

AVRIL 2025

Rapport final du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences

Rapporteur et rapporteuses

Alejandra Arbeláez Ayala

Anne Bucher

Makiko Morel

Pablo Sanchez

Léo Sibille

Isabelle Terraz

SOMMAIRE

SOMMAIRE	1
COMPOSITION DU COMITÉ SCIENTIFIQUE	3
AVANT-PROPOS	4
EN BREF	5
SYNTHÈSE	6
INTRODUCTION : SIX ANNÉES DE DÉPLOIEMENT DU PIC, ÉVALUÉES PAR UN DISPOSITIF INÉDIT	12
I. Le Plan d'investissement dans les compétences	12
I.1 Une politique mise en œuvre sur la période 2018-2022, prorogée sur l'année 2023	12
I.2 Un nouveau cycle du PIC mis en œuvre à partir de 2024	14
II L'évaluation du PIC : un dispositif inédit	15
II.1 La mise en place d'un comité scientifique et des moyens alloués à l'évaluation	15
II.2 Les axes d'évaluation	16
II.3 Retours d'expérience : des enseignements issus d'un processus évaluatif approfondi et déployé sur un temps long	17
PARTIE I - QUEL INVESTISSEMENT SUPPLÉMENTAIRE DANS LA FORMATION DES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI ?	19
I Le déploiement du PIC	20
I.1 Un investissement financier conséquent	20
I.2 Des modalités de gouvernance complexes	24
II Un effort de formation à destination des personnes en recherche d'emploi	29
II.1 Une progression des entrées en formation et du volume horaire de formation sur la période de déploiement du PIC	29
II.2 Un changement de la structure de la formation professionnelle sur le champ des formations financées par les pouvoirs publics	34
II.3 Un accès à la formation des demandeurs d'emploi qui progresse sur la période de déploiement du PIC	35
II.4 Mais une progression des volumes de formation en deçà des attentes	40
III Dépenses de formation et coûts de formation : effet volume ou effet prix, reflet d'une qualité accrue des formations ?	42
III.1 Evolution des dépenses des principaux financeurs de la formation	42
III.2 De nouvelles modalités d'achat	47
III.3 Quelle évolution des coûts de formation ?	48
IV Les organismes de formation, face à la transformation de leur activité	51
IV.1 Une concentration du marché de la formation, reflet de la concentration de l'emploi	54
IV.2 Activité et situation financière des organismes de formation impliqués dans la formation des personnes en recherche d'emploi	58
V Conclusion	65
PARTIE II - AMENER LES PLUS ÉLOIGNÉS VERS LA QUALIFICATION	66
I « Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés? »	67
I.1 Le PIC : cibler les personnes avec un faible niveau de qualification, notamment les peu diplômés et jeunes décrocheurs	67
I.2 Le PIC : mieux former les populations éloignées de l'emploi	70
I.3 Les enseignements des évaluations qualitatives : la validation du projet professionnel, l'acquisition de compétences socles et la levée des freins périphériques au cœur des dispositifs préparatoires	75
II Quel accès à la formation ?	78
II.1 Des chances d'accéder à la formation qui s'améliorent pour les publics structurellement éloignés de l'emploi.	78
II.2 Un ciblage timide sur les publics prioritaires, porté par les formations préparatoires	82
II.3 L'accompagnement vers la formation des jeunes sortis du système scolaire	87

III Quels parcours de formation ?	92
III.1 Un accès plus rapide à la formation, notamment qualifiante	92
III.2 Mais des parcours qui évoluent peu à l'issue d'une formation préparatoire	95
IV L'efficacité d'une stratégie visant à mieux préparer les plus éloignés de l'emploi à la qualification	100
IV.1 Quels effets des formations préparatoires ?	100
IV.2 Des initiatives des dispositifs préparatoires qui se heurtent à la persistance des freins périphériques et à l'urgence de l'emploi	103
IV.3 Une segmentation du marché de la formation qui nuit à la cohérence des parcours et à la qualification des publics les plus éloignés	105
V Conclusion	107
PARTIE III – LES EFFETS DE LA FORMATION QUALIFIANTE AU REGARD DES AMBITIONS DU PIC	108
I La formation qualifiante : un levier d'insertion professionnelle	109
I.1 La formation qualifiante facilite le retour à l'emploi	110
I.2 Des effets positifs mais moindres sur la qualité de l'emploi	115
I.3 L'effet de la formation qualifiante sur les trajectoires d'emploi	118
I.4 La formation qualifiante est-elle efficace sur les publics ciblés ?	121
II La formation face aux difficultés de recrutement des entreprises ?	124
II.1 Les entrées en formation ont-elles été ciblées sur des métiers en tension ?	127
II.2 Un accès accru aux métiers en tension quand les formations qualifiantes sont ciblées vers ces métiers	132
II.3 Mais des métiers qui peuvent souffrir de problèmes d'attractivité	134
II.4 Le rôle de la formation face aux pratiques de recrutement des entreprises	137
III Conclusion	140
ANNEXE	142
00.A Les moyens d'intervention du comité scientifique	142
Marché d'études et appel à projets de recherche : deux supports juridiques	142
Le dispositif ForCE	146
L'enquête Post-Formation	147
01.A Les dépenses de formation des conseils régionaux	148
02.A Les entrées en formation	150
Evolution des entrées en formation commanditées par France Travail et les conseils régionaux, selon l'objectif de la formation	150
Evolution du profil des publics dans les entrées en formation	151
03.A Le volume horaire cumulé de formation	153
04.A Les taux d'accès à la formation	155
Taux d'accès à la formation à 12, 24 et 36 mois	155
Evolution des taux d'accès à la formation par publics	155
Accompagnement des jeunes par le service public de l'emploi	158
05.A Les parcours de formation	159
Evolution des parcours de formation	159
Abandon en cours de formation : les raisons invoquées par les stagiaires	161
06.A Les organismes de formation	163
Périmètre d'analyse	163
Zones d'emploi	164
Analyse de l'ensemble des organismes de formations (hors individuels)	166
07.A Évaluations	167
Méthodes d'évaluation des politiques publiques	167
Evaluation des effets de la formation qualifiante	169
08.A Formations ciblées sur les métiers en tension	171
LISTE DES ACRONYMES	172
LISTE DES TABLEAUX, GRAPHIQUES ET ENCADRÉS	174
BIBLIOGRAPHIE	178

COMPOSITION DU COMITÉ SCIENTIFIQUE

Président :

Marc Gurgand, professeur à l'École d'économie de Paris (PSE) et à l'Ecole normale supérieure (ENS)

Vice-présidents :

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

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

Membres :

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

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

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

Sylvie Blasco, professeure à l'université de Caen Normandie

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

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

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

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

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

Bernard Gazier, professeur émérite à l'université Paris 1

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

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

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

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

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

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

AVANT-PROPOS

Marc Gurgand, Roland Rathelot, Carole Tuchsirer

En publiant son rapport final, cinq ans après le premier rapport annuel, et six ans après sa première réunion, le conseil scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) a conscience d'avoir eu la chance exceptionnelle de pouvoir réaliser, dans le temps long, avec des moyens très importants, et constants, l'évaluation d'un vaste programme ambitieux, multiforme, multi-acteurs, et lui-même déployé sur le temps long, peu visible pour le grand public, mais cherchant à répondre à des enjeux fondamentaux. Le cadre de travail assuré par la Dares (Ministère du travail) qui a abrité en son sein un formidable « pôle PIC », dirigé successivement par Philippe Zamora, Pauline Givord et Anne Bucher, a constitué la clé de cette entreprise qui, année après année, a produit 700 à 800 pages de rapports annuels, sans compter la masse énorme des évaluations, monographies et recherches permettant d'éclairer de multiples facettes du PIC, et qui vont constituer pour longtemps un fonds d'une grande richesse pour les spécialistes de la formation professionnelle.

Ces conditions rares nous ont permis de travailler dans la durée, mais aussi dans la diversité des approches et des objets. Sur le plan de l'analyse quantitative, un dispositif statistique très ambitieux, ForCE, a été constitué dès les premiers mois du programme, appariant des données individuelles exhaustives sur la formation, l'accompagnement par France Travail ou les missions locales et les transitions sur le marché du travail. Ce dispositif constitue aujourd'hui un instrument remarquable pour la recherche, et il est exploité par la communauté scientifique bien au-delà des sujets de formation des demandeurs d'emploi. Sur le plan de l'analyse qualitative, de vastes monographies régionales ont porté des regards extrêmement précis et documentés sur la mise en œuvre du programme. Ce travail de terrain minutieux a notamment permis d'éclairer le rôle central des organismes de formation, un acteur clef pourtant rarement étudié. De nombreuses disciplines vont trouver dans ces monographies matière à enrichir leurs recherches dans des domaines aussi divers que la formation, la territorialisation et l'action publique. Tout cet appareil, ajouté à l'abondance de rapports d'études, a permis au conseil scientifique et à la Dares de produire des rapports d'évaluation où s'articulent naturellement les différents points de vue méthodologiques, apportant une richesse à l'exercice dont nous pensons avoir vu peu d'exemples.

Outre tous les membres du pôle PIC, qui ont fourni un travail exceptionnel, avec le soutien sans faille de la direction de la Dares et l'appui des autres départements, cette entreprise a mobilisé les membres du conseil scientifique qui ont guidé nos efforts et apporté leur expertise sur les questions techniques et de détail, et leur vision sur les jugements d'ensemble et les mises en perspective. Nous leur devons à tous beaucoup. De très nombreux acteurs institutionnels nous ont aidé, dans les régions, dans l'administration centrale, à France Travail, et naturellement au Haut-commissariat aux compétences où Jean-Marie Marx puis Carine Seiler ont toujours défendu et soutenu l'entreprise d'évaluation qui nous était confiée.

Ce travail est perfectible, mais nous pensons que les cinq rapports offrent au décideur public un bilan honnête, sincère, continu et extrêmement documenté de six années de mise en œuvre du PIC, de nature à éclairer l'action publique.

EN BREF

Le Plan d'Investissement en Compétences (PIC) a été mis en œuvre entre 2018 et 2023 à travers trois axes principaux : augmenter l'accès à la formation pour les personnes en recherche d'emploi les plus éloignées, répondre aux besoins de compétences de l'économie et transformer le système de formation professionnelle en France. Deux instruments ont été déployés : des programmes nationaux conçus spécifiquement à l'occasion du plan, et des Pactes régionaux, contractualisant une contribution de l'Etat au budget de formation des régions. Ce rapport final du comité scientifique met en évidence plusieurs résultats clés :

Une augmentation des entrées en formation des personnes en recherche d'emploi, principalement portée par les programmes nationaux. Si le nombre total d'entrées en formation est passé de 801 000 en 2017 à près de 1,4 million en 2023, une part importante de cette augmentation provient de la dynamique du Compte Personnel de Formation (CPF) autonome. En excluant ce dispositif (qui n'a pas été financé dans le cadre du PIC), le nombre d'entrées en formation progresse à 996 000 en 2023, reflétant une augmentation des volumes principalement soutenue par les programmes nationaux (les moyens confiés par l'Etat aux régions ayant essentiellement compensé une réduction des actions de France Travail, liée pour partie au déploiement du CPF autonome). La probabilité pour un demandeur d'emploi d'accéder à une formation (hors CPF autonome) dans les 12 mois suivant son inscription à France Travail a progressé de 8,8 % en 2017 à 11,4 % en 2022.

Des problèmes de gouvernance et de coordination : la mise en œuvre du PIC a souffert d'une insuffisance de pilotage stratégique territorial impliquant tous les acteurs. Cela a nui à la coordination opérationnelle entre les échelons et les dispositifs, rendant plus difficile la régulation de l'offre de formation, et a pu conduire à des redondances. Par ailleurs, le démarrage du programme à un moment où des plans régionaux de formation étaient déjà engagés a freiné la traduction concrète des objectifs du PIC.

Le PIC a pu amorcer une amélioration des conditions de formation sans conduire à une transformation structurelle du système de formation. Les rémunérations des stagiaires ont été revalorisées et les coûts pédagogiques des formations ont augmenté. Outre l'inflation, cette hausse reflète l'allongement de la durée de certaines formations et l'augmentation des exigences de qualité (comme l'individualisation et l'accompagnement des parcours), mais a peut-être aussi alimenté les profits dans un marché de la formation professionnelle à destination des personnes en recherche d'emploi qui reste concentré.

Un ciblage timide sur les publics éloignés de l'emploi, porté par les formations préparatoires, qui conduisent peu vers la qualification : les personnes les plus éloignées de l'emploi, notamment les peu diplômés et les jeunes décrocheurs, ont accédé davantage à la formation, et plus rapidement, mais à peine plus que l'ensemble de la population. Ils ont particulièrement bénéficié du développement de l'offre d'actions préparatoires à la formation. En moyenne, sur la période, seuls 14% des stagiaires entrés en formation préparatoire ont accédé à une formation qualifiante dans l'année. Ce constat met en lumière les limites structurelles d'un système de formation des personnes en recherche d'emploi segmenté (entre offre préparatoire et qualifiante), encore peu adapté aux besoins spécifiques des publics les plus éloignés du marché du travail.

La formation qualifiante fait la différence pour l'accès à l'emploi et particulièrement pour les moins diplômés : 67% des personnes ayant bénéficié d'une formation qualifiante ont trouvé un emploi dans les deux ans suivant leur entrée en formation, soit environ 9 points de pourcentage de plus que celles n'ayant pas suivi de formation, à caractéristiques comparables. Cette différence n'évolue pas pendant la période de mise en œuvre du PIC. Elle est plus forte pour les moins diplômés, ce qui justifie un ciblage sur cette population.

La formation qualifiante n'a pas été particulièrement ciblée sur les métiers les plus en tension : en 2023, 22,5% des formations qualifiantes préparent aux métiers les plus en tension contre 21% en 2019. Le potentiel de réduction des tensions par cette politique reste limité. Bien que le diplôme et la certification demeurent essentiels pour les employeurs, certains métiers en tension restent peu attractifs ou nécessitent des parcours de formation longs.

SYNTHÈSE

Lancé en 2018, le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) vise à accompagner l'évolution des compétences pour relever les défis économiques identifiés par le rapport Pisani-Ferry (2017). Au travers de trois axes stratégiques, le PIC affiche une pluralité d'objectifs : former les publics rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi, notamment lorsqu'elles sont liées à un faible niveau de qualification, et mieux répondre aux besoins actuels et à venir de l'économie française ; et pour y parvenir, transformer le système de formation professionnelle (ses acteurs, ses outils, ses pratiques).

Le PIC s'appuie largement sur les régions, principaux acteurs de la formation des personnes en recherche d'emploi depuis la décentralisation amorcée dans les années 1980. L'Etat a ainsi attribué aux régions des financements supplémentaires de la formation professionnelle dans le cadre d'une contractualisation via les « Pactes régionaux d'investissement dans les compétences ». Celle-ci s'est faite selon une ingénierie complexe : les Régions s'engagent à maintenir un niveau de dépenses au moins égal à un niveau « socle » (calculé sur la base de leurs dépenses propres de formation de 2017 - hors dépenses liées au précédent plan « 500 000 formations supplémentaires » - et ajusté en fonction des spécificités régionales) et l'État prend en charge leurs dépenses *additionnelles* permettant de financer des actions de formation répondant aux objectifs du PIC. En Auvergne-Rhône-Alpes et en Provence-Alpes-Côte d'Azur, où les conseils régionaux ont refusé de contractualiser avec l'État, la mise en œuvre du Pacte a été assurée par France Travail. Parallèlement, de nouveaux programmes nationaux, portés par des opérateurs publics ou parapublics ayant une bonne couverture territoriale, et des appels à projets d'expérimentation ont été déployés pour renforcer l'offre de formation préparatoire et stimuler l'émergence de nouvelles pratiques d'accompagnement des publics éloignés de l'emploi.

La mise en œuvre du PIC s'est faite dans un contexte plus général de réforme de la formation professionnelle à la suite de la loi du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel », mais aussi de crise sanitaire. Afin d'assurer la continuité des crédits avant la mise en place de France Travail et le déploiement d'une nouvelle génération de Pactes, l'usage des fonds du PIC a été prolongé sur l'année 2023. Ce rapport final du comité scientifique de l'évaluation du PIC dresse un bilan d'ensemble du plan sur la période 2018-2023, alors que le PIC s'engage depuis 2024 sur un nouveau cycle, avec des moyens réduits.

Ce rapport s'est appuyé sur de nombreuses sources, notamment ForCE, un dispositif d'appariement de données sur la formation, le chômage et l'emploi, permettant de reconstituer les trajectoires professionnelles des demandeurs d'emploi, et est étayé par l'ensemble des évaluations réalisées au cours des six dernières années.

Le PIC a fait émerger une pluralité d'instruments qui avaient pour ambition de favoriser une souplesse d'action, mais qui ont multiplié les canaux de financement et posé des difficultés de gouvernance. Intervenant dans un contexte de calendriers non-coordonnés entre les différents acteurs, les premières années de mise en œuvre du PIC n'ont pas permis la mise en place à l'échelle territoriale d'un pilotage stratégique. Il a également manqué de systèmes d'information performants pour son suivi et de moyens humains dans les services déconcentrés de l'État pour coordonner les différents programmes mis en place.

Le PIC est un programme multiforme, qui implique de nombreux acteurs (État et services déconcentrés, France Travail, régions, organismes de formation etc.). Une grande diversité de dispositifs a été mis en œuvre, allant de vastes programmes nationaux à des projets d'expérimentation de plus petite taille, ainsi que de nouveaux dispositifs régionaux déployés dans le cadre des programmes régionaux de formation (PRF), avec les moyens des Pactes. Le caractère multiforme du PIC a soulevé plusieurs défis de gouvernance, de coordination et de suivi. Sur la base d'un ensemble de monographies régionales et de rapports thématiques, en grande partie mobilisés dans le précédent rapport, le conseil scientifique a constaté une insuffisance de pilotage stratégique à l'échelle territoriale, ce qui a favorisé des effets de concurrence entre les programmes régionaux et les programmes nationaux. Le déploiement du volet national du PIC est resté pour l'essentiel piloté par l'État de manière relativement cloisonnée. Au niveau régional, on note d'une part un manque de ressources des services déconcentrés de l'État pour assurer l'animation, le pilotage et la coordination du PIC, et d'autre part le rôle limité tenu par les Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP), qui ont été mobilisés à des degrés divers sans constituer de véritables instances de gouvernance stratégique. Enfin, il a manqué au pilotage un système d'information qui aurait permis d'observer et de comptabiliser les

actions de manière comparable dans toutes les régions et au niveau national.

Lors de la négociation des Pactes régionaux avec l'État, les conseils régionaux n'ont que faiblement impliqué l'ensemble des acteurs territoriaux, tels que les missions locales, les partenaires sociaux, ou les opérateurs de compétences (OPCO). Aussi, dans de nombreuses régions, les acteurs se sont peu approprié les objectifs du PIC, et les Pactes ont été surtout perçus sur le terrain comme un simple instrument financier. Rappelons que les Pactes se sont inscrits dans un calendrier marqué par le renouvellement des contrats de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) et de lancement des Programmes régionaux de formation (PRF) qui en découlent. Les Pactes n'ont pu trouver leur pleine traduction opérationnelle qu'au moment du renouvellement des marchés publics. Dans ces conditions, les efforts pour renforcer l'animation territoriale et la volonté de construire des parcours sécurisés vers la qualification se sont avérés insuffisants, ou trop tardifs, pour permettre une transformation structurelle des pratiques des acteurs de la formation, comme des prescripteurs, qui serait déjà visible.

En Auvergne-Rhône-Alpes et en Provence-Alpes-Côte d'Azur, la capacité d'intervention de France Travail a été nettement renforcée alors que les conseils régionaux ont diminué leurs dépenses de formation professionnelle. La monographie réalisée sur la région Auvergne-Rhône-Alpes souligne un pilotage resserré et efficace du Pacte, concentré autour d'un acteur unique à la triple casquette (financeur, acheteur et prescripteur). Le pilotage tripartite entre France Travail, le Secrétariat Général pour les Affaires Régionales (SGAR) et la Dreets est apparu comme un facteur de fluidité dans le déploiement du PIC. Cependant, contrairement aux conseils régionaux, France Travail n'a pas les compétences en matière de formation, de développement économique et d'innovation ou de politique d'orientation, ou pour mettre en œuvre les contrats d'objectifs avec les branches. Cela a pu conduire dans cette région à un pilotage plus technique du Pacte, au détriment d'une vision politique autre que celle de l'État.

Une nette hausse des volumes de formation, principalement portée par les programmes nationaux, l'effort des Pactes régionaux ayant été compensé par le recul des volumes de formation financés par France Travail. L'accent a été mis sur les formations préparatoires, plus que sur les formations qualifiantes.

Les dépenses programmées pour le PIC sur la période 2018-2023 s'élèvent à 16,2 Mds d'euros (en comptant les plans conjoncturels ayant suivi la crise sanitaire), dont 75% ont été consommés, soit une dépense réalisée de 12,1 Mds. Le financement du PIC repose sur trois composantes : le financement additionnel prévu dans le cadre des Pactes régionaux ; la mise en œuvre de nouvelles actions nationales ; et le financement de dispositifs préexistants (tels que les actions de formation des salariés en insertion et les mesures d'accompagnement des jeunes – Garantie Jeunes, Epide, Écoles de la deuxième chance). Du point de vue du conseil scientifique, ce dernier volet ayant financé intégralement des projets déjà existants, ne constitue pas une action nouvelle. C'est pourquoi le rapport se concentre sur les deux autres composantes, qui représentent respectivement une dépense réalisée sur 6 ans de 6,1 Mds au titre des Pactes et de 3,1 Mds au titre des programmes nationaux.

Les fonds du PIC sont venus abonder l'ensemble des financements déjà existants de la formation professionnelle sans qu'il ne soit possible de relier directement chaque entrée en formation à sa source de financement. Ainsi, nous observons que le nombre total d'entrées en formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi est passé de 801 000 en 2017 à près de 1,4 million en 2023.

La plus grande partie de cet accroissement est lié aux formations réalisées dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) dit « autonome » (sans abondement de France Travail), qui est un programme indépendant du PIC, avec un financement spécifique à travers France Compétences, et qui porte surtout sur des formations courtes. Si l'on exclut le CPF autonome, les entrées progressent de 24% sur la période, mais cela est dû principalement aux nouveaux programmes nationaux du PIC qui représentent en moyenne 132 000 entrées supplémentaires par an. Le reste, financé principalement par France Travail et les Régions (et qui inclut notamment les actions mises en œuvre dans le cadre des Pactes) représente seulement 17 000 entrées supplémentaires chaque année. Sur ce dernier volet, l'effort est donc très modeste : le nombre d'entrées hors programmes nationaux (et CPF autonome) s'élève à 831 000 en 2023 contre 801 000 en 2017, soit une hausse de 4% sur la période de déploiement du PIC. L'effort n'a pas été uniforme sur la période, cependant : c'est au lancement du PIC, entre 2017 et 2019 que s'est concentrée l'augmentation. La relative stagnation des volumes de formation, hors CPF autonome et hors programmes nationaux, s'explique par une augmentation des volumes financés par les régions, grâce au soutien apporté par les Pactes, tandis que France Travail réduisait de façon presque proportionnelle les volumes qu'il finance, en grande partie en réponse au déploiement du CPF autonome. Dans le même temps, France Travail a mis en œuvre certaines formations financées par les conseils

régionaux, dans le cadre de délégations d'une partie des fonds des régions.

Au-delà des volumes de formation, la période se caractérise aussi par un changement de structure. Une impulsion forte a été donnée aux formations dites « préparatoires », dont l'objectif est de travailler le projet professionnel et de renforcer les compétences socles des stagiaires afin de préparer leur entrée en formation qualifiante. Alors que les formations préparatoires représentaient 19% des stages en 2017, cette proportion atteint 28% en 2023. Ce mouvement est largement porté par le déploiement des programmes nationaux, qui sont presque exclusivement constitués de cette catégorie de formation. Dans le même temps, le nombre de formations qualifiantes a augmenté de façon modeste, et leur part a diminué, bien que leur durée moyenne se soit allongée.

Les données du dispositif ForCE permettent d'analyser dans quelle mesure l'accès à la formation s'est amélioré, compte tenu de l'effort de formation réalisé sur la période de déploiement du PIC. Si on tient compte de l'ensemble du périmètre du PIC (hors CPF autonome), la probabilité pour un demandeur d'emploi d'accéder à une formation pendant les 12 mois suivant son inscription à France Travail passe de 8,8% en 2017 à 11,4% en 2022. L'amélioration des chances d'accéder à une formation s'observe principalement entre 2017 et 2019, période durant laquelle l'effort de formation s'est renforcé. Cette dynamique est tirée principalement par les formations préparatoires, en grande partie liées au déploiement des programmes nationaux, et dans une moindre mesure par les formations certifiantes, dont les taux d'accès restent très faibles dans l'absolu (environ 4%). On peut noter aussi que les entrées en formation ont tendance à se faire de plus en plus tôt dans l'épisode de chômage.

Les taux d'accès ont augmenté de façon plus marquée dans les régions qui partaient de plus bas (comme les Hauts-de-France, ou l'Île-de-France) et pour lesquelles des marges de progression existaient. Pour celles qui partaient de plus haut, il aurait sans doute fallu des ajustements plus structurels sur le système de formation lui-même, qui n'ont pas eu lieu ou ne sont pas encore visibles.

Il existe un contraste entre l'engagement budgétaire de l'État dans le cadre des Pactes et l'augmentation modeste des volumes de formation. Si une partie des fonds a été mobilisée pour d'autres actions que la formation, notamment la revalorisation de la rémunération des stagiaires qui a pu permettre de favoriser les entrées en formation, les dépenses pédagogiques ont augmenté, impliquant une hausse du coût unitaire des formations. Celle-ci peut s'expliquer par l'inflation, l'allongement des formations, une possible amélioration de la qualité exigée par les commanditaires, et un possible pouvoir de marché des organismes de formation, qui ont vu leurs profits croître sur un marché qui reste concentré.

Les dépenses de formation des conseils régionaux et de France Travail ont fortement augmenté depuis 2019, alors que les volumes des stages (hors programmes nationaux) ont quasiment stagné. Il faut d'abord noter que cette augmentation a deux sources principales : la rémunération des stagiaires (qui représente un tiers des dépenses) et les dépenses pédagogiques. Entre 2019 et 2023, les premières ont augmenté de 48% en raison des différentes revalorisations, nationales et régionales, qui ont bénéficié aux personnes en recherche d'emploi, et dont le précédent rapport a montré qu'elles ont eu des effets d'encouragement à entrer en formation. Les dépenses pédagogiques, quant à elles, ont augmenté en moyenne de 22%, ce qui implique que le coût unitaire des formations a progressé sensiblement sur la période de déploiement du PIC, puisque les volumes ont peu évolué. Il est difficile de décomposer cette augmentation, car les dépenses comptabilisées sur un exercice ne financent pas les entrées réalisées sur la même période, et le système d'information AGORA, intégrant des informations sur les coûts des formations des conseils régionaux et de France Travail, n'est à ce jour pas complètement opérationnel. Néanmoins une étude de France Travail à partir de son propre système d'information révèle que l'augmentation du coût moyen d'une formation est expliquée à la fois par l'allongement de la durée moyenne des formations et par l'augmentation du coût horaire moyen.

Dans l'ensemble, l'évolution des coûts horaires de formation, qui avait d'ailleurs été anticipée compte tenu de l'ambition du PIC de modernisation du système de la formation professionnelle, peut refléter les exigences des commanditaires de la formation, intégrées dans les cahiers des charges des nouveaux marchés (sessions à taille réduite, entrées et sorties permanentes, individualisation des parcours, accompagnement, sourcing, etc.), et allant dans le sens d'une meilleure qualité des formations, qui reste difficile à objectiver. Mais une partie de cette évolution peut s'expliquer par l'inflation et peut-être aussi par le pouvoir de marché des organismes de formation.

Le rapport analyse ce marché. Le choc de demande sur la formation professionnelle n'a pas eu d'effets sensibles

sur le marché des organismes impliqués dans la formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi, qui reste fortement concentré, particulièrement dans les zones d'emploi de petite taille et les territoires ruraux. Le résultat net et le taux de profit moyen, réalisé dans le domaine de la formation (quel que soit le public formé) ont fortement augmenté (de 3% en 2019 à 10% en 2022). Mais les situations sont hétérogènes : en particulier un peu plus de 20% des organismes de formation non lucratifs ou publics et parapublics dont la formation est l'activité principale, ne font pas de profits, et cette proportion a peu évolué. A l'inverse, la grande majorité des organismes de formation privés réalisent des profits, et leurs résultats nets ont fortement augmenté depuis 2019. Ce secteur a profité de la mise en place du PIC, mais aussi d'éléments survenus simultanément : la relance de l'apprentissage et la mise en place du CPF.

Un ciblage vers les publics vulnérables qui reste très modeste, dans le cadre d'objectifs larges peu lisibles. L'accent mis sur les formations préparatoires au bénéfice de ces publics est réel, mais elles débouchent trop peu sur la formation qualifiante, ce qui traduit une vraie difficulté du système de formation à s'adapter à ces publics.

Le Plan Pisani-Ferry identifie « l'accès à l'emploi de ceux qui en sont aujourd'hui le plus éloignés » comme une priorité du plan d'investissement et fixe l'objectif de « former en cinq ans un million de chômeurs peu qualifiés et un million de jeunes peu qualifiés éloignés du marché du travail ». Si le PIC reprend cet objectif, le public cible a été élargi : initialement centré sur les moins qualifiés (jeunes décrocheurs, demandeurs d'emploi faiblement qualifiés), le PIC s'est progressivement ouvert à un éventail plus large de demandeurs d'emploi, en réponse aux difficultés de sourcing des publics ou dans le cadre des plans visant à réduire les tensions de recrutement après la crise sanitaire.

Cette stratégie est le résultat de la juxtaposition de deux référentiels : d'abord celui de la formation professionnelle dont les observateurs mettent au premier plan l'importance du diplôme, qui joue un rôle protecteur dans les transitions professionnelles et constitue le critère le plus discriminant dans l'accès à la formation. Cette perspective fait naturellement des peu diplômés les cibles principales d'un tel programme. Mais le PIC ayant été placé sous l'autorité du ministère du travail, les catégories de la politique de l'emploi se sont également imposées en ciblant sur des publics plus larges : les bénéficiaires de minima sociaux, les jeunes ou les seniors, les personnes en situation de handicap, les habitants des quartiers de la politique de la ville, et de façon générale les publics dits vulnérables. Dans ces conditions, une large part des publics en recherche d'emploi se sont retrouvés pouvoir bénéficier d'une intervention correctrice de la part de l'action publique.

Dans ce contexte, il est difficile de se prononcer sur la question de savoir si le PIC a, ou non, atteint sa cible. Néanmoins, si l'on prend la perspective du diplôme, on constate que les demandeurs d'emploi peu diplômés (qui ont un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat) voient leur probabilité d'accéder à la formation évoluer, mais comme le reste de la population. Aussi, si leur accès à la formation augmente, c'est parce qu'il augmente pour tous, et non parce qu'ils auraient bénéficié particulièrement du PIC. Néanmoins, les probabilités d'accès augmentent un peu plus rapidement pour ceux qui ne disposent pas d'un CAP ou BEP, ainsi que pour les femmes, les seniors (quasi exclus de la formation dès l'âge de 50 ans), les jeunes et les personnes en situation de handicap. Les missions locales ont contribué à l'amélioration des chances d'accéder à la formation des jeunes, et notamment des jeunes peu diplômés.

Mais, à nouveau, ces mouvements résultent principalement de l'accès accru aux formations préparatoires, celles qui « forment à se former », et tiennent à la dynamique des programmes nationaux, qui sont dans l'ensemble bien ciblés sur les plus vulnérables. Sur ce plan, le PIC a rempli son objectif. Cependant, les formations préparatoires n'ont pas réussi à faire entrer leurs bénéficiaires dans des formations qualifiantes, ce qui est pourtant leur principal objectif. Ainsi, 12 mois après l'entrée dans une formation préparatoire, seuls 14% des stagiaires ont accédé à une formation qualifiante (19% au bout de 24 mois) et ce constat n'est pas différent selon le niveau de diplôme. Une part importante des bénéficiaires retourne en emploi ou au chômage après l'épisode de formation préparatoire. L'impact sur le retour en emploi (qui, même s'il n'était pas un objectif de ce type de formation, pourrait être un résultat favorable) est cependant modeste.

Ce constat décevant est imputable à une série de facteurs que l'on ne peut hiérarchiser. Les freins à la formation ont persisté, en dépit de la revalorisation des rémunérations et malgré l'accompagnement qui a été renforcé avec les moyens des Pactes et que les organismes de formation du segment « pré-qualification » ont souvent mis en place via la figure du référent de parcours. L'ensemble des évaluations soulignent la persistance des freins financiers et l'urgence de l'emploi pour des personnes souvent en situation de précarité. En outre, la formation préparatoire peut déboucher sur un autre dispositif préparatoire. Malgré les initiatives prises par les commanditaires de la formation pour faciliter les transitions vers la qualification, les évaluations suggèrent que

la plupart des organismes de formation appartenant au segment des formations qualifiantes ont peu assoupli leurs critères de recrutement pour accueillir ce public (sauf dans un objectif de remplissage des sessions). Globalement le faible impact des formations préparatoires sur l'accès aux formations qualifiantes marque la difficulté à traduire en actes le principe du « parcours sans couture » et impose de réfléchir aux moyens de « déssegmenter » un marché de la formation professionnelle concentré et fortement spécialisé.

Les personnes en recherche d'emploi bénéficiaires d'une formation qualifiante trouvent plus souvent un emploi que les personnes en recherche d'emploi non formées et ayant des caractéristiques équivalentes. Cette différence est plus forte pour les moins diplômés, ce qui justifierait un ciblage sur cette population. Le rôle de la formation ainsi mesuré ne s'est pas accru à la suite de la mise en œuvre du PIC. La formation des personnes en recherche d'emploi n'est pas particulièrement concentrée sur les métiers les plus en tension, un constat qui n'a pas évolué avec le PIC.

Le rapport aborde la question de l'efficacité de la formation : dans quelle mesure le bénéfice d'une formation modifie-t-il les perspectives d'accès à l'emploi ? Il est difficile de répondre strictement à cette question, car elle impliquerait de comparer littéralement les mêmes individus, avec et sans formation. A défaut, nous devons nous contenter de comparer des individus ayant suivi une formation et des individus n'en ayant pas suivi, en gardant en tête que ce sont des personnes aux caractéristiques différentes, qui auraient donc eu, dans tous les cas, des parcours de retour à l'emploi très différents. Nous corrigeons les effets attribuables aux différences de caractéristiques individuelles que nous observons dans les données, mais sans tenir compte des caractéristiques inobservables (par exemple, la motivation pour un métier) qui pourraient expliquer à la fois l'entrée en formation et la sortie du chômage. Ces différences de caractéristiques inobservables biaisent probablement nos résultats à la hausse. Par ailleurs, nous avons exclu de l'analyse toutes les formations de type préparation opérationnelle à l'emploi, car la causalité est inverse (elles sont déclenchées par une perspective d'emploi), et nous nous sommes concentrés sur les formations qualifiantes.

Ce sont 45% des personnes formées qui *sont en emploi deux ans après l'entrée en formation* qualifiante : cette probabilité est en moyenne de 8 points plus élevée que dans une population de demandeurs d'emploi de caractéristiques semblables mais qui ne sont pas entrés en formation. Cet ordre de grandeur est cohérent avec la littérature internationale. Les formés ont plus de chance d'occuper un emploi durable (CDI ou CDD de plus de six mois). Cependant, cet écart entre formés et non-formés est inférieur à l'écart observé pour la présence en emploi quel qu'il soit, suggérant qu'une partie des retours à l'emploi supplémentaires se font aussi sur des emplois non durables.

Autre mesure, 67% des formés *ont accédé à un emploi au cours des deux ans suivant l'entrée en formation* qualifiante, soit 9 points de pourcentage de plus que les non formés, lorsque l'on compare des individus ayant les mêmes caractéristiques observables. Cette différence apparaît seulement après plusieurs mois car mécaniquement, pendant leur formation, les personnes accèdent *moins* à l'emploi. Les différences entre formés et non-formés sont plus élevées pour les seniors (16 points) et plus faibles pour les jeunes (3 points) ; elles semblent également décroître avec le niveau de qualification des personnes concernées, ce qui est un argument pour un ciblage des formations sur les moins diplômés.

