-Projet pour faire l'objet de la présente évaluation en raison des différentes dimensions innovantes qu'elle comporte. Une double évaluation – qualitative et quantitative – a ainsi été engagée début 2020 chacune reposant sur ses propres logiques (évaluation basée sur la théorie pour la démarche qualitative²⁶, évaluation d'impact de nature contrefactuelle pour la partie quantitative) et sur des calendriers distincts, mais construites dans un esprit d'imbrication et d'enrichissement mutuel. Les études d'évaluation devaient expliciter précisément dans quelle mesure les moyens prévus ont été mis en œuvre et les objectifs poursuivis ont été atteints et analyser les causes des éventuels écarts constatés entre ce qui était envisagé et ce qui a été concrètement mis en œuvre. En second lieu, les études demandées visaient à produire du savoir d'intérêt général et à progresser sur des questions débattues dans la littérature scientifique, sur le thème de l'efficacité des mesures de retour à l'emploi pour les demandeurs d'emploi (Labrousse et Zamora, 2013 ; Simonnet, 2014 ; Parent, Sautory et Desplatz, 2013).

L'évaluation quantitative qui a fait l'objet de ce rapport s'est appuyée sur des données longitudinales de nature administrative – ForCE-, résultant d'un appariement de 4 sources de données nationales (trajectoires des demandeurs d'emploi, trajectoires des jeunes accompagnés en mission locale, données sur les contrats de travail, données sur les actions de formation professionnelle des demandeurs d'emploi), ainsi que sur les données issues du système d'information de la Région Bretagne. La stratégie d'évaluation, telle que définie, a permis d'estimer l'impact de Prépa-Projet sur deux indicateurs clés : l'accès à la formation qualifiante (premier indicateur cible retenu pour l'évaluation) et l'accès à un emploi (non prévu initialement mais qui s'est révélé être indispensable à analyser), en utilisant des méthodes standards d'évaluation (Heckman, Ichimura et Todd, 1998 ; Dehedia et Wabha, 2002 ; Abadie et Imbens, 2016). L'intérêt d'une évaluation d'impact est de tenir compte des différences de profils (entre individus traités et témoins, mais aussi au sein de ces groupes), ce que ne fait pas une comparaison brute des indicateurs. Néanmoins, cela n'est possible que sur les dimensions observables, c'est-à-dire collectées dans les systèmes d'information (ici : âge, sexe, niveau de qualification, durée de chômage antérieure). Or, il est probable que d'autres caractéristiques, celles-ci non observables, aient un effet sur l'accès à l'emploi ou à la formation qualifiante. Nous revenons plus loin sur cette question.

²⁶ L'évaluation qualitative a été portée par une autre équipe et a fait l'objet d'un rapport séparé.

LES RESULTATS BRUTS : DES TAUX D'ACCES QUI CONTINUENT A PROGRESSER DANS LE TEMPS

D'un point de vue descriptif, les taux d'accès à la formation qualifiante progressent régulièrement au fur et à mesure que s'allonge le temps depuis l'entrée dans Prépa-Projet : faible dans les trois premiers mois du fait de la non disponibilité des bénéficiaires pour intégrer une formation qualifiante ou un emploi (effet de lock-in), le taux d'accès augmente régulièrement au cours des mois suivants et les écarts entre cohortes d'entrants se resserrent (annulant à la fois les effets conjoncturels et les effets saisonniers liés aux périodes traditionnelles d'entrée en formation). Il est de l'ordre de 16 à 18% à 12 mois et de 20% environ à 18 mois. Les entrants dans le dispositif accèdent davantage à l'emploi - à son issue- qu'à une formation qualifiante, avec environ 1 bénéficiaire sur 2 qui travaille dans les 12 mois qui suivent l'entrée dans le dispositif.

Prépa-Projet, comme la majorité des dispositifs de formation professionnelle, a subi les effets de la crise sanitaire et des confinements successifs. Entre 2020 et 2022, les entrées dans Prépa-Projet n'ont plus atteint le niveau enregistré en 2019, année de mise en œuvre du dispositif. Après une baisse en 2020 liée à la crise sanitaire, les effectifs n'avaient que faiblement progressé en 2021 puis diminué en 2022. Cette diminution des entrées s'inscrit également dans un contexte de diminution des effectifs de demandeurs d'emploi en Bretagne.

Les profils des bénéficiaires ont évolué depuis le démarrage en 2019. Ainsi, on observe moins d'entrées de jeunes de moins de 26 ans, phénomène lié pour partie à la concurrence d'autres dispositifs (Garantie Jeunes par exemple). Les profils de stagiaires et leur évolution au cours des ans diffèrent également selon les territoires, corroborant ainsi l'hypothèse émise par l'évaluation qualitative d'un effet de l'offre de formation disponible sur un territoire donné sur les entrées dans Prépa-Projet. Cette hypothèse semble se vérifier s'agissant des publics en situation de handicap, mais également des jeunes (certains lots territoriaux continuant à enregistrer une part importante d'entrées de jeunes de moins de 26 ans). Néanmoins, si les profils ont évolué, les taux d'accès à la formation qualifiante et à l'emploi n'ont que peu été modifiés au cours du temps.

UN IMPACT POSITIF SUR L'ACCES A LA FORMATION QUALIFIANTE

Les estimations, réalisées trimestriellement depuis 2019 jusqu'à fin 2021, convergent pour montrer que les bénéficiaires de Prépa-Projet ont une probabilité d'accéder à la formation qualifiante supérieure à celle de demandeurs d'emploi aux caractéristiques comparables, dans les 6 mois suivant l'entrée dans le dispositif, et cela jusqu'à 18 mois. La magnitude de l'effet, faible dans les 6 premiers mois, est croissante jusqu'à 18 mois. Dans les 12 mois qui suivent l'entrée dans Prépa-Projet, la probabilité est supérieure de 12 points de pourcentage pour les bénéficiaires entrés au 2e trimestre 2019 et de 10 points pour les entrants aux deux derniers trimestres de 2020.

L'âge est le critère le plus clivant pour différencier les effets. On observe que des effets plus faibles sont obtenus pour les moins de 27 ans, et supérieurs à la moyenne pour les 27-35 ans et les plus de 35 ans. L'effet est aussi plus marqué pour les demandeurs d'emploi de plus d'un an pour les deux derniers trimestres étudiés.

Si l'ampleur de l'effet est moindre que pour le dispositif national Prépa-Compétences, déployé par Pôle emploi et l'AFPA dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences, l'impact de ce programme « Prépa » améliore aussi les chances d'entrer en formation qualifiante. Ducoulombier (2021) montre que la probabilité d'entrer en formation dans les 12 mois suivant Prépa-Compétences est supérieure de 25 points de pourcentage par rapport aux demandeurs d'emploi ayant des caractéristiques observables identiques. Ici, il est utile de rappeler que les mécanismes d'orientation vers Prépa-Compétences étaient

probablement différents au regard du niveau de précision du projet professionnel. Crovella et al. (2021) dans leur évaluation qualitative de Prépa-Compétences rapportent que le principal critère d'orientation vers Prépa-compétences est la présence d'un projet de formation, bien qu'il puisse être insuffisamment mûri. De ce point de vue, l'entrée dans Prépa-Projet se révèle différente dans la mesure où l'existence d'un projet professionnel n'était pas une condition d'accès. Crovella et al. (2022) indiquent dans leur suivi d'une cohorte de 47 entrants dans Prépa-Projet que plus de la moitié n'avaient pas de projet préalable. Les informations sur l'orientation vers le dispositif fourni par l'évaluation qualitative permettent ainsi de mieux comprendre les résultats obtenus sur l'accès à la formation qualifiante.

UN IMPACT NEGATIF SUR L'ACCES A L'EMPLOI

Si l'objectif premier de Prépa-Projet est d'élaborer ou de confirmer un projet professionnel en envisageant un ou plusieurs métiers et formations qui permettent d'y accéder, et de sécuriser le parcours au sein de la formation intégrée par la suite, l'accès à l'emploi est néanmoins un débouché très fréquent. Différentes interprétations de ce constat peuvent être formulées : le projet professionnel construit peut permettre une sortie positive vers un emploi sans formation supplémentaire d'une part, et d'autre part, l'occupation d'un emploi peut constituer un sas d'attente avant une entrée en formation - ce que les données actuelles ne permettent pas de mesurer.

Dans les faits, si l'accès à l'emploi est plus fréquent que l'accès à la formation qualifiante à la sortie de Prépa projet, le taux d'accès à l'emploi des bénéficiaires de Prépa-Projet est cependant inférieur à celui des demandeurs d'emploi aux caractéristiques comparables. Les estimateurs matching ne corrigent pas la différence brute mais confirment un impact négatif pour les bénéficiaires de la prestation, même s'il est moindre lorsque l'indicateur utilisé est l'emploi durable. D'une certaine manière, on peut conclure que **l'effet positif observé pour l'accès à la formation qualifiante est contrebalancé par un effet plus négatif pour l'accès à l'emploi.**

Ce résultat rejoint pour partie l'effet sur le retour à l'emploi du dispositif Prépa-Compétences. Dans les 12 mois suivant l'entrée dans ce dispositif, Ducoulombier (2021) montre que Prépa-Compétences n'a pas d'effet propre sur le retour à l'emploi, quelle que soit la définition retenue de l'emploi (emploi de plus d'un mois ou emploi durable). Par ailleurs, l'évaluation d'Activ Projet (dispositif de Pôle Emploi destiné à élaborer ou réviser un projet professionnel) montre que le dispositif a débouché sur 48% de bénéficiaires ayant retrouvé un emploi 12 mois après, contre 45% pour une population aux caractéristiques comparables (Greco, Renard et Nègre, 2021). Très souvent mobilisé dans le cadre d'une reconversion professionnelle, la prestation Activ Projet concerne le plus souvent des personnes d'âge intermédiaire (25-49 ans) et inscrits à Pôle Emploi après un licenciement. Pour accompagner ces projets de reconversion, la formation est souvent un levier nécessaire. Ainsi, deux tiers des bénéficiaires ont identifié un besoin de formation et plus d'un sur deux ont identifié une formation précise à suivre. Dans les six mois qui suivent la fin de la prestation, 6 bénéficiaires sur 10 réalisent d'autres actions, le plus souvent en lien avec la concrétisation de leur projet professionnel (entrées en formation, recherche d'offres, appui à la création d'entreprise) mais aussi, dans une moindre mesure, pour compléter le travail réalisé au cours de la prestation (immersion en entreprise, ...).

Dans le cas de Prépa-Projet, l'absence d'effet propre concerne une partie seulement des bénéficiaires (les plus âgés), tandis que les plus jeunes ont moins de chances de trouver un emploi que leurs homologues non traités. De plus, à horizon de 12 mois, les probabilités de trouver un emploi sont supérieures pour les demandeurs d'emploi au chômage depuis plus d'un an à la date de référence. D'autres dimensions ont été

testées, notamment la dimension territoriale dont on a pu voir qu'elle tenait un rôle important dans l'analyse qualitative, mais le résultat global reste inchangé.

Le ciblage du Plan d'investissement dans les compétences de demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail apparaît, au travers de l'évaluation de Prépa-Projet, une stratégie qui permet à des personnes au chômage de longue durée notamment, de penser et structurer un projet professionnel qui se traduit par une entrée en formation qualifiante ou par l'embauche sur des emplois de plus d'un mois. Si l'impact n'est pas tangible pour les populations plus jeunes, Prépa-Projet montre son efficacité pour des populations plus âgées. Il resterait à montrer, dans des travaux ultérieurs, en quoi la formation qualifiante suivie grâce au travail d'accompagnement au projet au sein de Prépa-Projet a permis une insertion durable dans l'emploi.

6. BIBLIOGRAPHIE

- Abadie, Imbens, 2011, Bias-Corrected Matching Estimators for Average Treatment Effects, *Journal of Business and Economic Statistics*, vol.29, issue 1.
- Abadie, Imbens, 2016, Matching on the estimated propensity score matching, *Econometrica*, *Econometric Society*, vol. 84, March.
- Amnyos, ORSEU, CEET (2017), Évaluation du Plan 500 000 formations, Rapport pour la DARES.
- Arbeláez Ayala A., Bucher A., Givord P., Lima L., Morel M.(rapporteuses) (2022), Troisième rapport du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences, Dares.2022.
- Baïs A., Revillard A., 2022, Comment articuler les méthodes qualitatives et quantitatives pour évaluer l'impact des politiques publiques ? Un guide à l'usage des décideurs et des praticiens, *France Stratégie*.
- Behaghel, L., B. Crépon, M. Gurgand, T. Kamionka, L. Lequien, R. Rathelot et P. Zamora (2013), L'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi : les enseignements de trois expériences contrôlées menées en France, *Revue française d'économie*, XXVIII, pp. 123-58.
- Berthet T., Longo M E., Bidart C., Alfonsi J., Noël M., Les rapports au travail des jeunes en situation de vulnérabilité : Dynamiques sociales, action publique et expériences individuelles en France et au Québec. 2021
- Blache G. (2015), La formation des demandeurs d'emploi : quels effets sur l'accès à l'emploi, *Études et Recherche de Pôle Emploi*, 3.
- Blache, G., Greco, D. (2017), L'accompagnement intensif des jeunes demandeurs d'emploi. Pôle emploi, *Éclairages et synthèses*, 28.
- Bonnet, Mazari Z., Verley E., 2020, Une jeunesse en quête de sens ? Le rapport au travail des jeunes français à travers le prisme des effets de génération et d'âge, *Revue Jeunes et Sociétés*, vol.5, numéro 2.
- Brémond F., Landrier S., Rouaud P., Valette A. (2017), La formation professionnelle diplômante : un pari gagnant , *Céreq Bref*, n° 352.
- Card, D., J. Kluve et A. Weber (2010), Active Labour Market Policy Evaluations : A Meta-Analysis, *The Economic Journal*, 120 (548), pp. F452–F477.
- Card, D., J. Kluve et A. Weber (2015), What Works ? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations, *NBER Working Paper No.* 21431.
- Card, D., J. Kluve et A. Weber (2018), What Works ? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations, *Journal of the European Economic Association*, 2018, vol. 16, issue 3, 894-931.

- Centre d'Analyse Stratégique (2011), L'accompagnement des demandeurs d'emploi : bilan d'une politique active du marché du travail en Europe et enseignements pour la France, Note d'Analyse, 228, juin.
- Céreq, 2009, Les cheminements longs : données, méthodes et apports pour les analyses du marché du travail, Céreq-RELIEF
- Chabaud M., Bucher A., Givord P., Louvet A. (2022), Quelles sont les chances de retour à l'emploi après une formation ? L'apport de la base ForCE pour l'analyse des trajectoires individuelles du chômage vers l'emploi, Document d'études Dares n°261.
- Chamkhi A., Lainé F. (2022), La place du diplôme et de l'expérience pour les employeurs : entre représentations, compétences attendues et spécificités du poste, Formation Emploi, numéro 159.
- CNIS (2021), Panels et cohorte de la statistique publique, une vue d'ensemble en 2020, Chronique du CNIS, février 2021
- Conseil d'Orientation pour l'Emploi (2016), L'accompagnement vers et dans l'emploi.
- Copanef (2015), Rapport de préconisations concernant les évolutions du Bilan de compétences.
- Copanef (2017), Rapport sur les évolutions du bilan de compétences.
- Crépon, Dejemeppe, Gurgand M. (2005), Un bilan de l'accompagnement des chômeurs, Connaissance de l'emploi, 20, septembre.
- Crépon, B., Duflo E., Gurgand M., Rathelot R. et Zamora P. (2013), Do Labor Market Policies have Displacement Effects? Evidence from a Clustered Randomized Experiment, Quarterly Journal of Economics, vol. 128, n°2, pp. 531-580.
- Crépon B., Van den Berg (2017), Politiques de l'emploi, apprendre de l'expérience. Coll. Sécuriser l'emploi, ed. Presses de Sc. Po.
- Crovella E., Farvaque N., Ulmann A.L., Lextrait V., Marchat Y., Messaouadi D., Philit K. (2021), Etude 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 DARES, 007.
- Crovella E., Farvaque N., Magnier J., Marchat Y., Messaoudi D., Bergoend L., (2022), Évaluation qualitative du dispositif Prépa-Projet mené par la région Bretagne dans le cadre du PIC, Rapport d'études DARES, No.43.
- DARES, 2017, Rapport d'évaluation du plan « 500 000 formations supplémentaires».
- DARES (2020), Premier rapport du comité scientifique du Plan d'investissement dans les compétences, octobre 2020
- DARES (2021), Second rapport du comité scientifique du Plan d'investissement dans les compétences, novembre 2021

- DARES (2022), Troisième rapport du comité scientifique du Plan d'investissement dans les compétences, décembre 2022.
- DARES (2020), La formation professionnelle continue, une autre facette des inégalités femmes-hommes?, Dares Analyses n°021, juillet 2021
- DARES (2021), documentation relative à la base FORCE, version du 24/09/2021
- DARES (2021), Quelles personnes en recherche d'emploi abandonnent leur stage en cours de formation et pourquoi ?, focus n°65, novembre 2021
- De Larquier G., Marchal E., (2008), Le jugement des candidats par les entreprises lors des recrutements, Document de travail, Centre d'études de l'emploi, numéro 109.
- Dehejia R.H., Wahba S.(2002), Propensity score-matching methods for non experimental causal studies, Review of Economics and Statistics, vol.84, No.1.
- Duclos L., Fretel A., Gonnet A., Lima L., Croyances et représentations relatives au fonctionnement du marché du travail. Introduction au numéro. Socio-économie du travail, 2018, n°2
- Ducoulombier J. (2021), Former les demandeurs d'emploi à de former : que deviennent les bénéficiaires du dispositif Prépa Compétences ?, DARES Documents d'études, n°256, décembre.
- Dupont M. (2022), « Former » les décrocheurs de la formation et de l'emploi ? L'expérimentation 100% inclusion, Éducation Permanente, n°232.
- Ehrel C. (2014) La politique de l'emploi, Coll. Que sais-je, Ed. PUF.
- Fayolle J., Guyot F., (2014), La sécurisation des parcours professionnels, Paris, Les Presses de Sciences Po., coll. « Sécuriser l'emploi ».
- Ferracci M (2013), Évaluer la formation professionnelle, Coll. Sécuriser l'emploi, Presses de Sciences Po.
- Forment V., P. Lombardo (2018), La moitié des personnes en emploi ont suivi une formation à but professionnel dans l'année, INSEE Références, Formation et Emploi.
- FORCE : Ministère du Travail (DARES) [Producteur], Dispositif FORCE (Formation, Chômage et Emploi) – 2022T2 [Fichiers de données], Centre d'Accès Sécurisé aux Données (CASD) [Diffuseur], <https://doi.org/10.34724/CASD.438.4473.V1>
- Gabadinho, A., Ritschard, G., Studer, M., Müller, N.S. (2009), Mining sequence data in R with the TraMiner package : a user's guide, Geneva, University of Geneva
- Gabadinho, A., Ritschard, G., Müller, N.S. & Studer, M. (2011), Analyzing and visualizing state sequences in R with TraMineR, Journal of Statistical Software. Vol. 40(4), pp. 1-34.

- Gaini M., Guillermin M., Hilary S., Valat E., Zamora P. (2018), Résultats de l'évaluation quantitative de la Garantie jeunes - Quels publics, quels accompagnements et quelles trajectoires des bénéficiaires ? Travail et Emploi, 153, pp.67-88.
- Gaudin O. (2022). Libéraliser l'accès à la formation, Éducation Permanente, n°232.
- Gazier B. (2003), Tous « sublimes ». Vers un nouveau plein emploi, Flammarion.
- Gazier B., Tuchziner C. (2015), Sécuriser les parcours professionnels, Liaisons sociales.
- Gazier B. (2016), La diversité des formes d'emploi, Rapport pour le CNIS.
- Gonnet A. (2021), Un bilan de compétences, pour quoi faire ? De l'accompagnement des transitions professionnelles à la gestion des maux du travail, Connaissances de l'emploi, 171.
- Greco D., Renard E., Nègre J., (2021), Activ'Projet, une prestation efficace d'accompagnement au projet professionnel, Eclairages et Synthèses, janvier, 63.
- Guillermin M., Hilary S. (2019), La Garantie jeunes : quels jeunes et quel bilan après 5 ans ? . Dares-Analyses, avril.
- Heckman J.J., Ichimura H., Todd P.E., (1998), Matching as an Econometric Evaluation Estimator: Evidence from Evaluating a Job Training Programme, The Review of Economic Studies, vol. 64, No.4.
- Kornig C., Recotillet I. (2019), The 'Bilan de compétences' as a practice for career guidance., Working Paper, Cedefop Study 'Validation of non-formal and informal learning and career guidance', unpublished.
- Itinere Conseil, Orseu, (2021), Étude de l'impact du programme Prépa Compétences sur l'accès à la formation des demandeurs d'emploi dans le cadre du PIC, DARES, rapport d'études n°007
- Itinere Conseil, Orseu (2022), Évaluation qualitative du dispositif Prépa-Projet mené par la Région Bretagne dans le cadre du PIC, DARES Rapport d'études n°43, octobre 2022
- Labrousse et Zamora P. (2013), Expérimentations de terrain et politiques publiques du travail et de l'emploi. Apports récents et mises en perspective, Travail et Emploi, 135, pp.5-13.
- Lê. J., S. Le Minez, M. Rey (2014), Chômage de longue durée : la crise a frappé plus durement ceux qui étaient déjà les plus exposés, INSEE, France Portrait social, 2014.
- Loarer E., Pignault A. (2010), Analyser les acquis de l'expérience professionnelle des personnes faiblement qualifiées : quels repères méthodologiques ? in Léopold Paquay et al., L'évaluation, levier du développement professionnel ? Ed. De Boeck Supérieur.
- Parent G., Sautory O., Desplatz R. (2013), L'accompagnement des demandeurs d'emploi : enseignements des évaluations, Document d'études Dares, 178.

Parent G., Sautory O. (2014), L'accompagnement des demandeurs d'emploi -Effets du renforcement et de l'externalisation du suivi, Travail et Emploi, 139, pp.75- 89.

Pin C., Barone C. (2021), L'apport des méthodes mixtes à l'évaluation, Revue Française de science politique, vol 71, numéro 3.

Pôle Emploi (2015), Clubs jeunes chercheurs d'emploi – évaluation d'une action pilote, études et Recherches de Pôle Emploi, 5, octobre.

Robette N. (2010), Explorer et décrire les parcours de vie : les typologies de trajectoires, Paris, Ceped, coll. « Les clefs pour »

Robette N. (2021), « L'analyse statistique des trajectoires », Ined coll. Méthodes et savoirs, n°12, 96 p.

Ruffin-Beck C., Lemoine C. (2011), Bilan de compétences, construction personnelle pour une dynamique professionnelle, l'Orientation Scolaire et Professionnelle, 40/3.

Schmid G., Gazier B. (2002), The dynamics of full employment: Social integration through transitional Labour markets, Cheltenham, Edward Elgar.

Simonnet V. (2014), Évaluation des politiques actives du marché du travail – Introduction, Travail et Emploi, 139, pp.5-14.

Studer M., Ritschard G. (2016), What matters in differences between life trajectories : a comparative review of sequence dissimilarity measures, Journal of the Royal Statistical Society : Series A (Statistics in Society), 179(2), p.481-511

7. ANNEXES

ANNEXE 1 - PROFILS DES BENEFICIAIRES DE PREPA-PROJET PAR LOT TERRITORIAL

Tableau 7 : Répartition par sexe des entrants dans Prépa-Projet, par lot territorial

	2019		2020		2021		Moyenne 2019-2021	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Lot 1	54,7	45,3	63,1	36,9	58,2	41,8	58,4	41,6
Lot 2	54,8	45,2	56,6	43,4	55,3	44,7	55,4	44,6
Lot 3	61,5	38,5	70,5	29,5	72,6	27,4	68,6	31,4
Lot 4	52,7	47,3	59,4	40,6	58,3	41,7	56,4	43,6
Lot 5	62,5	37,5	67,0	33,0	59,7	40,3	63,2	36,8
Lot 6	63,0	37,0	70,3	29,7	65,6	34,4	66,4	33,6
Lot 7	59,6	40,4	59,9	40,1	67,4	32,6	62,2	37,8
Lot 8	66,3	33,7	60,4	39,6	65,0	35,0	63,9	36,1
Lot 9	65,8	34,2	65,4	34,6	61,4	38,6	64,3	35,7
Lot 10	63,3	36,7	66,6	33,4	62,4	37,6	64,2	35,8
Lot 11	68,9	31,1	66,3	33,7	62,6	37,4	66,0	34,0
Lot 12	60,6	39,4	67,4	32,6	59,9	40,1	62,5	37,5
Lot 13	69,7	30,3	65,6	34,4	66,2	33,8	67,1	32,9
Lot 14	61,7	38,3	56,8	43,2	61,0	39,0	60,0	40,0
Lot 15	60,5	39,5	63,7	36,3	63,0	37,0	62,4	37,6
Ensemble	62,2	37,8	64,4	35,6	62,8	37,2	63,1	36,9

Champ : entrants 2019-2020-2021 sans données manquantes sur les profils (N = 10 839)

Lecture : Sur le lot 1, les femmes représentaient 54,7% des entrants en 2019 et 58,4% en moyenne sur les années 2019 à 2021 (contre respectivement 62,2% et 63,1% sur l'ensemble des lots).

Tableau 8 : Répartition par classe d'âge des entrants dans Prépa-Projet, par lot territorial

	2019			2020			2021			Moyenne 2019-2021		
	<26 ans	26-45 ans	>45 ans	<26 ans	26-45 ans	>45 ans	<26 ans	26-45 ans	>45 ans	<26 ans	26-45 ans	>45 ans
Lot 1	64,1	23,3	12,7	63,6	25,8	10,6	51,6	31,9	16,4	59,9	26,8	13,3
Lot 2	71,4	17,8	10,8	69,9	22,8	7,4	52,3	36,4	11,4	66,0	24,0	10,0
Lot 3	68,2	23,6	8,1	63,7	30,8	5,5	57,9	28,9	13,2	62,7	27,9	9,4
Lot 4	63,6	21,7	14,7	51,9	29,2	18,9	40,5	47,6	11,9	53,6	31,0	15,4
Lot 5	25,3	52,8	21,8	28,0	52,1	19,9	19,8	59,7	20,6	24,7	54,5	20,9
Lot 6	68,5	23,6	7,9	48,0	38,0	14,0	48,8	37,6	13,6	54,9	33,2	11,9
Lot 7	40,4	45,7	13,8	38,8	43,0	18,2	28,4	47,7	23,9	35,9	45,4	18,6
Lot 8	60,2	23,5	16,3	46,9	34,4	18,8	24,0	43,0	33,0	43,5	33,7	22,8
Lot 9	55,1	34,2	10,7	45,4	42,4	12,2	40,8	42,7	16,5	47,4	39,6	13,0
Lot 10	62,4	29,4	8,1	55,6	35,5	8,9	45,6	38,3	16,1	53,8	34,9	11,3
Lot 11	61,9	31,3	6,8	52,4	41,4	6,2	45,0	44,1	10,9	53,2	38,8	8,0
Lot 12	83,0	14,4	2,7	67,4	28,0	4,7	72,6	19,4	8,0	74,1	20,6	5,4
Lot 13	48,0	38,3	13,7	50,3	35,9	13,8	52,3	34,4	13,3	50,3	36,1	13,6
Lot 14	50,0	37,3	12,7	42,1	43,2	14,7	33,9	46,6	19,5	42,4	42,1	15,5
Lot 15	52,2	32,6	15,1	52,6	32,2	15,2	56,1	29,2	14,8	53,7	31,3	15,0
Ensemble	56,2	32,0	11,8	50,0	37,5	12,4	44,9	39,3	15,8	50,5	36,2	13,3

Champ : entrants 2019-2020-2021 sans données manquantes sur les profils (N = 10 839)

Tableau 9 : Répartition par nationalité des entrants dans Prépa-Projet, par lot territorial

	2019		2020		2021		Moyenne 2019-2021	
	ETR	FR	ETR	FR	ETR	FR	ETR	FR
Lot 1	3,3	96,7	3,5	96,5	2,8	97,2	3,2	96,8
Lot 2	4,1	95,9	8,1	91,9	*	*	5,5	94,5
Lot 3	5,4	94,6	11,0	89,0	14,2	85,8	10,6	89,4
Lot 4	5,4	94,6	*	*	*	*	*	*
Lot 5	4,9	95,1	11,7	88,3	10,3	89,7	8,5	91,5
Lot 6	4,3	95,7	9,7	90,3	7,2	92,8	7,2	92,8
Lot 7	3,2	96,8	5,2	94,8	5,3	94,7	4,6	95,4
Lot 8	10,2	89,8	*	*	9,0	91,0	9,6	90,4
Lot 9	3,9	96,1	2,7	97,3	1,6	98,4	2,8	97,2
Lot 10	10,4	89,6	10,9	89,1	7,7	92,3	9,6	90,4
Lot 11	8,8	91,2	15,4	84,6	17,6	82,4	13,8	86,2
Lot 12	3,2	96,8	7,3	92,7	5,5	94,5	5,4	94,6
Lot 13	5,7	94,3	6,7	93,3	4,1	95,9	5,5	94,5
Lot 14	7,9	92,1	8,6	91,4	13,7	86,3	10,0	90,0
Lot 15	5,2	94,8	5,6	94,4	4,9	95,1	5,2	94,8
Ensemble	5,7	94,3	8,2	91,8	8,1	91,9	7,3	92,7

Champ : entrants 2019-2020-2021 sans données manquantes sur les profils (N = 10 839)

* secret statistique (effectif < 5)

Tableau 10 : Répartition par niveau de qualification des entrants dans Prépa-Projet, par lot territorial

	2019			2020			2021			Moyenne 2019-2021		
	Niv 1-2	Niv 3-4	Niv 5+	Niv 1-2	Niv 3-4	Niv 5+	Niv 1-2	Niv 3-4	Niv 5+	Niv 1-2	Niv 3-4	Niv 5+
Lot 1	17,1	68,2	14,7	22,2	66,2	11,6	23,0	62,9	14,1	20,6	65,9	13,6
Lot 2	27,4	61,8	10,8	33,8	55,9	10,3	34,8	50,0	15,2	31,0	57,2	11,8
Lot 3	23,6	68,9	7,4	24,0	69,9	6,2	22,3	64,0	13,7	23,2	67,2	9,6
Lot 4	19,4	65,9	14,7	11,3	69,8	18,9	19,0	60,7	20,2	16,6	65,8	17,5
Lot 5	15,1	62,3	22,6	18,8	52,8	28,4	16,0	55,6	28,4	16,5	57,5	26,0
Lot 6	7,1	74,8	18,1	17,9	66,7	15,4	12,8	66,8	20,4	12,8	69,4	17,9
Lot 7	8,5	70,2	21,3	8,8	65,5	25,7	10,2	64,2	25,6	9,2	66,6	24,2
Lot 8	24,5	64,3	11,2	21,9	70,8	7,3	20,0	74,0	6,0	22,1	69,7	8,2
Lot 9	16,5	65,0	18,5	19,4	61,2	19,4	13,7	65,7	20,6	16,6	64,0	19,5
Lot 10	13,1	62,0	24,9	7,5	62,1	30,4	13,1	58,4	28,5	11,1	60,7	28,2
Lot 11	16,7	64,2	19,1	10,9	58,6	30,5	17,2	56,6	26,2	15,0	59,9	25,1
Lot 12	14,9	65,4	19,7	8,8	72,0	19,2	12,2	70,0	17,7	12,0	69,2	18,8
Lot 13	17,1	70,9	12,0	16,9	66,2	16,9	16,9	65,6	17,4	17,0	67,4	15,6
Lot 14	24,1	57,6	18,4	19,2	56,0	24,8	22,0	54,9	23,1	21,9	56,2	21,9
Lot 15	14,1	70,1	15,8	15,2	64,1	20,7	18,4	63,6	18,0	16,0	65,9	18,1
Ensemble	16,7	65,7	17,6	16,0	62,8	21,2	17,1	61,8	21,1	16,6	63,5	19,9