Nous avons calculé ces différences d'accès à l'emploi séparément pour toutes les cohortes mensuelles d'entrée en formation : nous n'observons aucune tendance à la hausse pendant les années de déploiement du PIC. Autrement dit, nous ne disposons pas d'éléments statistiques suggérant que la mise en place du PIC se serait accompagnée d'une hausse de l'effet moyen de la formation sur l'accès à l'emploi.

Deux ans après l'entrée en formation qualifiante, les personnes formées ne sont pas mieux payées que les non formées et n'occupent pas des emplois dans des catégories socioprofessionnelles en moyenne mieux rémunérées. Une étude réalisée dans le cadre de l'évaluation du PIC a montré que, pour une population proche de l'emploi, l'essentiel des différences d'accès à l'emploi entre formés et non-formés est lié à des emplois trouvés dans des métiers différents de celui précédemment occupé avant l'inscription à France Travail : autrement dit, le bénéfice observé de la formation tiendrait principalement au fait qu'elle facilite les reconversions professionnelles.

Une recommandation du rapport Pisani-Ferry était de mobiliser la formation des personnes en recherche d'emploi pour réallouer des travailleurs vers les secteurs en tension ou ceux dans lesquels on anticipe une augmentation structurelle de la demande de travail. Dans ce but, les commanditaires de la formation ont cherché à développer des formations ad-hoc en lien avec les entreprises (en dehors des marchés publics) dans

une optique d'achat conjoncturel. Néanmoins, le rapport constate que les formations ciblées sur les métiers « les plus en tension » (représentant 20% de tous les salariés du privé) ne sont pas particulièrement nombreuses (elles représentent 15% de l'ensemble des entrées en 2023), bien que les formations qualifiantes soient un peu plus ciblées (plus de 22%). Mais le PIC n'a pas particulièrement fait évoluer ce constat : la proportion de formations qualifiantes visant les métiers les plus en tension a augmenté jusqu'en 2021 puis diminué depuis. Il reste que la pertinence de cet instrument pour faire évoluer l'offre de travail vers ces secteurs est discutable. Par exemple, dans nos analyses, on observe que 39% des demandeurs d'emploi ayant suivi une formation qualifiante obtiennent un emploi *dans un métier en tension* deux ans après l'entrée en formation ; mais cette proportion augmente à seulement 46% lorsque la formation reçue vise potentiellement un métier en tension. La formation peut cibler plusieurs métiers, et les demandeurs d'emploi s'orienter vers ceux qui ne sont pas en tension, ou même vers des emplois dans des domaines différents de ceux de la formation, parce qu'ils diversifient leur recherche ou parce que les conditions de travail et de rémunération sont peu attractives.

Au total, sous plusieurs aspects, la philosophie générale du PIC apparaît pertinente, mais les changements de structure amorcés restent limités. La dynamique du PIC s'inscrit dans le temps long ce qui rend ses effets éventuels encore peu visibles. L'effort mis sur les formations préparatoires est inachevé dans un marché de la formation qui reste segmenté, rendant les transitions entre formations difficiles. Le PIC prend comme donnés les publics non-qualifiés, mais d'autres perspectives liées à la formation initiale et à la formation en entreprise, ne peuvent pas être négligées.

Le PIC s'est distingué par une approche innovante dans sa conception, en tant que programme de grande envergure, pluriannuel et élaboré en concertation avec les conseils régionaux. Il affichait plusieurs objectifs, dont celui d'améliorer le système de formation.

Sur ce dernier point, le PIC a contribué à des évolutions dans l'écosystème de la formation. En incitant les acteurs à repenser les parcours et en leur fournissant les moyens nécessaires, des changements ont été amorcés : mise en place de l'auto-prescription (permettant aux individus d'accéder à une formation sans nécessairement passer par une orientation préalable), révision des modalités d'achat des formations afin de garantir une meilleure accessibilité de l'offre et de favoriser son individualisation, ou encore amélioration des conditions de rémunération des stagiaires et des organismes de formation. Par ailleurs, le PIC a servi de laboratoire d'expérimentation dans les régions : bien que ces expérimentations aient concerné un nombre limité de demandeurs d'emploi, le PIC a permis de financer des projets innovants et de tester, en conditions réelles, de nouvelles modalités de formation, souvent en rupture avec les pratiques antérieures. Ces réflexions ont pu encourager certains conseils régionaux à repenser leur plan de formation et à envisager des stratégies en rupture avec les approches précédentes. Mais ces évolutions ont été mises en œuvre plus récemment, et leurs effets éventuels ne seront perceptibles qu'à plus long terme.

La *philosophie* du PIC était-elle pertinente ? La formation des demandeurs d'emploi favorise leur retour à l'emploi, un objectif central du programme. Par ailleurs, son impact semble plus marqué pour les personnes de niveau infra-bac, une cible théoriquement prioritaire du dispositif mais une plus forte concentration du ciblage du PIC aurait sans doute renforcé son efficacité. Cependant, la formation seule ne suffit pas à résoudre l'ensemble des tensions de recrutement, notamment dans les métiers hautement qualifiés nécessitant une formation initiale longue ou dans ceux souffrant d'un manque d'attractivité, où l'amélioration des conditions de travail et des salaires devrait jouer un rôle clé.

Par ailleurs, les acteurs de la formation ont rencontré des difficultés à remplir l'ensemble des places disponibles. Faut-il y voir l'effet d'une faible demande de formation de la part des bénéficiaires ? Ou la prescription de la formation par le service public de l'emploi, notamment pour les publics les plus difficiles à aller chercher, est-elle une priorité suffisamment forte ?

Enfin, cette politique interroge le rôle des différents acteurs de la formation et de l'emploi, notamment celui des organismes proposant des formations qualifiantes. Dès lors que ces formations restent sélectives, faut-il instaurer des parcours préparatoires, au risque d'allonger la durée des trajectoires et d'engendrer des tensions financières pour les personnes ? En concentrant ses efforts *de facto* sur les actions préparatoires, le PIC s'est confronté à cette question importante, mais sans parvenir à vraiment affecter les parcours. Une réflexion sur les conditions d'accès à ces formations qualifiantes pourrait être envisagée. Par ailleurs, dans de nombreux secteurs, le diplôme demeure un critère déterminant pour les recruteurs. Il pourrait donc être pertinent d'accompagner les entreprises dans leurs recrutements, en les aidant notamment à diversifier leurs critères et à élargir leur vivier de candidats, tout en recourant à la formation de leurs salariés.

INTRODUCTION : SIX ANNÉES DE DÉPLOIEMENT DU PIC, ÉVALUÉES PAR UN DISPOSITIF INÉDIT

I. Le Plan d'investissement dans les compétences

I.1 Une politique mise en œuvre sur la période 2018-2022, prorogée sur l'année 2023

Edifier une société de compétences : le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) est l'un des quatre volets du Grand Plan d'Investissement (GPI) présenté par le Premier ministre le 25 septembre 2017, à la suite du rapport de Jean Pisani-Ferry.

Doté de 57 milliards d'euros sur la durée du quinquennat (2018-2022), le GPI s'est fixé pour ambition de répondre à 4 priorités : accélérer la transition écologique, ancrer la compétitivité et l'innovation, accompagner la transformation digitale de l'État et rehausser le niveau d'emploi par l'édification d'une société de compétences. Le rapport Pisani-Ferry¹ souligne l'urgence d'une action publique ambitieuse face aux mutations économiques, technologiques et environnementales, et le rôle clé de l'investissement public pour anticiper ces changements et structurer une politique de formation professionnelle adaptée. En 2017, la France affiche un taux d'emploi inférieur à celui de ses voisins européens et un déficit de compétences au sein de sa population qui entravent sa capacité à accompagner les mutations économiques. Face à ce constat, le rapport préconise un Plan d'investissement dans les compétences (PIC), consacrant près de 15 milliards d'euros à la formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi, dont 13,8 Mds € portés par la mission Travail et Emploi pour la période 2018-2022. Le financement de l'État doit être réorienté vers ceux qui ont le plus de difficulté sur le marché du travail, notamment les demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés. Le développement des compétences doit reposer sur des formations longues et qualifiantes, « susceptibles d'améliorer durablement l'accès des bénéficiaires à l'emploi », et sur un « accompagnement individualisé en amont et en aval de la formation » afin de limiter les ruptures de parcours. Enfin, l'effort de formation doit être accompagné d'une transformation du système de formation professionnelle et être doté d'une gouvernance exigeante.

Le PIC se fixe alors trois objectifs principaux :

- **Former un million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et un million de jeunes** en développant des parcours de formation « sans couture » ou « intégrés », depuis la remobilisation des publics en difficulté d'insertion professionnelle jusqu'à l'accès à l'emploi.
- **Répondre aux besoins de compétences de l'économie**, notamment pour les métiers en tension, mais aussi aux besoins à long terme, en lien avec la transformation numérique et la transition écologique.
- **Transformer le système de formation professionnelle**, pour le rendre plus accessible. Cette transformation doit passer par la modernisation et la digitalisation de l'appareil de formation mais aussi par la mise en œuvre de nouvelles pratiques d'achat public, la simplification des procédures administratives, ainsi que l'investissement dans les systèmes d'information, et les outils d'évaluation.

Ces objectifs sont déclinés à travers trois axes stratégiques :

- Axe 1 : « Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leurs contenus, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective » ;
- Axe 2 : « Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés » ;
- Axe transverse : « Transformer la pédagogie et les parcours de formation, s'engager dans la modernisation des pratiques et des outils ».

¹ Pisani-Ferry J. (2017), [Le Grand Plan d'Investissement 2018-2022 : rapport au Premier ministre](#), France Stratégie, septembre.

Un plan pluriannuel et multi-niveaux, composé d'un volet régional et d'un volet national

Le PIC articule plusieurs niveaux d'interventions cohérents avec l'écosystème de la formation des personnes en recherche d'emploi et des jeunes. Il s'appuie tout d'abord sur les autorités compétentes en matière de formation que constituent les conseils régionaux, via les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC). L'objectif de cette contractualisation avec l'Etat est de renforcer l'offre de formation des Régions en faveur de la formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi, en particulier les moins diplômées. De son côté, l'Etat s'engage à prendre en charge les dépenses supplémentaires des conseils régionaux, avec un objectif défini en fonction des trois axes d'intervention du PIC : 50% des crédits doivent être consacrés au premier axe stratégique (« Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi »), 43% au second (« Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants ») et 7% à l'axe transverse de modernisation du système de formation. Toutes les Régions métropolitaines ainsi que les 4 territoires ultramarins² ont signé un Pacte, à l'exception d'Auvergne-Rhône-Alpes (ARA) et Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA) où la mise en œuvre régionale du PIC a été pilotée par la direction régionale de France Travail. En pratique, l'engagement de l'Etat s'est effectué en plusieurs temps : en 2018, des conventions d'amorçage ont précédé la conclusion des Pactes régionaux 2019-2022. Ces derniers ont ensuite fait l'objet d'avenants entre 2020 et 2022 afin de permettre d'une part, de financer des parcours supplémentaires prévus par le plan de relance et le plan de réduction des tensions et d'autre part, de proroger les Pactes sur l'année 2023 afin d'assurer la continuité des crédits avant la mise en place de France Travail et le déploiement d'une nouvelle génération de Pactes (voir ci-après).

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

Avec la mise en œuvre du PIC, l'Etat investit dans la formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi et conforte une stratégie de lutte contre le chômage par la formation professionnelle

Si la mise en œuvre du PIC intervient dans un contexte de transformation importante du paysage de la formation professionnelle (voir deuxième rapport du comité scientifique), elle marque également le repositionnement de l'Etat comme partie prenante des politiques de formation professionnelle, dans un contexte de décentralisation de la formation professionnelle et de l'apprentissage déjà ancienne³.

Les conseils régionaux sont chargés « de la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle » (article L 6121-1 du code du travail). Ils ont également une mission plus générale de coordination des acteurs au niveau régional *via* la négociation du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientations Professionnelles (CPRDFOP), un document stratégique définissant les orientations en matière de formation sur le territoire pour six ans. Néanmoins, l'affirmation de la compétence régionale s'est faite en « stop and go » avec des évolutions irrégulières (Berthet, 2020), l'Etat faisant régulièrement évoluer les compétences dévolues aux Régions. Par exemple, elles se sont vu retirer leur rôle dans la politique d'apprentissage au profit des branches professionnelles par la loi de 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel ». L'Etat conserve en effet une compétence normative dans le champ de la

² En Martinique cependant, la mise en œuvre du Pacte a été principalement effectuée par France Travail, en raison des difficultés structurelles et conjoncturelles auxquelles la Collectivité territoriale de Martinique a été confrontée (Cabinets EY et Dictys Conseil (2024), [Évaluation du déploiement du Plan d'investissement dans les compétences à l'échelle régionale. Lot n°5 : Martinique](#), rapport d'études n°59, Dares, septembre).

³ La loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition de compétences entre les Communes, les Départements, les Régions et l'Etat marque le premier acte de la décentralisation. La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et à la démocratie sociale a renforcé les compétences des Régions pour en faire de véritables autorités organisatrices en matière de formation professionnelle. La loi définit notamment la répartition des rôles entre l'Etat et la Région en matière d'orientation et favorise la mise en place du service public régional d'orientation (SPRO).

formation professionnelle, et peut « organiser et financer, au profit des personnes à la recherche d'un emploi, des formations dont le faible développement ou le caractère émergent justifient, temporairement ou durablement, des actions définies au niveau national pour répondre aux besoins de compétences » (article L6122-1 du code du travail⁴). En outre, l'État a gardé sa compétence en matière de politique de l'emploi ce qui l'amène, notamment via la convention tripartite, à demander à France Travail (ex. Pôle emploi) de conduire des actions de formations pour les demandeurs d'emploi inscrits sur ses listes, dans le cadre de leur plan personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) afin d'accélérer leur retour à l'emploi. Le renforcement du rôle de l'État dans l'élaboration des politiques de formation professionnelle se manifeste par la mise en œuvre du volet national du PIC et par l'action du Haut-Commissariat aux Compétences, chargé de négocier les grandes orientations stratégiques des Pactes directement avec les Régions.

Le PIC s'inscrit dans une stratégie de long terme visant à sécuriser les parcours professionnels. Il vise à dépasser les principaux écueils du plan « 500 000 formations supplémentaires », en cherchant à limiter les risques de « stop and go », par sa logique de financement pluriannuel à travers les Pactes régionaux et ultramarins d'investissement dans les compétences, en laissant davantage de place aux innovations par sa logique d'expérimentation (notamment via les appels à projets), et en cherchant à renforcer l'implication des acteurs.

Le PIC vise à conforter ainsi une stratégie de lutte contre le chômage par la formation professionnelle, qui se distingue de la plupart de nos partenaires européens. En effet, parmi les « mesures actives » des politiques de l'emploi (que l'on oppose aux dépenses pour les revenus de remplacement du travail), la formation professionnelle occupe une place centrale en France avec 9,2 millions d'euros en 2022 (ou 7,4 millions hors dépenses d'apprentissage). Au total, la formation professionnelle représente 0,35% du PIB en France, contre 0,12% du PIB en moyenne dans vingt pays européens pour lesquels les données sont disponibles (base sur les politiques du marché du travail, commission européenne).

I.2 Un nouveau cycle du PIC mis en œuvre à partir de 2024

Au regard des enjeux de plein emploi identifiés par le gouvernement qui imposent à la fois de répondre aux besoins des entreprises qui connaissent des tensions de recrutement, et de s'attaquer au noyau dur du chômage (publics très éloignés de l'emploi), l'année 2024 a vu la poursuite de nombreux programmes installés depuis 2018 dans le cadre du PIC, dans un contexte marqué par la création du Réseau pour l'emploi⁵ par la loi pour « le plein emploi » du 18 décembre 2023 (Jaunes budgétaires sur la formation professionnelle, annexes au projet de loi de finances pour 2024 et 2025). Ainsi, 2,1 Md€ ont été alloués aux actions du PIC en 2024⁶.

La poursuite de l'effort de formation en faveur des personnes en recherche d'emploi les plus éloignées du marché du travail a été confortée et inscrite dans la loi pour « le plein emploi » (articles 7 et 8). Une mise en cohérence de l'ensemble des actions conduites dans le précédent plan a été proposée pour recentrer les efforts sur les dispositifs les plus impactant en deux blocs, le bloc inclusion et le bloc formation.

Ainsi, au niveau national, une nouvelle offre de repérage et de remobilisation (nouveau dispositif « d'aller vers » visé à l'article 7 de la loi pour « le plein emploi ») est mise en œuvre par les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets), selon les besoins identifiés dans chaque territoire, à travers la publication d'appels à manifestation d'intérêt (AMI). Cette offre a vocation à prendre le relais des projets « 100% inclusion », « intégration professionnelle des réfugiés », ou encore du « CEJ jeunes en rupture », et s'adresse aux publics dits « invisibles », les plus éloignés de l'emploi, qui ne sont pas inscrits auprès d'un acteur du réseau pour l'emploi. Elle s'inscrit donc en complémentarité des actions du Réseau pour l'emploi afin de couvrir les besoins non couverts sur les territoires en termes de repérage, remobilisation et accompagnement des publics les plus éloignés de l'emploi.

⁴ L'article L6122-1 du code du travail a depuis été modifié par la loi n°2023-1196 du 18 décembre 2023 pour « le plein emploi » : « Après concertation avec les régions et en tenant compte des besoins recensés par les comités mentionnés à l'article L. 6123-3, l'Etat, le cas échéant avec l'opérateur France Travail, peut organiser et financer, au profit des personnes à la recherche d'un emploi, des formations dont le faible développement ou le caractère émergent justifient, temporairement ou durablement, des actions définies au niveau national pour répondre aux besoins de compétences. »

⁵ Institué par la loi pour « le plein emploi » du 18 décembre 2023, le réseau pour l'emploi est composé par l'opérateur France Travail, qui succède à Pôle emploi, les Missions locales, le réseau Cap emploi, les différents services publics pilotés par l'État ou les collectivités locales (régions, départements, bloc communal...).

⁶ Parmi les 2,1 Md€, 800 M€ sont issus du fonds de concours de France Compétences.

Au-delà de ce bloc inclusion, le volet national prévoit de déployer des formations avec un recentrage sur les dispositifs préalables à l'emploi tels que les Préparations opérationnelle à l'emploi⁷ et intègre les dispositifs d'insertion et de qualification dédiés à des publics salariés en difficulté d'insertion ainsi que les actions déployées par France Travail ou l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA).

Un nouveau cycle de contractualisation avec les régions a été ouvert pour la période 2024-2027. Il prévoit un rééquilibrage des efforts financiers respectifs (conforme au respect de la compétence des régions sur la formation des personnes en recherche d'emploi), avec une prise en charge de l'Etat ne pouvant dépasser 40% de l'effort financier total des Régions. Deux types de formation sont éligibles⁸ au financement additionnel de l'Etat : les formations préparatoires et les formations liées à des métiers qui recrutent ou en tension (définis dans une liste spécifique à chaque contractualisation). Dans le cadre de cette nouvelle contractualisation, le public cible a été élargi aux demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi (c'est-à-dire, les infra bac, les jeunes jusqu'à 26 qui ont un niveau Bac + 2 non obtenu, mais aussi, sans condition de diplôme, les demandeurs d'emploi bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), les seniors de plus de 55 ans et les travailleurs handicapés) et les nouveaux Pactes fixent un objectif quantitatif de représentation des demandeurs d'emploi prioritaires dans le total des entrées en formation de l'année. Enfin, les modalités de pilotage sont renforcées, de façon à assurer un meilleur ciblage sur les priorités définies en matière d'accès à la formation des publics prioritaires, et de réponse aux besoins de recrutement des entreprises.

II L'évaluation du PIC : un dispositif inédit

II.1 La mise en place d'un comité scientifique et des moyens alloués à l'évaluation

La volonté d'évaluer le PIC, promue par le rapport Pisani-Ferry, s'est traduite par la mise en place d'un comité scientifique créé très tôt après son lancement et doté d'une complète indépendance de décision concernant ses approches et ses objets d'études. Il est présidé par Marc Gurgand, professeur à l'Ecole d'Economie de Paris et à l'Ecole normale supérieure, assisté de deux vice-présidents : Roland Rathelot, chercheur au centre de recherche en économie et en statistique (CREST) et Carole Tuchsirer, chercheuse au Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (Lise) et au Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET). Il est composé de 16 chercheuses et chercheurs, issus de différentes disciplines (sociologie, économie, sciences politiques, sciences de l'éducation, sciences cognitives).

Pour assurer ses missions, le comité scientifique a bénéficié de l'appui de la Dares (une mission « évaluation du PIC » a été créée en 2018), et d'un fond d'évaluation (géré par la Dares) de près de 15 millions d'euros sur la période 2018-2024. Ce budget, à l'échelle de l'ampleur et de la complexité du PIC, a permis de financer de très nombreuses évaluations, confiées à des équipes d'études et de recherche (via des marchés d'études et appels à projets de recherche, voir Annexe 00.A), mais aussi de créer un système statistique totalement nouveau. Le dispositif ForCE (constitué par l'appariement de plusieurs bases de données administratives sur le chômage, la formation et l'emploi) a été mis en œuvre pour suivre les trajectoires professionnelles des personnes formées. Déployé à partir de 2020 et mis à disposition de la communauté scientifique (pour des usages qui dépassent la seule évaluation du PIC), ce dispositif a permis la réalisation de nombreux travaux qui ont alimenté successivement les rapports d'évaluation du PIC, qu'il s'agisse d'évaluations d'impact de programmes du PIC réalisées par des équipes de recherche ou d'études réalisées par la Dares sur l'accès à la formation, les parcours de formation vers la qualification, et le retour à l'emploi des personnes formées. Le fonds d'évaluation a également permis la mise en place d'enquêtes spécifiques de très grande taille (enquête « Post-Formation » auprès des sortants de formation, enquête Hope auprès des bénéficiaires du dispositif Hope, enquêtes ad hoc mises en place pour mesurer les conséquences du premier et du deuxième confinement en 2020).

⁷ L'article 8 de la loi pour « le plein emploi » pose les bases d'une fusion de la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) avec l'aide à la formation préalable au recrutement (AFPR). Il s'agit de simplifier le paysage des aides aux demandeurs d'emplois, mais aussi de répondre aux besoins de formation des demandeurs d'emplois recrutés sous contrats saisonniers.

⁸ Il est également prévu que le conseil régional définisse un budget (dans la limite de 4% du budget PRIC total au niveau régional) dédié à des actions d'amélioration des catalogues et de l'accès aux formations.

II.2 Les axes d'évaluation

Le PIC mobilise différents niveaux d'intervention et acteurs. Par rapport à d'autres dispositifs de politique publique, il ne constitue pas un programme aux contours bien définis, qui serait prescrit et déployé de façon uniforme sur tout le territoire. De plus, sa gouvernance a pu laisser une place forte aux initiatives et priorités régionales et c'est également un programme qui se définit « en marchant ». Le comité scientifique a alors élaboré son programme d'évaluation afin de disposer de plusieurs types de travaux : des évaluations de programmes emblématiques du PIC (nationaux et régionaux), une évaluation de la dynamique d'ensemble du PIC et de la formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi sur sa période de déploiement, et de travaux visant à améliorer la compréhension des politiques de formation et de leurs effets.

Ce processus d'évaluation se distingue de celui réalisé par la Cour des comptes⁹ entre 2023 et 2025, qui a conduit notamment une analyse régionale en Hauts-de-France, Île-de-France et Provence-Alpes-Côte d'Azur et mobilisé différentes ressources, comme les déclarations fiscales des organismes de formation des trois régions visitées. L'évaluation repose également sur des entretiens avec les acteurs (nationaux, régionaux et locaux), des sondages auprès des conseillers de France Travail, des missions locales, d'organismes de formation et de chefs d'entreprises, et des focus groupes auprès de jeunes et de bénéficiaires du RSA dans les trois régions.

[Des évaluations des principaux programmes d'accompagnement et de formation, qu'il s'agisse de dispositifs régionaux adossés aux Pactes, ou de dispositifs nationaux.](#)

Le comité a souhaité articuler les évaluations qualitatives et quantitatives afin de quantifier la plus-value du programme (en termes de trajectoires professionnelles) et de comprendre les effets de la politique au travers de l'analyse des conditions de mise en œuvre des dispositifs, de leur appropriation par les acteurs, des difficultés rencontrées. Ainsi, plusieurs programmes nationaux ont été évalués, comme Prépa compétences et Valoriser son image pro ou encore le programme Emile (Engagés pour la mobilité par l'insertion et l'emploi), mais aussi des programmes de plus petite taille, dans une logique d'expérimentation, comme les projets Prépa apprentissage, 100% inclusion (dispositif Etincelle) ou insertion professionnelle des réfugiés. Parallèlement, le comité scientifique a souhaité disposer de plusieurs évaluations coordonnées (qualitatives et quantitatives) de programmes expérimentaux mis en œuvre par les Régions grâce aux moyens financiers des Pactes, reflétant les ambitions de transformation du PIC. A cette fin, un forum a été organisé en 2018 pour permettre la rencontre entre les conseils régionaux et les équipes d'études et de recherche visant à définir les contours des évaluations. En définitive, ce sont huit dispositifs qui ont fait l'objet d'évaluations tels que le dispositif intégré mis en œuvre en Pays de la Loire ou encore la modularisation des formations en Bourgogne-Franche-Comté (voir Annexe 00.A pour le détail des évaluations). Les évaluations de ces dispositifs (nationaux ou régionaux) fournissent des éclairages, sur les mécanismes de transformation à l'œuvre et leurs effets, sans qu'ils soient toutefois généralisables à l'ensemble des programmes du PIC.

[Une évaluation de la dynamique d'ensemble du PIC.](#)

Celle-ci a été permise tout d'abord via le marché d'études portant sur le déploiement du PIC à l'échelle régionale, un échelon stratégique pour analyser l'instrument particulier que représentent les Pactes mais également les différents dispositifs de formation financés par le PIC. Trois groupements de cabinet d'études ont réalisé huit monographies régionales portant sur la période 2018-2022 (Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne, Centre-Val de Loire, Grand Est, Martinique, Normandie, Occitanie, Pays de la Loire). L'évaluation n'avait pas vocation à être exhaustive, mais la sélection de régions aux configurations variées, dont l'une des deux régions dans laquelle le Pacte a été porté par France Travail et un territoire ultramarin, a permis de fournir des illustrations de la manière dont les Pactes ont été mis en œuvre et dont les acteurs ont articulé les différents instruments du PIC. Les monographies aident à la compréhension des processus, incitations et décisions mises en œuvre pour atteindre les objectifs du PIC, ou celle des difficultés rencontrées par les différents acteurs au niveau local. Compte tenu du champ et de la méthodologie retenue, les monographies n'avaient pas vocation à comparer les régions entre elles, ni à fournir un éclairage qualitatif complet des politiques de formation professionnelle à destination des personnes en recherche d'emploi. Elles ont été construites autour de cinq axes de questionnement évaluatifs, interrogeant la gouvernance du PIC, son ciblage et les moyens mis en œuvre pour accroître et faire évoluer

⁹ L'évaluation a été conduite par une formation commune associant les troisième et cinquième chambres de la Cour des comptes, les chambres régionales des comptes Hauts-de-France, Île-de-France et Provence-Alpes-Côte d'Azur. Voir, Cour des comptes (2025), [Évaluation du plan d'investissement dans les compétences \(PIC\)](#), rapport d'évaluation de politique publique, janvier.

l'effort de formation à destination des personnes les plus éloignées de l'emploi, le renforcement de la continuité et de la cohérence des parcours de formation, l'adaptation du système de formation en réponse aux besoins de compétences des entreprises, et la contribution du PIC à l'amélioration de la qualité pédagogique des formations et à la transformation globale du système.

Compte tenu du caractère multiforme du PIC et des données à disposition (qui ne permettent pas d'identifier précisément l'ensemble des actions de formation qui ont bénéficié de financements propres du PIC), il n'est pas possible de mesurer précisément l'effet net du PIC, en le distinguant strictement de tous les autres changements qui ont fait évoluer le système de formation, le marché du travail, etc. Le comité scientifique a souhaité documenter la dynamique d'évolution de l'offre de formation (par l'analyse des volumes d'entrées, de la structure des formations et des bénéficiaires, ainsi que du marché des organismes de formation) mais aussi des trajectoires professionnelles des personnes formées à partir de sources diverses, notamment ForCE. Cette base a permis en premier lieu de documenter les évolutions de l'accès à la formation des demandeurs d'emploi, d'en analyser les déterminants (troisième rapport du comité scientifique) et d'examiner les parcours de formation vers la qualification. La base ForCE a également permis de réaliser des travaux sur le retour à l'emploi sur la période de déploiement du PIC (mobilisés dans le deuxième rapport du comité scientifique et approfondis dans ce rapport final).

Susciter et mener des travaux de recherche sur la formation des personnes en recherche d'emploi.

C'est l'objectif poursuivi par le lancement de quatre éditions de l'appel à projet de recherche (APR) « la formation des personnes en recherche d'emploi » qui ont permis de soutenir une diversité de travaux, sur l'impact de la transition écologique sur les compétences, le rôle de la formation dans les transitions professionnelles ou encore l'accompagnement des jeunes proposés en écoles de la deuxième chance. Face aux défis posés par une crise sanitaire inédite, le comité scientifique a également lancé avec l'appui de la Dares deux vagues d'un APR « flash covid » visant à mesurer les conséquences de la crise sanitaire sur l'emploi et la formation, ainsi qu'une enquête permettant de documenter ses conséquences sur le déroulement des formations (voir deuxième rapport du comité scientifique).

II.3 Retours d'expérience : des enseignements issus d'un processus évaluatif approfondi et déployé sur un temps long

L'envergure inédite du budget alloué a suscité une dynamique forte en matière d'évaluation, donnant lieu à de nombreuses études riches d'enseignements. En comparaison avec d'autres comités scientifiques, le temps accordé à l'évaluation a été significatif, aboutissant à la production de cinq rapports, réalisés avec l'appui d'une équipe dédiée à la Dares. Les moyens consacrés à l'évaluation du PIC ont ainsi permis des avancées significatives. La volonté de disposer d'évaluations « in itinere » afin d'alimenter la réflexion des pouvoirs publics au cours de la période de déploiement du PIC s'est néanmoins retrouvée confrontée à des difficultés structurelles liées aux temporalités de l'évaluation, à l'accès aux données et à la mise en œuvre des méthodes d'évaluation d'impact. Les politiques publiques évoluent rapidement, sous l'effet de réformes ou de crises conjoncturelles, comme l'a illustré la crise sanitaire. Or, une évaluation rigoureuse des impacts nécessite plusieurs années de recul, et des conditions de déploiement stables. Néanmoins, les travaux et rapports intermédiaires d'évaluation du PIC ont pu fournir des éclairages au moment où la politique était réformée. C'est le cas de l'évaluation de Prépa compétences, réalisée relativement tôt, ou des monographies régionales et des évaluations qualitatives qui ont permis d'alimenter la réflexion sur le second cycle du PIC (notamment en ce qui concerne les effets de concurrence et le cadre de contractualisation avec les Régions). D'autre part, certaines évaluations ont dû être abandonnées, parce que les programmes n'ont pas été déployés ou que les conditions d'une évaluation rigoureuse n'étaient pas réunies, notamment en raison d'un nombre insuffisant de bénéficiaires permettant une évaluation d'impact. Par ailleurs, bien que le comité scientifique ait souhaité impulser la mise en œuvre d'expérimentations randomisées pour des évaluations d'impact robustes, leur mise en œuvre effective s'est heurtée à de nombreux obstacles. Enfin, la disponibilité de données nécessaires à la réalisation de certains travaux reste un enjeu majeur : la diversité de sources sur des périmètres distincts, l'absence de suivi spécifique des entrées financées par le PIC et le manque de données financières, notamment sur les coûts unitaires des formations ont limité certaines analyses. Malgré les avancées produites par la mise en œuvre du dispositif ForCE, ces lacunes ont restreint la possibilité d'assurer un suivi consolidé des effets du PIC et de conduire une véritable analyse coût-bénéfice.

Ce rapport final complète les quatre rapports intermédiaires précédents et vise à apporter des éléments de bilan sur la mise en œuvre du PIC au regard de trois axes de questionnements. La première partie s'intéresse à l'usage des fonds du PIC au regard de ses ambitions, favoriser l'accès à la formation et en améliorer la qualité ; la deuxième partie interroge le ciblage des publics en difficulté et l'efficacité du développement d'une logique préparatoire vers la qualification ; la troisième partie examine dans quelle mesure les investissements réalisés ont permis d'insérer durablement les personnes en emploi tout en ciblant les secteurs d'activité en tension.

PARTIE I - QUEL INVESTISSEMENT SUPPLÉMENTAIRE DANS LA FORMATION DES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI ?

Entre 2018 et 2023, ce sont plus de 16 milliards d'euros qui ont été engagés avec le PIC afin non seulement d'accroître l'effort de formation vers les personnes en recherche d'emploi mais aussi de moderniser et transformer notre façon de former. Le PIC a contribué à soutenir l'effort de formation, dans un contexte marqué par de multiples réformes de la formation professionnelle et une crise sanitaire inédite, et les chances d'accéder à une formation se sont améliorées sur la période. Pourtant, au terme de son premier cycle, la progression des entrées en formation reste faible au regard de l'investissement financier alors que le comité scientifique ne dispose que de peu d'éléments pour apprécier les évolutions de la qualité des formations. L'effort du PIC s'est heurté à plusieurs difficultés : des difficultés de pilotage et de suivi d'une politique multiniveaux, un manque d'articulation entre les actions et parfois les acteurs du champ de l'orientation, de la formation et de l'emploi, mais aussi des freins périphériques à l'entrée en formation qui persistent. Les monographies régionales réalisées entre 2021 et 2023 soulignent cependant que le PIC a pu amorcer des dynamiques de transformation du système de formation professionnelle en France, qui s'inscrivent nécessairement sur le temps long. Au-delà de l'accroissement de l'offre de formation, de nombreuses actions ont été prises par les commanditaires pour adapter l'offre de formation mais aussi pour en favoriser l'accès. En définitive, les moyens des commanditaires de la formation se sont accrus, permettant de financer des coûts pédagogiques de formation en hausse (en partie liés à des effets de structure et d'allongement de la durée de certaines formations), ainsi que la rémunération des stagiaires dont les barèmes ont été revalorisés afin de lutter contre les freins financiers à l'entrée en formation. A partir des données de France Travail, nous observons une hausse des coûts moyens horaires de formation reflétant en partie l'évolution des exigences des marchés publics d'achat de formation. Les organismes de formation ont quant à eux rencontré des difficultés à mettre en œuvre ces nouvelles exigences, face à l'évolution du métier de formateur qu'elles impliquent, et l'incertitude sur la pérennité des financements. Leur activité a fortement été impactée par les réformes du compte personnel de formation et de l'apprentissage, et il est difficile d'identifier la contribution du PIC. Si, dans l'ensemble, les profits réalisés par les organismes impliqués dans la formation des personnes en recherche d'emploi ont progressé, il existe de fortes disparités et de nombreux organismes ne dégagent pas de profits dans le domaine de la formation, malgré la hausse des financements publics.

I Le déploiement du PIC

Le PIC est un plan pluriannuel et multiniveaux doté de près de 16 milliards d'euros sur le cycle 2018-2023 qui a multiplié les canaux de financement de l'offre de formation dans les territoires. Cette section expose tout d'abord l'investissement financier que représente le PIC (I.1), sur son volet régional et national, avant d'analyser ses modalités de gouvernance, de pilotage et de mise en œuvre (I.2).

I.1 Un investissement financier conséquent

Avec une masse conséquente de financements programmés sur plusieurs années, le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) constitue un effort important en faveur de la formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi (inscrites ou non à France Travail) – mais la totalité des crédits n'ont pas été consommés.