Champ : entrants 2019-2020-2021 sans données manquantes sur les profils (N = 10 839)

Tableau 11 : Part des bénéficiaires d'une RQTH parmi les entrants dans Prépa-Projet, par lot territorial

	2019	2020	2021	Moyenne 2019-2021
Lot 1	11,4	9,6	16,4	12,5
Lot 2	6,2	5,1	11,4	7,3
Lot 3	7,4	8,9	8,6	8,3
Lot 4	8,5	7,5	16,7	10,3
Lot 5	19,7	15,6	18,5	18,1
Lot 6	7,9	14,3	14,0	12,1
Lot 7	19,9	20,2	19,6	19,9
Lot 8	9,2	8,3	15,0	10,9
Lot 9	3,9	6,0	9,7	6,4
Lot 10	4,1	7,2	5,0	5,5
Lot 11	5,0	2,2	2,8	3,4
Lot 12	*	5,2	7,2	6,3
Lot 13	13,1	10,3	10,8	11,3
Lot 14	12,7	10,9	16,2	13,3
Lot 15	*	5,6	6,9	6,3
Ensemble	9,1	9,3	11,0	9,8

Champ : entrants 2019-2020-2021 sans données manquantes sur les profils (N = 10 839)

* secret statistique (effectif < 5)

Tableau 12 : Part des bénéficiaires du RSA parmi les entrants dans Prépa-Projet, par lot territorial

	2019	2020	2021	Moyenne 2019-2021
Lot 1	9,8	10,1	12,7	10,8
Lot 2	15,8	14,0	22,0	16,9
Lot 3	18,2	16,4	19,3	18,1
Lot 4	8,5	16,0	16,7	13,2
Lot 5	10,5	14,9	28,0	16,6
Lot 6	10,6	15,4	14,4	13,5
Lot 7	14,2	15,0	16,8	15,3
Lot 8	10,2	13,5	21,0	15,0
Lot 9	12,9	13,4	10,9	12,4
Lot 10	12,7	13,7	17,4	14,8
Lot 11	16,0	21,1	23,7	20,2
Lot 12	6,9	15,0	9,7	10,5
Lot 13	21,7	25,6	22,1	23,2
Lot 14	21,8	21,4	23,1	22,1
Lot 15	8,9	18,1	13,4	13,4
Ensemble	13,5	16,5	18,0	16,0

Champ : entrants 2019-2020-2021 sans données manquantes sur les profils (N = 10 839)

Tableau 13 : Part des inscrits à Pôle Emploi parmi les entrants dans Prépa-Projet, par lot territorial

	2019	2020	2021	Moyenne 2019-2021
Lot 1	84,1	83,3	77,5	81,7
Lot 2	84,2	75,7	75,8	79,8
Lot 3	66,9	74,0	71,1	70,7
Lot 4	87,6	83,0	79,8	84,0
Lot 5	95,4	92,2	92,6	93,6
Lot 6	89,4	87,8	94,0	90,3
Lot 7	92,9	93,5	88,4	91,6
Lot 8	68,4	59,4	79,0	69,1
Lot 9	94,2	91,9	88,8	91,7
Lot 10	81,4	82,6	82,2	82,1
Lot 11	78,2	81,4	87,2	82,2
Lot 12	73,9	77,2	76,8	76,0
Lot 13	78,3	81,0	75,4	78,2
Lot 14	87,0	82,7	84,8	85,0
Lot 15	89,7	84,1	75,1	82,8
Ensemble	85,3	84,0	83,0	84,1

Champ : entrants 2019-2020-2021 sans données manquantes sur les profils (N = 10 839)

ANNEXE 2 - STATISTIQUES DESCRIPTIVES SUR LA TYPOLOGIE DE TRAJECTOIRES DES BENEFICIAIRES DE PREPA-PROJET

Tableau 14 : Effectifs et % par classe de la typologie

Classe	N	%
1	1 626	14,9
2	3 547	32,5
3	1 765	16,2
4	2 154	19,8
5	1 809	16,6
Total	10 901	100

Champ : entrants dans Prépa-Projet 2019-2020-2021

Tableau 15 : Durée moyenne (en mois) dans chaque état, pour chaque classe

Classe	PP	PA	CHO	ML	CDI	EMPL	FQ	FNQ	Inconnu
1	4,4	0,3	5,6	17,7	2,1	10,4	0,9	1,6	17,0
2	4,4	0,4	5,5	2,1	1,7	4,7	0,9	1,5	38,8
3	4,5	0,0	9,4	0,3	35,0	4,9	1,7	1,5	2,6
4	4,3	0,1	13,9	1,4	4,3	26,9	1,7	1,7	5,8
5	4,7	0,2	35,0	1,1	2,3	5,6	1,4	2,1	7,6

Tableau 16 : Répartition par cohortes trimestrielles d'entrants, par classe de la typologie (%)

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Ensemble
2019T1	10,8	5,9	5,9	12,5	8	8,3
2019T2	9,1	5,4	8,6	10,5	11,9	8,5
2019T3	6,7	5,3	7,3	7,6	9,1	6,9
2019T4	12,9	10,3	9	11,8	10,9	10,9
2020T1	9,3	9,5	8,3	11,4	10,4	9,8
2020T2	3,9	3,9	4,2	3,7	4,6	4
2020T3	8,5	8,2	7,8	6,8	7	7,7
2020T4	10,3	12,6	10,8	9,6	8,8	10,8
2021T1	10,5	13,9	13,3	10,4	11,1	12,1
2021T2	6,2	8,7	9,1	5,8	6,6	7,5
2021T3	4,6	6,1	5,8	4,1	4,9	5,2
2021T4	7,1	10,2	10,1	5,8	6,6	8,2
Somme	100	100	100	100	100	100

Tableau 17 : Répartition par sexe, par classe de la typologie (%)

%	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Ensemble
Femme	61,4	62,8	66,5	62,8	61,9	63
Homme	38,6	37,2	33,5	37,2	38,1	37
Somme	100	100	100	100	100	100

Tableau 18 : Répartition par classe d'âge, par classe de la typologie (%)

%	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Ensemble
<26 ans	86,1	62,1	16,8	52,6	25,2	50,3
26-45 ans	10,9	29,3	56,9	38	50,4	36,3
>45 ans	3,0	8,5	26,3	9,4	24,5	13,4
Somme	100	100	100	100	100	100

Tableau 19 : Répartition par classe d'âge, par classe de la typologie (%)

%	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Ensemble
Information non communiquée / non connue	0,4	0,6	0,6	0,6	0,7	0,6
NIVEAU 1 (SANS NIVEAU SPECIFIQUE)	1,1	1,4	0,7	0,6	1,3	1,1
Niveau 2 (SANS DIPLÔME OU DNB)	18,5	18,4	8,3	11,2	18,7	15,4
NIVEAU 3 (CAP, BEP)	15,7	17,5	31,3	31,4	31,8	24,6
NIVEAU 4 (BP, BT, BAC PRO OU TECHNO)	4,7	41,3	36,5	37,7	28,5	38,5
NIVEAU 5 (BTS, DUT, etc.)	7,6	8,5	13,3	10,2	9,2	9,6
Niveau 6+	9,7	12,3	9,3	8,4	9,7	10,2
Somme	100	100	100	100	100	100

Tableau 20 : Répartition par nationalité, par classe de la typologie (%)

%	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Ensemble
EU	1,4	1,9	0,8	1,2	0,8	1,3
FR	92,6	88,6	96,8	94,4	94,4	92,6
Hors EU	6,1	9,5	2,4	4,4	4,8	6
Somme	100	100	100	100	100	100

Tableau 21 : Part de bénéficiaires du RSA, par classe de la typologie (%)

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Ensemble
%BRSA	9,8	17,7	4,2	8,4	38,6	16,0

Tableau 22 : Part de bénéficiaires d'une RQTH, par classe de la typologie (%)

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Ensemble
% RQTH	2,3	6,4	19,7	7	16,7	9,8

Tableau 23 : Part d'inscrits à Pôle Emploi, par classe de la typologie (%)

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Ensemble
% inscrits à Pôle Emploi	72,3	75,4	90,1	93	95,2	84,1

Tableau 24 : Répartition selon les quartiles du nombre d'heures en centre durant Prépa-Projet, par classe de la typologie (%)

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Ensemble
1er quartile	28,8	25,7	24,6	23,9	22,5	25,1
2ème quartile	26,9	27,6	21,2	26,7	24,9	25,8
3ème quartile	21,7	23,3	27,8	24,0	24,3	24,1
4ème quartile	22,6	23,4	26,4	25,3	28,3	25,0
Total	100	100	100	100	100	100
n	1623	3542	1762	2151	1806	10884
moyenne	167,7	173,0	184,6	177,1	187,6	177,3

Note : quartiles = 100, 153, 252 heures

Tableau 25 : Répartition selon les quartiles du nombre d'heures en entreprise durant Prépa-Projet, par classe de la typologie (%)

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Ensemble
1er quartile	14,8	15,6	20,8	19,3	14,1	16,8
2ème quartile	42,6	44,1	38,2	35,6	42,1	40,9
3ème quartile	18,7	18,8	17,5	18,3	18,3	18,4
4ème quartile	23,9	21,5	23,5	26,9	25,6	23,9
Total	100	100	100	100	100	100
n	1576	3441	1723	2103	1756	10599
Moyenne	137,4	132,5	133,6	140,3	140,2	136,2

Note : quartiles = 105, 105, 175 heures

Tableau 26 : Répartition par lot, par classe de la typologie (%)

%	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Ensemble
Lot 1	6,6	6,5	5,1	5,8	5,6	6
Lot 2	5,7	5,4	2,9	4	4,8	4,7
Lot 3	6,2	5,7	2,7	3,3	3,9	4,5
Lot 4	3,4	2,5	3,1	3,7	2,8	3
Lot 5	5	7,4	12,2	7,8	9,5	8,2
Lot 6	7,7	7,2	6,7	7,1	7,8	7,3
Lot 7	4,9	6,3	10,7	9,6	9,8	8,1
Lot 8	3	3	2,5	2,3	2,9	2,8
Lot 9	8,4	8,4	11,4	11,8	7,1	9,3
Lot 10	7,4	7,9	9,1	6,2	7,5	7,6
Lot 11	12,4	13,6	9,3	10,8	11,1	11,7
Lot 12	9,6	5,2	3,5	7,4	3,2	5,7
Lot 13	5,3	5,1	4,4	5,5	6,1	5,3
Lot 14	6,1	7,8	8,4	7,3	9,7	7,9
Lot 15	8,5	8	8	7,1	8,2	7,9

ANNEXE 3 - STATISTIQUES DESCRIPTIVES SUR LES GROUPES TRAITE ET TEMOINS POTENTIELS

Tableau 27 : Effectifs par groupe et cohorte trimestrielle

Cohorte d'entrée	PP	Groupe 1	Groupe 2
2019T1	906	355 770	352 202
2019T2	930	345 646	342 650
2019T3	754	354 490	352 650
2019T4	1 186	353 161	350 783
2020T1	1 069	352 219	350 488
2020T2	439	345 329	344 620
2020T3	841	363 589	361 994
2020T4	1 173	360 601	358 497
2021T1	1 322	357 760	355 324
2021T2	814	349 434	347 347
2021T3	568	355 806	354 267
2021T4	899	349 586	347 089
Ensemble	10 901	*	*

Source : Force + SI Parcours

* Les sous-groupes trimestriels ne sont pas exclusifs les uns des autres, un témoin de la cohorte T_i restant témoin potentiel de la cohorte T_{i+1} dès lors qu'il n'est pas entré dans Prépa projet au cours de ce trimestre.

Tableau 28 : Répartition (%) par genre

Cohorte d'entrée	Groupe PP		Groupe 1		Groupe 2	
	F	M	F	M	F	M
2019T1	61,6	38,4	52,7	47,3	52,6	47,4
2019T2	60,4	39,6	52,8	47,2	52,8	47,2
2019T3	64,7	35,3	53,2	46,8	53,2	46,8
2019T4	62,1	37,9	52,8	47,2	52,8	47,2
2020T1	62,7	37,3	52,4	47,6	52,4	47,6
2020T2	69,9	30,1	52,3	47,7	52,3	47,7
2020T3	64,3	35,7	52,6	47,4	52,6	47,4
2020T4	63,6	36,4	52,3	47,7	52,3	47,7
2021T1	60,9	39,1	52,3	47,7	52,3	47,7
2021T2	63,6	36,4	52,5	47,5	52,5	47,5
2021T3	66,0	34,0	52,8	47,2	52,8	47,2
2021T4	62,7	37,3	52,6	47,4	52,6	47,4

Source : Force + SI Parcours

Tableau 29 : Répartition (%) par tranche d'âge

%	Groupe PP			Groupe 1			Groupe 2		
	Moins de 27 ans	27-35 ans	Plus de 35 ans	Moins de 27 ans	27-35 ans	Plus de 35 ans	Moins de 27 ans	27-35 ans	Plus de 35 ans
2019T1	67,2	14,6	18,2	19,9	25,2	54,9	19,7	25,2	55,1
2019T2	51,7	16,3	31,9	19,8	25,1	55,1	19,7	25,1	55,2
2019T3	49,9	15,3	34,9	21,8	24,7	53,5	21,7	24,7	53,6
2019T4	59,0	16,4	24,5	22,3	24,6	53,1	22,0	24,7	53,3
2020T1	51,2	18,9	29,9	19,6	25,0	55,4	19,3	25,1	55,6
2020T2	49,4	19,6	31,0	20,1	24,9	54,9	20,1	25,0	55,0
2020T3	52,4	20,6	27,0	22,3	24,6	53,1	22,1	24,7	53,3
2020T4	52,9	18,6	28,5	22,4	24,5	53,1	22,2	24,6	53,3
2021T1	46,8	19,4	33,8	19,5	24,9	55,6	19,3	25,0	55,8
2021T2	43,7	20,4	35,9	19,4	24,9	55,8	19,1	24,9	56,0
2021T3	47,0	20,8	32,2	21,0	24,6	54,5	20,7	24,6	54,6
2021T4	46,7	19,7	33,6	21,3	24,5	54,3	20,9	24,6	54,5

Source : Force + SI Parcours

Note : âge au 31/12/n (n étant l'année d'entrée)

Tableau 30 : Répartition (%) des moins de 27 ans par tranche d'âge

%	PP		Groupe 1		Groupe 2	
	<= 21	22-26	<= 21	22-26	<= 21	22-26
2019T1	46,1	53,9	26,0	74,0	25,6	74,4
2019T2	44,1	55,9	27,1	72,9	26,9	73,1
2019T3	54,3	45,7	31,3	68,7	31,2	68,8
2019T4	59,9	40,1	32,8	67,2	32,4	67,6
2020T1	48,6	51,4	25,0	75,0	24,8	75,2
2020T2	47,5	52,5	26,1	73,9	26,0	74,0
2020T3	55,6	44,4	30,1	69,9	29,9	70,1
2020T4	55,4	44,6	31,8	68,2	31,5	68,5
2021T1	44,5	55,5	24,2	75,8	23,8	76,2
2021T2	43,8	56,2	25,7	74,3	25,3	74,7
2021T3	54,3	45,7	29,2	70,8	28,8	71,2
2021T4	53,8	46,2	30,7	69,3	29,9	70,1