Le PIC est cofinancé par l'État et le fonds de concours de France compétences¹⁰ (abondé par contribution des entreprises) à travers un financement dédié prévu par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel ». Initialement doté de 13,44 Mds€ dans le cadre de la loi de finances (Lolf) en 2019, le PIC a fait l'objet d'un renforcement financier spécifique dans le cadre du plan « France relance » déployé en réponse à la crise sanitaire puis dans le cadre du plan de réduction des tensions de recrutement (1,4 Md€) lancé alors que les entreprises connaissent de fortes difficultés de recrutement dans un contexte de reprise économique. Au total, le PIC représente un effort financier conséquent avec un objectif de dépenses additionnelles¹¹ d'environ 16,1Md€ pour la période 2018 à 2023 (Tableau I. 1 et Encadré I. 1). Le bilan établi à fin 2023, à partir des données de suivi de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), fait cependant état d'une sous consommation des budgets du PIC : 12,1 milliards d'euros ont été dépensés sur la période, soit un taux de consommation de 75%.

Une partie importante de la mise en œuvre du PIC a été confiée aux conseils régionaux, compétents en matière de formation professionnelle des jeunes et des adultes en recherche d'emplois. Plus de la moitié des financements (55%) ont été dédiés au volet régional du PIC (Graphique I. 1), via la mise en œuvre des pactes régionaux dont l'objectif est de renforcer l'offre de formation des Régions en faveur de la formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi. Au total, ce sont près de 9 Md€ qui ont été engagés sur la période, dont plus d'1Md€ afin de financer des parcours supplémentaires prévus par le plan de relance et le plan de réduction des tensions (Tableau I. 1). Fin 2023, ce sont 68% des financements sur le volet régional qui ont été consommés. Lorsque l'on intègre les crédits de paiements (CP) prévus de 2024 à 2026 correspondant au solde des dernières conventions financières, le taux de consommation s'élèverait alors à 83% d'ici 2026 (Encadré I. 1).

Des programmes nationaux ainsi que des appels à projet visant à soutenir des démarches innovantes ont complété ces interventions. Les dépenses engagées sur le volet national s'élèvent à 7,2 Md€ sur la période (Tableau I. 2). Près de la moitié de ces crédits ont été consacrés soit à la formation qualifiante de demandeurs d'emploi (27%), qui repose essentiellement sur la mise en œuvre des préparations opérationnelles à l'emploi¹² (POE), soit aux actions visant à amener les publics les plus éloignés vers la formation et vers la qualification (21%). Ces dernières sont de trois types : les formations préparatoires (essentiellement les programmes Valoriser son image pro, Prépa compétences et Prépa apprentissage) représentent 12% des autorisations d'engagements sur la période, alors que les actions de repérage et de remobilisation (notamment les projets des appels à projets (AAP) repérage et 100% inclusion) en représentent 7% et les actions dédiées au public des réfugiés, 2% (dont l'AAP Insertion professionnelle des réfugiés et le programme Hope, Hébergement Orientation Parcours vers l'Emploi des personnes réfugiées). Des crédits d'un montant équivalent ont été alloués au soutien

¹⁰ Le PIC est financé par les crédits budgétaires du ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles au titre des programmes 102 « Accès et retour à l'emploi », 103 « Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi » qui bénéficie d'un abondement du fonds de concours de France compétences consacré à la composante régionale, et 155 « Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail ».

¹¹ Il s'agit des autorisations d'engagement corrigées des retraits d'engagements juridiques basculés (REJB), c'est-à-dire qui tiennent compte de la déduction des engagements non consommés déjà constatés.

¹² Les POE sont comptabilisées selon les comptes de l'Etat dans les formations qualifiantes. D'après les données Brest, il s'agit effectivement majoritairement d'actions qualifiantes (en moyenne entre 2017 et 2023, seules 6,5% des entrées sont comptabilisées comme actions à visée préparatoire.

de programmes déjà existants, principalement aux mesures d'accompagnement des jeunes (35%) - qui comprennent la Garantie jeunes (GJ), le Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (Pacea) ainsi que les Ecoles de la 2^{ème} chance (E2C) et les Etablissements pour l'insertion dans l'emploi (Epide) - et dans une moindre mesure aux actions de formation des salariés en insertion (10%).

L'analyse de la répartition des dépenses engagées ne peut cependant à elle seule renseigner sur les priorités du PIC dans la mesure où le coût des actions est hétérogène, de même que les rendements qui y sont associés (selon qu'elles accompagnent, préparent à la qualification ou visent l'acquisition de compétences spécifiques ...). Les préparations opérationnelles à l'emploi représentent à elles seules 8% du total des dépenses engagées par le PIC : il s'agit de formations courtes le plus souvent associés à une offre d'emploi qui débouchent, sauf imprévu, sur une embauche. Les mesures de soutien aux jeunes représentent quant à elles un poste budgétaire important compte tenu des dépenses associées au versement d'allocations (c'est 70% des dépenses de la Garantie Jeunes).

Si le projet initial du PIC préconisait de mobiliser les crédits uniquement pour financer des accompagnements supplémentaires, l'intégralité de ces dispositifs (GJ, Pacea, E2C, Epide) ont été mis à la charge du PIC, comme le souligne le rapport de la Cour des Comptes. Par ailleurs, la prise en compte de la Garantie Jeunes vient déformer la vision budgétaire d'ensemble¹³. Ainsi, si l'on exclut les mesures d'accompagnement des jeunes (GJ, Pacea, E2C, Epide) ainsi que les formations à destination des salariés en insertion, l'ensemble des dépenses engagées au titre du PIC s'élève à 12,8 Md€ dont 3,9 Md€ consacrés au volet national pour la mise en œuvre de nouvelles actions. Le volet régional est prépondérant dans l'action du PIC : il représente 70% des engagements sur la période 2018-2023¹⁴.

Fin 2023, le taux de consommation relatif au volet national du PIC s'élève à 84%¹⁵. Bon nombre de dispositifs n'ont pas atteint les objectifs d'entrées qu'ils s'étaient fixés, parce qu'ils étaient trop ambitieux au regard des difficultés de sourcing des publics les plus éloignés de l'emploi et du manque d'articulation entre des actions similaires qui a généré de forts problèmes de concurrence (section I.2; voir également troisième et quatrième rapports du comité scientifique).

Tableau I. 1 | Bilan financier au 31 décembre 2023 de la mise en œuvre du PIC (2018-2023), en milliards d'euros

Programme budgétaire	Autorisations d'engagement (AE) ¹	Crédits de paiement (CP)	Taux de consommation
P 103 - Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi - Volet régional	8,93	6,06	68%
<i>Pactes (dont convention d'amorçage)</i>	7,87	5,40	69%
<i>Plans conjoncturels²</i>	1,06	0,66	62%
P 103 - Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi - Volet national	4,37	3,29	75%
P 102 - Accès et retour à l'emploi	2,77	2,69	97%
P155 - Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail	0,07	0,07	94%
Ensemble	16,14	12,10	75%

Note de Lecture : L'Etat a engagé 8,93 milliards d'euros entre 2018 et 2023 pour la mise en œuvre du volet régional du PIC. Fin 2023, les crédits de paiement s'élèvent à 6,06 milliards d'euros, soit un taux de consommation de 68%.

¹³ Le Contrat engagement jeunes (CEJ) mis en œuvre à partir de 2022 en remplacement de la Garantie Jeunes a été exclu du périmètre de financement du PIC.

¹⁴ Dans son rapport, la Cour des comptes exclut les dépenses associées aux mesures d'accompagnement des jeunes. L'analyse porte sur les crédits de paiements et non sur les autorisations d'engagement. Ici nous excluons l'ensemble des engagements pour le soutien à des programmes préexistants au PIC. A noter que les constats sont similaires si l'on ne considère que les dépenses du programme P103, en excluant donc les mesures en faveur de l'emploi des jeunes (P102) et les dépenses associées à la conception et à la gestion du PIC (P155).

¹⁵ Le taux de consommation est de 75% si l'on considère uniquement le programme 103, les taux de consommation des programmes P102 et P155 étant plus élevés du fait de leur spécificité d'exécution – avec des taux de 100% pour les dépenses liées aux allocations par exemple.

Notes : ¹Les autorisations d'engagement sont corrigées des retraits d'engagements (REJB). Sur le plan budgétaire, il s'agit chaque année de la déduction des retraits d'engagements juridiques basculés (REJB) portant sur les engagements juridiques N-1 pour lesquels des AE n'ont pas été consommées. ²Dépenses associées au plan de réduction des tensions (DELD) et au plan « 1 jeune, 1 solution ».

Le programme P103 « Accompagnement des mutations économique et développement de l'emploi » comprend les actions de l'État en matière de soutien à la formation professionnelle et à la sécurisation des parcours, destinées aux publics cibles du Plan d'investissement dans les compétences. Il intègre les actions nationales et le volet régional du PIC. Le programme P102 « Accès et retour à l'emploi » comprend les actions ayant pour objectif de favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, en particulier ceux qui en sont les plus éloignés : il s'agit essentiellement les mesures en faveur de l'emploi des jeunes ; le programme comprend également les projets retenus dans le cadre de l'AAP repérage. Les dépenses engagées pour le programme P155 « Conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail » s'élèvent à 0,07 Md€, avec 43% des engagements consacrés aux systèmes d'information et 23% aux études et évaluations.

Champ : dépenses de l'Etat pour la mise en œuvre du PIC entre 2018 et 2023.

Source : Mission des affaires financières, DGEFP (septembre 2024) ; traitements Dares (arrondi au centième supérieur).

Tableau I. 2/ Bilan financier au 31 décembre 2023 des actions nationales du PIC (2018-2023), en milliards d'euros

	Autorisations d'engagement (AE) ¹	Crédits de paiement (CP)	Taux de consommation
Formations qualifiantes des demandeurs d'emploi	1,94	1,54	79%
dont POE	1,36	1,07	79%
Formations aux savoirs de base et préparations à la formation ou à l'apprentissage	0,86	0,70	82%
dont VSI	0,28	0,22	78%
dont Prépa compétences	0,24	0,21	91%
dont Prépa apprentissage	0,26	0,20	77%
Actions de remobilisation, de repérage des publics éloignés et parcours intégrés de formation et d'accompagnement	0,51	0,35	68%
dont AAP repérage	0,11	0,09	87%
dont AAP 100% inclusion	0,26	0,18	70%
Formations et accompagnements des bénéficiaires de la protection internationale	0,12	0,08	68%
dont AAP IPR	0,06	0,04	71%
dont HOPE	0,05	0,03	64%
Formation des salariés insertion	0,69	0,40	58%
dont IAE	0,38	0,27	70%
Accompagnement des jeunes	2,63	2,57	98%
Garantie Jeunes	2,31	2,30	99%
Pacea	0,25	0,25	100%
E2C ; Epide	0,07	0,02	30%
Autres dépenses²	0,53	0,42	80%
Total	7,21	6,05	84%

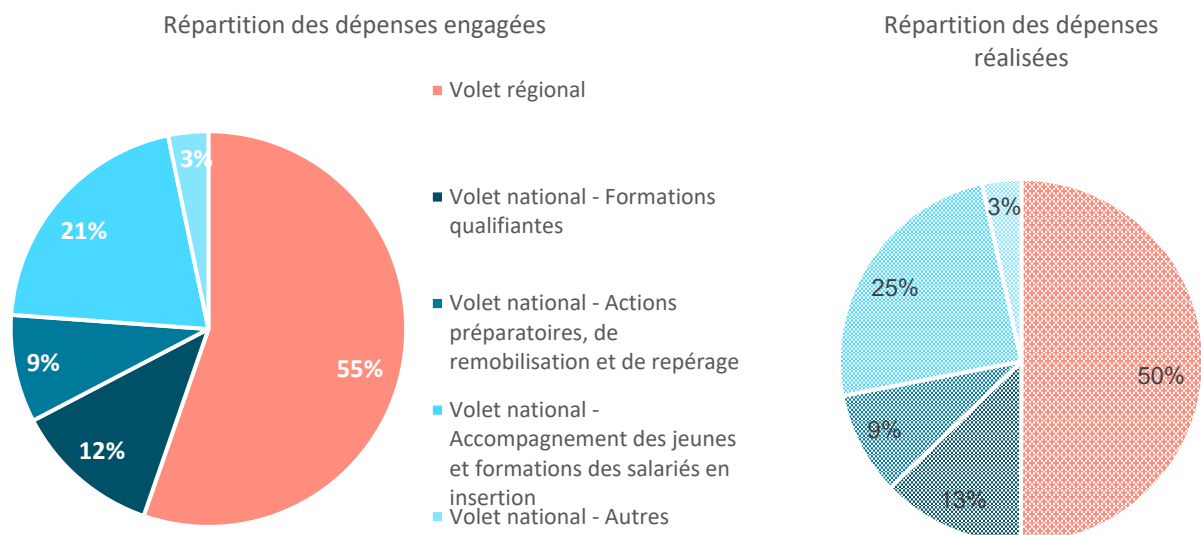
Note de lecture : l'Etat a engagé 7,21 milliards d'euros pour la mise en œuvre du volet national du PIC entre 2018 et 2023. Fin 2023, les crédits de paiement s'élèvent à 6,05 milliards, soit un taux de consommation de 84%.

Notes : ¹Les autorisations d'engagement sont corrigées des retraits d'engagements (REJB). ²Les autres dépenses intègrent les dépenses du programme 155 en matière de conception, gestion et évaluation des politiques, les dépenses en matière de rémunération (Rémunération de fin de formation et rémunération des bénéficiaires des appels à projets), ainsi que d'autres dépenses du programme 103.

Champ : dépenses de l'Etat pour la mise en œuvre du volet national du PIC entre 2018 et 2023.

Source : Mission des affaires financières, DGEFP (septembre 2024) ; traitements Dares (arrondi au centième supérieur).

Graphique I. 1 | Répartition des dépenses de l'Etat, engagées et réalisées, sur la période 2018-2023



Note de Lecture : en moyenne entre 2018 et 2023, les dépenses engagées au titre du volet régional du PIC représentent 55% des autorisations d'engagements au titre du PIC, et les dépenses réalisées représentent 50% des crédits de paiement.

Champ : dépenses de l'Etat pour la mise en œuvre du PIC entre 2018 et 2023.

Source : Mission des affaires financières, DGEFP (septembre 2024) ; traitements Dares.

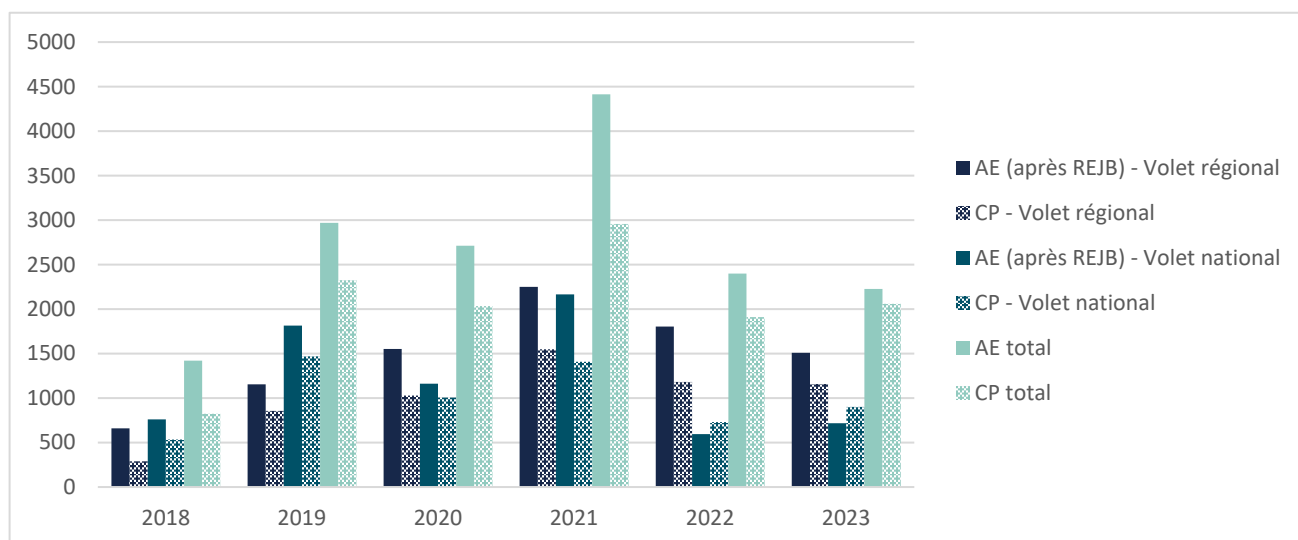
Encadré I. 1 | Chronique financière du PIC

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

Les engagements (AE) sur le volet régional du PIC ont augmenté de 2018 à 2021 avec la montée en charge des Pactes régionaux et la mise en œuvre du plan « 1 jeune, 1 solution » en 2021 (Graphique E.I. 1). Ils diminuent par la suite du fait de l'épuisement des crédits associés aux plans conjoncturels, alors que les engagements sur les pactes se maintiennent jusque 2023 (du fait de leur prorogation). Les conventions conclues dans le cadre des appels à projet ou pour la mise en œuvre des préparations opérationnelles à l'emploi sont pluriannuelles ce qui affecte la dynamique des engagements sur le volet national. Les engagements diminuent depuis 2022 compte tenu de la mise en œuvre du Contrat engagement jeunes (en remplacement de la Garantie Jeunes) qui est exclu du périmètre de financement du PIC.

Le taux de consommation du volet régional à fin 2023 constitue une estimation basse dans la mesure où les versements prévus au-delà de 2023 ne sont pas comptabilisés. C'est au moyen de conventions financières conclues chaque année que les engagements financiers pris dans le cadre des Pactes ont été précisés, le bilan n'intervenant en théorie que trois années plus tard au regard des dépenses enregistrées dans les comptes administratifs des Régions. Dans plusieurs Régions, le solde des conventions financières pour l'année 2019, en principe prévu à 2022, a été repoussé d'une année pour prendre en compte des décalages de paiement liés à la crise sanitaire ; les conventions conclues pour les années suivantes seront soldées d'ici 2026. Si l'on intègre les crédits de paiement prévus entre 2024 et 2026 par les conventions annuelles des Pactes, le taux de consommation prévu à fin 2026 est de 83% (Graphique E.I. 2). Il s'agit par définition de l'estimation la plus haute car elle ne tient pas compte des potentiels reversements des Régions en cas de sous-exécution budgétaire.

Graphique E.I. 1/ Chronique financière du PIC sur la période 2018 -2023 (en milliers d'euros)

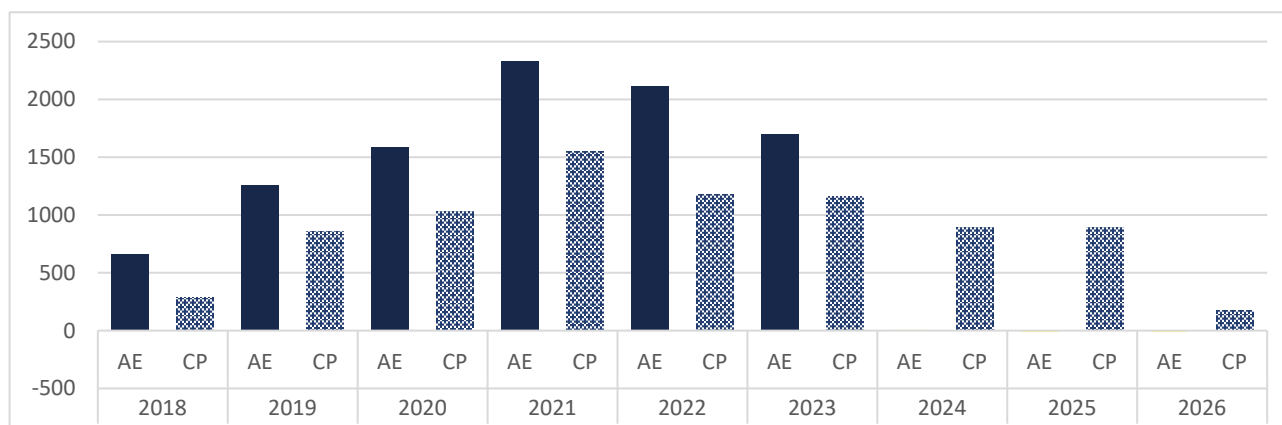


Note : ces montants d'engagements tiennent compte de la déduction des engagements non consommés déjà constatés sur les premières années. Sur le plan budgétaire, il s'agit chaque année de retraits d'engagements juridiques basculés (REJB) portant sur les engagements juridiques N-1 pour lesquels des AE n'ont pas été consommées.

Champ : dépenses de l'Etat pour la mise en œuvre du PIC entre 2018 et 2023

Source : Mission des affaires financières, DGEFP (septembre 2024) ; traitements Dares.

Graphique E.I. 2/ Exécution prévue des Pactes régionaux (2018-2023), en autorisations d'engagement et crédits de paiement (en milliers d'euros)



Note : les dépenses relatives au nouveau cycle du PIC à compter de 2024 ne sont pas prises en compte.

Champ : dépenses prévisionnelles de l'Etat au titre du volet régional du PIC entre 2018 et 2026.

Source : Mission des affaires financières, DGEFP (septembre 2024) ; traitements Dares.

I.2 Des modalités de gouvernance complexes

Si la pluralité des instruments du PIC lui assure une souplesse d'action, elle a conduit à multiplier les canaux de financement de l'offre de formation dans les territoires (selon des modalités et des temporalités différentes) et à renforcer de ce fait les enjeux en matière de gouvernance, de suivi et de coordination.

Le Haut-Commissariat aux Compétences (HCC) a été créé fin 2017 pour incarner politiquement le programme et assurer son portage auprès des différents acteurs nationaux et régionaux. Il est au cœur de la gouvernance du PIC, jusqu'à la fin de ses activités fin 2022. Le HCC a été particulièrement impliqué dans les phases de négociation des Pactes avec les conseils régionaux en 2018. A ses côtés, la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) a assuré le suivi financier et technique du plan avec l'appui des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets), et le portage de la majorité des appels à projets nationaux (avec l'appui de la Caisse des dépôts et consignment). Si la DGEFP n'a été que peu associée aux négociations qui relevaient du HCC, elle a été en première ligne sur le suivi financier des Pactes en lien direct avec les services des conseils régionaux. La DGEFP s'est également trouvée au croisement des

différentes interventions des acteurs nationaux (avec le HCC sur les différents projets du PIC mais aussi avec le service public de l'emploi dont elle a par ailleurs la mission de coordonner les actions). Son action s'est structurée progressivement et la charge de travail a contraint à une certaine priorisation. En 2023, le pilotage du PIC lui a été confié après la suppression du HCC.

Les négociations des Pactes entre le HCC et les conseils régionaux ont principalement porté sur les enjeux stratégiques (ciblage du public, périmètre des actions, cohérence avec les objectifs du PIC) et le montage technico-financier relativement complexe. Chacune des Régions acceptant la contractualisation s'engage à maintenir un niveau de dépenses au moins égal à un niveau « socle » (calculé sur la base de leurs dépenses propres de formation de 2017 - hors dépenses liées au précédent plan « 500 000 formations supplémentaires » - et ajusté en fonction des spécificités régionales) et l'État prend en charge leurs dépenses complémentaires permettant de financer des actions de formation répondant aux objectifs du PIC. Le principe est donc celui de l'additionnalité sous un angle financier, qui vise à écarter le risque de substitution des fonds régionaux par les fonds du PIC. Mais les efforts à réaliser par les Régions pour accroître leurs dépenses étaient donc plus ou moins importants selon le niveau de leur investissement initial. La Région Occitanie, dont le niveau de dépenses était déjà élevé en 2017 (voir Annexe 01.A), a ainsi rencontré des difficultés à dépasser le « socle » contractualisé dans le cadre du Pacte. Pour tenir compte de cette difficulté, le montant du socle a été renégocié et révisé à la baisse en 2022. Dans l'ensemble, les monographies régionales soulignent des échanges relativement consensuels lors de l'élaboration des Pactes entre Etat et conseils régionaux, malgré des temps de négociation variables.

Les Pactes pluriannuels visent à donner une visibilité sur les engagements financiers de l'État aux acteurs régionaux, mais en pratique, l'engagement de l'État s'est effectué en plusieurs temps : en 2018, des conventions d'amorçage ont précédé la conclusion des Pactes régionaux 2019-2022. Ces derniers ont ensuite fait l'objet d'avenants afin d'intégrer des exigences d'ajustements conjoncturels face à la crise sanitaire puis aux difficultés croissantes de recrutement des entreprises (plan « 1 jeune, 1 solution », plan de réduction des tensions de recrutement, dont volet en faveur des demandeurs d'emploi de longue durée). Ces ajustements, bien que considérés par les Régions comme nécessaires, ont pu complexifier la relation avec l'Etat (notamment en Bretagne et en Centre-Val de Loire). La démarche a été vécue comme prescriptive par les conseils régionaux et a questionné la logique initiale du PIC, en se rapprochant de celle du Plan « 500 000 formations supplémentaires » avec laquelle elle voulait rompre. Enfin, des avenants sont venus également proroger les Pactes sur l'année 2023 afin d'assurer la continuité des crédits avant la mise en place de France Travail et le déploiement d'une nouvelle génération de Pactes. Dans les deux régions où les conseils régionaux ont refusé de contractualiser avec l'Etat (Auvergne-Rhône-Alpes qui a fait l'objet d'une monographie, et Provence-Alpes-Côte d'Azur), le Pacte a pris la forme d'un contrat avec France Travail. Mais ce sont les conseils régionaux qui ont pris en charge l'effort complémentaire demandé dans le cadre du plan de relance, pour le volet « 1 jeune, 1 solution », et du plan de réduction des tensions¹⁶.

Les financements alloués dans le cadre des Pactes régionaux ont permis aux Régions signataires d'augmenter leurs dépenses en faveur de la formation professionnelle¹⁷ des personnes en recherche d'emploi de 28% entre 2017 et 2023, de 2,03 Md€ à 2,61 Md€. Mais elles accusent une baisse sur cette dernière année dans un contexte de fin du premier cycle des Pactes. Les dépenses additionnelles (au-delà du niveau socle) représentent 1,15 Md€ (44%) pour un niveau socle contractualisé puis renégocié de 1,46 Md€ (Graphique I. 2). En moyenne entre 2019 et 2023, la contribution de l'Etat s'élève à 38%. L'effort additionnel par rapport au niveau initial de dépenses a toutefois été très hétérogène selon les Régions (voir Annexe 01.A). La Martinique et la Guyane, qui ont connu un retard dans la contractualisation du Pacte, ont rencontré des difficultés à atteindre leur niveau socle.

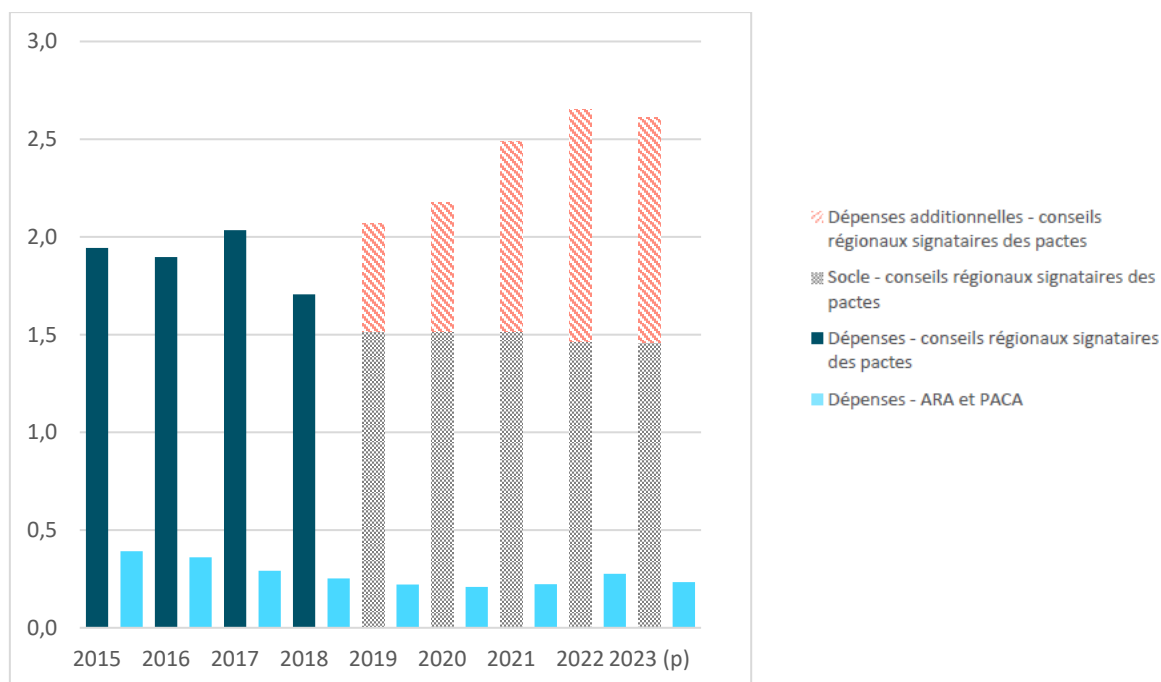
En Auvergne-Rhône-Alpes, la priorité accordée au développement économique depuis 2016 a conduit le conseil régional à réorienter les formations sur les besoins des entreprises et à diminuer les budgets alloués à la formation professionnelle. Le conseil régional ne souhaitait pas maintenir un niveau de dépenses « socle » et a

¹⁶ Les conseils régionaux, notamment en Auvergne-Rhône-Alpes et en Provence-Alpes-Côte d'Azur ont pu déléguer les fonds dédiés à France Travail.

¹⁷ Les données sont issues des comptes administratifs des conseils régionaux. Ces dépenses correspondent aux postes de la nomenclature comptable correspondant à la formation professionnelle, hors formation des salariés occupés : les rubriques 111, 112, 113, 115 et 116 de la sous-fonction 11 (formation professionnelle) de la nomenclature M71. Il s'agit des montants décaissés chaque année (crédits de paiements,). Pour plus de précisions, voir encadré I.5, section III.1.

refusé de signer le Pacte. D'après les comptes administratifs des Régions, les dépenses en faveur de la formation professionnelle ont diminué entre 2017 et 2023 en Auvergne-Rhône-Alpes et en Provence-Alpes-Côte d'Azur (de 292 millions d'euros à 233,6 millions, soit une baisse de 20%¹⁸).

Graphique I. 2/ Dépenses de formation des conseils régionaux entre 2019 et 2023 (en milliards d'euros)



Note de lecture : en 2023, l'ensemble des dépenses des conseils régionaux signataires des Pactes (hors ARA et PACA) s'élève à 2,61 milliards d'euros. Le niveau total de dépenses « socles » est de 1,46 milliards d'euros et au-delà de ce socle, les dépenses additionnelles représentent 1,15 milliards d'euros.

Notes : Il existe une rupture de série à partir de 2019 liée au changement de source. Dans les comptes administratifs des Régions, les montants correspondent aux dépenses décaissées dans le champ des dépenses éligibles à des remboursements de l'État, c'est-à-dire correspondant aux rubriques 111, 112, 113, 115 et 116 de la sous-fonction 11 (formation professionnelle) de la nomenclature M71. Le socle correspond au niveau défini dans les conventions financières des Pactes régionaux, les dépenses additionnelles à ce qui a été dépensé au-delà de ce socle.

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

Source : Enquêtes Conseils régionaux (années 2015 à 2018) et Comptes administratifs issus de la Direction générale des collectivités locales (DGCL) ; traitements Dares.

L'élaboration des Pactes a dû trouver sa place dans un calendrier marqué par le renouvellement des contrats de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP), initié en 2016, et de lancement des Programmes régionaux de formation (PRF) qui en découlent (voir introduction). Les Pactes, qui ont été construits autour des deux axes principaux du PIC (« financer des parcours certifiants vers l'emploi durable » et « garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés ») et d'un axe transversal (« s'engager dans la modernisation des contenus et des modes de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement »), ont pu en règle générale s'appuyer sur le travail de diagnostic des besoins territoriaux réalisés dans le cadre des CPRDFOP. En revanche, dans les Régions ayant déjà défini leur stratégie de formation au moment de la signature des Pactes, leur pleine traduction opérationnelle a pu être décalée dans le temps. Par exemple, en Occitanie, le PRF qui structure l'offre de formation de la Région pour la période 2019-2022 a été conçu avant la signature du Pacte. La monographie réalisée pour le conseil scientifique du PIC souligne ainsi une vision du Pacte reposant principalement sur les orientations de la Région. De même, en Centre-Val de Loire, les fonds du Pacte ont d'abord été mobilisés pour décliner les chantiers prévus par le CPRDFOP.

Au niveau territorial, pour assurer le pilotage des Pactes, les Régions se sont appuyées sur la dynamique partenariale déjà existante, structurée autour de plusieurs instances de gouvernance territoriale, et

¹⁸ Les dépenses du conseil régional d'Auvergne-Rhône-Alpes ont diminué de 8% entre 2017 et 2023 ; celles du conseil régional de Provence-Alpes-Côte d'Azur de 31%. Pour cette dernière région, nous ne disposons pas d'informations supplémentaires dans la mesure où il n'y a pas eu de monographie réalisée.

principalement du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP). Les CREFOP ont cependant été mobilisés à des degrés divers, parfois dans le cadre de comités de pilotage ad hoc, et ils ne semblent pas avoir constitué une véritable instance de gouvernance stratégique. Dans les régions couvertes par les monographies régionales, les partenaires sociaux ont très rarement été pilotes d'actions du PIC au niveau régional. Ainsi, le « quadripartisme de projet » voulu initialement, qui visait à mettre en place une gouvernance partagée des Pactes entre Régions, partenaires sociaux (salariés et patronaux) et Etat, n'a pas été véritablement engagé.

D'autres relations partenariales ont pu manquer pour la mise en œuvre des Pactes. Alors que les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ont pu constituer un public cible du PIC (voir Partie II), les conseils départementaux, eux-mêmes dotés de plans départementaux d'insertion pour ce public, n'ont généralement pas été associés à la phase de négociation des Pactes, ce qui n'a pas facilité leur implication dans la phase de mise en œuvre. En Normandie cependant, ils ont constitué des membres actifs des instances de coordination locales de formation et ont signé des conventions avec la Région pour favoriser l'entrée en formation des bénéficiaires du RSA.

La gouvernance des Pactes s'est en réalité rapidement recentrée sur une coopération opérationnelle entre les conseils régionaux, France Travail et l'administration du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

La coopération entre les conseils régionaux et France Travail a été renforcée par le PIC autour de l'analyse des besoins du territoire et de la coordination de l'achat de formation, à des degrés divers. Des efforts avaient déjà été engagés dans le cadre du plan « 500 000 formations supplémentaires », au travers de conventions de partenariat. Les conseils régionaux et France Travail s'étaient ainsi déjà coordonnés pour l'achat de formation, en réservant par exemple à France Travail les formations professionnalisantes (Bretagne, Grand Est et Centre-Val de Loire) ou encore les actions individuelles, les actions collectives étant quant à elles confiées au conseil régional (Pays de la Loire, Occitanie). Toutefois, ces partages de rôle ont pu évoluer lors de la mise en œuvre des Pactes mais aussi du fait des achats confiés par les Régions à France Travail dans le cadre de délégations. En effet, la grande majorité des Régions métropolitaines signataires des Pactes lui a délégué une part de leurs dépenses additionnelles : les produits reçus par France Travail au titre de délégations représentent en moyenne 26% des dépenses additionnelles des Régions signataires de France métropolitaine sur la période 2019-2023. Cette proportion varie selon les Régions (voir Annexe A.1.) : de plus de 80% pour Grand Est à 13% pour la Bretagne. Les modalités de délégations ont été diverses. Par exemple, la Région Bretagne a saisi l'opportunité du Pacte pour déléguer une partie de l'enveloppe financière à France Travail afin de bénéficier de son engagement en matière de repérage et d'orientation. La Collectivité territoriale de Martinique (CTM) a également délégué une part significative de l'enveloppe budgétaire à France Travail afin de ne pas freiner la dynamique de déploiement du Pacte, les modalités d'achats de formation de France Travail offrant plus de souplesse et de réactivité. A l'inverse, la Région Centre-Val de Loire a préféré reprendre en charge avec le Pacte les actions collectives auparavant déléguées à France Travail. Plus généralement, les conseils régionaux et France Travail ont cherché à renforcer leur coordination pour éviter les doublons ou resserrer le travail conjoint autour de l'analyse des besoins des territoires.