Source : Force + SI Parcours

Champ : moins de 27 ans

Note : âge au 31/12/n (n étant l'année d'entrée)

Tableau 31 : Répartition (%) par niveau de diplôme

	Niv 1	Niv 2	Niv 3	Niv 4	Niv 5	Niv 6	Niv 7
Bénéficiaires de Prépa-Projet							
19T1	3,1	14,5	24,7	41,9	8,9	6,1	0,8
19T2	4,2	14,7	29,0	38,3	7,4	5,1	1,3
19T3	2,9	12,6	29,3	35,9	10,7	6,6	1,9
19T4	1,9	13,6	24,7	41,2	9,4	7,5	1,6
20T1	2,2	16,2	21,6	40,9	9,5	7,5	2,2
20T2	3,2	17,1	18,5	40,3	11,2	7,3	2,5
20T3	2,1	14,5	24,0	40,9	9,5	7,0	1,9
20T4	1,8	10,8	23,9	42,3	10,0	8,8	2,5
21T1	2,9	14,0	24,1	39,1	10,6	7,1	2,3
21T2	3,9	14,6	27,3	35,9	9,0	7,6	1,7
21T3	4,2	14,8	23,4	38,7	8,5	6,9	3,5
21T4	5,1	12,4	20,4	39,5	11,0	8,5	3,2
Témoins groupe 1							
19T1	6,5	18,8	22,8	23,8	12,4	9,3	6,5
19T2	6,7	19,0	22,6	23,8	12,4	9,3	6,4
19T3	6,6	18,6	21,9	23,8	12,6	9,8	6,7
19T4	6,8	18,6	21,8	23,8	12,6	9,7	6,8
20T1	6,9	18,8	21,7	23,8	12,5	9,6	6,7
20T2	6,8	18,7	21,5	24,0	12,6	9,6	6,8
20T3	6,9	18,4	20,7	23,8	12,9	10,1	7,3
20T4	7,1	18,5	20,6	23,7	12,8	10,0	7,4
21T1	7,3	18,6	20,5	23,6	12,7	9,9	7,4
21T2	7,4	18,7	20,4	23,6	12,6	9,9	7,3
21T3	7,4	18,4	19,8	23,5	12,8	10,4	7,7
21T4	7,6	18,5	19,7	23,4	12,8	10,3	7,7
Témoins groupe 2							
19T1	6,5	18,8	22,8	23,7	12,4	9,3	6,5
19T2	6,7	18,9	22,6	23,8	12,4	9,3	6,4
19T3	6,6	18,5	21,9	23,8	12,6	9,8	6,8

19T4	6,7	18,6	21,7	23,8	12,6	9,7	6,8
20T1	6,9	18,7	21,7	23,8	12,5	9,6	6,8
20T2	6,8	18,7	21,5	24,0	12,6	9,6	6,8
20T3	6,9	18,4	20,7	23,8	12,9	10,1	7,3
20T4	7,1	18,4	20,6	23,7	12,8	10,1	7,4
21T1	7,3	18,6	20,5	23,6	12,7	9,9	7,4
21T2	7,4	18,7	20,4	23,6	12,6	9,9	7,3
21T3	7,4	18,4	19,8	23,5	12,9	10,4	7,7
21T4	7,6	18,4	19,7	23,4	12,8	10,4	7,8

Source : Force + SI Parcours

Tableau 32 : Part (%) des individus témoins entrés dans un dispositif concurrent à Prépa projet

Cohorte trimestrielle	Ensemble du groupe 1	Moins de 27 ans
19T1	1,0	2,0
19T2	0,9	1,6
19T3	0,5	0,9
19T4	0,7	1,9
20T1	0,5	1,6
20T2	0,2	0,7
20T3	0,4	1,2
20T4	0,6	1,6
21T1	0,7	2,1
21T2	0,6	1,9
21T3	0,4	1,5
21T4	0,7	2,5

Source : FORCE vague 8

Lecture : 1% des témoins demandeurs d'emploi du groupe 1 sont entrés dans un des dispositifs sélectionnés au cours du premier trimestre 2019 (cohorte 2019T1)

Note : dispositifs sélectionnés : Prépa Avenir, Prépa Compétences, Activ'Projet, Garantie Jeunes

ANNEXE 4 - EXPOSITION AU TRAITEMENT DES BÉNÉFICIAIRES DE PREPA-PROJET

Tableau 33 : Durée moyenne dans le dispositif (en jours)

	Moins de 27 ans	27-35 ans	36 ans ou plus
2019T1	99,8	107,7	112,5
2019T2	102	113	117,2
2019T3	101,5	124,8	114,4
2019T4	109	107,9	104,1
2020T1	129,8	140,9	128,2
2020T2	96,8	106,4	107,7
2020T3	106,1	114,1	106
2020T4	112	107,7	112
2021T1	103,8	110,1	109
2021T2	96	106,4	112,3
2021T3	106,4	118	109,3
2021T4	98,9	101,9	102,7

Source : Force + SI Parcours

Champ : bénéficiaires de PP

Tableau 34 : Moyenne du nombre total d'heures réalisées (en centre et en entreprise)

	Moins de 27 ans	27-35 ans	36 ans ou plus
2019T1	141,4	157,5	175,0
2019T2	122,1	147,4	148,0
2019T3	124,8	174,8	175,7
2019T4	131,8	146,0	122,8
2020T1	118,2	124,1	120,5
2020T2	143,3	144,3	192,7
2020T3	135,6	157,5	142,5
2020T4	146,5	148,7	160,1
2021T1	138,3	146,0	166,1
2021T2	129,2	125,9	163,8
2021T3	151,7	191,3	154,1
2021T4	135,9	150,8	146,3

Source : Force + SI Parcours

Champ : bénéficiaires de PP

Tableau 35 : Part des bénéficiaires de Prépa-Projet ayant validé leur projet professionnel à l'issue de la formation

%	Moins de 27 ans	27-35 ans	36 ans ou plus
2019T1	58,7	58,6	61,0
2019T2	51,1	65,3	64,6
2019T3	58,6	71,3	66,2
2019T4	50,9	49,7	50,6
2020T1	52,9	57,3	60,4
2020T2	55,7	61,3	73,6
2020T3	57,3	73,1	71,1
2020T4	60,9	61,8	71,5
2021T1	60,1	62,1	70,6
2021T2	59,0	59,3	71,0
2021T3	68,3	62,0	61,5
2021T4	64,0	65,9	60,5

Source : Force + SI Parcours

Champ : bénéficiaires de PP

Note : information issue du SI Parcours, renseignée par les organismes de formation en sortie de dispositif

Tableau 36 : Part des bénéficiaires de Prépa-Projet ayant validé leur projet professionnel à l'issue de la formation, en fonction de l'intensité de l'exposition au traitement, par cohorte d'entrée

cohorte	N expo faible	N expo forte	% projet validé parmi expo faible	% projet validé parmi expo forte
2019T1	429	439	36,8	80,9
2019T2	427	449	36,5	77,7
2019T3	321	367	42,4	81,5
2019T4	485	538	33,4	66,2
2020T1	454	517	35,7	73,7
2020T2	184	210	45,7	77,1
2020T3	353	365	48,2	79,7
2020T4	469	526	44,8	81,2
2021T1	559	635	44,5	81,1
2021T2	361	388	44,6	80,9
2021T3	256	267	48,1	80,9
2021T4	350	353	45,1	81,3

Source : Force + SI Parcours

Champ : bénéficiaires de PP

Note : exposition forte = nombre d'heures réalisées >= médiane de la cohorte ; exposition faible = nombre d'heures réalisées < médiane de la cohorte

Tableau 37 : Part des bénéficiaires de Prépa-Projet ayant validé leur projet professionnel à l'issue de la formation, en fonction de l'intensité de l'exposition au traitement, par cohorte d'entrée et groupe d'âge

Cohorte	Tranche d'âge	N expo faible	N expo forte	% projet validé parmi expo faible	% projet validé parmi expo forte	écart entre expo forte et faible (%)
2019T1	Moins de 27 ans	302	284	36,8	82,0	123%
2019T1	27-35 ans	64	64	34,4	82,8	141%
2019T1	36 ans ou plus	63	91	39,7	75,8	91%
2019T2	Moins de 27 ans	236	222	29,2	74,3	154%
2019T2	27-35 ans	67	74	46,3	82,4	78%
2019T2	36 ans ou plus	124	153	45,2	80,4	78%
2019T3	Moins de 27 ans	176	167	33,5	85,0	154%
2019T3	27-35 ans	44	64	54,6	82,8	52%
2019T3	36 ans ou plus	101	136	52,5	76,5	46%
2019T4	Moins de 27 ans	272	329	30,5	67,8	122%
2019T4	27-35 ans	82	89	36,6	61,8	69%
2019T4	36 ans ou plus	131	120	37,4	65,0	74%
2020T1	Moins de 27 ans	242	259	31,4	73,0	132%
2020T1	27-35 ans	87	98	36,8	75,5	105%
2020T1	36 ans ou plus	125	160	43,2	73,8	71%
2020T2	Moins de 27 ans	92	102	39,1	70,6	80%
2020T2	27-35 ans	44	31	45,5	83,9	85%
2020T2	36 ans ou plus	48	77	58,3	83,1	42%
2020T3	Moins de 27 ans	205	174	43,4	73,6	69%
2020T3	27-35 ans	64	81	57,8	85,2	47%
2020T3	36 ans ou plus	84	110	52,4	85,5	63%
2020T4	Moins de 27 ans	259	281	40,5	79,7	97%
2020T4	27-35 ans	88	90	44,3	78,9	78%
2020T4	36 ans ou plus	122	155	54,1	85,2	57%
2021T1	Moins de 27 ans	287	277	40,8	80,1	97%
2021T1	27-35 ans	114	118	44,7	78,8	76%
2021T1	36 ans ou plus	158	240	51,3	83,3	63%
2021T2	Moins de 27 ans	160	167	38,8	78,4	102%
2021T2	27-35 ans	88	62	44,3	80,7	82%
2021T2	36 ans ou plus	113	159	53,1	83,7	58%
2021T3	Moins de 27 ans	128	121	51,6	86,0	67%
2021T3	27-35 ans	43	65	41,9	75,4	80%
2021T3	36 ans ou plus	85	81	45,9	77,8	70%
2021T4	Moins de 27 ans	173	177	43,9	83,6	90%
2021T4	27-35 ans	73	65	50,7	83,1	64%
2021T4	36 ans ou plus	104	111	43,3	76,6	77%

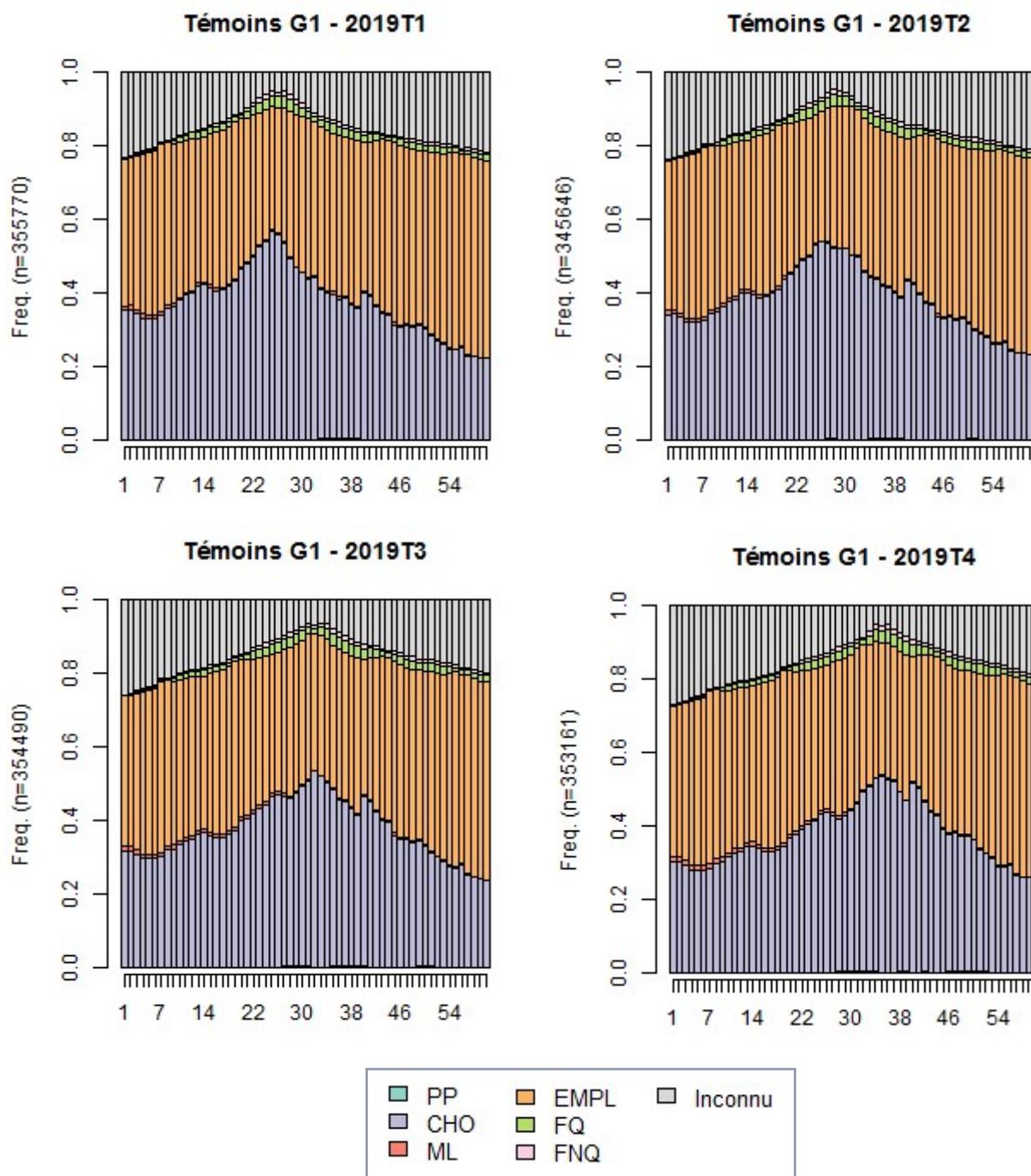
Source : Force + SI Parcours

Champ : bénéficiaires de PP

Note : exposition forte = nombre d'heures réalisées >= médiane de la cohorte ; exposition faible = nombre d'heures réalisées < médiane de la cohorte