Compte tenu des modalités de mise en œuvre du Pacte en Auvergne-Rhône-Alpes, la capacité d'intervention de France Travail a été nettement renforcée. La monographie souligne un pilotage resserré et efficace, concentré autour d'un acteur unique à la triple-casquette (financeur, acheteur et prescripteur). Le pilotage tripartite entre France Travail, le Secrétariat Général pour les Affaires Régionales (SGAR) et la Dreets est apparu comme un facteur de fluidité dans le déploiement du PIC. Cependant, contrairement aux conseils régionaux, France Travail n'a pas les compétences en matière de formation, développement économique et d'innovation ou de politique d'orientation, ni pour mettre en œuvre les contrats d'objectifs avec les branches. Cela a pu conduire dans cette région à un pilotage plus technique du Pacte, au détriment d'une vision politique autre que celle de l'Etat.

Dans certaines régions marquées par une relative fluidité dans les rapports Etat/Région, les monographies montrent que le Pacte a permis de renforcer les relations entre le conseil régional, la Dreets et France Travail autour des enjeux de formation professionnelle et d'emploi. En Grand Est par exemple, le Pacte a intensifié les réunions entre la Dreets et la Région, a permis la construction d'un outil de suivi partagé Dreets/Région/France Travail, et a conduit à l'invitation de la Dreets comme observatrice au comité de pilotage de la convention Région-France Travail.

Néanmoins, l'ensemble des monographies soulignent les difficultés rencontrées par les Dreets à assurer

l'animation, le pilotage et la coordination du PIC à l'échelle territoriale. La mise en œuvre du PIC est intervenue dans un contexte de réorganisation des services déconcentrés de l'Etat suite à la loi Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe) de 2015 et à la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat en 2021. Les services régionaux de l'Etat s'en sont trouvés déstabilisés et ont connu un turn-over important. L'absence de moyens humains suffisants et d'expertise sur les sujets de formation professionnelle n'ont pas permis aux Dreets de s'approprier l'ensemble des enjeux du PIC et d'assurer pleinement la mobilisation et la coordination des nombreux acteurs impliqués. Pour essayer de pallier ces difficultés, la Région Pays de la Loire a mis pour trois ans à la disposition de la Dreets un agent territorial afin d'assurer le suivi du Pacte. Si dans l'ensemble, les Dreets ont pu mieux se structurer au fil du temps, et être davantage impliquées dans le suivi du déploiement des Pactes, elles ont manqué d'une vision globale des instruments du PIC. En effet, le déploiement du volet national du PIC est resté pour l'essentiel piloté par l'Etat de manière relativement cloisonnée. L'appel à projets « Repérer et mobiliser les publics invisibles » fait cependant figure d'exception, son pilotage déconcentré ayant donné lieu à une forme d'animation régionale. Les monographies relèvent ainsi les faiblesses du pilotage du PIC au niveau local et le manque d'effort d'articulation entre les programmes nationaux et les Pactes.

En l'absence d'une véritable articulation entre les différents instruments du PIC, son déploiement s'est accompagné de phénomènes de concurrence entre dispositifs, particulièrement sur les actions préparatoires à destination des publics éloignés de l'emploi (voir Partie II), ce qui a contribué à amplifier les difficultés de sourcing et de remplissage de sessions de formation.

Les besoins de pilotage du PIC ont été anticipés en lançant le développement de systèmes d'information : Agora pour le suivi des formations (Encadré I. 2) et Ouiform pour la prescription. Cependant, ces outils n'ont pas été véritablement opérationnels sur la période de déploiement du PIC, ce qui a compliqué le suivi et le pilotage du PIC. La mise en place de la plateforme Agora a nécessité une évolution progressive des systèmes d'information des conseils régionaux sur le temps long. De même, la plateforme collaborative des acteurs du PIC (la PLACE), qui avait vocation à donner de la visibilité aux projets financés par le PIC et favoriser la coordination, est restée un outil relativement peu approprié par les opérateurs.

Encadré I. 2 | La plateforme Agora

Mise en place suite à la loi du 5 septembre 2018, Agora est une plateforme numérique administrée par la Caisse des dépôts et consignation (CDC) visant à rassembler des informations sur la formation professionnelle financée à l'aide de fonds publics et mutualisés ainsi que sur le conseil en évolution professionnel. L'objectif est de lever les obstacles au cloisonnement des données et des systèmes d'information afin de suivre les parcours de formations des différents publics. Les dispositifs couverts vont de la formation des personnes en recherche d'emploi à l'alternance en passant par le compte personnel de formation ou l'appui au plan de développement des compétences dans les petites entreprises. Fin 2024, une cinquantaine d'acteurs transmettent des données issues de leurs systèmes d'information de gestion à Agora (opérateurs de compétences, conseils régionaux, France Travail, etc.). Les données collectées portent à la fois sur les caractéristiques de la formation (date, durée, financeur, coût, etc.) et celles de ses bénéficiaires. Ces informations sont complétées à l'aide des déclarations sociales nominatives (DSN) qui permettent de savoir si les bénéficiaires des formations sont en emploi salarié au début et à certaines échéances après leur formation.

La Dares et la DGEFP mènent actuellement des travaux de qualification afin de s'assurer de l'exhaustivité et de la complétude des données collectées. La plateforme poursuit son déploiement et est utilisée comme système d'information pour le pilotage des Pactes régionaux sur le nouveau cycle 2024-2027.

II Un effort de formation à destination des personnes en recherche d'emploi

Le Plan d'Investissement dans les Compétences vise à accroître l'effort de formation en direction des personnes en recherche d'emploi. Durant son premier cycle (2018-2023), les fonds du PIC sont venus abonder l'ensemble des financements déjà existants de la formation professionnelle sans qu'il ne soit possible de relier directement chaque entrée en formation à sa source de financement. Plusieurs sources de données sont mobilisées afin de déterminer le niveau des entrées en formation des personnes en recherche d'emploi (inscrites ou non à France Travail) sur la période de déploiement du PIC¹⁹. L'enrichissement du dispositif ForCE avec les données des programmes nationaux permet, pour ce rapport final, de mieux apprécier l'évolution de l'accès à la formation des demandeurs d'emploi (voir Annexe 00.A).

II.1 Une progression des entrées en formation et du volume horaire de formation sur la période de déploiement du PIC

En 2023, on comptabilise près d'1,4 million d'entrées en formation, contre environ 800 000 en 2017 : une dynamique essentiellement portée par l'essor du CPF autonome et, plus modestement, par le développement de nouveaux programmes nationaux du PIC. Mais, hors programmes nationaux et CPF autonome, la hausse des entrées en formation professionnelle est très modeste (+4% en 2023, ou +8% en 2021 par rapport à 2017) : des mécanismes de substitution ont largement neutralisé l'effet des Pactes. Sur le même champ, la hausse du volume horaire cumulé de formation sur la période de déploiement du PIC est également modeste (5%).

La disponibilité de fonds supplémentaires pour la formation professionnelle a permis une hausse du nombre d'entrées en formation²⁰. Tous financements confondus, l'année 2023 enregistre environ 831 000 entrées en stages de la formation professionnelle¹⁹ auxquels s'ajoutent 165 000 entrées dans les nouveaux programmes nationaux du PIC et 371 000 entrées réalisées via le Compte personnel de formation (CPF) dit « autonome » (sans abondement de France Travail, voir Encadré I. 4). Au total, il y a eu un peu moins d'1,4 million d'entrées dans les programmes de formation à destination des personnes en recherche d'emploi au cours de l'année 2023 (Tableau I. 3). Ce niveau est supérieur à celui observé en 2017 (801 000 entrées), année précédant la mise en place du PIC, mais inférieur à celui de 2021 (1,67 million d'entrées). Le nombre d'entrées en formation a fluctué au cours de la période de déploiement du PIC. Il s'est accru entre 2017 et 2019, a connu un rebond en 2021 après le recul de la crise sanitaire mais se replie, surtout depuis un an, dans un contexte de fin du premier cycle de financement du PIC, du recul du nombre de demandeurs d'emploi (Cocuaux et Dano, 2025) et de la réforme du CPF.

Sur l'ensemble de la période, la dynamique d'entrée en formation des personnes en recherche d'emploi a été principalement portée par la réforme du Compte personnel de formation. En effet, la mise en place du Parcours d'Achat Direct en novembre 2019 (Encadré I. 4) a permis aux demandeurs d'emploi de mobiliser leur CPF de façon autonome, sans intermédiaire ni co-financement de France Travail²¹. Le succès de ce dispositif a été important : en 2023, environ 370 000 demandeurs d'emploi ont financé leur formation via le CPF dit « autonome ». Cette mobilisation, quoiqu'en repli à la suite des récentes réformes, explique les deux-tiers de la hausse des entrées en formation sur la période.

La mise en œuvre de nouveaux programmes nationaux du PIC a contribué à la hausse des entrées en formation

¹⁹ Le champ d'analyse est celui des personnes en recherche d'emploi, inscrites ou non à France Travail. Si l'on soustrait de ce champ les personnes participant à des programmes nationaux ou finançant leur formation via le CPF (sans cofinancement de France Travail), il nous reste le champ des personnes en recherche d'emploi anciennement appelées « stagiaires de la formation professionnelle » ou se situant « dans le champ Brest », voir Encadré I. 3. Il s'agit plus précisément des personnes en recherche d'emploi indemnisées par l'assurance chômage, rémunérées ou bénéficiant d'une protection sociale au titre de leur formation. Pour des raisons de commodité, nous continuerons à parler des « stagiaires de la formation professionnelle » dans la suite de ce texte.

²⁰ On comptabilise une entrée en formation chaque fois qu'une personne s'inscrit à une session de formation. Une personne peut réaliser plusieurs entrées en formation.

²¹ Pour plus de précisions sur le compte personnel de formation, voir Bismuth (2024), [Le compte personnel de formation en 2023](#), Dares résultats n°40, septembre.

entre 2017 et 2023, pour environ 30%. Ils représentaient 20 000 entrées en 2018 et 165 000 en 2023 après avoir culminé à 187 000 entrées en 2022. Les programmes sont divers, à visée préparatoire, de repérage ou à destination des jeunes décrocheurs et réfugiés. Sur la période 2018-2023, Prépa compétences et Valoriser son image pro totalisent près de 463 000 entrées (160 000 pour prépa compétences et 303 000 pour VSI), et les projets financés dans le cadre des 4 appels à projet d'expérimentation ont accompagné 295 000 bénéficiaires (voir Partie II, section I.2).

En revanche, les stages de la formation professionnelle (champ Brest, hors CPF, voir Encadré I. 3) ont augmenté entre 2017 et 2023 dans des proportions modestes (4%), même si les chiffres sont un peu plus élevés entre 2017 et 2019 (11%) ou entre 2017 et 2021 (8%). L'essentiel des formations relèvent des conseils régionaux et de France Travail (87% en moyenne, Graphique I. 3), mais celles-ci sont en léger recul en 2023 par rapport à 2017. Les formations commanditées par les conseils régionaux diminuent de 363 000 à 360 000 entrées (-0.8%) et celles commanditées par France Travail de 337 000 à 336 000 (-0.3%)²². Le déploiement du PIC a pu renforcer la coopération entre les deux acteurs et faire évoluer la répartition de l'achat de formation (voir section I.2). Ainsi, une partie des fonds des Pactes ont été délégués et ce sont en moyenne 19% des entrées commanditées par France Travail qui ont été réalisées pour le compte des conseils régionaux. Si l'on considère le financeur réel²³ de la formation : les entrées financées par les conseils régionaux (y compris celles déléguées) augmentent sur la période de 14% et celles de France Travail diminuent de 16%. La mise en place du CPF autonome a pu se substituer au moins partiellement à des actions de formation, notamment celles de France Travail. A cela se sont ajoutés des effets de concurrence entre actions régionales et nationales. En définitive, l'effort additionnel de l'Etat s'est substitué à d'autres interventions pour produire, in fine, un effet net très faible.

La crise sanitaire a eu un fort impact sur les entrées et le déroulement des formations (voir deuxième rapport du comité scientifique), particulièrement au cours du premier semestre 2020 durant lequel les premières mesures de confinement ont été prises. Au second semestre, la reprise des formations, notamment grâce aux efforts d'adaptation à la pandémie des différents acteurs de la formation, a permis de limiter la baisse des entrées sur l'ensemble de l'année 2020. Les formations commanditées par France Travail ont été plus touchées que celles des conseils régionaux, plus longues et commençant souvent en septembre²⁴.

Au final, sur le champ des formations financées par les pouvoirs publics²⁵ (stagiaires de la formation professionnelle ou participant aux programmes nationaux ; hors CPF autonome), les entrées progressent de 801 000 à 994 000 entre 2017 et 2023, soit une hausse de 24%, portée par le développement des programmes nationaux.

Les formations étant de nature et de durée différentes, il peut être utile de s'intéresser au nombre total d'heures de formation sur la période. L'information n'est disponible que sur le champ des stagiaires de la formation professionnelle (hors programmes nationaux) et relative aux heures programmées (qui ne sont pas toujours les heures effectivement réalisées, en cas d'absences ou d'abandon par exemple). Hors CPF, ces heures ont progressé de 5% entre 2017 et 2023 – soit une proportion relative proche de la hausse du volume de stages ce qui signifie que la structure horaire des formations a peu changé²⁶ (voir Annexe 03.A). Cependant, les heures de formation ont progressé de 11% si on les rapporte au nombre de demandeurs d'emploi (dans les catégories A,

²² En définitive, la progression des stages de la formation professionnelle sur la période est essentiellement portée par le développement des Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collectives (POEC), mises en place à l'initiative des branches professionnelles et achetées par les Opco (anciennement Organismes paritaires collecteurs agréés, Opca) via les fonds du PIC. Les POEC ont pratiquement doublé sur la période bien qu'elles ne représentent que 6% des entrées en stages en 2023.

²³ Le commanditaire de la formation est l'acheteur final, celui qui échange avec l'organisme de formation. Il peut être différent du financeur de la formation, qui est celui qui fournit les fonds permettant de mettre en œuvre la formation. Dans le cadre de délégations de la Région à France Travail, France Travail est le commanditaire de la formation alors que la Région en est le financeur (voir Encadré I. 3).

²⁴ Pour plus de précisions, voir Gauthier A., Touré M. (2024), [La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi de 2019 à 2022](#), Dares Résultats n°70, novembre.

²⁵ Sur le champ « Brest », des stagiaires peuvent financer leur formation. C'est le cas de 21 000 entrées en formation en 2023 sur les 994 000 de cette année-là. Le champ des formations financées par les pouvoirs publics inclut 2.1% d'entrées financées par les stagiaires.

²⁶ La durée moyenne des formations s'élève à 494 heures en 2023 contre 485 heures en 2017. La durée des formations des conseils régionaux diminue légèrement au cours de la période (de 695 heures en 2017 à 655 heures en 2023), alors que celles de France Travail s'allongent (de 227 heures à 330 heures), mais restent deux fois moins longues. Voir Annexe 03.A.

B et C) dans la population. Ainsi, un demandeur d'emploi bénéficiait en moyenne de 67 heures de formation en 2017. Ce volume était de 75 heures en 2023 (78 heures en 2022).

Tableau I. 3| Evolution de l'ensemble des entrées dans les programmes de formations et d'accompagnement à destination des personnes en recherche d'emploi

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023(p)
Stagiaires de la formation (champ Brest, hors CPF autonome) ^{1,3}	682 000	1 014 000	801 000	783 000	890 000	685 000	863 000	858 000	831 000
Nouveaux programmes nationaux du PIC				20 000	114 000	132 000	172 000	187 000	165 000
Prépa compétences				8 000	29 000	23 000	30 000	31 000	39 000
VSI (Valoriser son image Pro)				12 000	68 000	43 000	56 000	63 000	61 000
AAP Prépa apprentissage				0	6 000	16 000	20 000	19 000	19 000
AAP Repérage et remobilisation des invisibles				0	5 000	37 000	37 000	36 000	15 000
AAP 100% inclusion				0	2 000	7 000	14 000	20 000	18 000
AAP Intégration Professionnelle des Réfugiés				0	2 000	4 000	7 000	7 000	3 000
Pial				0	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000
Promo 16-18				0	0	0	7 000	7 000	8 000
Stagiaires et Programmes nationaux³	682 000	1 014 000	801 000	803 000	1 004 000	818 000	1 035 000	1 045 000	996 000
CPF autonomes²						307 000	634 000	569 000	371 000
Ensemble des entrées³	682 000	1 014 000	801 000	803 000	1 004 000	1 125 000	1 669 000	1 614 000	1 366 000

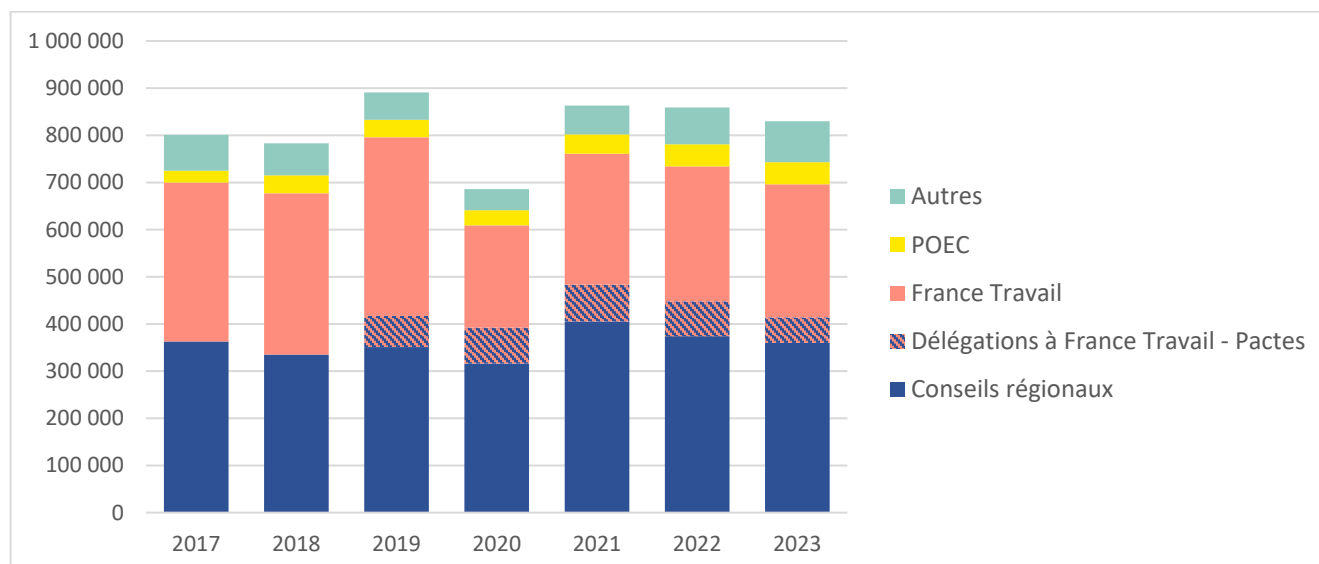
Note de lecture : en 2023, on comptabilise près de 1,37 million d'entrées dont 831 000 entrées de personnes indemnisées (champ Brest, voir Encadré I. 3) auxquelles s'ajoutent 371 000 entrées de demandeurs d'emploi ayant mobilisé leur compte personnel de formation sans abondement de France Travail et 165 000 entrées enregistrées dans les nouveaux programmes nationaux du PIC.

Notes : ¹Champ Brest, hors CPF autonomes, France entière ; toutes les entrées ne sont pas financées au titre du PIC ; ² Parmi les demandeurs d'emploi entrés en formation en mobilisant leur CPF autonome (i.e. sans abondement de la part de France Travail), on dénombre en 2020, 2021, 2022 et 2023 respectivement 238 000, 470 000, 410 000 et 275 000 stagiaires indemnisés (champ Brest) ;

³ Certaines entrées des programmes nationaux sont comptabilisées dans Brest, notamment à partir de 2021 suite à l'ouverture des droits à la rémunération de formation des bénéficiaires des actions nationales. Cela concerne majoritairement les AAP « Prépa apprentissage » et « 100% inclusion ». D'après les premiers travaux d'expertise réalisés, la suppression de ces doublons conduirait à supprimer un peu moins de 6 000 entrées en 2021 et un peu plus de 12 000 en 2022 et 2023.

Source : Dares, ForCE (juillet 2024) ; DGEFP (janvier 2025, parcours d'intégration par l'apprentissage de la langue, Pial, et Promo 16-18) ; France Travail (CPF autonomes des demandeurs d'emploi) ; les effectifs ont été arrondis au millier. Ce tableau reprend les dernières données consolidées à date de la rédaction de ce rapport (et qui peuvent donc différer des versions antérieures utilisées dans le rapport précédent).

Graphique I. 3/ Evolution des entrées en stage de la formation professionnelle (hors CPF) selon le commanditaire



Note de Lecture : en 2023, on comptabilise 831 000 entrées en formation, hors actions nationales du PIC et CPF autonome, dont 360 000 entrées financées par les conseils régionaux, 54 000 déléguées à France Travail dans le cadre des Pactes, 282 000 entrées financées par France Travail, 47 000 POEC et 87 000 autres entrées.

Notes : dans le cadre des délégations de Pactes à France Travail, les entrées sont financées par le conseil régional mais commanditées par France Travail qui assure la commande d'achat de formation auprès des organismes. Les POEC peuvent être commandées conjointement par France Travail et les Opco. La catégorie autres regroupe notamment les formations commanditées par commanditées par l'Etat, les Opco, l'Agefiph ou financées par les stagiaires eux-mêmes.

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

Source : Dares, Brest (Juillet 2024) ; DGEFP (tableaux de pilotage du PIC, délégations cibles à France Travail).

Encadré I. 3/ La base Brest des stagiaires de la formation professionnelle

La base régionalisée des entrées en stage de la formation professionnelle (Brest), produite par la Dares depuis 2003, a pour ambition de recenser l'ensemble des formations à destination des personnes en recherche d'emploi indemnisées, c'est-à-dire bénéficiant d'une indemnisation par l'assurance chômage, d'une rémunération ou d'une protection sociale au titre de la formation professionnelle. La rémunération ou la protection sociale sont le plus souvent assurées par un conseil régional ou France Travail. La base Brest est produite à partir des fichiers de gestion de la rémunération ou de la protection sociale des stagiaires.

Seuls les individus en recherche d'emploi sont comptabilisés. Ainsi, une personne en contrat de professionnalisation ne sera pas comptée, en raison de son statut de salariée. Il n'est pas nécessaire pour une personne en recherche d'emploi indemnisée d'être inscrite à France Travail, autrement dit d'être comptabilisée comme demandeur d'emploi, pour intégrer le périmètre de Brest. Les formations au titre du compte personnel de formation (CPF, Encadré I. 4) sont désormais prises en compte dans la base Brest. Les données intégrées sont restreintes au champ des demandeurs d'emploi indemnisés, le nombre de formations CPF au bénéfice de personnes en recherche d'emploi indemnisées mais non inscrites à France Travail n'étant pas disponible. La base Brest n'intègre pas les formations CPF au bénéfice des inscrits à France Travail non indemnisés, qui sont hors champ.

L'unité de comptage de la base est l'entrée en formation. Une personne en recherche d'emploi effectuant plusieurs formations dans l'année est comptée plusieurs fois.

Ces entrées en formation sont souvent ventilées par commanditaire. Il s'agit de l'organisme qui passe la commande de la formation auprès de l'organisme de formation. Les principaux commanditaires historiques sont France Travail, les conseils régionaux, les opérateurs de compétences (Opco), l'État ou le bénéficiaire de la formation. Le commanditaire peut être différent du financeur des frais pédagogiques de la formation. Par ailleurs, certains conseils régionaux délèguent à France Travail une partie de leurs formations. Dans ces cas-là, il est considéré que le commanditaire est France Travail. Ces organismes peuvent cofinancer les formations CPF des personnes en recherche d'emploi n'ayant pas suffisamment de droits pour financer leur formation. Ce phénomène est peu fréquent sur la période considérée et le plus souvent le fait de France Travail. Les formations CPF cofinancées par France Travail sont comptabilisées avec les formations de cet organisme. Les formations financées seulement avec les droits acquis par les demandeurs d'emploi, cofinancées par ces derniers, ainsi que celles cofinancées par d'autres opérateurs, qui ne peuvent pas être identifiées, sont regroupées sous la terminologie « CPF autonome ».

Encadré I. 4 | Le compte personnel de formation

Le Compte Personnel de Formation (CPF), mis en place en 2015, fait suite au Droit individuel à la formation (DIF) et a été réformé dans le cadre de la loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, puis plus récemment en 2022.

Le CPF permet à toute personne active de 16 ans et plus d'acquérir des droits à la formation qui sont mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. Les droits acquis pendant l'activité sont attachés à la personne active : leur portabilité est assurée, y compris lorsque la personne change de statut. Toutes les personnes en recherche d'emploi ayant eu une activité professionnelle disposent d'un CPF et conservent le montant en euros capitalisé antérieurement.

Depuis le 1er janvier 2019, chaque actif (hors agents publics) dispose d'un CPF crédité en euros et non plus en heures. Le CPF alimenté à hauteur de 500 euros maximum par année de travail est financé par la contribution unique des entreprises à la formation professionnelle mais il est mobilisé à l'initiative du titulaire (qu'il soit salarié, travailleur indépendant ou demandeur d'emploi). Ce montant est modulé en fonction de la situation de la personne : plus élevé pour les peu qualifiés et bénéficiaires de l'obligation d'emploi, moins élevé pour les personnes dont la quotité est inférieure à un demi équivalent temps plein. À l'aide de son compte, la personne règle directement les frais pédagogiques liés à une formation, à condition que cette dernière soit éligible au CPF.

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

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

Les principales formations éligibles au financement par le CPF préparent des certifications inscrites aux répertoires nationaux administrés par France compétences (répertoire spécifique (RS) et répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)). Les formations préparant à la création d'entreprise (jusqu'en 2025), au permis de conduire, et celles permettant de réaliser un bilan de compétence ou de valider des acquis de l'expérience (VAE) sont également éligibles à titre dérogatoire.

Le CPF connaît plusieurs évolutions depuis 2022. Au cours du premier trimestre 2022, l'offre de formation éligible se transforme. France compétences revoit les conditions d'accès à ses répertoires, diminuant drastiquement le nombre de certifications susceptibles d'être préparées grâce au CPF entre fin 2021 et mi-2022. La liste des organismes de formation habilités à préparer les certifications inscrites sur ces répertoires est également revue. Par ailleurs, les organismes de formation non-détenteurs de la certification Qualiopi sont progressivement supprimés du catalogue. À ces actions de régulation, s'ajoutent la suppression de formations frauduleuses, ainsi que la précision du périmètre des formations relevant de la création ou de la reprise d'entreprise, excluant notamment celles se limitant à un métier ou un geste professionnel. Au cours du second semestre 2022, la principale évolution concerne la demande de formation, à travers la mise en place le 25 octobre de « France Connect+ ». Ce dispositif repose sur la création d'une identité numérique par La Poste et renforce les règles d'identification des stagiaires. Son introduction s'est traduite par une diminution de la fraude au CPF reposant sur une usurpation d'identité. Par ailleurs, une nouvelle procédure d'enregistrement des organismes de formation est mise en œuvre à partir de début octobre. Enfin, la loi du 19 décembre 2022 interdit la prospection commerciale non sollicitée en faveur de formations délivrées dans le cadre du CPF. Depuis le 29 avril 2024, chaque personne désirant accéder à la formation en mobilisant ses droits au CPF doit s'acquitter d'une participation obligatoire.

II.2 Un changement de la structure de la formation professionnelle sur le champ des formations financées par les pouvoirs publics

En 2023, l'effort de formation est majoritairement orienté vers les formations certifiantes (inscrites au répertoire national des formations professionnelles, RNCP) et les formations préparatoires, qui représentent au total environ 60% de l'ensemble des formations financées par les pouvoirs publics (près de 30% chacune, Tableau I. 4). Les formations professionnalisantes représentent 10% des entrées. Il s'agit de formations dont les objectifs sont proches de celles des certifiantes, visant à développer des qualifications pour préparer à un métier précis, mais qui ne sont pas inscrites au RNCP. Ainsi, l'ensemble des formations qualifiantes (professionnalisantes et certifiantes) représentent près de 40% des entrées. Enfin, les formations d'adaptation au poste (actions de formation préalables au recrutement, AFPR, et préparations opérationnelles à l'emploi, POE), orientées sur les besoins en recrutement des entreprises, et de perfectionnement comptent pour 16% des entrées.

Conformément aux ambitions du PIC visant à développer des formations en amont de la certification (voir Partie II), ce sont les formations préparatoires qui se sont le plus développées (+ 9 points), mais l'effort a été porté principalement par les programmes nationaux. En 2023, on comptabilise 283 000 entrées dans des actions préparatoires dont 119 000 réalisées dans Prépa compétences, Prépa apprentissage et VSI (soit 42% des actions préparatoires, Graphique I. 4). A ces entrées s'ajoutent les actions de repérage et de remobilisation ou à destination des publics réfugiés (+4 points) mises en œuvre dans le cadre des appels à projet d'expérimentation. Les parts des formations d'adaptation au poste et des formations certifiantes se maintiennent tandis que celle des formations professionnalisantes recule (- 6 points). Ainsi au total, les volumes de formation qualifiante (certifiante et professionnalisante) progressent peu, et la part se réduit dans les entrées. Cette faible évolution s'explique principalement par la baisse des entrées (professionnalisantes) de France Travail (voir Annexe 02.A).

D'un côté, cette évolution de la structure des formations répond à l'ambition d'amener vers la formation davantage de personnes initialement peu préparées. Mais, par rapport à l'objectif plus général d'augmentation du niveau de compétences qui est à l'origine du PIC, l'absence du renforcement net du nombre de formations certifiantes peut être considérée comme une déception. Naturellement, on peut aussi envisager ces évolutions en les rapportant à l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi, mais cela ne change rien au constat sur les volumes de formations produites. Notons tout de même que le volume horaire cumulé des formations certifiantes progresse (+34%), compte tenu de l'allongement de la durée moyenne des formations (voir Annexe 03.A).

Tableau I. 4 | Evolution des entrées en formation (hors CPF autonome) selon l'objectif de la formation

Objectifs de formation	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Formation « préparatoires » ¹ (yc. actions nationales)	152 000 (19%)	147 000 (18%)	245 000 (24%)	202 000 (25%)	270 000 (26%)	278 000 (27%)	283 000 (28%)
Autres programmes nationaux ²			11 000 (1%)	50 000 (6%)	67 000 (6%)	72 000 (7%)	46 000 (5%)
Certification	239 000 (30%)	240 000 (30%)	282 000 (28%)	252 000 (31%)	317 000 (31%)	298 000 (29%)	285 000 (29%)
Formation professionnalisante (yc. création entreprise)	127 000 (16%)	125 000 (16%)	160 000 (16%)	104 000 (13%)	118 000 (11%)	124 000 (12%)	104 000 (10%)
Adaptation au poste (AFPR, POE) et perfectionnement	132 000 (16%)	137 000 (17%)	177 000 (18%)	133 000 (16%)	162 000 (16%)	159 000 (15%)	161 000 (16%)
non connu	151 000 (19%)	154 000 (19%)	130 000 (13%)	77 000 (9%)	101 000 (10%)	114 000 (11%)	117 000 (12%)
Ensemble	801 000	803 000	1 004 000	818 000	1 035 000	1 045 000	996 000

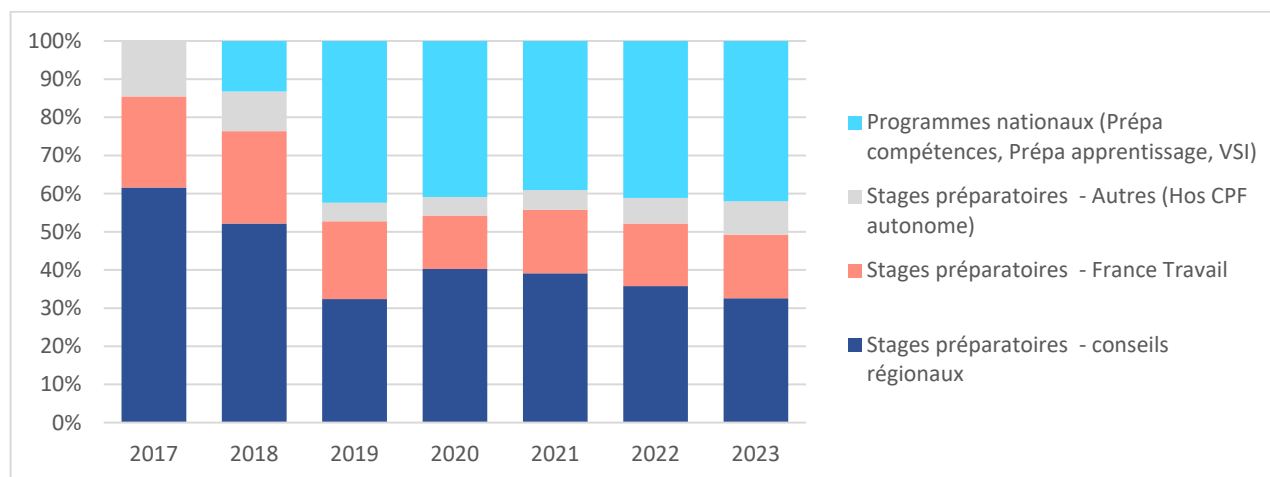
Note de lecture : en 2023, on comptabilise 996 000 entrées en formation de personnes en recherche d'emploi, hors CPF autonome, dont 283 000 dans des dispositifs préparatoires (incluant Prépa compétences, Prépa apprentissage et VSI), soit 28% des entrées.

Notes : ¹ Les formations préparatoires incluent les stages de remobilisation, remise à niveau et de pré qualification (champ Brest, hors CPF autonome), ainsi que Prépa compétences, Prépa apprentissage et VSI à partir de 2018 ; ² Les autres programmes nationaux incluent les AAP IPR, 100% inclusion, repérage et remobilisation des invisibles ainsi que les dispositifs PIAL et Promo 16-18.

Champ : stagiaires de la formation professionnelle (hors CPF autonome) et programmes nationaux du PIC

Source : Force (juillet 2024), Dares ; DGEFP (collecteur, janvier 2025)

Graphique I. 4/ Contribution des programmes nationaux à l'effort de formation préparatoire



Note de Lecture : en 2023, les entrées réalisées dans les programmes nationaux Prépa compétences, Prépa apprentissage et VSI représentent 42% des entrées dans les formations préparatoires (hors CPF autonome), celles commanditées par les conseils régionaux (hors délégations à France Travail), 33%.

Champ : entrées en formation préparatoires réalisées entre 2017 et 2023, hors CPF autonome

Source : Force (juillet 2024), Dares

II.3 Un accès à la formation des demandeurs d'emploi qui progresse sur la période de déploiement du PIC

Un taux d'accès à la formation (hors CPF autonome mais en incluant les principales actions nationales du PIC) en hausse dans l'ensemble des régions, de deux points en moyenne sur la période, mais relativement stable depuis 2021.

Compte tenu de l'effort de formation réalisé sur la période, les demandeurs d'emploi ont désormais plus de chances d'accéder à la formation. Le taux d'accès à la formation calculé dans ce rapport représente la part des demandeurs d'emploi qui accèdent à une formation dans les 12 mois après l'inscription à France Travail²⁷. L'enrichissement des données ForCE permet de prendre en compte l'accès aux principaux dispositifs de formation nationaux que sont Prépa compétences, Prépa apprentissage et VSI. En revanche, les projets visant le repérage et la remobilisation (AAP « 100% inclusion » et « Repérage et remobilisation des invisibles »), qui visent à faciliter l'accès à la formation, ne sont pas pris en compte dans le calcul des taux d'accès à la formation.

Tous financements confondus (y compris CPF « autonome »), le taux d'accès à la formation est passé de 8,8% en moyenne en 2017 à 14,9% en 2022. En d'autres termes, une personne qui s'inscrit à France travail en 2022 a une probabilité nettement plus importante d'entrer en formation que cinq ans auparavant. Sur le champ des formations hors CPF autonome, ce taux est passé de 8,8% à 11,4% (soit une augmentation de 2,6 points de pourcentage). Cependant, à l'image de la dynamique des entrées en formation, l'augmentation de la probabilité d'entrer en formation n'a pas été homogène sur la période (Graphique I. 5), et l'essentiel de l'accroissement a eu lieu entre 2017 et 2019, les taux étant relativement stable depuis (hors crise sanitaire).

Les taux d'accès aux formations commanditées par France Travail ou par les conseils régionaux sont relativement proches pour les demandeurs d'emploi inscrits en 2022 (4,6% pour les formations de France Travail, y compris celles réalisées dans le cadre de délégations, et 4,3% pour les actions régionales²⁸), alors qu'en 2017, un demandeur d'emploi avait plus de chances d'accéder à une formation de France Travail dans les 12 mois suivant son inscription qu'à un dispositif commandité par le conseil régional (Graphique I. 6). Bien qu'il soit difficile d'interpréter cette évolution, cela pourrait s'expliquer en partie par les actions des conseils régionaux menées dans le cadre des Pactes, visant d'une part à faire connaître leurs dispositifs mais aussi à faciliter l'entrée en formation (voir ci-après).

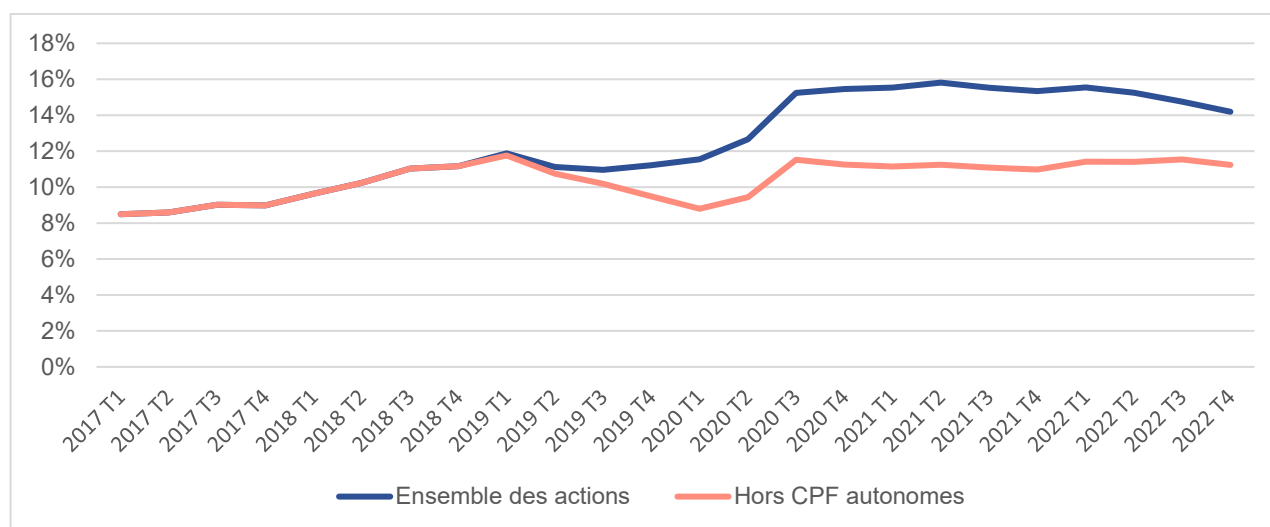
²⁷ L'annexe 04.A présente les taux d'accès à la formation à différents horizons après l'inscription à France Travail, sur le champ Brest, hors CPF autonome (et donc hors actions nationales du PIC). En moyenne en 2017, 8,8% des demandeurs d'emploi ont accédé à un stage de la formation dans l'année qui a suivi leur inscription, et 13,5% dans les deux ans. En 2021, ils étaient respectivement 10,3% et 14,5%.

²⁸ Les taux d'accès à la formation des autres commanditaires de la formation sont de 2,5%.

La mise en œuvre des actions nationales contribue à la progression de l'accès à la formation : parmi les inscrits à France Travail en 2022, ils sont en moyenne 1,4% à avoir accédé à l'une des principales actions nationales du PIC (Prépa compétences, Valoriser son image pro, Prépa apprentissage). Ainsi, le taux d'accès à une formation préparatoire progresse sur la période (Graphique I. 7) : il est en moyenne de 1,5% pour les inscrits à France Travail en 2017 et s'élève à 3,4% pour les inscrits en 2022. Les demandeurs d'emploi qui s'inscrivent en 2022 à France Travail ont presque autant de chances d'accéder à une formation préparatoire qu'à une formation certifiante. Le taux d'accès à la formation certifiante progresse, de 2,9% à 4,2%, soit dans une moindre proportion.

Les précédents rapports du comité scientifique soulignaient une progression de l'accès à la formation dans la grande majorité des régions de France métropolitaine, mais les données mobilisées ne prenaient pas en compte les principaux programmes nationaux du PIC. Lorsque ceux-ci sont intégrés, on observe une progression des taux d'accès à la formation dans la totalité des régions (Graphique I. 8), à l'exception de la région Occitanie où en moyenne 11,1% des demandeurs d'emploi sont entrés en formation en 2022 comme en 2017. L'analyse du déploiement du PIC fournie par la monographie régionale souligne que, dans cette région, les acteurs de la formation avaient le sentiment d'être fortement investis dans l'action de la formation et n'ont pas renouvelé leurs pratiques en profondeur. Il s'agissait en effet de la région présentant le taux d'accès à la formation le plus élevé de toutes les régions de France métropolitaine en 2017. Néanmoins, les disparités régionales dans l'accès à la formation se sont accentuées. En 2017, l'écart dans les taux d'accès à la formation des régions métropolitaines était de 2,7 points (écart entre le plus faible taux d'accès en ARA de 8,4% et le plus fort taux en Occitanie de 11,1%). En 2022, cet écart passe à 5,1 points avec un taux de 9,5% en ARA et 14,6% dans les Hauts-de-France. La hausse la plus forte s'observe dans la région des Hauts-de-France (+5,4 pts de %), ce qui la place en tête des régions françaises métropolitaines pour l'accès à la formation. La région Île-de-France a connu une forte hausse des entrées en formation mais partait, en 2017, du taux le plus bas (6,2%) des régions métropolitaines. L'accès à la formation s'y est fortement accru tout en restant encore en dessous de la moyenne nationale. Pour plus de précisions sur les évolutions régionales, voir le quatrième rapport du comité scientifique.

Graphique I. 5| Evolution des taux d'accès à la formation (y.c. programmes nationaux) des demandeurs d'emploi dans les 12 mois suivant leur inscription, taux avec et hors CPF autonome.

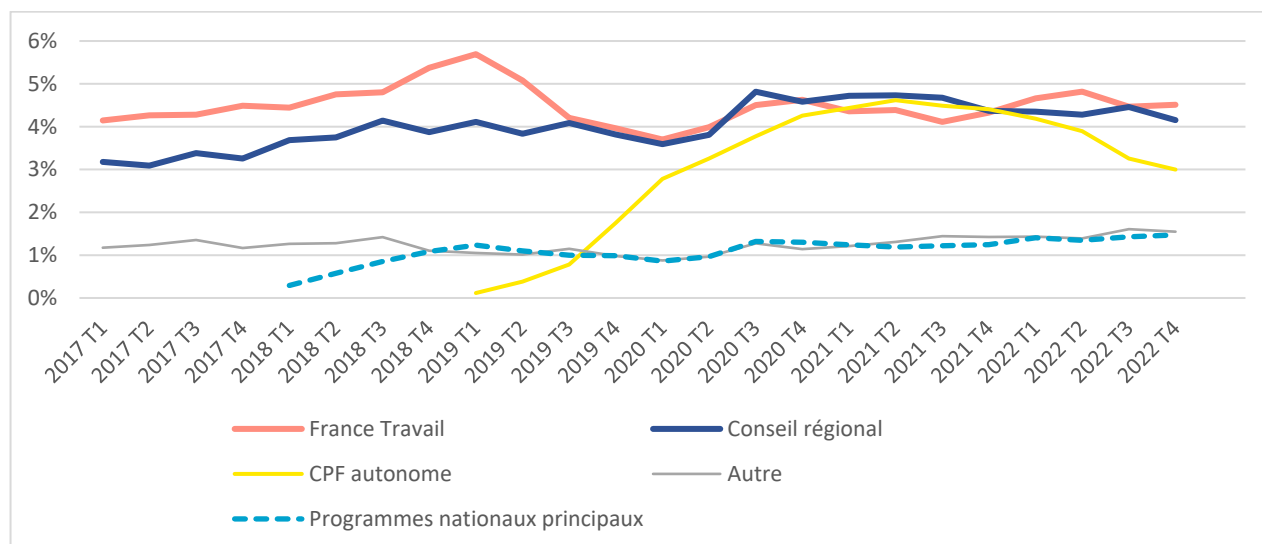


Note de lecture : Parmi les inscrits au premier trimestre 2017, ils sont 8,5% à avoir accédé à une formation dans les douze mois suivant l'inscription. Parmi les inscrits au quatrième trimestre 2022, ils sont 14,2% à avoir accédé à une formation dans l'année, et 11,2% si l'on exclut les CPF autonome. Les formations considérées incluent les programmes nationaux du PIC (Prépa compétences, Prépa apprentissage, VSI).

Champ: demandeurs d'emploi inscrits à France Travail entre janvier 2017 et décembre 2022, France entière.

Source: Dares, ForCE (juillet 2024).

Graphique I. 6/ Evolution des taux d'accès à la formation selon le commanditaire de la formation

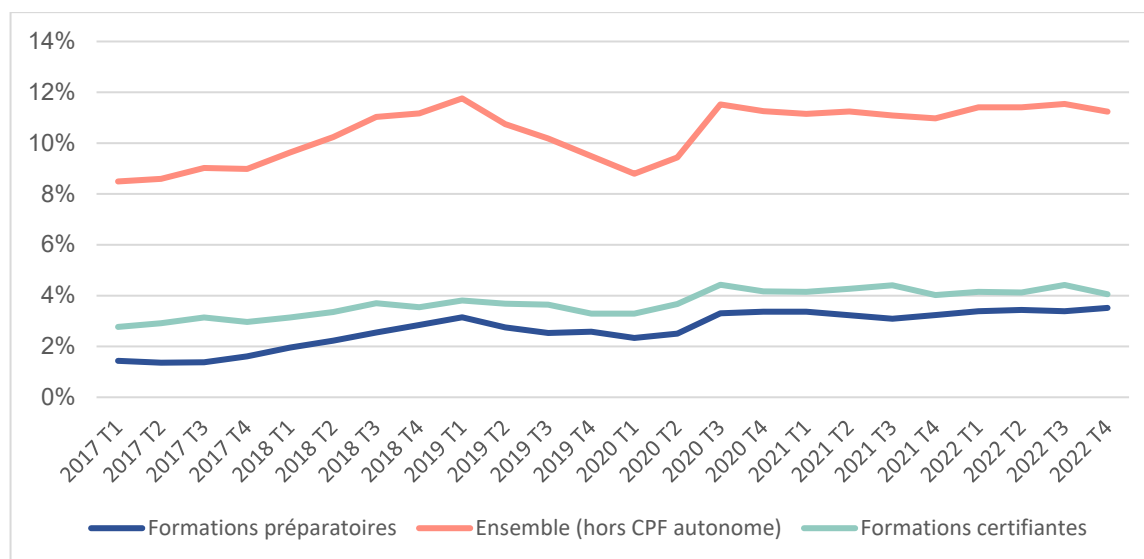


Note de lecture : Parmi les demandeurs d'emploi inscrits au premier trimestre 2017, ils sont 4,1% à avoir accédé à une formation commanditée par France Travail dans les 12 mois suivant leur inscription. Les principaux programmes nationaux sont Prépa compétences, Prépa apprentissage et VSI.

Champ: demandeurs d'emploi inscrits à France Travail entre janvier 2017 et décembre 2022, France entière.

Source: Dares, ForCE (juillet 2024).

Graphique I. 7/ Evolution du taux d'accès à la formation professionnelle selon le type de formation (hors CPF autonome)

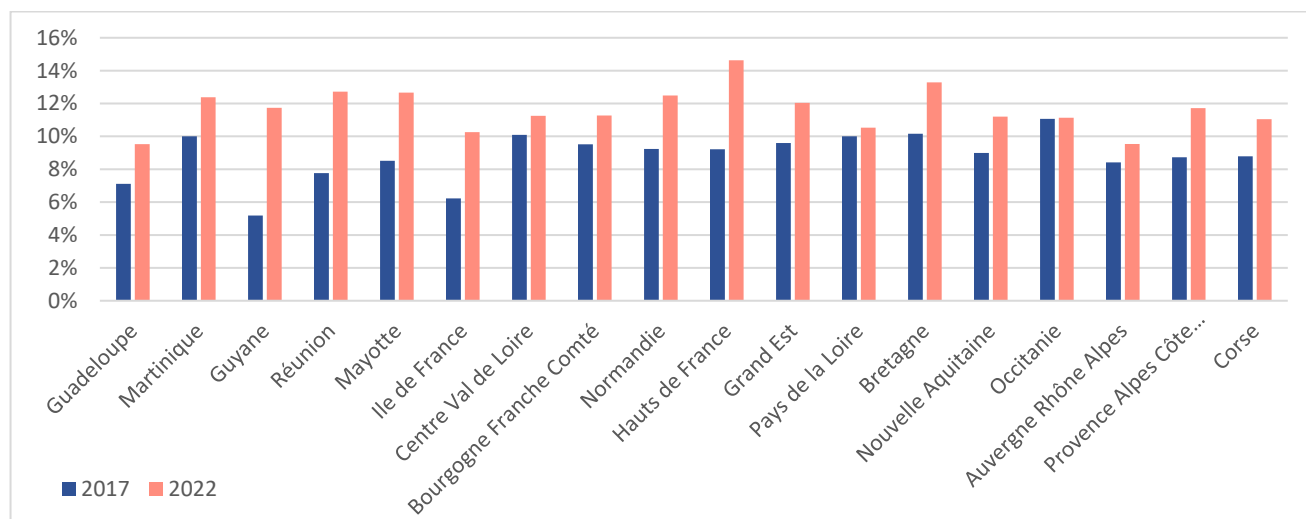


Note de lecture : parmi les demandeurs d'emploi inscrits au premier trimestre 2017, ils sont 2,8% à avoir accédé à une formation préparatoire dans les douze mois suivant leur inscription à France travail. Les formations considérées incluent les programmes nationaux du PIC (Prépa compétences, Prépa apprentissage, VSI)

Champ: demandeurs d'emploi inscrits à France Travail entre janvier 2017 et décembre 2022, France entière.

Source: Dares, ForCE (juillet 2024).

Graphique I. 8| Evolution des taux d'accès à la formation (hors CPF autonome) selon la région de résidence du stagiaire



Note de Lecture : en région Hauts de France, parmi les demandeurs d'emploi inscrits en 2022, ils sont en moyenne 14,6% à avoir accédé à une formation (hors CPF autonome) dans les douze mois suivant leur inscription à France travail. Les formations considérées incluent les programmes nationaux du PIC (Prépa compétences, Prépa apprentissage, VSI)

Champ: demandeurs d'emploi inscrits à France Travail en 2017 ou en 2022, France entière.

Source: Dares, ForCE (juillet 2024).

Des mesures prises par les commanditaires de la formation pour favoriser l'entrée en formation

L'effort financier consacré au PIC a permis aux commanditaires publics non seulement d'ouvrir de nouvelles places de formation mais aussi de repenser leur politique d'offre de formation, en visant un meilleur maillage territorial et en modifiant les conditions d'entrée en formation afin d'en faciliter l'accès, comme souligné dans les évaluations du déploiement du PIC en région (pour plus de précisions, voir quatrième rapport du comité scientifique).

Les Régions ont visé un meilleur maillage territorial de l'offre de formation afin de mieux répondre aux besoins des territoires et de faciliter l'accès des stagiaires aux dispositifs proposés. En effet, les difficultés liées à la mobilité et à l'absence d'une offre de formation à proximité constituent un obstacle à la formation des personnes en recherche d'emploi : à caractéristiques individuelles identiques, les demandeurs d'emploi qui déclarent à leur inscription à France Travail être prêts à un trajet quotidien de plus de 20 km (ou de plus de 30 minutes) ont ainsi une probabilité d'accéder à une formation 8% plus élevée que les personnes moins mobiles. Les demandeurs d'emploi ayant au moins 5 centres de formation à moins de 30 minutes de leur domicile ont 10% plus de chances d'entrer en formation que ceux pour lesquels l'offre de formation locale est plus réduite²⁹.

Les initiatives ont été diverses. Par exemple, le marché « Impulsion » a été rénové en Auvergne-Rhône Alpes pour inciter les organismes de formation à constituer des groupements permettant de se rapprocher des demandeurs d'emploi. En Bretagne, les financements du Pacte ont permis notamment de renforcer les « actions territoriales » (actions subventionnées par le conseil régional et mobilisées en dehors des marchés publics) qui ont contribué à augmenter le nombre de lieux de formation et à réduire la part des demandeurs d'emploi résidant à plus de 15 km d'un lieu de formation. Dans l'ensemble des régions, le développement des Tiers-Lieux procède d'une démarche analogue. Ces lieux hybrides où des personnes peuvent se réunir peuvent constituer des lieux où des stagiaires en formation à distance peuvent se regrouper, suivre leur formation et avoir accès à du matériel informatique. L'implantation des Tiers-lieux dans les zones rurales vise à combler le manque d'offre de formation, ce qui permet de toucher un public qui ne se serait probablement pas formé sans ce dispositif. En Occitanie, la région en a ouvert dans chacun des 13 départements pour accompagner son projet de formation mixte « e-formation ». Néanmoins, les effets restent limités lorsqu'il s'agit d'une simple mise à disposition d'outil ou de locaux pour suivre une formation à distance, comme l'illustre la baisse de la fréquentation des Tiers-lieux du dispositif e-formation en Occitanie après la crise sanitaire. Le rapport d'évaluation du programme e-

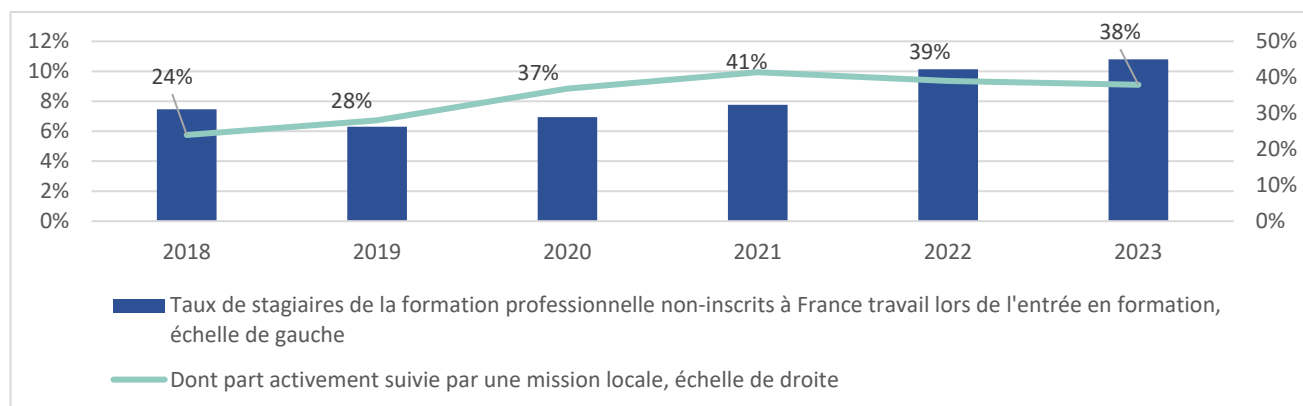
²⁹ Pour plus de précisions, voir le troisième rapport du comité scientifique et Lefebvre M. (2023), [Comment évolue l'accès à la formation des demandeurs d'emploi ?](#), Dares Analyses n°18, mars.

formation³⁰ souligne d'importantes difficultés à attirer les publics alors que ces espaces sont souvent à proximité d'autres centres de formation. Leur utilité semble alors toute relative.

Pour accroître les entrées en formations, les conseils régionaux ont également cherché à faciliter le circuit d'entrée en formation. Le circuit d'entrée classique repose sur l'orientation par un prescripteur vers une action de formation adaptée aux besoins de la personne en recherche d'emploi et s'inscrivant dans un parcours d'insertion professionnelle pertinent ou bien sur la validation du projet de la personne si celui-ci est déjà abouti. Au cours des dernières années, on observe cependant une convergence des commanditaires publics vers une politique de désintermédiation de la formation qui s'écarte de la logique de prescription et s'accompagne d'une forme de responsabilisation des organismes de formation dans le sourcing, c'est-à-dire les pratiques de repérage et de mobilisation du public. Afin d'ouvrir l'accès à la formation, la grande majorité des Régions a levé l'obligation de prescription par un opérateur du service public de l'emploi, et notamment la Bretagne dès le renouvellement de ses marchés en 2018, indépendamment du Pacte. En Pays de la Loire, les demandeurs d'emploi peuvent s'inscrire directement à des formations sans passer par un conseiller en évolution professionnelle, grâce à un réseau élargi d'acteurs habilités à orienter vers les formations, incluant notamment les organismes de formation et des structures d'insertion. Malgré ces évolutions, les personnes se saisissent peu de ces opportunités : les monographies mentionnent la centralité du service public de l'emploi dans l'orientation vers la formation. L'immense majorité des stagiaires de la formation professionnelle est d'ailleurs inscrite à France Travail au moment de son entrée en formation, même si la part des personnes en recherche d'emploi non inscrite à France Travail a progressé sur la période pour atteindre 11% en 2023 (Graphique I. 9). Mais dans près de 40% des cas, ces personnes sont suivies activement³¹ en mission locale, autre prescripteur traditionnel de la formation, un nombre qui a connu une hausse importante sur la période.

Les commanditaires de la formation ont également investi dans des nouvelles mesures : politiques d'information auprès des acteurs du service public de l'emploi et d'autres acteurs susceptibles de jouer un rôle dans l'orientation des personnes en recherche d'emploi; animation territoriale comme en Bretagne ou en Grand Est; communication sur l'offre de formation auprès de la population (voir quatrième rapport du comité scientifique).

Graphique I. 9] Evolution de la part des stagiaires entrant en formation professionnelle non-inscrits à France Travail



Note de lecture : en 2023, 11% des stagiaires n'étaient pas inscrits à France Travail à l'entrée en formation (échelle de gauche), dont 38% étaient suivis activement en mission locale (échelle de droite).

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

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

Source : Dares, ForCE (juillet 2024). Les données ont été mises à jour par rapport au quatrième rapport du comité scientifique.

³⁰ Ciriez C., Malgouyes C., Rain A., Schmutz B. et Tô M. (2025), Evaluation du programme e-formation mis en œuvre en Occitanie, Valorisation de la recherche, Dares, à paraître.

³¹ Le suivi actif au sein des missions locales est défini comme un contact significatif dans les 5 mois précédents l'entrée en formation, pouvant prendre les formes suivantes : entretien individuel, visite, e-mail, téléphone, atelier, information collective, entretien partenaire

II.4 Mais une progression des volumes de formation en deçà des attentes

Si le nombre d'entrées en formation financées par les pouvoirs publics (champ des stagiaires de la formation professionnelle, hors CPF autonome, et programmes nationaux) a progressé de 24%, l'effort réalisé sur la période de déploiement du PIC reste en deçà des attentes au regard des engagements financiers que représente le PIC, qui n'ont pas été consommés en totalité (section I.1). Les évaluations du déploiement du PIC soulignent de nombreuses actions prises en faveur de la formation professionnelle sans qu'elle ne se soient concrétisées par une hausse massive des entrées en formation comme si un plafond avait été atteint. Nous y voyons plusieurs explications, au-delà d'une potentielle substitution avec les CPF autonome, que celles-ci se situent du côté de l'offre de formation ou encore du côté de la demande de formation, comme le soulignent les monographies régionales.

Trop d'offre de formation ?

Dans le cadre des Pactes, les Régions ont non seulement augmenté le nombre de places dans des actions déjà existantes, répondant à une logique d'abondement, mais aussi mis en œuvre de nouvelles actions dans une logique expérimentale. Parallèlement, les programmes nationaux se sont déployés, et de multiples projets expérimentaux ont vu le jour via les appels à projets. Face au choc d'offre de dispositifs sur les territoires, dans un cadre qui généralement a été peu coordonné, la concurrence entre dispositifs a été très régulièrement mise en avant dans les évaluations qualitatives pour expliquer les difficultés de sourcing rencontrées par les acteurs du champ de l'orientation et de la formation, et la difficulté pour les organismes de formation à saturer les places. Les programmes nationaux et les appels à projet ont également affiché lors de leur lancement un nombre de places supérieur à celui qui a été effectivement réalisé.

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

Le risque de concurrence est d'autant plus important que les dispositifs présents sur les territoires se recoupent au moins partiellement, parce qu'ils visent des objectifs proches et ciblent un public relativement semblable. Cela a été particulièrement le cas sur le public des jeunes, des formations préparatoires (comme souligné dans les différentes évaluations qualitatives, voir Partie II), mais aussi entre préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC) et des dispositifs régionaux visant à répondre aux besoins des entreprises ou ciblés sur des métiers en tension. Dans certaines régions, conseils régionaux et France Travail ont cherché à coordonner leur offre de formation afin de limiter ses effets de concurrence, mais le fait que le Pacte soit porté par Pôle emploi en ARA a conduit à un élargissement de l'offre de formation de France Travail et les différences avec l'offre de formation du Conseil régional s'en sont trouvées amoindries.

Un problème d'orientation vers la formation ?

L'adhésion à de nouveaux dispositifs et la coordination des actions de formation repose également sur la connaissance et la compréhension du contenu de l'offre de formation par les prescripteurs pour pouvoir différencier les dispositifs et orienter le public de manière pertinente. L'appropriation sur le long terme par l'ensemble des acteurs de multiples dispositifs souvent similaires a pu poser problème, d'autant plus dans un contexte de fort turnover dans les agences de France Travail. Les régions, de leur côté, ont cherché à développer de nouveaux canaux d'information (cf supra) mais il n'y a pas eu de financement explicite pour le sourcing du public, alors même qu'il s'agit d'un enjeu important. Enfin, Par ailleurs, la monographie Centre-Val de Loire souligne que le PIC n'a pas saisi l'enjeu de l'accompagnement des publics prioritaires et ne s'est que peu appuyé sur le conseil en évolution professionnelle.

Une difficulté pour les organismes de formation à absorber la demande ?

Par ailleurs, pour accroître l'offre de formation disponible les organismes de formation ont parfois éprouvé des difficultés à recruter des formateurs. Plusieurs monographies relèvent ces difficultés. En Normandie par exemple, où les organismes de formation, et particulièrement ceux situés en zones rurales, ont accès à moins de candidats pour les postes de formateur. Comme les recherches portent sur des « profils techniques adaptés »

ou suffisamment « expérimentés », la demande de « spécialistes » complique encore davantage le recrutement. Un constat analogue est fait en Grand Est, où la mise en place d'un système d'entrées et sorties permanentes³² et de formations individualisées conduit les organismes de formation à recruter « des profils spécifiques, plutôt expérimentés, et qui peuvent être plus difficiles à trouver ». En Centre-Val de Loire, enfin, les organismes déplorent des « crises de vocation chez les formateurs », et une pénurie de main d'œuvre dans ce secteur.

Des freins à l'entrée en formation qui persistent ?

Enfin les rapports de recherche qualitatifs et les monographies régionales mentionnent également de multiples freins du côté de la demande de formation. Par exemple, les freins financiers sont très souvent évoqués dans les monographies régionales. Le quatrième rapport du comité scientifique avait montré que la revalorisation des rémunérations de formation avait pu accroître le nombre d'entrées en formation, un effet également documenté dans le cadre du rapport sur le dispositif Prépa Rebond dispositif intégré en Pays de la Loire³³. Malgré cela, de nombreuses personnes peuvent décider de ne pas entrer en formation ou d'abandonner leur formation du fait de contraintes financières (voir Partie II). En outre, la crainte d'un cadre trop scolaire peut également constituer un frein pour certains.

³² Le principe des entrées et sorties permanentes (ESP) se situe dans l'optique d'ajuster les parcours des bénéficiaires en fonction des besoins et du moment où ceux-ci s'expriment. L'idée est d'éviter les découragements et abandons qui peuvent se manifester quand la session de formation est très éloignée dans le temps, faute de places disponibles.

³³ Voir Messe et al (2025), [Évaluation quantitative du programme expérimental Prépa Rebond – Dispositif intégré de la région Pays de la Loire](#), rapport d'études n°64, Dares, février.

III Dépenses de formation et coûts de formation : effet volume ou effet prix, reflet d'une qualité accrue des formations ?

III.1 Evolution des dépenses des principaux financeurs de la formation

Avec les financements du PIC (ainsi que ceux des plans de relance et de réduction des tensions), les conseils régionaux et France Travail ont accru leurs dépenses en faveur de la formation professionnelle au cours des dernières années. Ces dépenses comprennent le financement des actions de formation, dont les modalités d'achats peuvent relever de marchés publics, d'appels d'offres ou encore de subventions, mais également les dépenses visant à soutenir les revenus des personnes en recherche d'emploi pendant la formation. Lorsqu'ils entrent en formation, les demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'assurance chômage peuvent en effet continuer à percevoir l'équivalent de leur allocation chômage (« aide au retour à l'emploi-formation », AREF) puis bénéficier d'une rémunération jusqu'à la fin de la formation s'ils n'ont pas suffisamment de droits pour couvrir la durée totale de la formation (« rémunération de fin de formation », RFF). Les personnes non indemnisées peuvent quant à elles bénéficier, sous certaines conditions, de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle versées par les conseils régionaux (RPS) ou France Travail (RFFT), dont les montants fixés par décret ont été revalorisés³⁴ à partir de 2021.

Au total, ce sont près de 20 milliards d'euros consacrés par les conseils régionaux et France Travail à la formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi sur la période de déploiement du PIC (2019-2023), dont 58% ont financé les coûts pédagogiques de formation

D'après les données disponibles issues des comptes administratifs des deux principaux acheteurs de la formation, ce sont 19,8 milliards d'euros qui ont été investis entre 2019 et 2023 (Graphique I. 10). Les conseils régionaux, en charge de la politique d'accès à la formation professionnelle des jeunes et adultes en recherche d'emploi, ont décaissé près de 11,9 milliards d'euros (60%) et France Travail plus de 7,9 milliards. Il s'agit de dépenses d'intervention (hors dépenses de fonctionnement et d'investissement, Encadré I. 5) qui se composent des dépenses pédagogiques de formation à hauteur de 58% (11,5 Md€ décaissés par les conseils régionaux, hors délégations, et France Travail), des dépenses liées à la rémunération des stagiaires à hauteur de 32% (6,4 Md€) et d'autres dépenses d'intervention (1,9 Md€, soit 10%). Si l'on y ajoute les dépenses consacrées à l'indemnisation des demandeurs d'emploi en formation (AREF), soit près de 9,9 milliards d'euros d'après les comptes de l'Unédic, c'est au total près de 29,6 milliards d'euros qui ont été investis pour soutenir la formation des personnes en recherche d'emploi.

Entre 2019 et 2023, les dépenses (hors indemnisation des demandeurs d'emploi en formation) ont augmenté de 30%, tout en accusant une baisse en 2023 (-3%), année de transition entre les deux cycles du PIC. Si les conseils régionaux sont les principaux contributeurs à l'investissement dans la formation des personnes en recherche d'emploi, les dépenses de France Travail progressent à un rythme plus soutenu de sorte que leur poids dans l'ensemble des dépenses augmente de 37% à 42% sur la période.

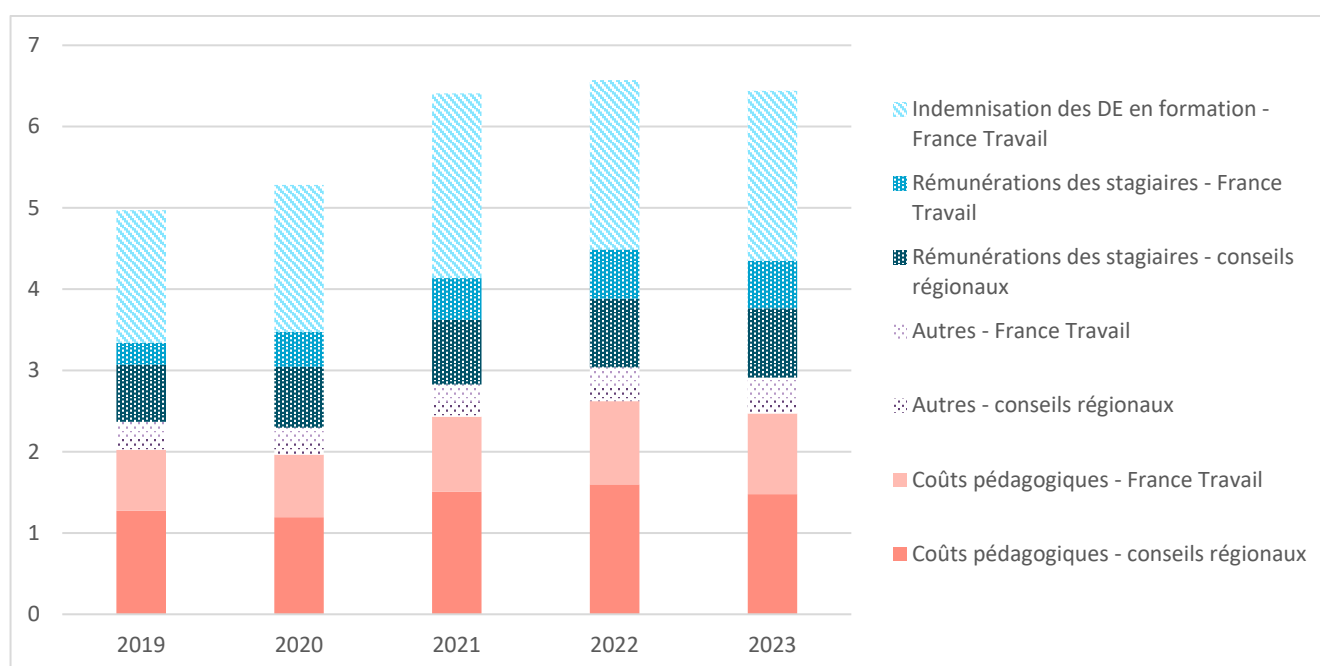
Les dépenses pédagogiques progressent en moyenne de 22% : ce chiffre peut être mis en regard de la stagnation des volumes de formation (voir section II.1). Nous discutons ce contraste et l'évolution des coûts de formation dans la section III.3 ci-dessous. Sur le champ des formations commanditées par les conseils régionaux, ce sont les dépenses consacrées à la formation préparatoire qui augmentent le plus (principalement entre 2019 et 2021) et représentent ainsi un poids croissant dans les coûts pédagogiques; les dépenses consacrées à la formation certifiante augmentent également et contribuent le plus à l'augmentation des coûts pédagogiques à partir de 2021 (Encadré I. 6). Il n'est pas possible de distinguer les dépenses selon le type de formation dans les comptes de France Travail. Ceux-ci révèlent une répartition à parts égales entre les achats collectifs (« actions de

³⁴ Dans le cadre du plan de relance, une revalorisation de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle a été effectuée (décrets n°2021-521 et n° 2021-522 du 29 avril 2021), après près de 20 ans de stagnation. Une simplification des modalités de rémunération a également été introduite afin de réduire les délais d'attente. La revalorisation des barèmes s'applique à compter du 1er mai 2021 et concerne les rémunérations (la RFFT et la RPS), elle vise donc les personnes en recherche d'emploi qui ne sont pas indemnisées par France Travail.

formation conventionnées », AFC) et les aides individuelles (« aide individuelle à la formation », AIF ; « préparation opérationnelle à l'emploi individuelle », POEI ; « action de formation préalable à l'embauche », AFPR). Mais le compte personnel de formation s'est partiellement substitué aux AIF de sorte que le poids des actions individuelles diminue sur la période (Encadré I. 7).

L'ensemble des dépenses liées à la rémunération des stagiaires augmente en moyenne de 48%, notamment du fait de la revalorisation des barèmes nationaux de 2021. Si cette revalorisation est intervenue assez tardivement, certaines Régions ont décidé de dédier une partie des fonds des Pactes à la levée des freins financiers à l'entrée en formation dès 2019. Dans quelques régions, une revalorisation massive et générale de la rémunération des stagiaires de la formation a été adoptée, alors que d'autres ont préféré mettre en œuvre des aides ciblées sur les formations menant aux métiers en tension ou aux secteurs prioritaires, afin d'en améliorer l'attractivité. Les crédits du PIC ont également été affectés à des aides plus ponctuelles et subsidiaires pour lever les freins notamment à la mobilité ou à la garde d'enfants, (voir quatrième rapport du comité scientifique pour plus de détails). Enfin, lors de la crise sanitaire, la rémunération des stagiaires a pu être maintenue malgré l'interruption des formations pendant les périodes de confinement, conformément aux directives de l'Etat.