ANNEXE 5 - TRAJECTOIRES EMPLOI-CHOMAGE-FORMATION DES GROUPES TEMOINS POTENTIELS

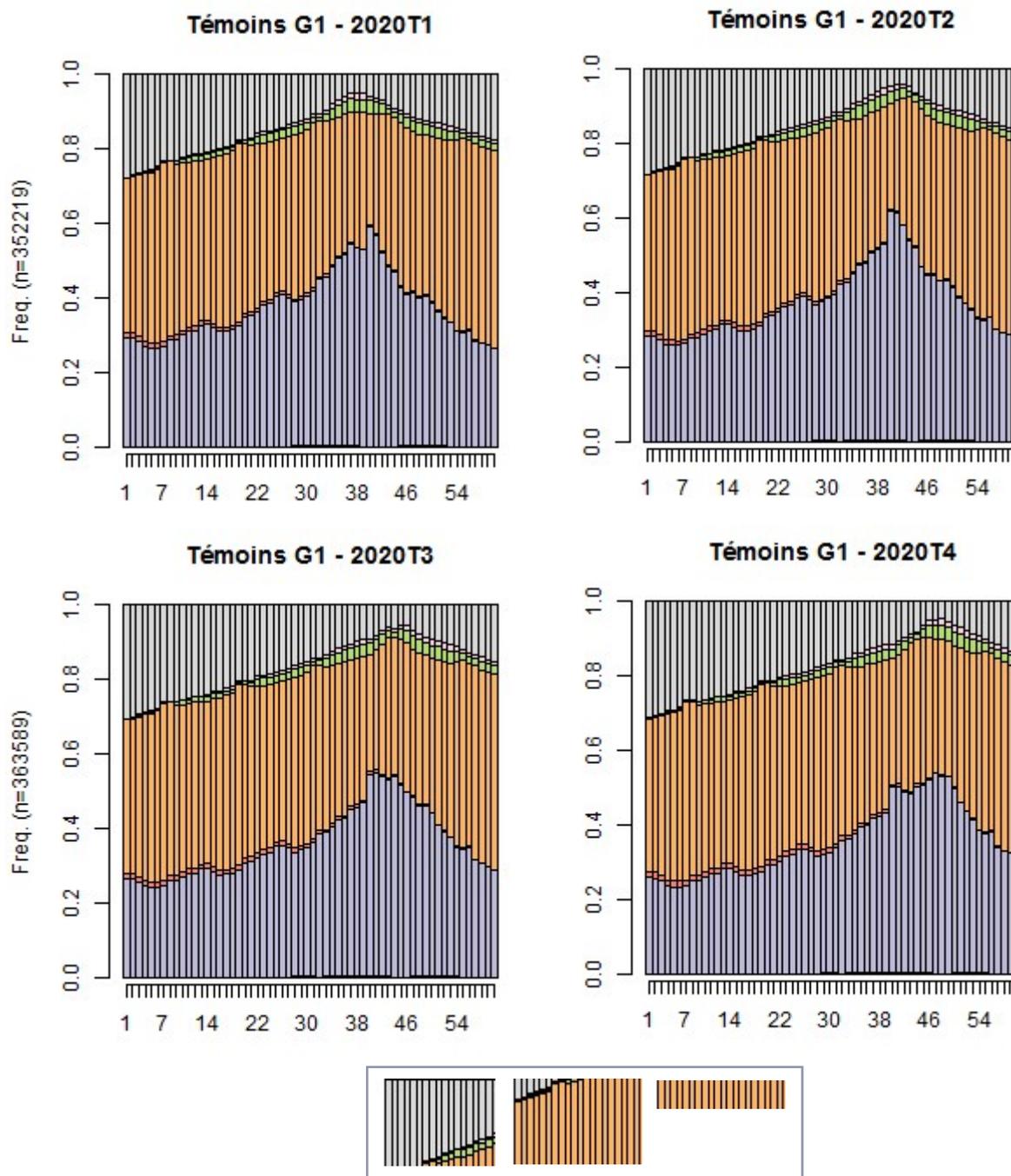
Figure 27 : Chronogrammes emploi-chômage-formation – groupe 1 – cohortes trimestrielles 2019



Source : FORCE

Champ : témoins potentiels

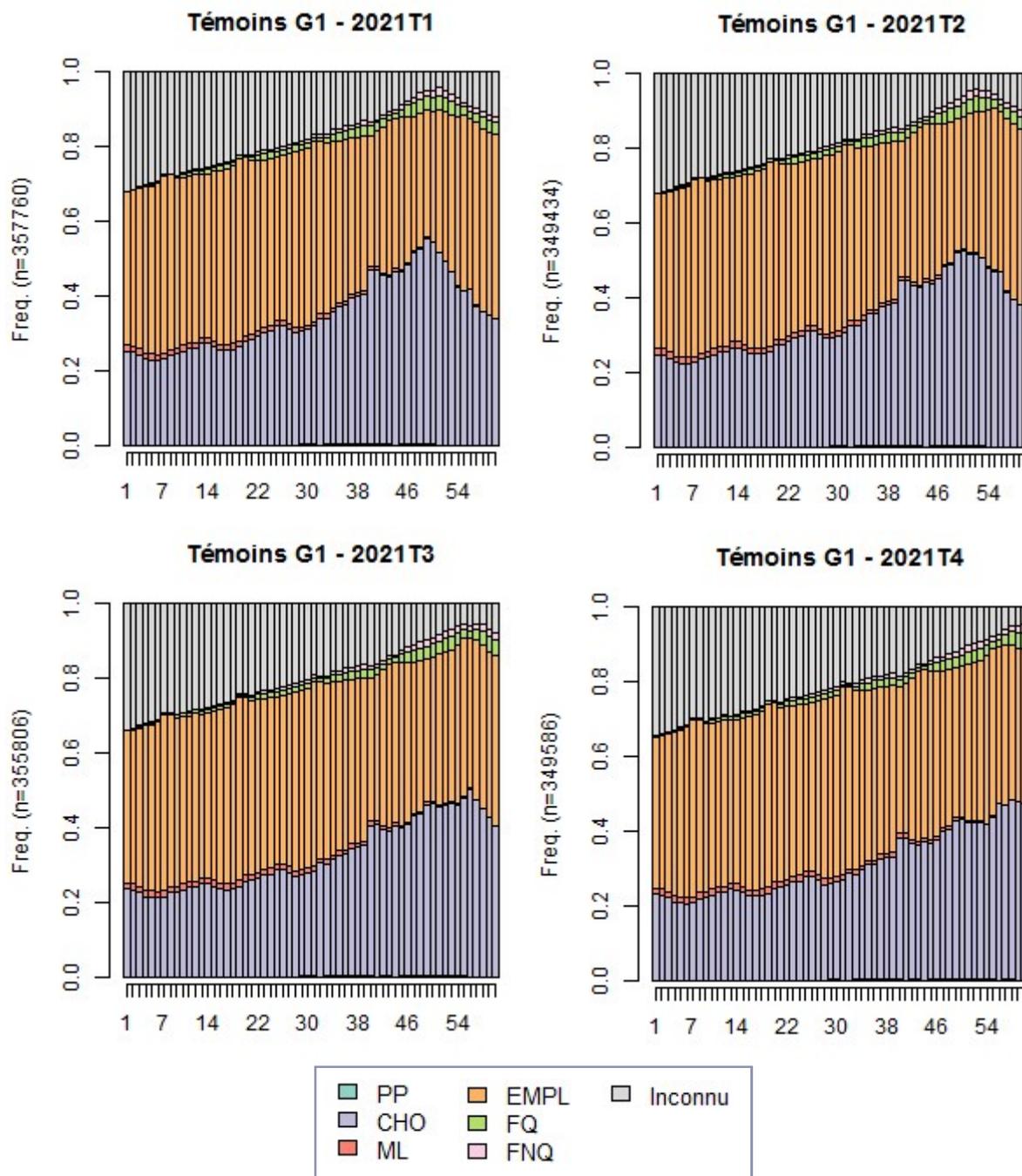
Figure 28 : Chronogrammes emploi-chômage-formation – groupe 1 – cohortes trimestrielles 2020



Source : FORCE

Champ : témoins potentiels

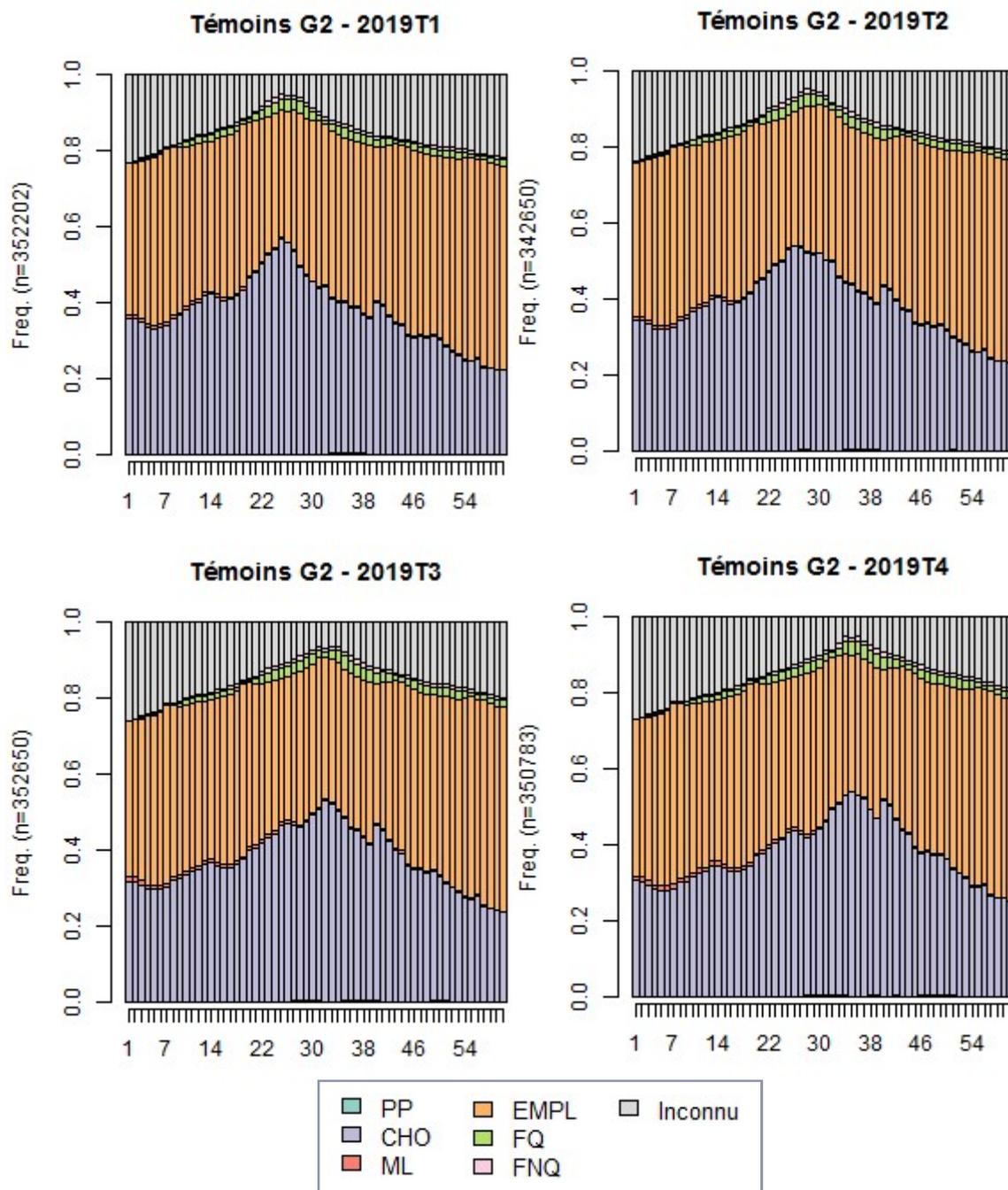
Figure 29 : Chronogrammes emploi-chômage-formation – groupe 1 – cohortes trimestrielles 2021



Source : FORCE

Champ : témoins potentiels

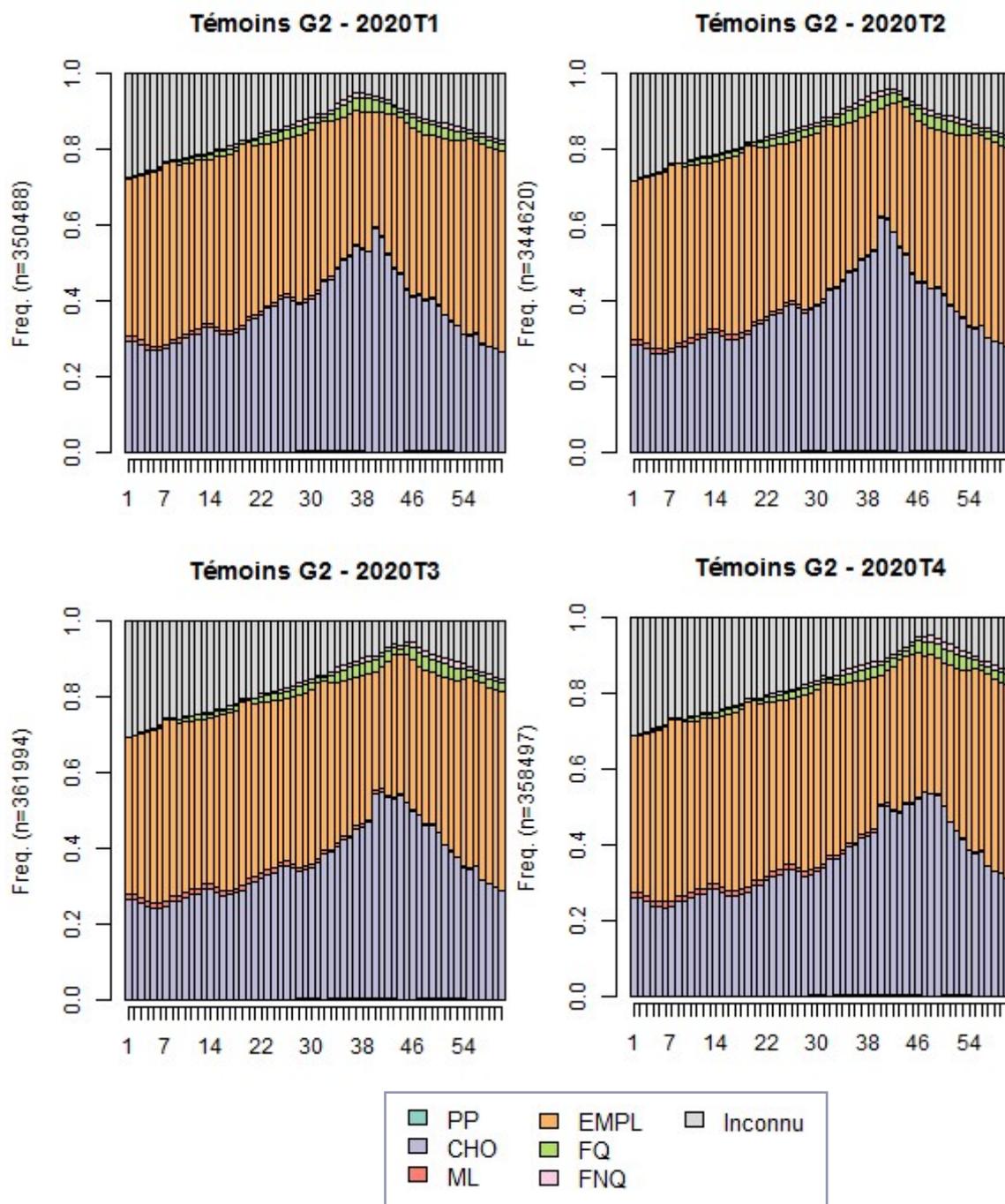
Figure 30 : Chronogrammes emploi-chômage-formation – groupe 2 – cohortes trimestrielles 2019