Graphique I. 10| Evolution des dépenses en faveur de la formation professionnelle de France Travail et des conseils régionaux entre 2019 et 2023 (en milliards d'euros)



Note de lecture : en 2019, les dépenses décaissées en faveur de la formation des personnes en recherche d'emploi s'élèvent à 3,34 milliards d'euros, dont plus de 2 milliards ont été consacrés aux coûts pédagogiques (1,27 Md€ décaissés par les conseils régionaux, hors délégations à France Travail, et près de 750 millions par France Travail), 973 millions à la rémunération des stagiaires et 345 millions relèvent d'autres dépenses d'intervention. Les dépenses relatives à l'indemnisation des demandeurs d'emploi en formation s'élèvent à 1,63 milliards d'euros.

Champ : dépenses d'intervention liées à la formation, hors fonctionnement et investissement, et dépenses d'indemnisation des demandeurs d'emploi en formation

Source : comptes des conseils régionaux (DGCL), de France Travail et de l'Unédic ; traitements Dares

Encadré I. 5 | Données relatives aux dépenses de formation professionnelle

Les données relatives aux dépenses de formation sont issues des comptes administratifs des Régions de la Direction générale des collectivités locales (DGCL) et des comptes de France Travail (section 3 « Intervention »).

Afin d'avoir un périmètre relativement homogène, l'analyse se restreint aux dépenses d'intervention liées à la formation, hors fonctionnement et investissement. Ces dépenses comprennent les coûts pédagogiques des actions de formation (collectives et individuelles), les dépenses liées à la rémunération des stagiaires et d'autres dépenses d'intervention. Il s'agit des dépenses décaissées en année N : il n'y a pas de correspondance avec les entrées en formation réalisées en année N ; les décaissements interviennent à l'issue des parcours de formation, et peuvent correspondre à des entrées réalisées sur les années précédentes.

Dépenses des Régions : issues des comptes administratifs des Régions (DGCL)

Sont prises en compte les dépenses décaissées dans le champ des dépenses éligibles à des remboursements de l'État, c'est-à-dire correspondant aux rubriques 111, 112, 113, 115, 116 (hors frais de personnel et autres dépenses de fonctionnement) de la sous-fonction 11 (formation professionnelle) de la nomenclature M71 (ou des rubriques correspondantes de la sous-fonction 25 de la nomenclature 57).

Plus précisément, les rubriques 111 à 113 correspondent aux coûts pédagogiques (la rubrique 111 concerne les formations préparatoires visant « l'insertion sociale et professionnelle des personnes en recherche d'emploi », les rubriques 112 et 113 concernent respectivement les formations professionnalisantes et certifiantes). La rubrique 115 correspond aux dépenses décaissées au titre de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle, et la rubrique 116 correspond aux autres dépenses³⁵, qui intègrent les dépenses réalisées pour l'orientation et l'accompagnement des jeunes non diplômés.

Certaines dépenses de fonctionnement ont été retirées par rapport aux données présentées en section I.2 afin d'avoir un champ homogène avec celui de France Travail, ce qui peut expliquer certains écarts.

Dépenses de France Travail : section 3 « Intervention » ; comptes de l'Unédic

La section 3 des comptes de France Travail regroupe les dépenses d'intervention concourant au placement, à l'orientation, à l'insertion professionnelle, à la formation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Les dépenses d'intervention de la section 3 sont rattachées aux demandeurs d'emploi ou entreprises et intègrent quelques dépenses de fonctionnement relatives aux frais pédagogiques, prestations externes, rémunérations etc...

Sont prises en compte les dépenses de la section 3 relatives à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi (les dépenses liées aux actions d'accompagnement des demandeurs d'emploi ne sont pas prises en compte) : elles intègrent les coûts pédagogiques des aides individuelles (AIF, POEI, AFPR) et des achats collectifs (AFC), les dépenses liées à la rémunération des stagiaires (RFPE, RFF et aides à la mobilité) ainsi que les aides aux employeurs et d'autres frais de formation (VAE, POEC, Hope...). Sont également prises en compte les dépenses liées à l'indemnisation des demandeurs d'emploi (AREF, Allocation formation dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle), issues des comptes de l'Unédic.

Les données relatives aux dépenses de fonctionnement (comptes 60 à 64, section 4) ne sont pas fléchées sur la formation professionnelle et ne sont donc pas prises en compte.

Prise en compte des délégations de Pactes à France Travail

Dans le cadre des pactes, les conseils régionaux délèguent une partie des entrées en formation à France Travail. Dans ce cas, le conseil régional est le financeur de la formation et France Travail est le commanditaire de la formation qui opère l'achat auprès des organismes de formation et supporte les coûts pédagogiques (« financeur final »). Les dépenses des conseils régionaux intègrent les sommes versées à France Travail pour la mise en œuvre des délégations, sans qu'il soit possible de les identifier en tant que telles dans les comptes administratifs. De même, les dépenses de France Travail intègrent les dépenses réalisées pour la mise en œuvre des formations au titre des délégations de conseils régionaux.

Afin d'éviter une double comptabilité dans le calcul des dépenses agrégées (Graphique I. 10), nous retirons des dépenses pédagogiques des conseils régionaux les produits reçus par France Travail en année N au titre des délégations des Pactes (toutes conventions financières confondues).

³⁵ Le champ n'est pas harmonisé avec celui des données financières de France Travail. Nous faisons le choix de ne pas exclure cette rubrique afin d'analyser les dépenses décaissées au titre des délégations (versées à France Travail) qui comprennent des dépenses liées à l'orientation et l'accompagnement sans qu'elles soient identifiables en tant que telles.

Encadré I. 6/ Les dépenses des conseils régionaux financent essentiellement la formation qualifiante et la rémunération des stagiaires

Les coûts pédagogiques représentent en moyenne 63% des dépenses des conseils régionaux (plus de 8 millions d'euros de 2019 à 2023, Tableau E.I. 1), comprenant principalement les dépenses d'intervention des formations qualifiantes (professionnalisantes ou certifiantes) (45% dont 90% relèvent de la formation certifiante), les dépenses de formation d'insertion sociale et professionnelle (ou formation préparatoire) ne représentant que 17%. L'ensemble des coûts augmentent sur la période (de +22% entre 2019 et 2023), à l'exception des dépenses pédagogiques relatives aux formations professionnalisantes (-37%). Ce sont les dépenses consacrées à la formation préparatoire qui augmentent le plus (+40%), principalement entre 2019 et 2021, et représentent ainsi un poids croissant dans les coûts pédagogiques (18% en 2023). Les dépenses consacrées à la formation certifiante augmentent également (+26%) et contribuent le plus à l'augmentation des coûts pédagogiques à partir de 2021. Ces tendances correspondent à la logique du PIC, de développer en priorité les actions préparatoires et les formations plus longues et certifiantes.

Les dépenses liées à la rémunération représentent 31% de l'ensemble des dépenses des conseils régionaux. Elles augmentent de 22% entre 2019 et 2023, notamment suite aux initiatives prises par les Régions afin de lever les freins financiers à l'entrée en formation et à la revalorisation des barèmes nationaux en 2021.

Tableau E.I. 1/ Dépenses de formation des personnes en recherche d'emploi des conseils régionaux (en milliers d'euros)

Dépenses	2019	2020	2021	2022	2023	2019-2023
Coûts pédagogiques	1 390 400	1 416 400	1 668 000	1 854 000	1 695 500	8 024 300 (63%)
Insertion sociale et professionnelle	346 500	410 000	468 000	503 100	484 700	2 212 300 (17%)
Formation professionnalisante	161 900	113 700	134 900	126 100	101 900	638 500 (5%)
Formation certifiante	881 900	892 700	1 065 100	1 224 700	1 108 900	5 173 400 (40%)
Rémunération des stagiaires	700 400	747 300	795 700	843 700	851 900	3 939 100 (31%)
Autres	146 600	157 100	181 700	173 600	187 500	846 500 (7%)
TOTAL	2 237 400	2 320 800	2 645 400	2 871 200	2 735 000	12 809 800
dont délégations à France Travail ¹	116 100	222 100	159 100	254 900	218 400	970 600
TOTAL (Hors délégations)	2 121 300	2 098 700	2 486 300	2 616 300	2 516 600	11 839 200

Note de lecture : en 2019, les dépenses en faveur de la formation des personnes en recherche d'emploi décaissées par les conseils régionaux (hors fonctionnement et investissement) s'élèvent à près 2,24 milliards d'euros. ¹France Travail a reçu environ 116 millions au titre des délégations des Pactes régionaux.

Champ : dépenses d'intervention liées à la formation, hors fonctionnement et investissement.

Source : comptes des conseils régionaux (DGCL), France Travail (produits reçus des conseils régionaux au titre des délégations) ; traitements Dares

Encadré I. 7 | Les dépenses de France Travail en forte progression sur la période de déploiement du PIC

Les coûts pédagogiques représentent 56% des dépenses de France Travail hors indemnisation des demandeurs d'emploi (Tableau E.I. 2). S'il n'est pas possible de distinguer les dépenses selon le type de formation comme pour les conseils régionaux, les comptes de France Travail révèlent une répartition à parts égales entre les achats collectifs (« actions de formation conventionnées », AFC) et les aides individuelles (« aide individuelle à la formation », AIF ; « préparation opérationnelle à l'emploi individuelle », POEI ; « action de formation préalable à l'embauche », AFPR). Le poids des actions collectives augmente cependant sur la période : les dépenses associées progressent fortement (+110%) alors que celles dédiées aux actions individuelles diminuent. Cela s'explique en partie par la mise en place du compte personnel de formation qui se substitue partiellement aux AIF (dont les dépenses diminuent de 34% sur la période). Les dépenses relatives aux AFPR diminuent également alors que celles consacrées à la mise en œuvre de POEI augmentent fortement (+171%), en lien avec le déplaçonnement des coûts horaires (voir section III.3). En définitive, tout comme les conseils régionaux, l'ensemble des dépenses pédagogiques de France Travail augmentent sur la période, mais dans une proportion plus grande (+32%).

Les dépenses consacrées à la rémunération des stagiaires représentent 30% et augmentent de 115%, notamment suite à la revalorisation des barèmes nationaux en 2021. Ces dépenses intègrent essentiellement la rémunération des formations de France Travail (RFPE), en hausse de 88%, mais aussi des aides mobilité qui progressent de 12%. Les dépenses d'indemnisation des demandeurs d'emploi en formation augmentent de 28% sur la période.

Tableau E.I. 2 | Dépenses de formation des demandeurs d'emploi de France Travail (en milliers d'euros)

Dépenses	2019	2020	2021	2022	2023	2019-2023
Coûts pédagogiques	749 000	771 000	922 000	1 022 000	992 000	4 456 000 (56%)
Action de formation conventionnée	247 000	381 000	525 000	573 000	518 000	2 244 000 (28%)
Aide individuelle à la formation	376 000	269 000	273 000	232 000	247 000	1 396 000 (18%)
Action de formation préalable au recrutement	61 000	49 000	48 000	53 000	51 000	262 000 (3%)
Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle	65 000	73 000	77 000	164 000	176 000	554 000 (7%)
Rémunération des stagiaires	273 000	431 000	515 000	607 000	586 000	2 413 000 (30%)
dont rémunération de formation (RFFT)	227 000	259 000	359 000	432 000	426 000	1 703 000
Autres	198 000	174 000	213 000	243 000	254 000	1 082 000 (14%)
TOTAL (hors indemnisation des demandeurs d'emploi)	1 220 000	1 376 000	1 650 000	1 872 000	1 832 000	7 951 000
Indemnisation des DE (AREF + CSP, comptes de l'Unédic)	1 631 000	1 808 000	2 271 000	2 082 000	2 089 000	9 880 000
TOTAL	2 851 000	3 184 000	3 922 000	3 954 000	3 921 000	17 832 000

Note de lecture : en 2019, les dépenses en faveur de la formation des demandeurs d'emploi décaissées par France Travail s'élèvent à 1,22 milliards, hors indemnisation des demandeurs d'emploi en formation.

Champ : dépenses d'intervention liées à la formation, hors fonctionnement et investissement.

Source : comptes de France Travail (section 3) ; comptes de l'Unédic ; traitements Dares.

III.2 De nouvelles modalités d'achat

Sous l'impulsion du PIC, de nouvelles pratiques d'achat se sont développées, pour mieux couvrir les besoins de formation sur les territoires et susciter des pratiques innovantes des organismes de formation (notamment en matière de sourcing et d'individualisation des parcours). Les modes de rémunérations des organismes de formation ont été questionnés, sans conduire à de profondes transformations.

Afin de répondre aux multiples objectifs du PIC, les commanditaires de la formation ont renouvelé leurs pratiques d'achat. Au lancement du PIC, l'offre de formation était déjà structurée dans le cadre des plans régionaux de formation (PRF) en cours dans de nombreuses Régions, et c'est au moment du renouvellement de ceux-ci que la réflexion sur la commande d'achat public s'est engagée.

Lorsque cela a été possible, des stratégies de commande d'achat pensées pour limiter les coûts de gestion et la rigidité des marchés publics ont pu être mises en œuvre. Par exemple, les stratégies d'allotissement des marchés ont été revisitées pour améliorer la couverture territoriale, de façon à inciter les organismes de formation à constituer des groupements à même de couvrir l'ensemble du territoire (marchés de France Travail encadrant l'achat des actions de formations conventionnées en Martinique et en Auvergne-Rhône-Alpes ou marché « impulsion » en ARA et PACA, voir monographies régionales). Les Régions ont également mobilisé les crédits des Pactes pour développer des formations ad-hoc, en dehors de leurs procédures d'achats classiques via les marchés publics qui courent sur un temps plus long et sont en pratique plus contraignants. De nombreux dispositifs se sont multipliés sur les territoires dans une optique d'achat de formation conjoncturelle, afin de gagner en souplesse et réactivité (comme les actions territoriales en Bretagne, ou le dispositif Innov Emploi Recrutement en Occitanie). Dans le cadre du programme itinéraires compétences mis en œuvre par le Pacte en région Grand Est, le choix a été fait de procéder à des appels à projets pour susciter l'expérimentation d'approches et de pratiques innovantes. L'évaluation qualitative du programme souligne la variété de projets qui en a résulté. Néanmoins, les premiers projets sélectionnés n'ont répondu que partiellement aux ambitions du programme, en ciblant le contenu des actions et des parcours de formation (développement de l'approche modulaire et de l'Afeste). L'accompagnement et le diagnostic des besoins, autres ambitions du programme, n'ont que peu été traitées, ce qui a conduit l'équipe projet à s'interroger sur les avantages et les limites de l'approche par appel à projets (Encadré III. 9, Partie III).

En dehors de nouvelles modalités d'achats, de nouvelles exigences ont été intégrées par les commanditaires de la formation dans les cahiers des charges des marchés publics. Par exemple, la Région Bretagne incite les OF à des pratiques innovantes dans le sourcing via ses cahiers des charges tout comme le marché Impulsion déployé en ARA et en PACA par France Travail, pour lequel le repérage du public est un critère clé de notation des propositions. Nombre de commanditaires de la formation ont intégré, et sans attendre le PIC, des règles dans leur cahier des charges allant dans le sens de l'individualisation des parcours de formation, en prévoyant principalement de rendre des modules de formation optionnels. Des tests de positionnements et des modalités d'accompagnement renforcées pour lever les freins périphériques des publics les plus vulnérables sont également prévus. Le principe des entrées et sorties permanentes (ESP), qui doit permettre une entrée en formation dès que le besoin est identifié, représente un autre levier d'individualisation des parcours. Ce principe n'a été introduit qu'à titre plus ou moins expérimental par les commanditaires de la formation, plutôt sur leur marché public du préqualifiant. D'après les monographies régionales, le bilan s'avère cependant partout décevant ; ces pratiques ont été difficiles à mettre en œuvre en raison de contraintes économiques, notamment une difficulté à maintenir des tailles de groupes viables (voir quatrième rapport du comité scientifique).

Pour accompagner cette demande accrue d'individualisation, des commanditaires de la formation ont également fait évoluer leurs pratiques de rémunération des OF. Avant la mise en œuvre des Pactes régionaux, le mode de paiement des organismes était majoritairement « l'heure stagiaire », chaque heure passée en formation par un stagiaire donnant lieu à des honoraires contractualisés. Or, ce mode de rémunération ne favorise pas les adaptations demandées aux organismes de formation puisqu'ils n'étaient pas rémunérés en dehors des temps de formation³⁶. De façon à mieux prendre en compte la prise en charge en amont et en aval du stagiaire et l'individualisation des parcours, certains commanditaires de la formation ont souhaité faire évoluer les pratiques vers une rémunération au forfait. Plusieurs monographies régionales soulignent que ce

³⁶ France Compétences (2023), [Les freins à l'individualisation des parcours de formation](#), note d'études n°7, septembre ; Cnefop (2018), [Acheter et financer des formations professionnelles de qualité](#), guide d'achat, juillet.

mode de rémunération permettrait de mieux prendre en compte le temps consacré à l'accompagnement global des stagiaires, et par exemple, l'investissement pédagogique, la levée de « freins périphériques », ou encore, l'accompagnement vers l'emploi et le suivi de leur devenir. L'évaluation qualitative du programme itinéraire compétences souligne également le besoin d'adaptation des pratiques d'achat à la diversité des configurations. Dans le cadre d'un appel d'offre, l'imposition d'un prix horaire unique plus favorable aux conditions de financement habituelles n'a pas suffi à lever les difficultés liées à l'hétérogénéité des coûts des formations mais aussi à la diversité des modèles économiques des opérateurs mobilisés sur l'expérimentation. En définitive, à ce jour et à l'échelle de l'ensemble des régions, les transformations des modes de rémunération ne sont pas généralisées, et parfois seulement mobilisées sur certains segments de marché.

III.3 Quelle évolution des coûts de formation ?

Le contraste entre la stagnation des entrées en formation de France Travail et des conseils régionaux et la hausse de leurs dépenses de formation invite à s'interroger sur l'évolution du prix et de la qualité des formations. Sur un champ restreint, celui des formations de France Travail, le coût unitaire moyen a augmenté de façon importante, ce qui est en partie expliqué par une hausse de leur durée. Il reste une hausse du coût horaire moyen de 20% à 30%, qui s'explique en partie par l'inflation, et peut refléter des exigences renforcées de qualité, même si ces dimensions sont difficiles à quantifier précisément.

Comme indiqué dans la section II de cette partie, sur le champ des stagiaires de la formation professionnelle (hors CPF), les entrées ont faiblement progressé entre 2017 et 2023. Entre 2019 et 2023, on observe même une baisse des entrées de 7% (elle est portée par les formations de France Travail, alors que les entrées commanditées par les conseils régionaux augmentent légèrement) mais le volume horaire cumulé de formation augmente de 4% sur la même période (pour les formations commanditées par les conseils régionaux mais aussi par France Travail, voir Annexe 03.A). Parallèlement, les dépenses de formation des Régions et de France travail ont progressé de façon importante, ce qui s'explique en partie par la progression des dépenses de rémunération des stagiaires. La revalorisation de la rémunération des stagiaires a pu permettre non seulement de sécuriser les parcours de formation, mais aussi de faciliter l'accès à la formation (voir le quatrième rapport du comité scientifique et l'évaluation quantitative du dispositif intégré mis en œuvre en Pays de la Loire³⁷).

Mais les dépenses pédagogiques décaissées par les conseils régionaux et France Travail (hors rémunérations) ont augmenté en moyenne de 22% entre 2019 et 2023, alors que les entrées baissaient nettement et le volume horaire cumulé progresse peu. Le rapprochement n'est pas simple à interpréter, car les dépenses ne financent pas nécessairement les entrées réalisées sur la même période. En effet, les dépenses relatives à une action de formation sont réalisées une fois la session de formation terminée, sur facturation ou bien sur transmission des indicateurs de résultats de la part de l'organisme de formation, et peuvent donc intervenir plusieurs mois après la fin de la formation. Par ailleurs, l'inflation entre 2019 et 2023 a été d'environ 12%, si bien qu'en termes réels, l'augmentation des dépenses pédagogiques est d'environ 9%. Cette augmentation peut s'expliquer par une hausse des coûts unitaires et horaires des parcours de formation. Les crédits ont en effet pu être prioritairement affectés à une transformation qualitative de l'offre de formation en termes d'individualisation, d'innovations pédagogiques, d'accompagnement des stagiaires qui se répercute sur les coûts de la formation, reflétant les nouvelles exigences des cahiers des charges des marchés publics. D'un autre côté, la théorie économique prévoit qu'une hausse de la demande de formation, telle qu'induite par un important financement public, peut se traduire par des augmentations de prix à qualité constante, surtout si l'offre est peu élastique (un tel phénomène a déjà été observé sur le marché de la formation continue en France³⁸).

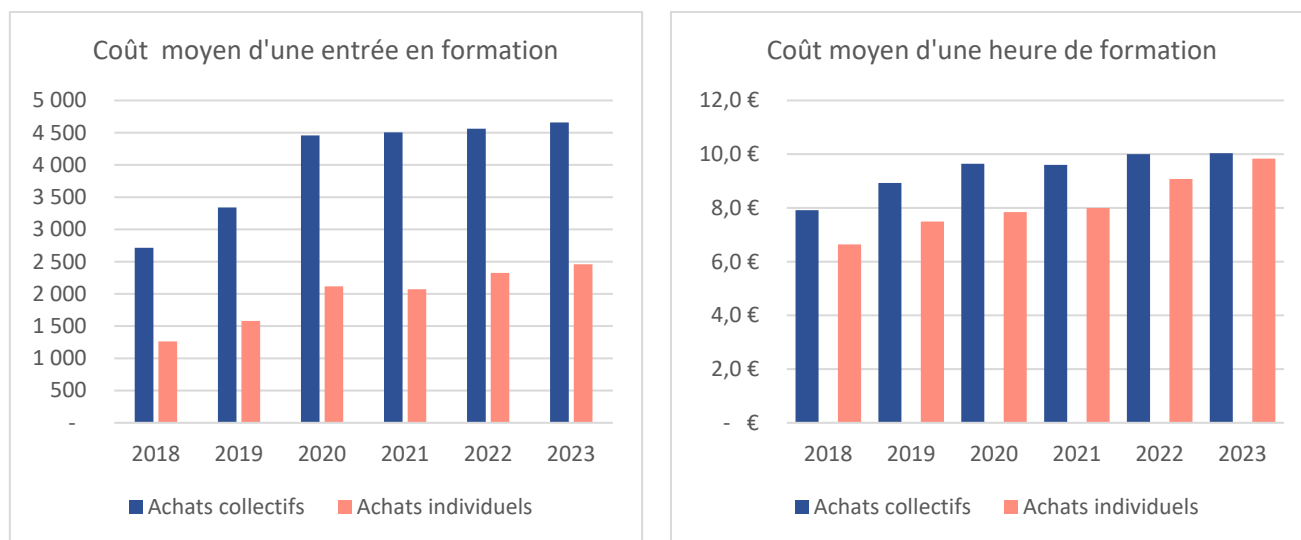
Une analyse menée (et transmise au comité scientifique) par France Travail sur les évolutions des formations prises en charge par l'opérateur illustre l'évolution des coûts des actions collectives et individuelles sur la période de déploiement du PIC. Cette étude utilise le suivi financier de l'ensemble des formations commanditées par France Travail de 2018 à 2023, en mobilisant non pas les dépenses réalisées (décaissements), mais les dépenses engagées (encaissements), ce qui permet d'avoir une concomitance entre les données financières et le fait générateur, soit l'entrée en formation. L'enregistrement à partir du système d'information de l'opérateur

³⁷ Messe et al. (2025), [Évaluation quantitative du programme expérimental Prépa Rebond – Dispositif intégré de la région Pays de la Loire](#), rapport d'études n°64, Dares, février.

³⁸ Filippucci F. (2022), "Who profits from subsidizing general training? Evidence from a French individual learning account", in [What works? Evaluation of three public policies in the field of labor and public economics](#), thèse de l'EHESS.

permet un suivi centralisé et harmonisé de l'ensemble des formations, mais ne porte pas sur l'ensemble des stages de la formation professionnelle, et notamment pas sur les formations commandées directement par les Régions auprès des opérateurs de formations.

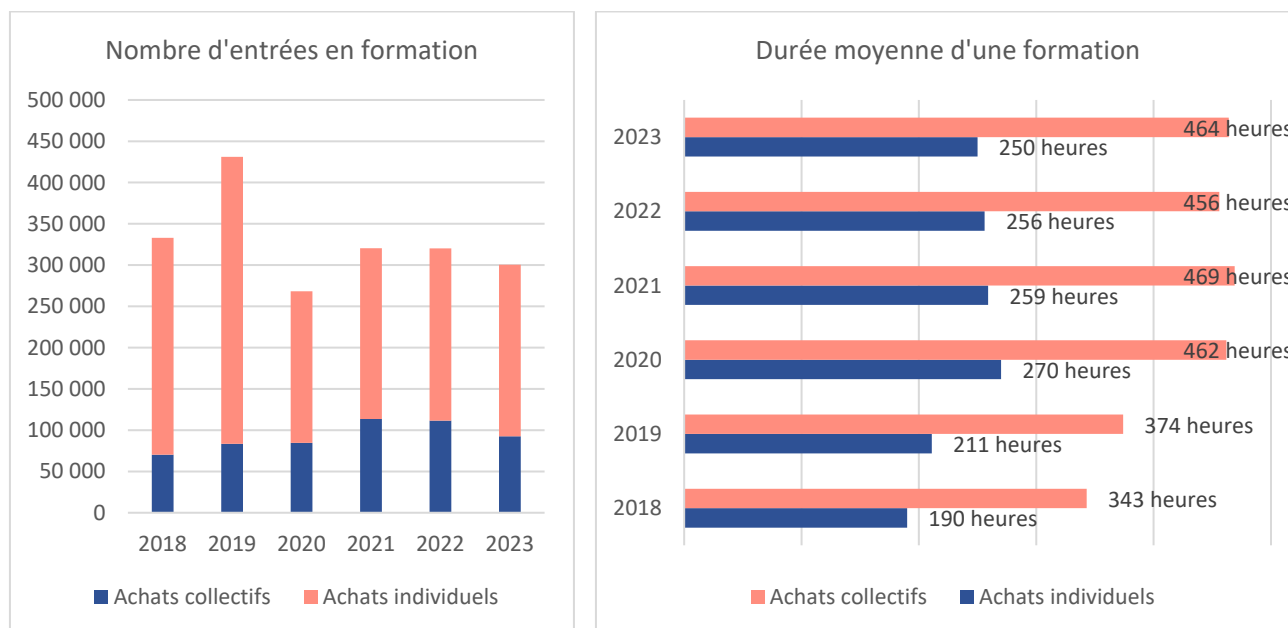
Graphique I. 11/ Evolution des coûts moyens pédagogiques de formation (unitaires et horaires, en euros) – France Travail



Note de lecture : en 2018, le coût moyen d'une entrée en formation est de 2 715€ pour les actions collectives et de 1 262€ pour les actions individuelles. Cette même année, le coût horaire d'une entrée en formation est de 7,9€ pour une action collective et de 6,6€ pour une action individuelle.

Source : Direction du contrôle de gestion, France Travail (juillet 2024)

Graphique I. 12/ Evolution des volumes et durées moyennes des formations - France Travail



Note de lecture : en 2018, le volume de formation des achats collectifs représente 70 260 entrées et le volume de formation des aides individuelles représente 262 760 entrées. La durée moyenne d'une formation individuelle est de 190 heures et celle d'une formation collective de 343 heures.

Source : Direction du contrôle de gestion, France Travail (juillet 2024)

Le volume des entrées commanditées par France Travail, dans le cadre d'achats collectifs³⁹, a augmenté de 32%

³⁹ Les achats collectifs correspondent à des formations achetées par appels d'offre (actions de formation conventionnées (AFC), actions du plan régional de formation (PRF) déléguées par les conseils régionaux, les POEC pour les Opco). Hors Formation ouverte et à distance (FOAD), NUM et Cléa.

entre 2018 et 2023 (pour s'établir à 93 000 entrées en 2023, Graphique I. 12). Les coûts pédagogiques (engagements) ont progressé à un rythme beaucoup plus rapide : +126%. Les coûts unitaires des formations (soit le coût moyen d'une entrée en formation) ont ainsi augmenté de 72% sur la période, passant de 2 700 euros en 2018 à 4 700 euros en 2023 (Graphique I. 11). Cette hausse s'explique à la fois par un allongement de la durée des formations (+35%) et une hausse du coût horaire (soit le coût moyen d'une heure de formation suivie par un stagiaire) (+27%) de 7,9€ à 10€. L'allongement de la durée des formations résultant d'achats collectifs résulte principalement de deux mouvements : (i) la mise en place de parcours intégrant, pour les demandeurs d'emploi qui le nécessitent, une étape de remise à niveau et des heures de soutien afin de lutter contre les abandons en cours de formation et favoriser la réussite des stagiaires, (ii) l'augmentation de la part de certaines formations certifiantes qui sont plus longues. L'augmentation du coût horaire est d'abord liée à la prise en compte de l'évolution de l'indice prix des prestations intellectuelles⁴⁰ à l'occasion du lancement des nouveaux marchés au dernier trimestre 2019 dès lors que le marché précédent n'intégrait pas de revalorisation annuelle. Cet effet « rattrapage » est évalué à 10%. Par ailleurs, les marchés permettent l'ouverture de sessions de taille réduite afin de réduire les délais d'entrée en formation, ce qui renchérit le coût horaire d'une formation. De même, ce coût horaire intègre une prestation de coaching individuel pour les formations de plus de 300 heures pour lutter contre le décrochage. Enfin, la typologie des domaines achetés (et notamment la baisse des volumes des formations compétences transverses) affecte également les coûts horaires.

En revanche, le volume de formation des aides individuelles⁴¹ diminue de 21% sur la période (Graphique I. 12), sous l'effet de la dynamique du CPF autonome qui se substitue aux formations courtes financées par AIF. Ainsi, la durée moyenne de ces formations augmente (+32%), ce qui contribue à expliquer la hausse du coût moyen unitaire : celui-ci progresse de 95%, passant de 1 300 euros en 2018 à 2 500 € en 2023 (Graphique I. 11). Les formations coûtent plus cher également en raison de la progression des coûts horaires (+21%), principalement liée au déplaçonnement des coûts horaires des Préparations opérationnelles à l'emploi individuelles (POEI) financé grâce au PIC pour prendre le relais des financements assurés par les Opérateurs de compétences (Opco) : 86% des POEI sont déplaçonnées en 2023 vs 58% en 2021. Le coût horaire moyen d'une formation achetée dans le cadre d'une aide individuelle progresse ainsi de 6,6 € à 9,8€.

De leur côté, les représentants de la Région Centre-Val de Loire enquêtés dans le cadre du marché d'études sur le déploiement du PIC à l'échelle régionale, évoquent une hausse de 20 à 25% du coût global du parcours de formation⁴². Cette monographie régionale permet d'éclairer les leviers qui peuvent être actionnés par les services de la formation professionnelle des conseils régionaux pour faire évoluer les propositions des organismes de formation. La hausse du coût du parcours de formation serait en effet justifiée selon le conseil régional par la mise en place de nouvelles demandes envers les organismes de formation qui répondent aux objectifs du PIC en termes de réponses aux besoins. Cela se matérialisait par le passage d'une heure stagiaire à des financements davantage hybrides (heure formateur, forfait par groupe etc.). Le but est d'améliorer le maillage territorial des actions de formations en permettant à des actions d'ouvrir même si le groupe est inférieur à 12 stagiaires (nombre approximatif de stagiaires permettant à l'organisme d'être à l'équilibre financier). Cela autoriserait également les organismes à faire davantage de parcours « sur mesure », chaque parcours pouvant être adapté en termes de proposition de modules suivis, de nombres d'heures réalisées (sans

⁴⁰ L'indice prix des prestations intellectuelles reflète l'évolution de la main d'œuvre, essentiellement de nature intellectuelle, pour des prestations fournies. Il est calculé mensuellement par la Fédération Syntec (Syntec Numérique, Syntec-Ingénierie, Syntec Études & Conseil) sur la base des réponses à une enquête faite auprès des entreprises appartenant à un groupe témoin représentatif des activités des adhérents de la Fédération SYNTEC. Il a progressé de 10% entre janvier 2014 et janvier 2019. Cet indice peut être utilisé pour l'actualisation ou la révision de la clause financière d'un contrat ou d'un marché selon une formule qui est indiquée dans ladite clause.

⁴¹ Les aides individuelles sont composées des aides individuelles à la formation (AIF) qui sont accordées au demandeur d'emploi sur présentation d'un devis de l'organisme de formation et des actions de formation préalable au recrutement (AFPR) ou des préparations opérationnelles à l'emploi individuelles (POEI) qui sont accordées aux employeurs pour financer une formation préalable à l'embauche.

⁴² Selon l'équipe d'évaluateurs, dans cette région, le prix des parcours de formation « métier » passe de 4 000 euros à 5 386 euros (hors rémunération des stagiaires). Ces parcours représentent aujourd'hui la moitié des entrées en formation pour les actions régionales. Les autres types de formation du PRF étant nouvelles, on ne peut pas calculer une évolution de leur prix. Un parcours RAN/FLE s'élève à environ 2 250 euros et un parcours Visa + (action de remobilisation – savoirs être) à 2 791 euros.

que cela n'affecte l'équilibre financier de l'organisme de formation). Enfin, la Région a créé des incitations financières (corrélées aux taux de sorties « positives ») ce qui aurait influencé le prix des parcours à la hausse. En parallèle, des mesures de sanctions financières ont également été créées mais les services de la Région y ont très peu recours.

Une analyse systématique n'a pu être menée à partir des données disponibles pour les conseils régionaux, d'une part car nous ne disposons pas des engagements (permettant une comparaison avec les volumes d'entrées en formation), et d'autre part car le système d'information AGORA, qui intégrera à terme des informations sur les coûts des formations, n'est à ce jour pas complètement opérationnel (Encadré I. 2). La difficulté à mettre en place ce système d'information a fortement réduit les possibilités de suivi (et de pilotage) du déploiement du PIC mais aussi les ambitions des travaux d'évaluation. Des travaux de qualification des données sont actuellement réalisés par la Dares et la DGEFP, en partenariat avec les conseils régionaux.

IV Les organismes de formation, face à la transformation de leur activité

Le PIC a été mis en œuvre dans un contexte de forte transformation du secteur de la formation, marqué notamment par plusieurs dispositions de la loi du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » qui ont eu des conséquences importantes sur la demande adressée aux organismes de formation. La désintermédiation du Compte personnel de formation (CPF) s'est traduite par une explosion du nombre d'entrées en formation dans le cadre du CPF. Parallèlement, la réforme de l'apprentissage a simplifié les conditions de création et de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA) et élargi la cible des bénéficiaires (aux 26-29 ans). Dopé par une aide exceptionnelle à l'embauche de jeunes en apprentissage en réponse à la crise sanitaire de 2020, le nombre d'apprentis a plus que doublé en trois ans, atteignant 850 000 contrats en 2023. Les modalités d'achat de la formation des personnes en recherche d'emploi ont évolué sous l'impulsion du PIC, mais principalement au rythme des marchés publics. Dans le cadre des Pactes régionaux, une partie des crédits (7%) a été fléchée sur l'axe stratégique transverse du PIC visant à « transformer la pédagogie et les parcours de formation, s'engager dans la modernisation des pratiques et des outils ». À ce titre, plusieurs Régions ont développé des dispositifs pour accompagner les organismes dans la transformation de l'offre de formation qui, sans révolutionner l'offre, ont pu générer une prise de conscience chez les acteurs de la formation et dans certains cas se concrétiser par l'adaptation de certaines pratiques pédagogiques ou de sourcing (voir quatrième rapport du comité scientifique). En outre, les objectifs du PIC se sont inscrits dans la continuité de la loi du 5 septembre 2018 qui redéfinit l'action de formation comme un « parcours pédagogique permettant l'atteinte d'un objectif professionnel » et reconnaît la formation en situation de travail (Afest) et à distance (FOAD) comme des modalités d'apprentissage. Malgré cette reconnaissance, ces deux pratiques se sont peu développées (voir deuxième et quatrième rapports comité scientifique). Enfin, la mise en place de la certification QUALIOPF au 1er janvier 2022, obligatoire pour les prestataires de formation qui souhaitent bénéficier de financements publics ou mutualisés, a introduit une barrière supplémentaire susceptible d'intensifier la concentration du secteur de la formation⁴³.