Source : FORCE

Champ : témoins potentiels

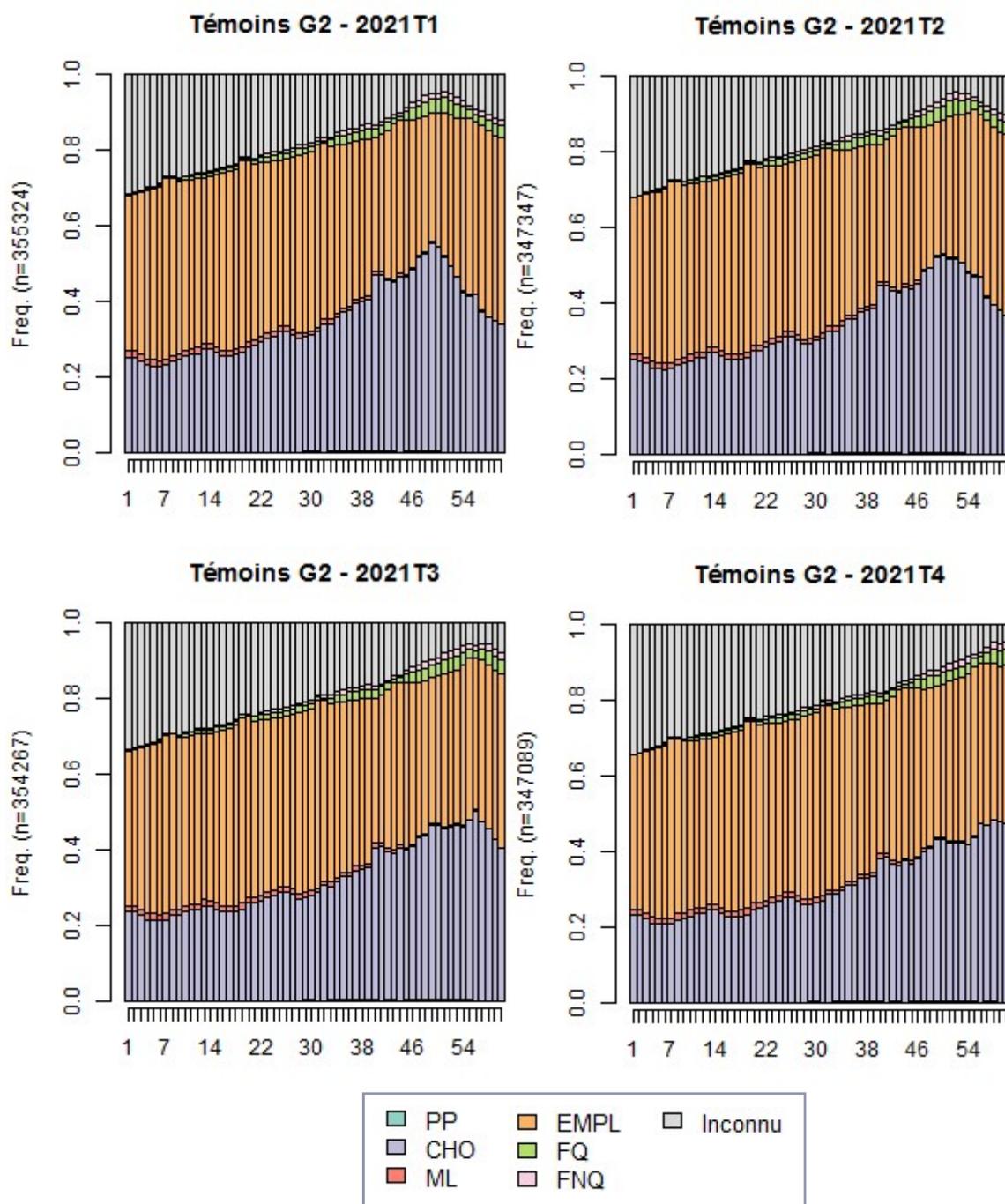
Figure 31 : Chronogrammes emploi-chômage-formation – groupe 2 – cohortes trimestrielles 2020



Source : FORCE

Champ : témoins potentiels

Figure 32 : Chronogrammes emploi-chômage-formation – groupe 2 – cohortes trimestrielles 2021



Source : FORCE

Champ : témoins potentiels

ANNEXE 6 - DUREES MOYENNES DANS CHAQUE ETAT PAR GROUPE ET COHORTE TRIMESTRIELLE

Tableau 38 : Durée moyenne (en mois) dans chaque état, par groupe et cohorte trimestrielle

Cohorte d'entrée	Groupe	PP	CHO	ML	EMPL	FQ	FNQ	Inconnu
2019T1	groupe PP	4,51	13,36	3,25	19,35	1,72	2,44	15,37
2019T1	groupe 1	0,05	22,41	0,32	26,40	1,01	0,43	9,38
2019T1	groupe 2	0,05	22,43	0,31	26,43	1,00	0,41	9,37
2019T2	groupe PP	4,69	15,67	2,89	18,94	2,13	2,35	13,33
2019T2	groupe 1	0,06	22,79	0,33	26,17	1,06	0,45	9,14
2019T2	groupe 2	0,05	22,82	0,32	26,20	1,05	0,43	9,13
2019T3	groupe PP	4,68	15,31	3,18	18,54	1,79	1,84	14,66
2019T3	groupe 1	0,06	22,35	0,38	26,26	1,11	0,46	9,39
2019T3	groupe 2	0,06	22,36	0,37	26,28	1,10	0,45	9,37
2019T4	groupe PP	4,79	13,08	3,65	17,93	1,56	2,03	16,95
2019T4	groupe 1	0,07	22,41	0,41	26,17	1,10	0,47	9,38
2019T4	groupe 2	0,06	22,43	0,39	26,22	1,10	0,45	9,34
2020T1	groupe PP	5,44	13,15	3,04	18,11	1,46	1,70	17,10
2020T1	groupe 1	0,07	22,36	0,43	26,23	1,11	0,48	9,31
2020T1	groupe 2	0,07	22,39	0,41	26,27	1,11	0,47	9,28
2020T2	groupe PP	4,58	12,83	3,59	17,75	1,61	2,40	17,24
2020T2	groupe 1	0,08	22,36	0,44	26,29	1,13	0,49	9,20
2020T2	groupe 2	0,08	22,37	0,43	26,31	1,13	0,49	9,18
2020T3	groupe PP	4,65	12,28	4,63	16,21	1,34	2,26	18,63
2020T3	groupe 1	0,08	21,41	0,52	26,23	1,13	0,50	10,12
2020T3	groupe 2	0,08	21,43	0,51	26,27	1,13	0,49	10,09
2020T4	groupe PP	4,69	11,49	4,33	17,06	1,03	1,90	19,50
2020T4	groupe 1	0,08	21,15	0,56	26,22	1,07	0,51	10,40
2020T4	groupe 2	0,08	21,18	0,55	26,27	1,07	0,50	10,36
2021T1	groupe PP	4,50	12,07	3,97	17,19	0,87	1,85	19,55
2021T1	groupe 1	0,08	20,80	0,61	26,21	1,06	0,52	10,72
2021T1	groupe 2	0,08	20,84	0,59	26,27	1,06	0,50	10,66
2021T2	groupe PP	4,34	11,47	4,14	17,85	0,68	2,01	19,52
2021T2	groupe 1	0,09	20,54	0,64	26,24	1,05	0,53	10,92
2021T2	groupe 2	0,08	20,58	0,61	26,30	1,05	0,52	10,86
2021T3	groupe PP	3,76	10,66	5,19	17,39	0,48	1,11	21,42
2021T3	groupe 1	0,09	19,39	0,68	26,45	1,01	0,51	11,87
2021T3	groupe 2	0,08	19,41	0,66	26,52	1,01	0,51	11,81
2021T4	groupe PP	1,97	11,13	4,61	18,30	0,34	0,74	22,91
2021T4	groupe 1	0,08	18,58	0,69	26,73	0,92	0,50	12,50
2021T4	groupe 2	0,08	18,63	0,65	26,86	0,92	0,49	12,37

Source : FORCE + SI Parcours

Notes : groupe PP = bénéficiaires de Prépa-Projet ; groupe 1 = groupe témoin potentiel n°1 ; groupe 2 = groupe témoin potentiel n°2

PP = Prépa-Projet ; CHO = chômage ; ML = suivi en mission locale ; EMPL = en emploi ; FQ = en formation qualifiante ; FNQ = en formation non qualifiante

S'agissant des deux groupes témoins potentiels, on observe que les personnes du groupe 2 (ne bénéficiant d'aucune prestation) sont systématiquement légèrement plus en emploi que celles du groupe 1 (bénéficiant ou non d'une prestation, hors Prépa projet), les écarts restant toutefois limités (0,3 mois en moyenne environ). Les différences de durées en formation sont peu marquées : pas de différence sur la formation qualifiante, et une légère différence sur la formation non qualifiante, qui s'explique par les

entrées d'une partie des individus témoins dans les dispositifs « concurrents » de Prépa projet dans le groupe 1.

En comparaison des groupes témoins potentiels, le groupe des bénéficiaires de Prépa projet est davantage en situation inconnue du SPE (5 à 10 mois de plus selon les trimestres), ce qui est à mettre en relation avec une moyenne d'âge plus faible et se vérifie avec un temps moyen passé en suivi ML plus important. Le groupe PP passe également davantage de temps en formation, qualifiante et non qualifiante, que les témoins (durée de la Prépa projet comprise dans la formation non qualifiante).

S'agissant des seules cohortes trimestrielles d'entrants dans Prépa-Projet, on observe des durées dans le dispositif PP de 4,5 mois en moyenne, avec toutefois quelques différences selon les trimestres d'entrée : durée plus longue pour la cohorte 2020T1 en raison du contexte de crise sanitaire et de confinement strict ; durées plus courtes pour les 2 dernières cohortes 2021 dont les parcours au sein de PP sont en cours au moment de la fin de l'observation (censure à droite).

ANNEXE 7 - RESULTATS DETAILLES DES ESTIMATIONS D'IMPACT

Tableau 39 : Effet sur l'accès à la formation qualifiante à 6,9, 12 et 18 mois

Nombre de mois après l'entrée dans Prépa-Projet, par trimestre	Taux d'accès à la formation qualifiante			Effet de traitement sur les traités (ATT)		
	Bénéficiaires Prépa-Projet	Groupe 2 : Demandeurs d'emploi n'ayant bénéficié d'aucune prestation avant la fin du trimestre	Différence brute (p-value)	Référence Groupe 2 :	Référence groupe 2 :	Référence :
				Estimateur matching, PSM	Estimateur matching, plus proche voisin	Groupe 1 :
				5 jumeaux	3 jumeaux	5 jumeaux
			Avec remise	Avec remise	Avec remise	
			(p-value)	(p-value)	(p-value)	
1er trimestre 2019						
Au cours des 6 mois	5,00%	4,30%	0,6ns(0,347)	-1,4*(0,066)	-1,5*(0,062)	
Au cours des 9 mois	13,40%	5,72%	7,6***(0,000)	5,1***(0,000)	5,4***(0,000)	
Au cours des 12 mois						
Total	16,00%	6,46%	9,6***(0,000)	6,8***(0,000)	6,9***(0,000)	6,9***(0,000)
Moins de 27 ans				3,9***(0,009)	4,0***(0,008)	4***(0,007)
27-35ans				11,4***(0,001)	13,8***(0,001)	11,5***(0,001)
36 ans et plus				13,7***(0,000)	13,8***(0,000)	14,1***(0,000)
Au cours des 18 mois						
Total	16,56%	7,17%	9,4***(0,000)	6,7***(0,000)	6,5***(0,000)	
Moins de 27 ans				3,4***(0,024)	3,5***(0,021)	
27-35ans				12,1***(0,001)	13,2***(0,001)	
36 ans et plus				14,1***(0,000)	13,6***(0,000)	
2eme trimestre 2019						
Au cours des 6 mois	12,80%	5,24%	7,6***(0,000)	6,2***(0,000)	6,2***(0,000)	
Au cours des 9 mois	17,85%	6,10%	11,8***(0,000)	10,2***(0,000)	10,2***(0,000)	
Au cours des 12 mois						
Total	19,78%	6,46%	13,3***(0,000)	11,7***(0,000)	11,7***(0,000)	11,5***(0,000)
Moins de 27 ans				5***(0,003)	5,1***(0,002)	4,4***(0,009)
27-35ans				15,9***(0,000)	15,5***(0,000)	15,4***(0,001)
36 ans et plus				20,5***(0,000)	20,6***(0,000)	21***(0,000)
Au cours des 18 mois						
Total	24,52%	7,67%	16,8***(0,000)	14,8***(0,000)	14,5***(0,000)	
Moins de 27 ans				7,4***(0,000)	7,2***(0,000)	
27-35ans				20,2***(0,000)	19,6***(0,000)	
36 ans et plus				24,3***(0,000)	24,2***(0,000)	
3eme trimestre 2019						
Au cours des 6 mois	12,07%	4,68%	7,4***(0,000)	5,8***(0,000)	5,3***(0,000)	
Au cours des 9 mois	14,19%	5,10%	9,1***(0,000)	7,4***(0,000)	6,8***(0,000)	
Au cours des 12 mois						
Total	16,84%	4,45%	11,4***(0,000)	9,7***(0,000)	9,3***(0,000)	10,7***(0,000)
Moins de 27 ans				2,2ns(0,175)	2,2ns(0,191)	4,2***(0,010)
27-35ans				16,9***(0,000)	15,1***(0,000)	18,1***(0,001)
36 ans et plus				17,1***(0,000)	17,2***(0,000)	16,9***(0,000)
Au cours des 18 mois						
Total	24,52%	7,67%	16,8***(0,000)	13,4***(0,000)	13,0***(0,000)	
Moins de 27 ans				6,2***(0,002)	6,1***(0,003)	
27-35ans				21,2***(0,000)	19,0***(0,000)	
36 ans et plus				20,4***(0,000)	20,7***(0,000)	
4eme trimestre 2019						
Au cours des 6 mois	5,31%	4,70%	0,6ns(0,323)	-1,7***(0,019)	-1,7***(0,021)	
Au cours des 9 mois	7,50%	5,10%	2,4***(0,000)	0 ns(0,955)	0,1 ns(0,899)	
Au cours des 12 mois						

Total	15,43%	6,42%	9,0***(0,000)	6,2***(0,000)	6,3***(0,000)	6,7***(0,000)
Moins de 27 ans				2,6*(0,052)	2,6*(0,059)	2,9**(0,031)
27-35ans				6,2**(0,018)	7,7***(0,008)	7,4***(0,004)
36 ans et plus				14,9***(0,000)	14,6***(0,000)	15,3***(0,000)
Au cours des 18 mois						
Total	19,48%	7,19%	12,3***(0,000)	9,4***(0,000)	9,2***(0,000)	
Moins de 27 ans				5,6***(0,002)	5,0***(0,001)	
27-35ans				9,9***(0,001)	12,0***(0,001)	
36 ans et plus				18,2***(0,000)	17,7***(0,000)	
1er trimestre 2020						
Au cours des 6 mois	3,55%	4,29%	-0,7ns(0,239)	-2,5***(0,000)	-2,6***(0,000)	
Au cours des 9 mois	13,38%	5,84%	7,5***(0,000)	5,4***(0,000)	5,1***(0,000)	
Au cours des 12 mois						
Total	15,81%	6,68%	9,1***(0,000)	6,8***(0,000)	6,6***(0,000)	7,2***(0,000)
Moins de 27 ans				-0,4ns(0,743)	-0,2ns(0,861)	0,2ns(0,879)
27-35ans				11,6***(0,000)	11,3***(0,000)	11,9***(0,000)
36 ans et plus				16,0***(0,000)	16,1***(0,000)	16,1***(0,000)
Au cours des 18 mois						
Total	17,96%	6,71%	11,3***(0,000)	8,9***(0,000)	8,9***(0,000)	
Moins de 27 ans				1,6ns(0,278)	1,8ns(0,221)	
27-35ans				14,7***(0,000)	14,8***(0,000)	
36 ans et plus				17,8***(0,000)	18,1***(0,000)	
3eme trimestre 2020						
Au cours des 6 mois	9,04%	4,80%	4,2***(0,000)	2,9***(0,000)	3,1***(0,000)	
Au cours des 9 mois	13,32%	5,73%	7,6***(0,000)	6,2***(0,002)	6,3***(0,000)	
Au cours des 12 mois						
Total	17,36%	6,34%	11,0***(0,000)	9,5***(0,000)	9,4***(0,000)	11,7***(0,000)
Moins de 27 ans				5,9***(0,001)	6,9***(0,000)	5,9***(0,001)
27-35ans				16,5***(0,000)	17,3***(0,000)	16,8***(0,000)
36 ans et plus				11,3***(0,000)	11,2***(0,000)	11,7***(0,000)
Au cours des 18 mois						
4eme trimestre 2020						
Au cours des 6 mois	8,70%	5,37%	3,3***(0,000)	1,1 ns(0,215)	1,0 ns(0,249)	
Au cours des 9 mois	11,42%	6,05%	5,4***(0,000)	3,0***(0,002)	2,8***(0,004)	
Au cours des 12 mois						
Total	19,61%	7,39%	12,2***(0,000)	9,6***(0,000)	9,3***(0,000)	9,9***(0,000)
Moins de 27 ans				4,0***(0,008)	4,2***(0,005)	5,1***(0,001)
27-35ans				12,5***(0,000)	12,4***(0,000)	12,3***(0,000)
36 ans et plus				17,9***(0,000)	18,4***(0,000)	17,3***(0,000)
Au cours des 18 mois						
1er trimestre 2021						
Au cours des 6 mois	6,81%	5,45%	1,4**(0,030)	-0,1ns(0,851)	-0,1ns(0,882)	
Au cours des 9 mois	16,34%	6,96%	9,4***(0,000)	7,6***(0,000)	7,7***(0,000)	
Au cours des 12 mois						
Au cours des 18 mois						
2eme trimestre 2021						
Au cours des 6 mois	12,04%	6,18%	5,9***(0,000)	4,6***(0,000)	5,2***(0,000)	
Au cours des 9 mois						
Au cours des 12 mois						
Au cours des 18 mois						

Source : FORCE / SI-Parcours

Champ : Entrants 2019-2021 dans Prépa-Projet et Témoins

Tableau 40 : Effets sur l'accès à l'emploi à 6, 9, 12 et 18 mois par trimestre

Nombre de mois après l'entrée dans Prépa-Projet, par trimestre	Taux d'accès à l'emploi de plus d'un mois			Effet de traitement sur les traités (ATT)		
	Bénéficiaires Prépa-Projet	Demandeurs d'emploi n'ayant bénéficié d'aucune prestation avant la fin du trimestre	Différence brute (p-value)	Référence groupe Demandeurs d'emploi n'ayant bénéficié d'aucune prestation : Estimateur matching, PSM	Référence Groupe Demandeurs d'emploi n'ayant bénéficié d'aucune prestation : Estimateur matching, plus proche voisin	Référence : Demandeurs d'emploi non bénéficiaires de Prépa-Projet: Estimateur matching, PSM
				5 jumeaux	3 jumeaux	5 jumeaux
				Avec remise (p-value)	Avec remise (p-value)	Avec remise (p-value)
1er trimestre 2019						
Au cours des 6 mois	29,47%	32,29%	-2,8*(0,070)	-10,4***(0,000)	-10,7***(0,000)	
Au cours des 9 mois	39,96%	40,86%	-0,9ns(0,580)	-10,7***(0,000)	-10,7***(0,000)	
Au cours des 12 mois						
Total	45,36%	45,78%	-0,4ns(0,804)	-10,8***(0,000)	-10,8***(0,000)	-10,6***(0,000)
Moins de 27 ans				-13,2***(0,000)	-13,3***(0,000)	-12,8***(0,000)
27-35ans				-6,2 ns(0,159)	-5,0 ns(0,300)	-6,4 ns(0,147)
36 ans et plus				-5,2ns(0,164)	-4,6ns(0,259)	-5,6ns(0,135)
Au cours des 18 mois						
Total	56,40%	52,12%	4,3***(0,010)	-6,9***(0,000)	-6,8***(0,000)	
Moins de 27 ans				-9,6***(0,000)	-9,6***(0,000)	
27-35ans				-1,6 ns(0,716)	-0,6 ns(0,908)	
36 ans et plus				-1,2 ns(0,745)	0,3 ns(0,995)	
2eme trimestre 2019						
Au cours des 6 mois	22,26%	31,66%	-9,4***(0,000)	-13,9***(0,000)	-13,6***(0,000)	
Au cours des 9 mois	29,35%	38,60%	-9,2***(0,000)	-14,7***(0,000)	-14,2***(0,000)	
Au cours des 12 mois						
Total	34,30%	44,01%	-9,7***(0,000)	-15,6***(0,000)	-15,3***(0,000)	-15,2***(0,000)
Moins de 27 ans				-20,6***(0,000)	-20,1***(0,000)	-19,2***(0,000)
27-35ans				-10,9***(0,006)	-10,0***(0,017)	-11,2***(0,005)
36 ans et plus				-10,0***(0,000)	-9,9***(0,000)	-10,7***(0,000)
Au cours des 18 mois						
Total	51,18%	52,05%	-0,9ns(0,595)	-8,1***(0,000)	-7,7***(0,000)	
Moins de 27 ans				-14,2***(0,000)	-14,1***(0,000)	
27-35ans				-4,2 ns(0,299)	-3,1 ns(0,471)	
36 ans et plus				-0,1 ns(0,952)	0,5 ns(0,858)	
3eme trimestre 2019						
Au cours des 6 mois	20,69%	30,36%	-9,7***(0,000)	-13,1***(0,000)	-13,6***(0,000)	
Au cours des 9 mois	27,19%	37,64%	-9,2***(0,000)	-14,5***(0,000)	-14,9***(0,000)	
Au cours des 12 mois						
Total	37,40%	42,33%	-4,9***(0,006)	-9,4***(0,000)	-10,8***(0,000)	-10,6***(0,000)
Moins de 27 ans				-15,1***(0,000)	-15,4***(0,000)	-17,4***(0,000)
27-35ans				-10,4***(0,024)	-15,6***(0,002)	-10,3***(0,029)
36 ans et plus				-0,8ns(0,794)	-0,5ns(0,869)	-1,2ns(0,681)
Au cours des 18 mois						
Total	51,59%	52,15%	-0,6ns(0,758)	-6,5***(0,001)	-6,5***(0,001)	
Moins de 27 ans				-14,3***(0,000)	-14,8***(0,000)	
27-35ans				-5,3 ns(0,272)	-9,8*(0,074)	
36 ans et plus				4,0 ns(0,202)	4,5 ns(0,161)	
4eme trimestre 2019						

Au cours des 6 mois	15,68%	27,83%	-12,1***(0,000)	-16,7***(0,000)	-17,1***(0,000)	
Au cours des 9 mois	29,09%	35,19%	-6,1***(0,000)	-12,1***(0,000)	-12,4***(0,000)	
Au cours des 12 mois						
Total	40,73%	43,10%	-2,4*(0,099)	-10,4***(0,000)	-10,6***(0,000)	-11,4***(0,000)
Moins de 27 ans				-12,5***(0,000)	-12,5***(0,000)	-13,7***(0,000)
27-35ans				-11,4***(0,001)	-12,5***(0,001)	-11,7***(0,001)
36 ans et plus				-4,6*(0,100)	-4,8*(0,092)	-5,7***(0,040)
Au cours des 18 mois						
Total	53,88%	51,68%	2,2ns(0,130)	-7,0***(0,000)	-6,9***(0,000)	
Moins de 27 ans				-9,9***(0,000)	-9,8***(0,000)	
27-35ans				-10,7***(0,003)	-11,0***(0,004)	
36 ans et plus				2,4 ns(0,416)	2,7 ns(0,365)	
1er trimestre 2020						
Au cours des 6 mois	20,58%	27,54%	-7,0***(0,000)	-12,7***(0,000)	-13,1***(0,000)	
Au cours des 9 mois	33,77%	38,52%	-4,7***(0,001)	-12,9***(0,000)	-13,3***(0,000)	
Au cours des 12 mois						
Total	40,51%	43,34%	-2,8*(0,062)	-11,6***(0,000)	-12,0***(0,000)	-11,8***(0,000)
Moins de 27 ans				-11,2***(0,000)	-11,1***(0,000)	-11,6***(0,000)
27-35ans				-14,8***(0,001)	-14,8***(0,000)	-15,4***(0,001)
36 ans et plus				-10,3*(0,100)	-11,4***(0,000)	-10,0***(0,000)
Au cours des 18 mois						
Total	56,22%	53,52%	2,7*(0,078)	-7,2***(0,000)	-7,4***(0,000)	
Moins de 27 ans				-8,3***(0,000)	-8,1***(0,000)	
27-35ans				-6,6*(0,058)	-6,4*(0,078)	
36 ans et plus				-5,5***(0,048)	-6,5***(0,031)	
3eme trimestre 2020						
Au cours des 6 mois	21,17%	31,28%	-7,0***(0,000)	-16,4***(0,000)	-16,6***(0,000)	
Au cours des 9 mois	35,20%	40,40%	-5,2***(0,002)	-12,6***(0,000)	-12,8***(0,000)	
Au cours des 12 mois						
Total	49,58%	48,00%	1,6ns(0,358)	-6,6***(0,000)	-7,0***(0,000)	-6,2***(0,000)
Moins de 27 ans				-11,5***(0,000)	-10,4***(0,000)	-10,3***(0,000)
27-35ans				-4,6 ns(0,238)	-5,1 ns(0,247)	-5,1 ns(0,186)
36 ans et plus				1,4 ns(0,671)	-0,8 ns(0,812)	1,1 ns(0,745)
Au cours des 18 mois						
4eme trimestre 2020						
Au cours des 6 mois	22,51%	30,01%	-7,5***(0,000)	-12,5***(0,000)	-12,9***(0,000)	
Au cours des 9 mois	39,81%	40,80%	-1,0 ns(0,491)	-8,2***(0,000)	-8,9***(0,000)	
Au cours des 12 mois						
Total	55,58%	49,28%	6,3***(0,000)	-3,2***(0,036)	-3,9***(0,011)	-3,0***(0,047)
Moins de 27 ans				-8,3***(0,000)	-7,8***(0,000)	-7,9***(0,000)
27-35ans				2,4 ns(0,472)	-1,9 ns(0,612)	3,3 ns(0,331)
36 ans et plus				2,7 ns(0,345)	3,4 ns(0,246)	1,9 ns(0,498)
Au cours des 18 mois						
1er trimestre 2021						
Au cours des 6 mois	30,11%	34,75%	-4,6***(0,000)	-11,4***(0,000)	-11,6***(0,000)	
Au cours des 9 mois	45,61%	44,97%	0,6 ns(0,644)	-8,1***(0,000)	-8,4***(0,000)	
Au cours des 12 mois						
Au cours des 18 mois						
2eme trimestre 2021						
Au cours des 6 mois	36,49%	36,12%	0,4 ns(0,827)	-6,4***(0,000)	-6,6***(0,000)	
Au cours des 9 mois						
Au cours des 12 mois						
Au cours des 18 mois						

Source : FORCE / SI-Parcours ; Champ : Entrants 2019-2021 dans Prépa-Projet et Demandeurs d'emploi du trimestre référent

ANNEXE 8 – VARIANTES D'ESTIMATION D'IMPACT

Accès à l'emploi durable

L'accès à l'emploi durable²⁷ est moins important que l'accès aux emplois de plus d'un mois, pour les bénéficiaires de Prépa Projet comme pour les témoins. Cependant, après 12 ou 18 mois, l'écart entre les deux sous-populations est négligeable (Tableau 41). Après avoir tenu compte des caractéristiques individuelles (sexe, âge, diplôme) et de parcours (durée de chômage), l'effet estimé est défavorable aux stagiaires Prépa Projet, mais de manière atténuée par rapport à l'accès aux emplois de plus d'un mois. La durée d'observation est aussi plus courte, le recul de 12 mois n'étant plus possible après le 1^{er} trimestre 2020.

Tableau 41 : Accès à l'emploi durable, stagiaires Prépa Projet et témoins

Nombre de mois après l'entrée dans Prépa Projet, par trimestre	Taux d'accès à l'emploi durable			Effet de traitement sur les traités (ATT)
	Bénéficiaires Prépa Projet	Demandeurs d'emploi n'ayant bénéficié d'aucune prestation avant la fin du trimestre	Différence brute (p-value)	
1er trimestre 2019				
Au cours des 6 mois	8,94%	15,22%	-6,3***(0,000)	-10,2***(0,000)
Au cours des 9 mois	16,78%	21,84%	-5,1***(0,000)	-10,8***(0,000)
Au cours des 12 mois	22,19%	25,89%	-3,7**(0,012)	-10,4***(0,000)
Au cours des 18 mois	30,02%	32,12%	-2,1 ns(0,181)	-9,7***(0,000)
2eme trimestre 2019				
Au cours des 6 mois	12,26%	14,31%	-2,0*(0,078)	-4,0**(0,000)
Au cours des 9 mois	17,10%	19,36%	-2,3*(0,082)	-5,2***(0,000)
Au cours des 12 mois	20,22%	24,35%	-4,1***(0,004)	-7,9***(0,000)
Au cours des 18 mois	32,04%	31,26%	0,7 ns(0,671)	-4,4***(0,005)
3eme trimestre 2019				
Au cours des 6 mois	9,95%	14,93%	-5,0***(0,000)	-6,6**(0,000)
Au cours des 9 mois	13,26%	20,60%	-7,3***(0,000)	-9,2***(0,000)
Au cours des 12 mois	19,89%	23,55%	-3,7**(0,019)	-5,8***(0,000)
Au cours des 18 mois	29,84%	31,77%	-1,9ns(0,259)	-5,7***(0,001)

²⁷ CDI ou CDD de plus de 6 mois

4eme trimestre 2019				
Au cours des 6 mois	7,84%	14,20%	-6,4***(0,000)	-8,4***(0,000)
Au cours des 9 mois	12,73%	18,08%	-5,3***(0,000)	-8,2***(0,000)
Au cours des 12 mois	22,34%	23,79%	-1,4ns(0,251)	-6,2***(0,000)
Au cours des 18 mois	32,63%	32,01%	0,6 ns (0,655)	-6,4***(0,000)
1er trimestre 2020				
Au cours des 6 mois	7,48%	12,29%	-4,8***(0,001)	-7,2***(0,000)
Au cours des 9 mois	18,19%	22,62%	-4,4***(0,002)	-7,1***(0,000)
Au cours des 12 mois	22,82%	23,44%	0,6 ns (0,637)	-5,3***(0,000)
Au cours des 18 mois				
3eme trimestre 2020				
Au cours des 6 mois	11,65%	15,38%	-3,7***(0,003)	-7,2***(0,000)
Au cours des 9 mois	18,19%	22,62%	-4,4***(0,002)	-8,8***(0,000)
Au cours des 12 mois				
Au cours des 18 mois				
4eme trimestre 2020				
Au cours des 6 mois	11,51%	15,29%	-3,8***(0,003)	-7,3***(0,000)
Au cours des 9 mois				
Au cours des 12 mois				
Au cours des 18 mois				

Dans les 6 mois

L'effet emploi durable dans les 6 premiers mois est plus fortement défavorable aux 1^{er} et 4^{ème} trimestre 2019, il reste le plus souvent compris entre -4 et -8 points. (Figure 34)

Figure 33 : Mesure de l'impact sur les bénéficiaires de la participation à Prépa Projet sur l'accès à l'emploi durable au cours des six mois suivant l'entrée



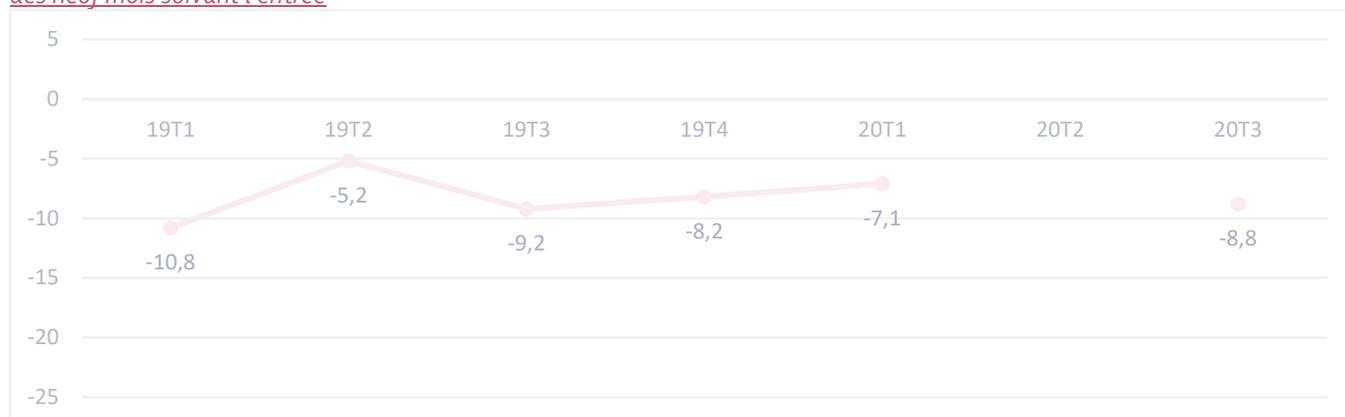
Source : FORCE / SI-Parcours ; Estimateur Matching, PSM 5 jumeaux avec remise, p-value