Pour analyser plus finement la situation des organismes de formation professionnelle (OF) dans ce marché en pleine transformation, nous exploitons les déclarations des bilans pédagogiques et financiers (Encadré I. 8) : on compte près de 92 700 OF en 2023 ayant réalisé des actions de formation continue, de bilans de compétence ou de validation des acquis de l'expérience (voir Annexe 06.A), majoritairement à destination des salariés. Les personnes en recherche d'emploi (PRE, c'est-à-dire inscrits ou non à France Travail) représentent près de 8% des entrées. Notre périmètre d'analyse se concentre sur les OF impliqués dans la formation des personnes en recherche d'emploi (PRE), à l'exclusion des organismes individuels⁴⁴ (Encadré I. 8). Notons que le champ des formations considéré est plus large que le champ Brest puisqu'il intègre les bénéficiaires d'actions de formation continue, de bilans de compétence ou de validation des acquis de l'expérience.

⁴³ Voir France compétences (2021), [Quelques clés de compréhension pour décrypter les positions et logiques d'action des prestataires de formation face à la certification qualité](#), note d'analyse, avril.

⁴⁴ Les OF individuels regroupent les micro-entrepreneurs, travailleurs indépendants, SASU ou EURL (formes juridiques ne permettant qu'un seul associé mais n'empêchant pas de recruter des salariés ou de travailler avec son conjoint).

En 2023, les OF impliqués dans la formation des PRE représentent 9 700 organismes (soit 25% de l'ensemble des OF, hors individuels), ont formé au total 11,8 millions de personnes (y compris salariées) dont près de 2,5 millions en recherche d'emploi (21% du public formé), et délivré près de 930 000 heures de formation (Tableau I. 5). Leur chiffre d'affaires (CA) cumulé s'élève à 15,4 milliards d'euros (soit 59% du CA total de l'ensemble des OF, hors individuels) et, pour la moitié de ces structures (52%), la formation constitue l'activité principale. Si les organismes du secteur privé lucratif sont majoritaires (62%), le secteur public et parapublic est surreprésenté (9% contre 3% des organismes du champ d'ensemble) et son chiffre d'affaires représente 30% du chiffre d'affaires cumulé.

Tableau I. 5 | Caractéristiques des organismes de formation ayant formé des personnes en recherche d'emploi

	Effectifs	Chiffre d'affaire cumulé (milliards €)	Formations (millions)	Heures cumulées (milliers)	Formations PRE (millions)
En 2023 ^(p)					
Ensemble	9 700	15,4	11,81	930	2,48
Privé lucratif	62%	40%	59%	36%	51%
Privé non lucratif	29%	29%	26%	30%	38%
Public et parapublic	9%	30%	15%	34%	12%
En 2019					
Ensemble	9 800	9,1	9,62	797	1,95
Privé lucratif	57%	39%	53%	34%	37%
Privé non lucratif	34%	29%	29%	24%	43%
Public et parapublic	9%	32%	18%	42%	20%

Note de lecture : en 2023, les OF impliqués dans la formation des PRE représentent 9 700 organismes pour un chiffre d'affaires total réalisé dans le domaine de la formation de 15,4 milliards d'euros.

Champ : organismes de formation (ayant un chiffre d'affaires, un montant de charges et un nombre de stagiaires non nul), hors structures individuelles, ayant formé au moins une personne en recherche d'emploi sur l'année.

Source : Bilans Pédagogiques et Financiers (2019 à 2023), Dares. Les données 2023 sont provisoires.

Sur la période de déploiement du PIC, entre 2019 et 2023, le nombre d'OF impliqués dans la formation des PRE (hors individuels) est relativement stable (9 800 structures en 2019⁴⁵), mais ce constat masque des mouvements, liés principalement au fait que les organismes ne forment pas de PRE de manière continue (voir quatrième rapport du comité scientifique). Ainsi, en moyenne 45% des structures ont formé de manière continue des personnes en recherche d'emploi depuis 2019 (4 400 OF), une proportion plus élevée dans le secteur public (72%). Sur la période, le nombre d'organismes de formation du privé lucratif impliqués dans la formation des PRE a augmenté (+8%) au détriment des organismes du privé non lucratif (dont la part diminue de 34% à 29%), sans que cela ne modifie la répartition du chiffre d'affaires cumulé.

⁴⁵ Les données ont été actualisées par rapport au quatrième rapport du comité scientifique.

Encadré I. 8 | Bilans pédagogiques et financier, source et périmètre d'analyse

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

Les organismes de formation ayant commencé à dispenser des actions de formation en apprentissage suite à la loi du 5 septembre 2018 doivent déclarer celles-ci dans le cadre de leur bilan pédagogique et financier⁴⁶. Par ailleurs, le conditionnement de l'obtention de la certification Qualiopi au fait de déclarer un BPF peut avoir conduit les organismes de formation à une meilleure déclaration en 2020. Les organismes de formation qui perçoivent des fonds de la Caisse des dépôts et consignation au titre du CPF mais ne déclarent pas de BPF ne sont pas inclus⁴⁷.

Les organismes se répartissent entre organismes individuels (à but lucratif), privé à but lucratif, privé à but non lucratif et public/parapublic sur la base du statut juridique déclaré. Les OF individuels regroupent les micro-entrepreneurs, travailleurs indépendants, SASU ou EIRL (formes juridiques ne permettant qu'un seul associé mais n'empêchant pas de recruter des salariés ou de travailler avec son conjoint).

Pour notre analyse, nous excluons du périmètre les organismes individuels (EIRL, SASU, travailleurs indépendants et autoentrepreneurs, soit 47% des structures en 2023 qui représentent 7% du chiffre d'affaires cumulé). Afin d'analyser l'évolution de l'activité et de la situation financière des OF, **nous nous concentrons sur les organismes ayant déclaré un montant de charges et un nombre de stagiaires non nul** (ce qui conduit à exclure 21% des organismes - hors individuels - en 2023). Nous distinguons alors :

- **(1) L'ensemble des organismes de formation actifs, qui constituent notre champ de référence :** ils représentent 42% du champ total, 92% du chiffre d'affaires total cumulé (pour 29,3 millions de bénéficiaires qu'ils soient notamment salariés ou en recherche d'emploi).
- **(2) Les organismes ayant formé au moins une personne en recherche d'emploi sur l'année considérée. Ils sont au nombre de 9 700 en 2023,** ce qui représente 10,5 % du champ total des organismes de formation professionnelle (55% du chiffre d'affaires total cumulé) et 25% des organismes hors individuels de notre champ de référence (59% de leur chiffre d'affaires) (pour 11,8 millions de bénéficiaires).

Les organismes individuels représentent 16% des structures impliquées dans la formation des personnes en recherche d'emploi mais seulement 3% du chiffre d'affaire cumulé, 3% des formations et 3% des formations à destination des personnes en recherche d'emploi.

Bilans pédagogiques et financiers 2023	Effectifs (%)	Chiffres d'affaires (Md€)
Ensemble : organismes ayant déclaré un chiffre d'affaires non nul	92 700 (100%)	28,3 (100%)
Champ référence : organismes, hors individuels (EIRL, SASU, travailleurs indépendants et autoentrepreneurs), ayant déclaré un chiffre d'affaires, un montant de charges et un nombre de stagiaires non nul	38 800 (42%)	26,0 (92%)
Champ PRE : organismes actifs, hors individuels, ayant formé au moins un stagiaire en recherche d'emploi (ayant déclaré un chiffre d'affaires, un montant de charges et un nombre de stagiaires non nul)	9 700 (10,5%)	15,4 (55%)

Source : Bilans Pédagogiques et Financiers (2023), Dares. Les données son provisoires

⁴⁶ La loi du 5 septembre 2018 a en effet simplifié les conditions de création et de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA), en permettant à tout dispensateur de formation déclaré de mettre en œuvre des actions d'apprentissage ; les nouvelles structures doivent se conformer à la réglementation des organismes de formation, en particulier la déclaration du bilan pédagogique et financier.

⁴⁷ En 2023, ils représentent environ 1 600 organismes (hors auto-écoles).

IV.1 Une concentration du marché de la formation, reflet de la concentration de l'emploi

Le marché de la formation apparaît concentré dans les zones d'emploi de petite taille et résidentielle, souvent des territoires ruraux. La concentration s'est accentuée dans la majorité des zones d'emploi.

Le marché de la formation professionnelle à destination des personnes en recherche d'emploi (PRE) apparaît relativement concentré dans la mesure où un petit nombre d'organismes forment beaucoup de PRE. En 2023, ce sont 11% des prestataires (1 050 OF) qui ont assuré la formation de 90% des stagiaires en recherche d'emploi (soit 2,2 millions d'entrées), ces organismes représentant 46% du chiffre d'affaires total. Plusieurs de ces organismes sont de grosses structures publiques ou parapubliques (voir quatrième rapport du comité scientifique).

Ce constat au niveau national masque cependant des disparités notables entre les territoires. La densité d'organismes de formation par commune est très élevée dans les grandes métropoles, et réduite dans les zones rurales, en reflet de la densité de population locale (voir troisième rapport du comité scientifique). Dans ce rapport final, nous analysons la répartition géographique⁴⁸ des organismes de formation au sein des zones d'emploi⁴⁹ en mobilisant un indice de concentration locale, l'indice de **Herfindahl-Hirschmann**⁵⁰ (IHH). Ce dernier est calculé à partir de la part de marché des organismes de formation pour chaque zone d'emploi, définie par la part des stagiaires en recherche d'emploi formés par l'organisme parmi l'ensemble des PRE formées sur la zone d'emploi considérée⁵¹.

Tableau I. 6/ Répartition des zones d'emploi, selon le degré de concentration du marché de la formation des PRE défini à partir de l'indice de Herfindahl-Hirschmann

		Concentration en 2023			Ensemble 2019
		Faible	modérée	forte	
Concentration en 2019	Faible	31 (10%)	15 (5%)	5 (2%)	51 (17%)
	Modérée	7 (2%)	32 (11%)	30 (10%)	69 (23%)
	Forte	8 (3%)	18 (6%)	159 (52%)	185 (61%)
Ensemble 2023		46 (15%)	65 (22%)	194 (64%)	305 (100%)

Note de lecture : 10% des zones d'emploi (31 zones) présentent une faible concentration du marché de la formation à destination des personnes en recherche d'emploi en 2019 comme en 2023 ; au total, 15% des zones d'emploi (soit 46 zones) sont caractérisées par une faible concentration du marché de la formation des PRE en 2023 contre 15% en 2019 (soit 51 zones). La concentration du marché est considérée comme faible lorsque l'IHH est inférieur à 0,15 ; elle est considérée comme modérée lorsque l'IHH est compris entre 0,15 et 0,25 ; et un indice supérieur à 0,25 traduit une concentration élevée sur la zone d'emploi considérée⁵².

Champ : organismes de formation ayant déclaré un chiffre d'affaires, un montant de charges et un nombre de stagiaires en recherche d'emploi non nul pour l'année considérée, hors structures individuelles.

Source : Bilans Pédagogiques et Financiers, Dares. Les données 2023 sont provisoires.

⁴⁸ Nous mobilisons le répertoire SIREN pour localiser les organismes de formation. Il s'agit des sièges sociaux des OF et non des lieux de formation.

⁴⁹ Une zone d'emploi est un ensemble de communes dans lequel la plupart des actifs résident et travaillent, et où les établissements peuvent trouver l'essentiel de leur main-d'œuvre. La France est découpée en 306 zones d'emploi dont les tailles varient de moins de 10 000 (pour huit zones toutes situées dans les Antilles ou en Corse) à plus de 4 millions d'emplois pour celle de Paris (voir annexe A.6.).

⁵⁰ L'indice Herfindahl-Hirschman (IHH) est un indicateur du pouvoir de marché ou de la concurrence qui s'exerce entre entreprises. Il s'agit d'une mesure communément admise de la concentration du marché par les autorités de la concurrence et qui est établi en additionnant le carré des parts de marché de toutes les structures de formation : plus l'IHH est fort, plus la formation est concentrée entre un petit nombre d'organismes.

⁵¹ Les résultats sont similaires si nous prenons comme mesure de la part de marché des OF la part des produits issus de la formation de public spécifique et de personnes en recherche d'emploi parmi l'ensemble de ces produits cumulés pour les organismes présents sur la zone d'emploi considérée.

⁵² Dans la littérature académique, les seuils de l'indice de concentration sont souvent exprimés en base 10 000.

En 2023, le marché de la formation à destination des personnes en recherche d'emploi est fortement concentré dans près de deux tiers des zones d'emploi (64%), et faiblement concentré – donc plus concurrentiel - dans 15% des zones (Tableau I. 6). A titre de comparaison, l'analyse menée sur l'ensemble des organismes (hors structures individuelles) montre à l'inverse que dans seulement 22% des zones d'emploi le marché de la formation continue est fortement concentré en 2023 (voir Annexe 06.A.). Cela n'est pas surprenant dans la mesure où le marché comprend des structures qui forment des salariés, y compris pour leur propre compte, et dont la formation est moins fréquemment l'activité principale. La concentration est donc beaucoup plus forte au sein du marché à destination des personnes en recherche d'emploi.

Il y a un contraste marqué entre les grandes métropoles dans lesquelles le marché de la formation des personnes en recherche d'emploi est peu concentré et la plupart des milieux ruraux (Carte I. 1). La concentration a peu diminué entre 2019 et 2023 (à l'exception de certains territoires).

De manière générale, le marché est plus concentré dans les zones d'emploi de petite taille (en 2019⁵³, 79% des zones ayant moins de 30 000 emplois présentent un IHH élevé contre 27% des zones de grandes tailles ayant plus de 100 000 emplois), et dans les zones résidentielles (66% des zones ayant un indice de concentration de l'emploi inférieur à 0,8⁵⁴ présentent un IHH élevé contre 25% des zones considérées comme étant des « pôles d'emploi » (voir Annexe 06.A pour une présentation des zones d'emploi). En revanche, la répartition des zones d'emploi selon le niveau de concentration du marché de la formation varie moins selon le niveau du taux de chômage (en 2019, 67% des zones où le taux de chômage inférieur à 6% présentent un marché de la formation fortement concentré ; cette proportion est légèrement plus faible, de 57%, dans les zones où le taux de chômage est supérieur à 10%) (Graphique I. 13).

La concentration locale du marché de la formation des PRE se renforce dans près de 60% des zones d'emploi entre 2019 et 2023, mais ce chiffre masque des disparités importantes selon les territoires. En effet, l'IHH augmente pour 82% des zones où la concentration est faible en 2019, pour 67% des zones où la concentration est modérée et pour 51% des zones où la concentration est déjà très forte. Pour 27% des zones d'emploi, l'évolution de la concentration est telle que la structure de marché est modifiée (changement de seuil de l'IHH) : pour 17%, la concentration se renforce et pour 10% la concentration diminue (Tableau I. 6). En définitive, de moins en moins de zones d'emploi sont caractérisées par un marché de la formation peu concentré (la part diminue de 17% à 15%), et de plus en plus de zones sont caractérisées par un marché fortement concentré (leur part progresse de 61% à 64%). L'analyse menée sur l'ensemble des organismes (hors structures individuelles) montre également un renforcement de la concentration (Voir Annexe 06.A).

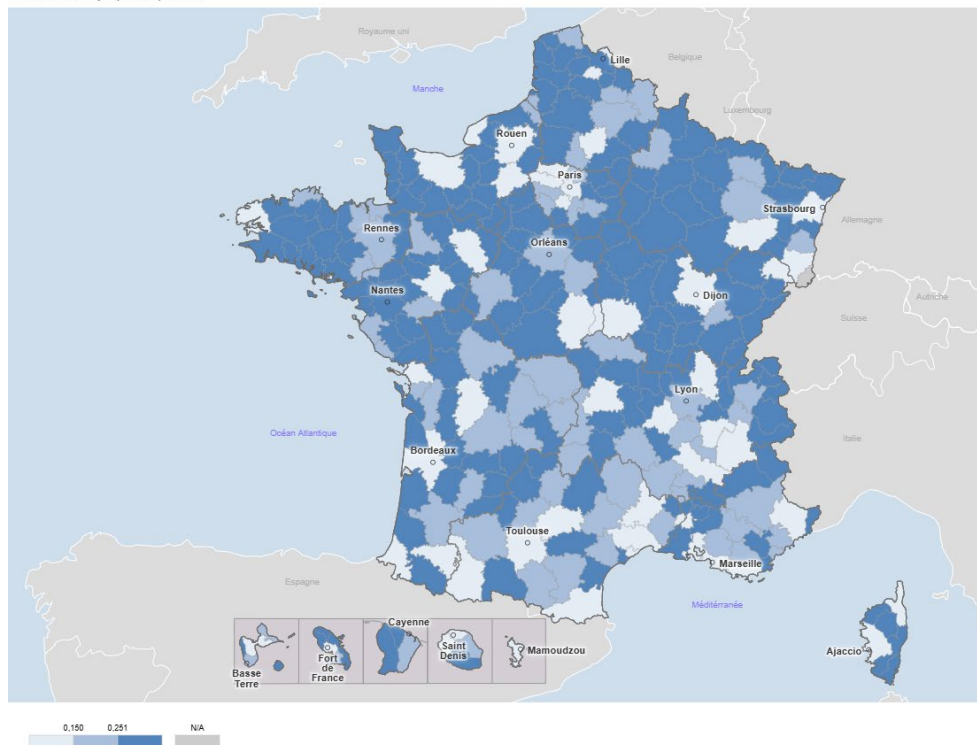
⁵³ L'ensemble des données de chômage, d'emploi et de concentration de l'emploi n'étant pas disponible par zone d'emploi sur l'année 2023, nous menons l'analyse sur l'année 2019.

⁵⁴ L'indice de concentration de l'emploi mesure le rapport entre le nombre d'emplois total proposés sur un territoire et le nombre d'actifs occupés (actifs en emploi) qui y résident : cet indicateur permet d'apprécier la fonction de pôle d'emploi ou la fonction résidentielle d'un espace. Si cet indice est inférieur à 1 alors le nombre d'emplois proposés localement est plus faible que le nombre d'actifs qui y résident et qui ont un emploi.

Carte I. 1| Concentration du marché de la formation des personnes en recherche d'emploi selon l'indice de Herfindahl-Hirschmann, par zone d'emploi en 2019 et 2023

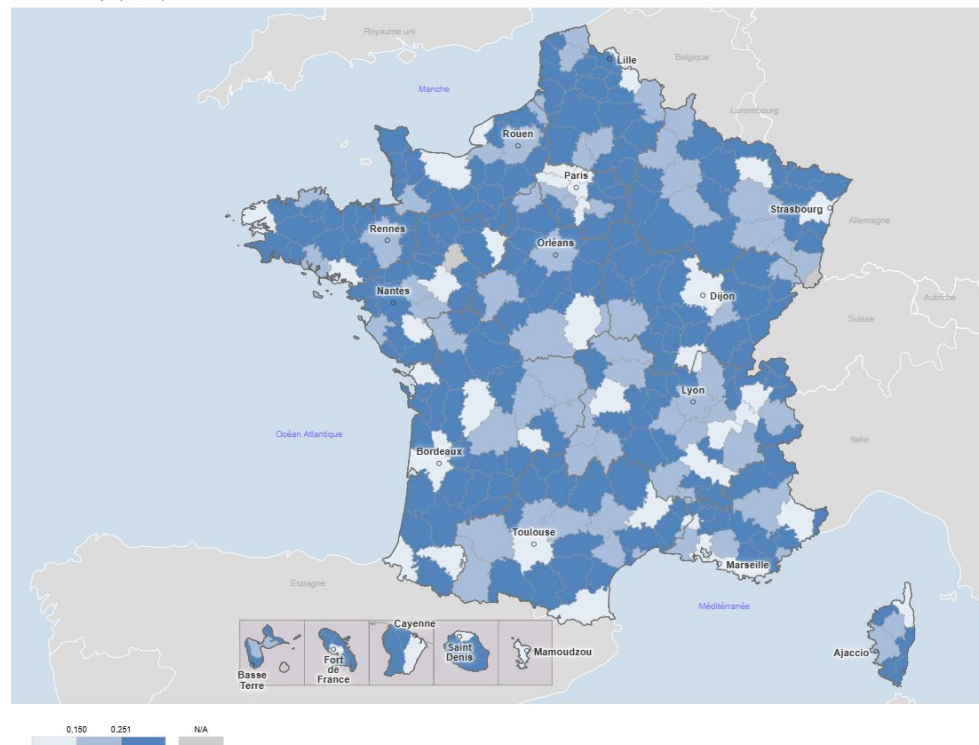
2019

HHI PRE 2019 Chp 1 (n/10000) - Source :



2023

HHI PRE 2023 Chp 1 (n/10000) - Source :



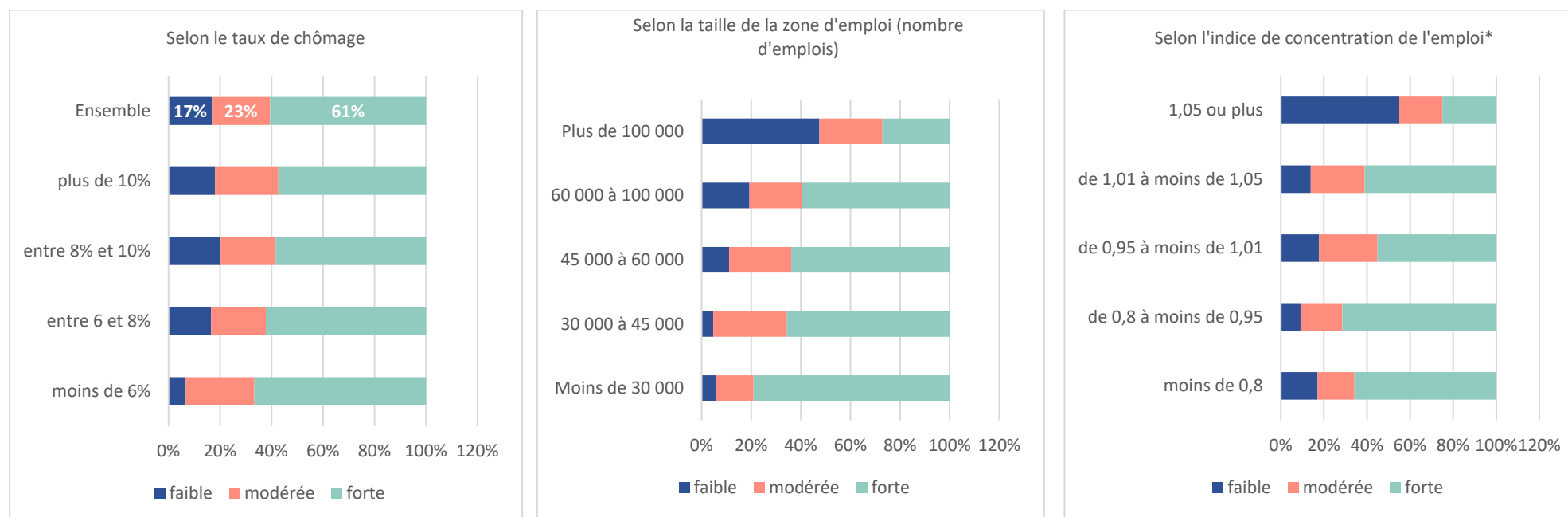
Note : lorsque l'IHH est inférieur à 0,15, la concentration du marché est considérée comme faible, lorsqu'il est compris entre 0,15 et 0,25, elle est considérée comme modérée et un indice supérieur à 0,25 traduit une concentration élevée sur la zone d'emploi considérée.

Note de Lecture : le marché de la formation des PRE dans la zone d'emploi de Rouen passe d'une concentration forte en 2019 à modérée en 2023. Au sein de la zone d'emploi de Paris, le marché de la formation des PRE est faiblement concentré en 2019 et le reste en 2023.

Champ : organismes de formation (ayant un chiffre d'affaires, un montant de charges et un nombre de stagiaires non nuls), hors structures individuelles, ayant formé au moins 1 personne en recherche d'emploi sur l'année considérée.

Source : Bilans Pédagogiques et Financiers (2019, 2023) ; Dares. Les données 2023 sont provisoires.

Graphique I. 13| Concentration locale du marché de la formation des personnes en recherche d'emploi en 2019, selon le taux de chômage, la taille et la concentration de l'emploi des zones d'emploi



Note de lecture : en 2019, le marché de la formation à destination des PRE est faiblement concentré dans 17% des zones d'emploi. Cette proportion s'élève à 7% parmi les zones d'emploi présentant un taux de chômage inférieur à 6%, à 6% parmi les zones d'emploi qui concentrent moins de 30 000 emplois, et de 17% parmi les zones résidentielles, caractérisées par un indice de concentration de l'emploi inférieur à 0,8 (le nombre d'emplois de la zone représentent 80% des actifs occupés y résidents).

Champ : organismes de formation (ayant un chiffre d'affaires, un montant de charges et un nombre de stagiaires non nuls), hors structures individuelles, ayant formé au moins une personne en recherche d'emploi en 2019.

Note : les données sur l'emploi et le chômage sont issues de l'Insee. Il s'agit des estimations de taux de chômage localisés, du nombre d'emplois en fin d'année par zone d'emploi, et de l'indice de concentration de l'emploi* qui correspond au rapport entre le nombre d'emplois total proposés sur un territoire et le nombre d'actifs occupés (actifs en emploi) qui y résident.

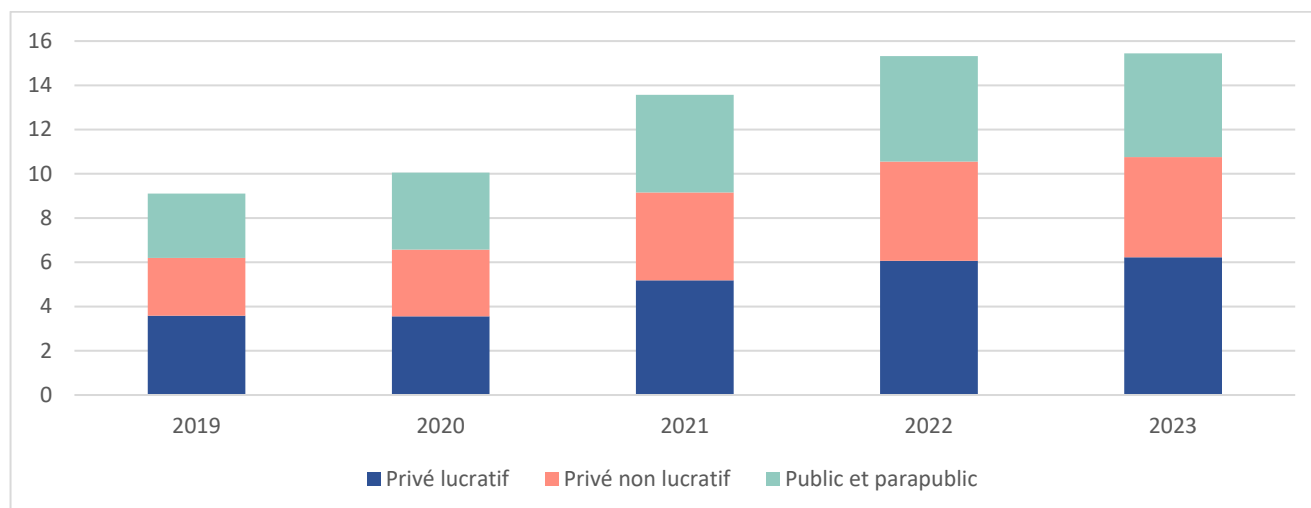
Source : Bilans Pédagogiques et Financiers (2019), Dares ; Insee.

IV.2 Activité et situation financière des organismes de formation impliqués dans la formation des personnes en recherche d'emploi

Un chiffre d'affaires qui progresse fortement entre 2019 et 2023, période marquée par d'importantes réformes de la formation professionnelle qui affectent la structure de financement et l'activité des organismes de formation. L'activité de formation des personnes en recherche d'emploi se renforce principalement dans le secteur du privé lucratif alors que les organismes du secteur public et parapublic développent l'apprentissage. Globalement, les résultats nets des organismes de formation augmentent, mais avec de très fortes hétérogénéités, une part importante des organismes de formation ne dégagent pas de profits dans le domaine de la formation, ce qui concerne plus souvent le secteur public et privé non lucratif.

Le chiffre d'affaires cumulé réalisé dans le domaine de la formation par les organismes impliqués dans la formation des personnes en recherche d'emploi entre 2019 et 2023 augmente considérablement sur la période : de 9,1 milliards d'euros à plus de 15,4 milliards (+70%, Graphique I. 14). Cette évolution s'observe dans l'ensemble des secteurs de sorte que les parts de marché n'en sont pas significativement modifiées (le secteur privé lucratif représente 40% du CA cumulé en 2023 contre 39% en 2019, le public 30% en 2023 contre 32% en 2019).

Graphique I. 14| Evolution du chiffre d'affaires cumulé réalisé dans le domaine de la formation pour les organismes impliqués dans la formation des personnes en recherche d'emploi (hors individuels) – en milliards d'euros.



Note de lecture : en 2023, le chiffre d'affaires cumulé réalisé dans le domaine de la formation s'élève à 15,45 milliards d'euros dont 6,23 réalisés par les organismes du privé lucratif, 4,52 par les organismes du privé non lucratif et 4,69 par les organismes publics ou parapublics. Champ : organismes de formation ayant déclaré un chiffre d'affaires, un montant de charges et un nombre de stagiaires en recherche d'emploi non nul pour l'année considérée, hors structures individuelles.

Source : Bilans pédagogiques et financiers, Dares. Les données 2023 sont provisoires.

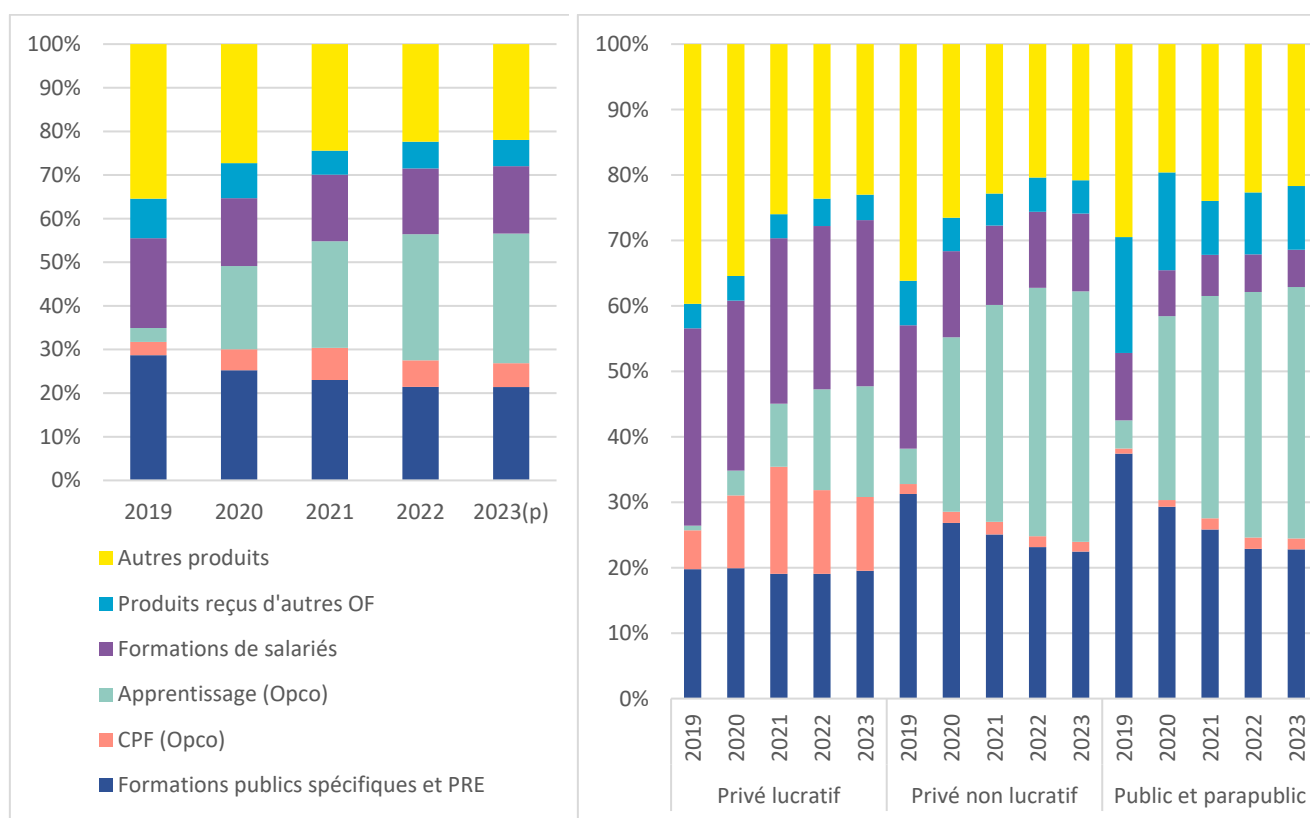
La progression du chiffre d'affaires s'explique principalement (pour 68%) par la forte hausse des financements des Opco au titre de l'apprentissage⁵⁵, alors que la hausse des produits reçus pour la formation de publics spécifiques et de chômeurs contribue à l'évolution du chiffre d'affaires cumulé à hauteur de 11%, et celle des financements issus du compte personnel de formation à hauteur de 9%⁵⁶. Les réformes de la formation professionnelle menées depuis 2018 affectent donc la structure de financement des organismes de formation : le CPF a un effet observable essentiellement sur le financement des organismes du secteur privé lucratif alors que l'apprentissage affecte particulièrement les organismes du secteur public et parapublic, qui incluent les CFA, et du privé à but non lucratif (Graphique I. 15). La part des produits reçus pour la formation de publics spécifiques et de chômeurs diminue de 29% à 21% en moyenne, mais reste stable pour les organismes du secteur privé lucratif.

⁵⁵ Cette hausse est liée à la hausse des financements perçus par les centres de formation d'apprentis (CFA) déclarant un BPF, l'ensemble des CFA ayant l'obligation de renseigner un BPF depuis 2022.

⁵⁶ Le champ d'analyse n'intègre pas les organismes de formation ne déclarant pas de bilan pédagogique et financier mais percevant des fonds de la Caisse des dépôts et consignation au titre du CPF (voir Annexe 06.A).

Ces évolutions reflètent celles de l'activité des organismes de formation (Tableau I. 7). Le nombre de formations augmente sur la période : en 2023, ce sont 11,8 millions de personnes qui ont été formées par les OF (soit 23% de plus qu'en 2019) dont 2,5 millions de personnes en recherche d'emploi (soit 28% de plus qu'en 2019) alors que le nombre d'heures cumulé de formation progresse de 17%. En moyenne, un organisme forme 1 216 stagiaires en 2023 (contre 979 en 2019) dont 256 PRE (contre 198 en 2019). L'activité de formation croît dans l'ensemble des secteurs jusque 2022, avant de marquer le pas en 2023. C'est dans le secteur privé lucratif, caractérisé par de plus petites structures mais de plus en plus nombreuses, que l'activité de formation à destination des PRE se renforce le plus. En 2023, le secteur privé lucratif contribue ainsi à la formation de 51% des stagiaires en recherche d'emploi, contre 37% en 2019, et les PRE représentent une part plus importante de leur public (18% en 2023 contre 14% en 2019). Le secteur du privé non lucratif forme de plus en plus de stagiaires, et de stagiaires en recherche d'emploi, malgré le fait qu'il y ait de moins en moins de structures (environ 30% de leurs stagiaires sont en recherche d'emploi, en 2023 comme en 2019). En revanche, l'activité des organismes du secteur public et parapublic s'oriente davantage vers la formation en apprentissage, au détriment de la formation des chômeurs et des salariés. Le nombre de personnes en recherche d'emploi formées par les organismes publics diminue (ils représentent 16% de leurs stagiaires en 2023 contre 23% en 2019). Ces évolutions s'expliquent en partie par le positionnement des organismes, puisque le secteur public et parapublic intègre les CFA.