Champ : Entrants 2019-2020 dans Prépa Projet et Demandeurs d'emploi n'ayant pas bénéficié de prestation le trimestre référent

Dans les 9 mois

Au cours des 9 mois suivant la sortie de Prépa Projet, l'écart d'accès à l'emploi avec les demandeurs d'emploi non bénéficiaires se réduit en général, mais l'écart reste de l'ordre de -5 à -11 points

Figure 34 : Mesure de l'impact sur les bénéficiaires de la participation à Prépa-Projet sur l'accès à l'emploi durable au cours des neuf mois suivant l'entrée



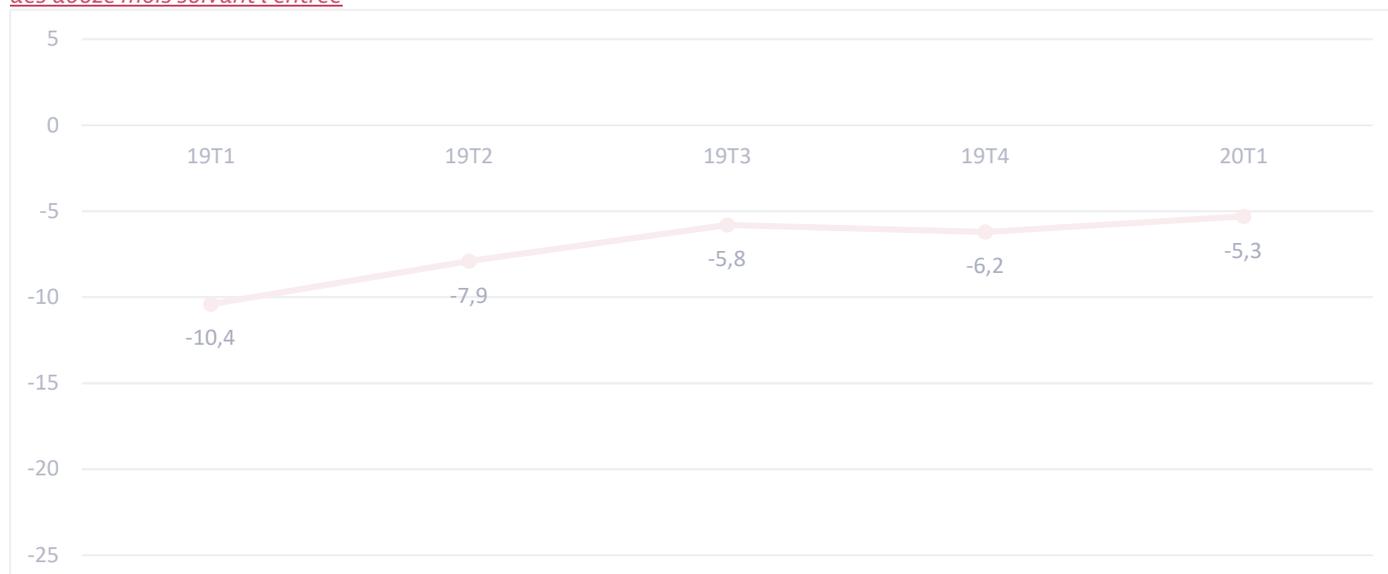
Source : FORCE / SI-Parcours ; Estimateur Matching, PSM 5 jumeaux avec remise, p-value

Champ : Entrants 2019-2020 dans Prépa Projet et Demandeurs d'emploi n'ayant pas bénéficié de prestation le trimestre référent

Dans les 12 mois

L'écart sur l'accès à l'emploi durable se réduit en 12 mois, même si l'effet reste au désavantage des bénéficiaires de Prépa Projet (écart d'environ -5 à -6 points pour les entrants des deux derniers trimestres 2019 et le premier de 2020).

Figure 35 : Mesure de l'impact sur les bénéficiaires de la participation à Prépa-Projet sur l'accès à l'emploi durable au cours des douze mois suivant l'entrée



Source : FORCE / SI-Parcours ; Estimateur Matching, PSM 5 jumeaux avec remise, p-value

Champ : Entrants 2019-2020 dans Prépa Projet et Demandeurs d'emploi n'ayant pas bénéficié de PP le trimestre référent

Dans les 18 mois

A dix-huit mois, l'écart se stabilise ou se réduit (Figure 37).

Figure 36 : Mesure de l'impact sur les bénéficiaires de la participation à Prépa-Projet sur l'accès à l'emploi durable au cours des dix-huit mois suivant l'entrée



Effets d'âge détaillé (1^{er} trimestre 2019)

Après avoir effectué sur les témoins (demandeurs d'emploi sans prestation) un tirage qui rende leur pyramide des âges détaillée conforme à celle des bénéficiaires de Prépa Projet, les effets sur l'emploi de plus d'un mois ont été calculés par âge fin (tableau...). Les résultats indiquent une césure à l'âge de 26 ans.

Tableau 42 : Effet emploi par âge détaillé, 1^{er} trimestre 2019

groupe d'âge	Emploi de plus d'un mois-Effet de traitement sur les traités (ATT)	
	Référence demandeurs d'emploi sans prestation : Estimateur matching, PSM 5 jumeaux Avec remise (p-value)	
1er trimestre 2019	12 mois après l'entrée dans le dispositif	18 mois après l'entrée dans le dispositif
Moins de 18 ans*	-13,8***(0,000)	-6,4 ns(0,385)
19-20 ans	-7,3* (0,073)	-0,7 ns (0,073)
21-22 ans	-11,6***(0,001)	-11,1***(0,005)
23-24 ans	-10,8** (0,011)	-11,7***(0,005)
25-26 ans	-15,8***(0,001)	-8,2 ns(0,101)
27-28 ans	-1,9 ns(0,803)	-3,1 ns(0,668)
29-31 ans	-1,2 ns(0,849)	-1,9 ns(0,780)
32-34 ans	-3,7 ns(0,614)	-4,5 ns(0,546)

* la durée de chômage est limitée à un an pour les moins de 18 ans

Source : FORCE / SI-Parcours ; Estimateur Matching, PSM 5 jumeaux avec remise, p-value

Champ : Entrants 1^{er} trimestre 2019 dans Prépa Projet et Demandeurs d'emploi n'ayant pas bénéficié de prestation le trimestre référent

Parcours validé (4^{ème} trimestre 2020)

Par rapport à l'ensemble, les stagiaires Prépa Projet ayant validé leur parcours ont un avantage accru, par rapport aux témoins, pour l'accès à la formation qualifiante (Tableau 43). Au quatrième trimestre 2020, leur handicap en matière d'accès à l'emploi disparaît, à l'exception du groupe des moins de 27 ans, pour lequel il est atténué et significatif au seuil 10% seulement.

Tableau 43 : Effet emploi en 12 mois, ensemble et parcours validé, 4^{ème} trimestre 2020

Age des stagiaires	Effet de traitement sur les traités (ATT)	Effet de traitement sur les traités (ATT)
	Référence DE sans prestation: Estimateur matching, PSM 5 jumeaux, ensemble Avec remise (p-value)	Référence DE sans prestation: Estimateur matching, PSM 5 jumeaux Avec remise (p-value)
4^{ème} trimestre 2020	12 mois après l'entrée dans le dispositif, ensemble des stagiaires PP	12 mois après l'entrée dans le dispositif, stagiaires avec parcours validé
Emploi de plus d'un mois		
Total	-3,2** (0,036)	-1,6 ns (0,421)
Moins de 27 ans	-8,3*** (0,000)	-4,5* (0,096)
27-35ans	2,4 ns (0,472)	-3,2 ns (0,501)
36 ans et plus	2,7 ns (0,345)	4,1 ns (0,249)
Formation qualifiante		
Total	9,6*** (0,000)	16,7*** (0,000)
Moins de 27 ans	4,0*** (0,008)	10,3*** (0,000)
27-35ans	12,5*** (0,000)	20,5*** (0,000)
36 ans et plus	17,9*** (0,000)	25,1*** (0,000)

Source : FORCE / SI-Parcours ; Estimateur Matching, PSM 5 jumeaux avec remise, p-value

Champ : Entrants 4^{ème} trimestre 2020 dans Prépa Projet et Demandeurs d'emploi n'ayant pas bénéficié de prestation le trimestre référent

Prise en compte de la diversité spatiale

La base FORCE dispose de peu d'informations commune aux différents fichiers pour caractériser l'inscription spatiale. La seule variable commune utilisable est le département de résidence, présent dans la base parcours et dans la base FH. L'influence de cette variable a donc pu être testée sur le 4^{ème} trimestre 2019. Les résultats obtenus sont quasiment identiques à ceux observés sans prise en compte de la variable géographique.

Tableau 44 : Effet emploi et formation qualifiante en 12 mois et 18 mois, avec ou sans prise en compte du département, 4^{ème} trimestre 2019

Age des stagiaires	Effet de traitement sur les traités (ATT)	Effet de traitement sur les traités (ATT)	Effet de traitement sur les traités (ATT)	Effet de traitement sur les traités (ATT)
	Référence DE sans prestation : Estimateur matching, PSM 5 jumeaux, ensemble Avec remise (p-value)	Référence DE sans prestation : Estimateur matching, PSM 5 jumeaux Avec remise (p-value)	Référence DE sans prestation : Estimateur matching, PSM 5 jumeaux, ensemble Avec remise (p-value)	Référence DE sans prestation : Estimateur matching, PSM 5 jumeaux Avec remise (p-value)
4^{ème} trimestre 2019	12 mois après l'entrée dans le dispositif sans variable géographique	12 mois après l'entrée dans le dispositif, avec prise en compte du département	18 mois après l'entrée dans le dispositif sans variable géographique	18 mois après l'entrée dans le dispositif, avec prise en compte du département
Emploi de plus d'un mois				
Total	-10,4***	-10,7***	-7,0**	-7,1**
Effet estimé pour les moins de 27 ans	-12,5***	-12,7	-9,9***	-10,0
Effet estimé pour les 36 ans et plus	-4,6 (ns)	-4,2	2,4 ns	3,0
Formation qualifiante				
Total	6,2***	6,1***	9,4***	9,3***
Effet estimé pour les moins de 27 ans	2,6*	2,2	5,6***	5,4
Effet estimé pour les 36 ans et plus	18,2***	18,2***	5,6***	5,2

Source : FORCE / SI-Parcours ; Estimateur Matching, PSM 5 jumeaux avec remise, p-value

Champ : Entrants 4^{ème} trimestre 2019 dans Prépa Projet et Demandeurs d'emploi n'ayant pas bénéficié de prestation le trimestre référent

Les estimations incluant le département ne prennent pas en compte les témoins dont le département de résidence n'est pas déclaré (2312 demandeurs d'emploi, soit 6,6% de l'échantillon de demandeurs d'emploi témoins).

Jeunes suivis ou non par une mission locale (4^{ème} trimestre 2019)

Les jeunes de moins de 27 ans suivis par une mission locale et entrants en Prépa Projet au 4^{ème} trimestre 2019 ont un accès à l'emploi (après correction du sexe, du diplôme et de la durée de chômage) semblable à celui de l'ensemble des moins de 27 ans en 12 mois et un peu moins défavorable en 18 mois (Tableau 45). Leur avantage pour l'accès à la formation qualifiante est plus net (tableau 45)

Tableau 45 : Effet emploi et formation qualifiante en 12 mois et 18 mois, ensemble des moins de 27 ans et suivi par une mission locale ou non, 4^{ème} trimestre 2019

4 ^{ème} trimestre 2019	Effectif	12 mois après l'entrée dans le dispositif	18 mois après l'entrée dans le dispositif
Emploi de plus d'un mois			
Total moins de 27 ans	700	-12,5***	-9,9***
Effet estimé pour les stagiaires PP de moins de 27 ans suivis par les missions locales	479	-12,7***	-8,9***
Effet estimé pour les stagiaires PP de moins de 27 ans suivis par Pole Emploi seul	221	-12,1***	-11,9***
Formation qualifiante			
Total moins de 27 ans	700	2,6*	5,6***
Effet estimé pour les stagiaires PP de moins de 27 ans suivis par les missions locales	479	4,7***	7,4***
Effet estimé pour les stagiaires PP de moins de 27 ans suivis par Pole Emploi seul	221	-2,3ns	-0,9ns

Source : FORCE / SI-Parcours ; Estimateur Matching, PSM 5 jumeaux avec remise, p-value

Champ : Entrants 4^{ème} trimestre 2019 dans Prépa Projet et Demandeurs d'emploi n'ayant pas bénéficié de prestation le trimestre référent

ANNEXE 9 - APPARIEMENTS DE BASES

Cette section détaille les étapes d'appariement des différentes sources constituant FORCE et de la base des stagiaires de Prépa-Projet et Prépa Avenir issue du SI Parcours. Après avoir ôté du fichier historique de Pôle Emploi (FHS) les demandeurs d'emploi dont la première demande se situe en 2022 et qui ne sont dans aucune des autres bases, on obtient une base appariée de 932 328 individus. Presque 92% des bénéficiaires de Prépa-Projet sont présents dans le FHS et près de 95% sont demandeurs d'emploi figurant au FHS ou ont bénéficié d'une prestation en mission locale. Seuls 9 bénéficiaires de Prépa-Projet ne sont présents dans aucune autre base de FORCE (Tableau 47).

Tableau 46 : Appariements entre bases d'origine

Appariement Parcours-FHS	Effectif	%
dans FHS seul	834 889	89,6
dans parcours seul	2 658	0,3
FHS et parcours apparié	18 844	2,0
ni FHS, ni parcours	75 937	8,1
Total	932 328	100,0
Appariement FHS-parcours avec IMILO	Effectif	%
FHS ou parcours	773 336	83,0
IMILO Bretagne seul +673 personnes dans Brest, Bretagne et dans IMILO seul	75 937	8,1
Appariement avec IMILO National	83 055	8,9
Total	932 328	100,0
Appariement FHS-parcours-IMILO avec Brest	Effectif	%
FHS, parcours ou IMILO sans autre Brest	705 809	75,7
avec Brest	226 519	24,3
Total	932 328	100,0
Appariement FHS-parcours-IMILO -Brest avec MMO	Effectif	%
FHS, parcours ou IMILO ou Brest sans MMO	142 548	15,3
FHS, parcours ou IMILO ou Brest avec MMO	78 978	8,47
Total	932 328	100,0

Champ : Force et base Parcours 2019-2020-2021

Tableau 47 : Appariements entre la base Parcours et Force

Appariements de la base parcours	PA et PP	PP	%	PA
avec le FHS	18 844	10 008	91,8	9 374
avec IMILO	9 460	6 271	57,5	5 141
avec IMILO et FHS	8 374	4 315	39,6	4 344
avec IMILO seul	1 086	315	2,9	797
avec FHS seul	10 470	5 693	52,2	5 030
Non apparié avec IMILO/FHS	1 572	578	5,3	1 022
Total parcours	21 502	10 901		11 193
% non appariés avec IMILO et FHS	7,3	5,3		9,1
Non appariés avec IMILO, FHS ou Brest		9		23

Champ : Force et base Parcours 2019-2020-2021

Note : PA = Prépa Avenir ; PP = Prépa Projet