Graphique I. 15/ Répartition des produits reçus par les organismes impliqués dans la formation des personnes en recherche d'emploi (hors individuels)



Note de lecture : en 2023, la part des produits reçus par les organismes, pour la formation de publics spécifiques et de personnes en recherche d'emploi, est de 21%. Cette proportion s'élève à 23% parmi les structures publiques et parapubliques.

Champ : organismes de formation ayant déclaré un chiffre d'affaires, un montant de charges et un nombre de stagiaires en recherche d'emploi non nul pour l'année considérée, hors structures individuelles.

Source : Bilans pédagogiques et financiers, Dares. Les données 2023 sont provisoires.

Afin de répondre à l'augmentation importante et rapide de leur activité, les organismes de formation ont dû recruter des personnes supplémentaires et la hausse de l'activité s'est faite principalement via le recours à des recrutements externes (voir quatrième rapport du comité scientifique).

Ce recours accru aux recrutements externes s'explique tout d'abord par des difficultés de recrutement importantes, notamment dans certaines régions où les profils spécialisés sont difficiles à trouver, alors que les

missions des formateurs évoluent, comme le soulignent les monographies régionales. Ces derniers doivent désormais assurer des missions de recrutement, la charge du sourcing des publics ayant été reportée sur les organismes, dans un contexte où l'obligation de prescription par un opérateur du service public de l'emploi a été levée dans la majorité des régions, comme déjà évoqué. Les OF sont également amenés à renforcer leur partenariat avec les acteurs de l'accompagnement et à développer en interne des actions d'accompagnement individuel des stagiaires, notamment sur le segment pré qualifiant, afin de répondre aux attentes des commanditaires publics qui visent à lutter contre le décrochage pendant ou après le stage de formation. Le recours accru aux prestations externes s'explique également par l'incertitude qui pèse, du point de vue des organismes, sur les financements publics dont ils dépendent, jugés non pérennes. De nombreux organismes privilégient alors les recrutements externes ou des contrats courts pour limiter les risques économiques. Cette précarisation du métier de formateur renforce la difficulté d'attirer des candidats qualifiés. Si les grandes structures disposent de moyens suffisants pour absorber ces évolutions, les petits OF peinent davantage à s'adapter, notamment face à la concurrence et aux nouvelles exigences des marchés dans le cadre du déploiement du PIC. Cependant, les OF qui externalisent éprouvent des difficultés à prendre en charge les nouvelles missions qui demandent une présence plus continue dans l'organisme et une intégration dans un réseau de partenaires.

Un résultat net en forte progression mais des disparités importantes entre les organismes de formation

Le marché de la formation des personnes en recherche d'emploi dégage un résultat net en forte progression jusque 2022⁵⁷ (en lien avec la hausse des produits du CPF et de l'apprentissage), où il atteint près d'1,6 milliards d'euros (contre 336 millions en 2019 et 653 millions en 2023). Ainsi, le taux de profit du secteur, mesuré par le ratio entre résultat net agrégé et chiffre d'affaires cumulé, augmente fortement entre 2019 et 2022 (de 3% à 10%) avant de diminuer sur l'année 2023 à 4% (Tableau I. 7). A titre comparatif, le taux de profit de l'ensemble du marché de la formation professionnelle continue (hors individuels) est de 8% en 2023 (10% en 2022 et 7% en 2019). C'est le secteur privé lucratif qui contribue le plus à l'augmentation du résultat net agrégé (Graphique I. 16).

Ces constats donnent le même poids aux petits et aux gros organismes, or les petites structures tendent à être moins profitables. Ainsi, le chiffre d'affaires moyen pondéré par la taille des organismes⁵⁸ progresse de 14,3 à 31,9 millions d'euros entre 2019 et 2023, et le résultat net moyen pondéré de 64 000 euros à plus de 2 millions (Graphique I. 17). Mais il existe des disparités importantes au sein du marché, intersectorielles et intra sectorielles. Le taux de profit est plus élevé pour les structures du privé lucratif et progresse de façon plus prononcée, de 14% à 17%. En revanche, les organismes du secteur privé non lucratif dégagent peu de profits, tout comme le secteur public et parapublic, qui ne dégagent de profits qu'en 2021 et 2022. Au total, sur le marché de la formation des personnes en recherche d'emploi, 30% des organismes ne réalisent pas de profits dans le domaine de la formation en 2023 (Graphique I. 18). Cela n'est pas surprenant dans la mesure où la formation n'est l'activité principale que pour un peu plus de la moitié d'entre eux. Parmi ces structures, 16% ne dégagent pas de profits : 25% dans le public et parapublic, 21% dans le privé non lucratif et 12% dans le privé lucratif.

A l'opposé, 25% des organismes du secteur privé lucratif ont un taux de profit supérieur à 53% en 2023 (3^{ème} quartile), 25% des organismes du privé non lucratif ont un taux de profit supérieur à 21% et 25% des organismes du public ont un taux supérieur à 17%. La distance interquartile, paramètre de dispersion absolue qui correspond à l'étendue de la distribution une fois que l'on a retiré les 25% des valeurs les plus faibles et les 25% des valeurs les plus fortes, est beaucoup plus importante dans le privé lucratif (52 points de pourcentage), reflet d'une dispersion accrue. Mais elle augmente au cours de la période dans l'ensemble des secteurs (de 10% pour le privé lucratif, et de 7% pour le non lucratif et pour le public).

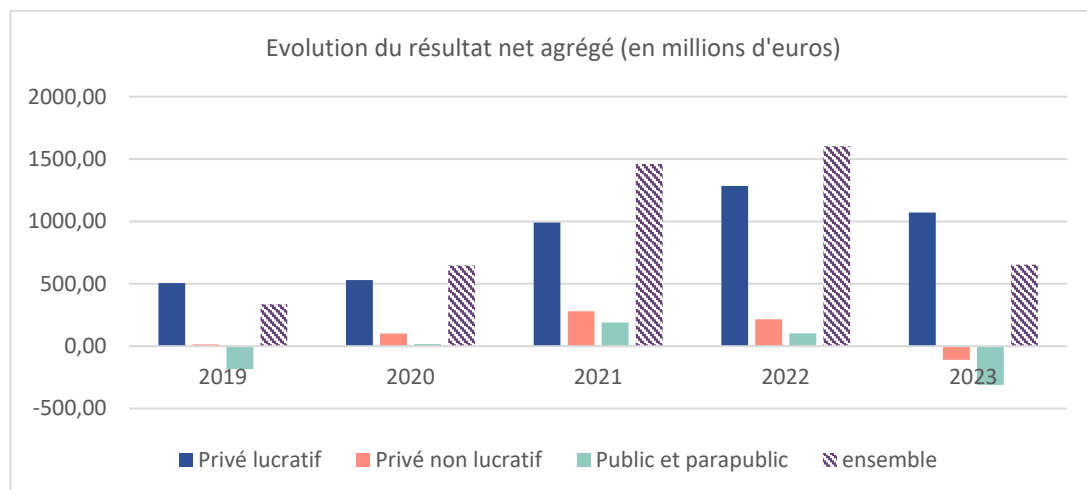
Ces évolutions s'expliquent à la fois par l'évolution de la situation des organismes impliqués de manière continue

⁵⁷ Le résultat net correspond à la différence entre le chiffre d'affaires cumulé et le montant de charges cumulées de l'ensemble des organismes. Il n'est pas possible de déterminer la contribution de l'activité de formation des PRE dans le résultat net, puisque que les organismes ne forment pas uniquement des personnes en recherche d'emploi.

⁵⁸ Nous calculons la moyenne pondérée par la part des formations assurée par les organismes, prenant ainsi en compte l'importance de l'activité de chaque organisme. Les organismes de plus grande taille, sur représentés dans le secteur public et parapublic, ont un poids plus important alors que le secteur privé lucratif, constitué de plus petites structures, a un poids plus faible. Les valeurs extrêmes (1%) sont exclues.

dans la formation des PRE durant toute la période (près de la moitié des OF), mais aussi par des effets de structures, le marché étant caractérisé par d'importants mouvements, principalement dus au fait que les organismes ne forment pas de personnes en recherche d'emploi de manière continue. Mais les constats demeurent lorsque l'on se restreint au panel des organismes ayant formé continuellement des personnes en recherche d'emploi, caractérisé par une forte hétérogénéité des situations (voir encadré I.7).

Graphique I. 16| Résultat net agrégé dégagé par les organismes de formation ayant formé des stagiaires en recherche d'emploi sur l'année considérée, selon le secteur (en millions d'euros)

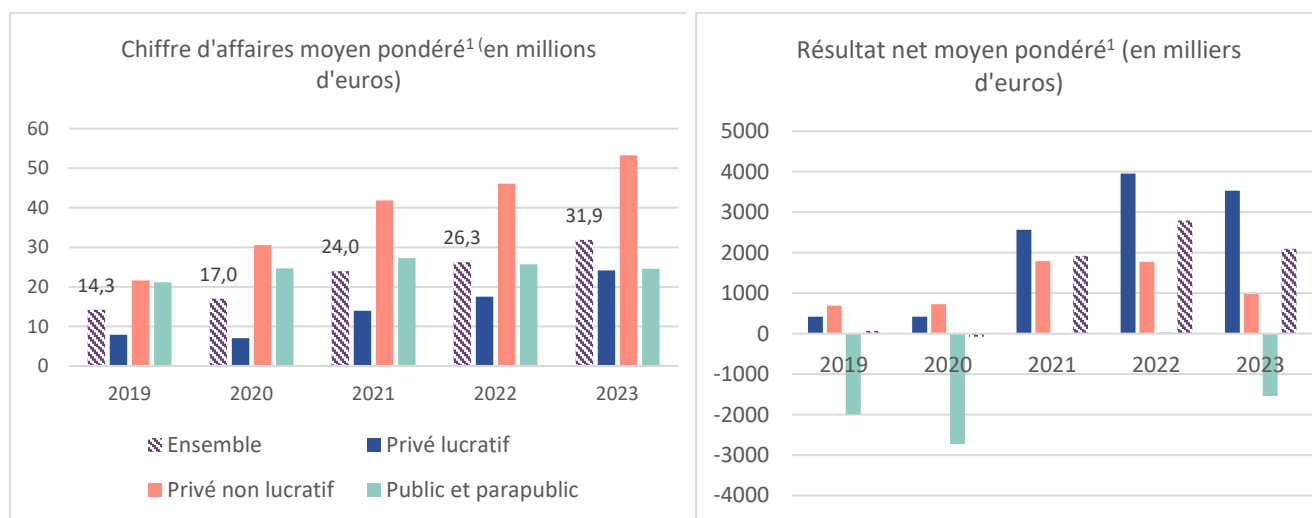


Note de lecture : en 2023, le marché dégage un résultat net agrégé de 653 millions d'euros (1 071 millions issus des organismes du privé lucratif alors que le secteur privé non lucratif et le secteur public enregistre un déficit de 108 et 310 millions respectivement).

Champ : organismes de formation ayant déclaré un chiffre d'affaires, un montant de charges et un nombre de stagiaires en recherche d'emploi non nul pour l'année considérée, hors structures individuelles.

Source : Bilans pédagogiques et financiers, Dares. Les données 2023 sont provisoires.

Graphique I. 17| Chiffre d'affaires et résultat net (moyennes pondérées) des organismes de formation ayant formé des stagiaires en recherche d'emploi sur l'année considérée, selon le secteur



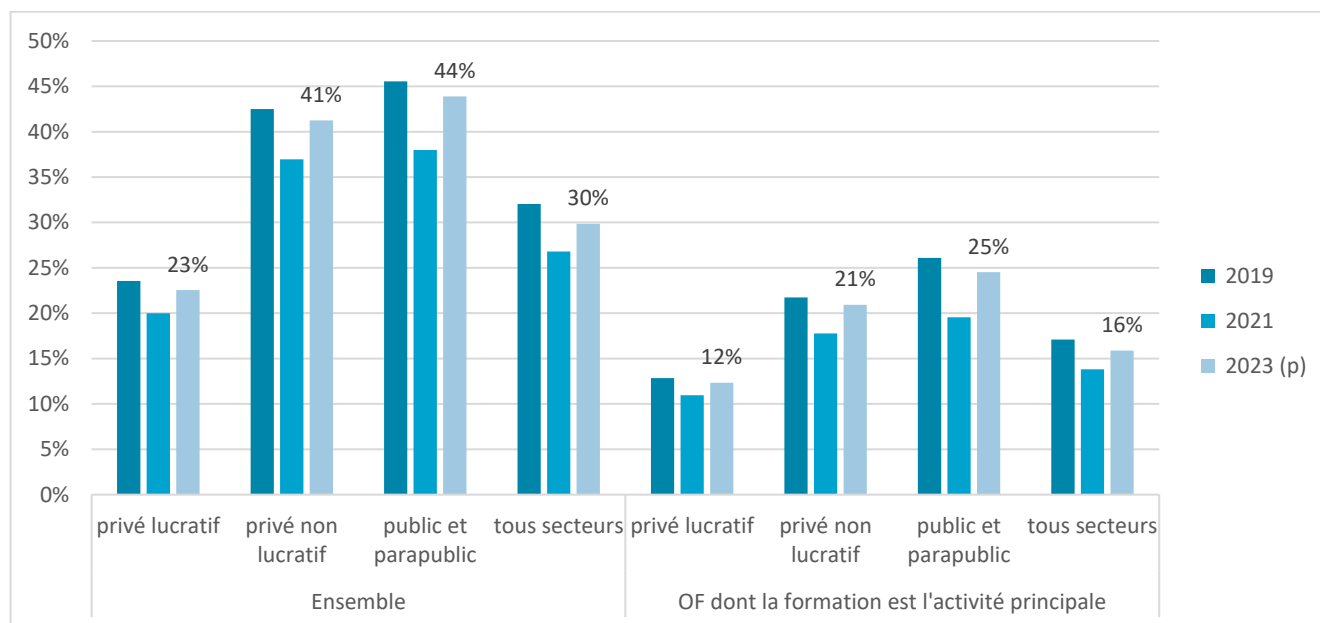
Note de lecture : en 2023, un organisme impliqué dans la formation des PRE présente un chiffre d'affaire moyen de 31,9 millions d'euros (53,2 millions dans le secteur privé non lucratif, 24,6 millions dans le secteur public et parapublic et 24,1 millions dans le secteur privé lucratif). Le chiffre d'affaires est relatif à l'ensemble des activités de formation de l'organisme de formation (formation des PRE ou autres). En moyenne, un organisme dégage un résultat net de 2 millions d'euros : 3,5 millions pour un organisme du privé lucratif et 979 000 pour un organisme du privé non lucratif alors qu'un organisme du public enregistre en moyenne un déficit de 1,5 millions d'euros. En 2023, l'ensemble du secteur privé non lucratif enregistre des pertes (Graphique I. 16) tandis que le résultat net moyen pondéré du secteur est positif. Cela s'explique par le fait que des organismes de formation de grande taille ont des résultats positifs

Note¹ : il s'agit de la moyenne pondérée par la part des formations assurée par l'organisme dans le secteur considéré (hors valeurs extrêmes, 1%).

Champ : organismes de formation ayant déclaré un chiffre d'affaires, un montant de charges et un nombre de stagiaires en recherche d'emploi non nul pour l'année considérée, hors structures individuelles.

Source : Bilans pédagogiques et financiers, Dares. Les données 2023 sont provisoires.

Graphique I. 18| Part des organismes ne dégagant pas de profits dans le domaine de la formation, selon le secteur et l'activité principale



Note de lecture : en 2023, 44% des organismes publics ou parapublics ne réalisent pas de profits dans le domaine de la formation. Cette proportion s'élève à 25% parmi ceux dont l'activité principale est la formation.

Champ : organismes de formation ayant déclaré un chiffre d'affaires, un montant de charges et un nombre de stagiaires en recherche d'emploi non nul pour l'année considérée, hors structures individuelles.

Source : Bilans pédagogiques et financiers, Dares. Les données 2023 sont provisoires.

Dans son rapport d'évaluation du PIC, la Cour des comptes s'est appuyée sur les comptes de résultat des organismes de formation pour tenter d'isoler plus spécifiquement l'effet du PIC (par opposition aux autres réformes) sur les résultats financiers des organismes bénéficiaires dans les régions Provence-Alpes-Côte d'Azur, Île-de-France et Hauts-de-France entre 2019 et 2022. La spécificité de ce travail repose sur la capacité des sources à identifier les crédits attribuables au PIC. Ainsi, les bénéficiaires du PIC ont-ils connu une croissance de leur chiffre d'affaires (CA) moyen et de leur excédent brut d'exploitation (EBE) moyen plus importante que le reste du secteur de la formation professionnelle entre 2019 et 2022. Un modèle économétrique appelé « différence de différences » compare des organismes bénéficiaires du PIC à des organismes similaires mais non bénéficiaires. Il en ressort que le PIC a eu un effet significativement positif sur l'EBE des bénéficiaires d'environ + 81 000 € en moyenne la première année du premier versement du PIC et de + 112 000 € en moyenne deux ans après le premier versement. En définitive, le PIC a bien renforcé la rentabilité des bénéficiaires dans les régions considérées. La profitabilité améliorée permise par les moyens du PIC a favorisé, au sein de nombreux organismes de formation, l'intégration de personnels chargés de l'orientation et de l'accompagnement social comme élément ordinaire de leur organisation, voire comme élément essentiel de l'exercice de leurs missions. Il semblerait qu'il s'agisse là d'un impératif économique du secteur, devenu plus concurrentiel, et devant s'adapter à l'approche plus individualisée des stagiaires. Le PIC a favorisé cette modernisation dont il conviendra de vérifier si elle se confirme dans les années qui viennent.

Tableau I. 7/ Evolution de la situation des organismes de formation impliqués dans la formation des PRE

Organismes formant des PRE	2019	2020	2021	2022	2023 (p)
Ensemble - Effectifs	9 800	9 800	10 100	10 100	9 700
Nombre de bénéficiaires total (millions)	9,6	8,3	11,0	12,3	11,8
dont en recherche d'emploi	1,9	1,8	2,2	2,5	2,5
Chiffre d'affaires cumulé (milliards)	9,1	10,1	13,6	15,3	15,4
Charges cumulées (milliards)	8,8	9,4	12,1	13,7	14,8
Résultat net agrégé (millions)	336	647	1461	1602	653
Taux de profit du secteur (3 ^{ème} quartile)	4% (35%)	6% (40%)	11% (44%)	10% (43%)	4% (43%)
CA – moyenne pondérée (millions)	14,3	17,0	24,0	26,3	31,9
Résultat net – moyenne pondérée (milliers)	64	-74	1 921	2 795	2 095
Secteur privé lucratif - Effectifs	5 600	5 800	6 100	6 300	6 000
Nombre de bénéficiaires total (millions)	5,1	4,4	6,1	7,2	6,9
dont en recherche d'emploi	0,7	0,7	1,0	1,2	1,3
Chiffre d'affaires cumulé (milliards)	3,6	3,6	5,2	6,1	6,2
Charges cumulées (milliards)	3,1	3,0	4,2	4,8	5,2
Résultat net agrégé (millions)	505	530	991	1284	1071
Taux de profit du secteur (3 ^{ème} quartile)	14% (47%)	15% (51%)	19% (54%)	21% (52%)	17% (53%)
CA – moyenne pondérée (millions)	7,9	7,1	14,0	17,5	24,1
Résultat net – moyenne pondérée (milliers)	420	419	2 566	3 953	3 529
Secteur privé non lucratif - Effectifs	3 300	3 100	3 100	3 000	2 800
Nombre de bénéficiaires total (millions)	2,8	2,3	3,1	3,2	3,1
dont en recherche d'emploi	0,8	0,7	0,9	1,0	0,9
Chiffre d'affaires cumulé (milliards)	2,6	3,0	4,0	4,5	4,5
Charges cumulées (milliards)	2,6	2,9	3,7	4,3	4,6
Résultat net agrégé (millions)	14	101	280	215	-108
Taux de profit du secteur (3 ^{ème} quartile)	1% (20%)	3% (21%)	7% (25%)	5% (24%)	-2% (21%)
CA – moyenne pondérée (millions)	21,6	30,5	41,8	46,1	53,2
Résultat net – moyenne pondérée (milliers)	692	727	1 790	1 775	979
Secteur public et parapublic - Effectifs	900	900	900	900	800
Nombre de bénéficiaires total (millions)	1,7	1,5	1,8	1,8	1,8
dont en recherche d'emploi	0,4	0,3	0,4	0,3	0,3
Chiffre d'affaires cumulé (milliards)	2,9	3,5	4,4	4,8	4,7
Charges cumulées (milliards)	3,1	3,5	4,2	4,7	5,0
Résultat net agrégé (millions)	-183	17	190	102	-310
Taux de profit du secteur (3 ^{ème} quartile)	-6% (17%)	0% (20%)	4% (24%)	2% (21%)	-7% (17%)
CA – moyenne pondérée (millions)	21,2	24,7	27,3	25,7	24,6
Résultat net – moyenne pondérée (milliers)	-1 991	-2 724	-24	33	-1 541

Champ : organismes de formation ayant déclaré un chiffre d'affaires, un montant de charges et un nombre de stagiaires en recherche d'emploi non nul pour l'année considérée, hors structures individuelles.

Source : Bilans pédagogiques et financiers, Dares. Les données 2023 sont provisoires.

Encadré I. 9| Evolution de la situation d'un panel d'organismes formant continuellement des personnes en recherche d'emploi en 2019

Nous nous concentrons sur un panel d'OF afin d'analyser les évolutions en limitant les effets de structure liés à l'activité en direction des demandeurs d'emploi. Nous suivons les 4 400 structures qui forment de manière continue les personnes en recherche d'emploi sur cinq années consécutives. Ils représentent 44% des organismes et ont réalisé les 2/3 du chiffre d'affaires cumulé (soit 10,3 milliards d'euros) et formé 1,92 individus en recherche d'emploi. Parmi ces structures : 50% sont des structures du privé lucratif (qui représentent 33% du CA cumulé et 46% de la formation des PRE), 36% sont des organismes du privé non lucratif (qui représentent 33% du CA cumulé et 41% de la formation des PRE) et 14% sont des organismes public (qui représentent 34% du CA cumulé et 13% de la formation des PRE).

Les constats demeurent : sur la période, le chiffre d'affaires cumulé augmente fortement (de 6,2 milliards d'euros en 2019 à 10,3 milliards d'euros en 2023) et le résultat net agrégé progresse (de 162 000 euros à 408 000 euros), de sorte que le taux de profit moyen augmente de 3% en 2019 à 10% en 2021, avant de diminuer à 4% en 2023 (Tableau E.I. 3). Les profits sont supérieurs pour les structures du privé lucratif, alors que le secteur public et parapublic ne dégage un résultat net agrégé positif qu'en 2021 et 2022 et en moyenne 41% des organismes publics ne dégagent pas de profits sur la période.

Tableau E.I. 3| Evolution de la situation financière des organismes formant continuellement des stagiaires en recherche d'emploi depuis 2019

	2019	2020	2021	2022	2023
Chiffre d'affaire cumulé (en milliards)	6,2	6,9	9,0	9,8	10,3
Privé lucratif	1,9	2,3	3,0	3,2	3,4
Privé non lucratif	1,9	2,3	3,0	3,2	3,4
Public et parapublic	2,3	2,6	3,2	3,4	3,5
Résultat net agrégé (en millions)	161,6	376,9	862,5	855,7	407,6
Privé lucratif	276,1	298,3	509,2	623,8	589,9
Privé non lucratif	9,1	99,8	231,8	183,3	-120,9
Public et parapublic	-123,6	-21,1	121,5	48,6	-61,4
Taux de profit	3%	5%	10%	9%	4%
Privé lucratif	14%	15%	18%	19%	18%
Privé non lucratif	0%	4%	8%	6%	-4%
Public et parapublic	-5%	-1%	4%	1%	-2%
Part des OF ne réalisant pas de profits	33%	35%	29%	31%	34%
Privé lucratif	23%	27%	21%	23%	25%
Privé non lucratif	42%	44%	37%	40%	44%
Public et parapublic	44%	42%	37%	37%	42%

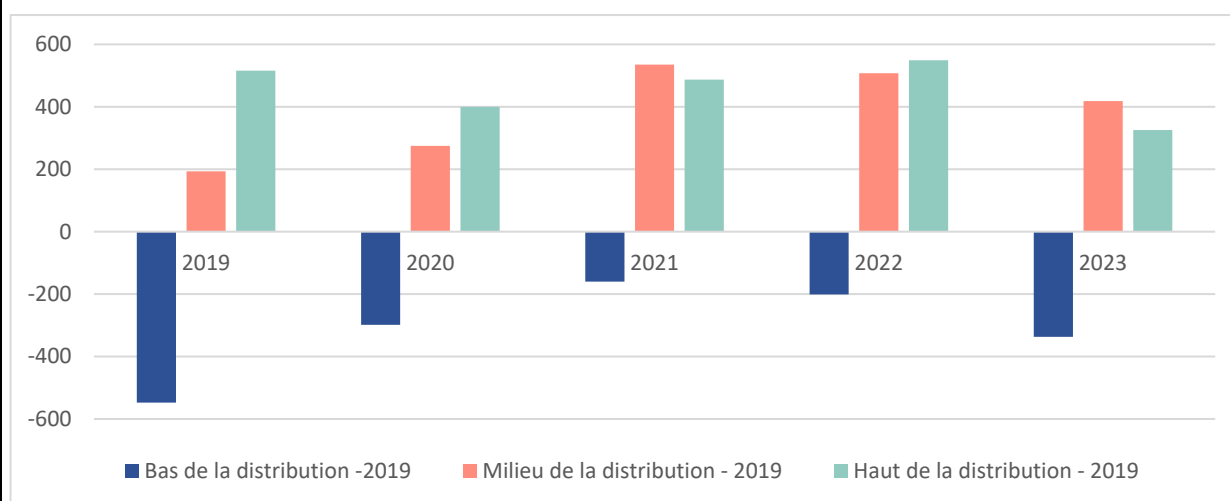
Champ : organismes de formation (hors individuels) ayant déclaré un chiffre d'affaires et un montant de charges non nul, formant chaque année depuis 2019 des stagiaires en recherche d'emploi

Source : Bilans pédagogiques et financiers, Dares. Les données 2023 sont provisoires.

Les organismes présentent des situations très diverses : le résultat net progresse pour 58% des structures du privé lucratif, pour 50% des structures du privé non lucratif et pour 55% des organismes publics et parapublics. Le secteur public et le privé non lucratif sont surreprésentés dans le bas de la distribution - ils représentent respectivement 19% et 45% des OF ne réalisant pas de profits en 2019 - alors que le secteur privé lucratif est surreprésenté dans le haut de la distribution, parmi les 25% des OF réalisant les profits les plus élevés en 2019 (ils représentent 69% de ces OF). C'est pour les organismes se situant dans le milieu de la distribution en 2019 que le résultat net agrégé progresse le plus (Graphique E.I. 3). Dans le bas de la distribution, le CA progresse mais à un rythme moins élevé que les charges de sorte que la rentabilité de ces organismes ne s'améliore pas dans l'ensemble. Dans le haut de la distribution, le résultat net progresse en moyenne de 6% entre 2019 et 2022.

Nous observons que 51% des organismes ne dégageant pas de profits en 2019 ne dégagent toujours pas de profits en 2023 et 55% des organismes du haut de la distribution en 2019, sont toujours dans le haut de la distribution en 2023.

Graphique E.I. 3/ Evolution du résultat net agrégé des organismes de formation selon leur profitabilité en 2019 (en milliers d'euros)



Note : le « bas de la distribution » est composé des 30% des organismes qui ne réalisent pas de profits en 2019 ; le « haut de la distribution » est composé de 25% des organismes réalisant le plus de profits en 2019. Le milieu de la distribution est composé de 45% des organismes : ils dégagent des profits, avec un taux de profit inférieur au 3^{ème} quartile.

Champ : organismes de formation (hors individuels) ayant déclaré un chiffre d'affaires et un montant de charges non nul, formant chaque année depuis 2019 des stagiaires en recherche d'emploi

Source : Bilans pédagogiques et financiers, Dares. Les données 2023 sont provisoires.

V Conclusion

Le plan d'investissement dans les compétences (PIC) a conduit à des investissements conséquents dans la formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi, grâce à des fonds attribués aux régions via les Pactes (6 milliards d'euros) et à de nouveaux dispositifs déployés au niveau national (3 milliards d'euros). Bien que le PIC ait encouragé de nombreuses initiatives, il a également mis en lumière des difficultés de gouvernance, notamment un déficit de pilotage territorial et l'absence d'outils de suivi performants.

Les financements supplémentaires ont contribué à accroître le nombre d'entrées en formation, principalement grâce aux programmes nationaux. Toutefois, la hausse des entrées financées par les conseils régionaux et France Travail est modeste, ce qui pourrait s'expliquer en partie en raison du transfert d'une partie des formations de France Travail vers le CPF. Néanmoins, la probabilité pour un nouveau demandeur d'emploi d'accéder à une formation a augmenté au cours de la période de déploiement du PIC, passant de 8,8 % à 11,4 % (hors CPF), avec une progression surtout entre 2017 et 2019. Malgré les efforts entrepris pour faciliter l'accès à la formation, certains obstacles demeurent, notamment des difficultés d'orientation des stagiaires vers la formation et des freins qu'ils connaissent à l'entrée en formation.

Les fonds ont été mobilisés pour divers objectifs, notamment le financement de la hausse de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle et l'augmentation des frais pédagogiques, qui ont progressé de 22 % en moyenne entre 2019 et 2023. Une étude réalisée par France Travail montre que cette hausse s'explique par l'élévation du coût unitaire des formations, due à des exigences de qualité plus strictes ayant conduit notamment à une réduction de la taille des groupes de bénéficiaires. La hausse s'explique également par l'allongement des durées de formation de France Travail. Par ailleurs, dans un marché de la formation relativement concentré, la rentabilité des organismes de formation s'est renforcée et plus particulièrement pour les organismes de formation relevant du secteur privé lucratif.

PARTIE II - AMENER LES PLUS ÉLOIGNÉS VERS LA QUALIFICATION

Dans une logique de réduction du chômage structurel, le Plan d'investissement dans les compétences s'est donné pour ambition de développer une offre de formation qualifiante vers l'emploi pour ceux qui en sont le plus éloigné. Cette ambition se traduit dans la définition des deux principaux axes stratégiques - « Proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leurs contenus, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective » (Axe 1) et « Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés » (Axe 2) – qui sont déclinés dans les programmes nationaux et dans les Pactes régionaux. Le PIC souhaite ainsi répondre aux défis posés par le rapport Pisani-Ferry : édifier une société de compétences pour accompagner les transformations structurelles de l'économie, en ciblant explicitement ceux qui souffrent d'un manque de qualification. Si le PIC vise en priorité les personnes de niveau inférieur au baccalauréat et jeunes décrocheurs, dont le faible niveau de diplôme constitue un frein à l'insertion professionnelle, des catégories plus larges de personnes éloignées de l'emploi se sont également imposées (résidents en quartier prioritaire de la ville, personnes en situation de handicap, bénéficiaires du revenu de solidarité active etc.). L'ambition de qualifier ces populations repose sur la sécurisation de parcours de formation « sans couture » qui passe par plusieurs leviers : le développement de phases préparatoires assurant la maîtrise de prérequis avant l'entrée en formation qualifiante (projet professionnel, savoirs de base...), l'accompagnement individualisé des personnes en recherche d'emploi non seulement pendant la formation mais aussi en amont et en aval, ainsi qu'une articulation fluide et rapide entre différentes phases de formation. Le PIC s'inscrit alors dans la continuité des orientations de l'action publique de long terme, mais repose sur le présupposé implicite que l'offre de formation n'est pas adaptée tant quantitativement que qualitativement au public le plus éloigné de l'emploi. Pour accompagner les publics fragiles, il faut transformer la façon de former. Des moyens supplémentaires ont été accordés aux conseils régionaux pour y parvenir et l'action nationale s'est concentrée sur le développement des prérequis à la qualification et a tenté de faire émerger de nouvelles pratiques d'accompagnement par des appels à projets d'expérimentation. L'offre de formation préparatoire à destination des plus éloignés s'est accrue sur la période, l'accès à la formation s'est amélioré et les délais d'entrée en formation se sont réduits, mais les parcours de formation ne s'en sont toutefois pas trouvés structurellement modifiés. Les taux d'accès à la formation certifiante restent faibles et les disparités entre peu diplômés et diplômés demeurent. De nombreux leviers ont été mobilisés par les commanditaires de la formation, comme l'illustre les évaluations de dispositifs nationaux et régionaux du PIC. Mais la levée des freins périphériques reste un prérequis essentiel pour s'inscrire dans un parcours de formation qualifiante, alors que la segmentation du marché de la formation nuit à la cohérence, et que l'accès à l'emploi (même non durable) reste privilégié par les personnes en situation de précarité.

Cette partie s'attache dans un premier temps à définir la démarche du PIC, son ciblage et les efforts déployés pour accompagner les publics les plus éloignés vers la qualification (section I). Les deux sections suivantes dressent un bilan de l'accès aux dispositifs de formation des publics prioritaires du PIC, compte tenu des difficultés de ciblage rencontrées (section II) avant d'analyser les trajectoires professionnelles des bénéficiaires de dispositifs préparatoires (section III). La dernière section (IV) aborde les difficultés à construire des parcours menant la formation qualifiante.

I « Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés? »

Au cours des dernières décennies, la formation professionnelle est devenue un outil de lutte contre l'exclusion des publics les plus éloignés de l'emploi et d'adaptation des compétences face à un marché du travail en constante mutation. Le PIC s'inscrit ainsi dans la continuité des évolutions de long terme de la politique en ciblant son action sur les personnes avec un faible niveau de qualification (I.1) et en accordant une place prépondérante aux actions préparatoires (I.2 et I.3).

I.1 Le PIC : cibler les personnes avec un faible niveau de qualification, notamment les peu diplômés et jeunes décrocheurs

Le PIC vise en premier lieu les peu qualifiés et jeunes, en réponse à la surreprésentation de ces publics dans le chômage et dans la continuité des évolutions de long terme de la formation professionnelle.

« Former un million de demandeurs d'emploi peu qualifiés et un million de jeunes décrocheurs pour édifier une société de compétences et lutter durablement contre le chômage »⁵⁹, c'est l'objectif que s'est initialement donné le Plan d'investissement dans les compétences, conformément aux recommandations du rapport Pisani-Ferry (2017). Cette cible correspond à la définition de l'article L. 6122-1 du Code du travail, issu de la loi du 5 septembre 2018 portant liberté de choisir son avenir professionnel, qui réserve les actions financées par l'État « au profit de jeunes sortis du système scolaire sans qualification et des personnes à la recherche d'emploi disposant d'un niveau de qualification inférieur ou niveau IV (soit un niveau inférieur au baccalauréat ou bac non obtenu), en insistant en priorité sur les personnes en situation d'illettrisme, avec ou sans activité professionnelle ».

L'objectif de qualifier les peu qualifiés et jeunes décrocheurs n'est pas nouveau mais jusqu'à la fin des années 1970, il n'existe pas de dispositifs spécifiques pour la formation des publics peu qualifiés, hormis ceux destinés aux migrants. Les publics peu qualifiés et peu scolarisés sont intégrés dans les actions d'adaptation ou de pré qualification proposées par les entreprises ou par l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp), ou dans des dispositifs territoriaux spécifiques aux régions touchées par les restructurations industrielles (Tiberghien, Savoirs 2007). Dans les années 1980, les jeunes peu qualifiés deviennent une priorité des politiques publiques face à un niveau de chômage structurellement élevé. Des mesures visant à renforcer leur qualification se développent, principalement avec l'apprentissage et l'alternance, et la création des missions locales en 1982 pose les bases de l'accompagnement des jeunes dont les difficultés d'insertion sont liées à de multiples freins périphériques (mobilité, santé, logement...). Parallèlement, les formations pour les publics peu qualifiés, initialement centrées sur l'apprentissage du français et des compétences de base, sont élargies pour répondre aux enjeux d'insertion professionnelle et de lutte contre l'exclusion. Elles s'intègrent alors dans des dispositifs de retour à l'emploi et bénéficient de financements publics, marquant leur institutionnalisation (Tiberghien, Savoirs 2007).

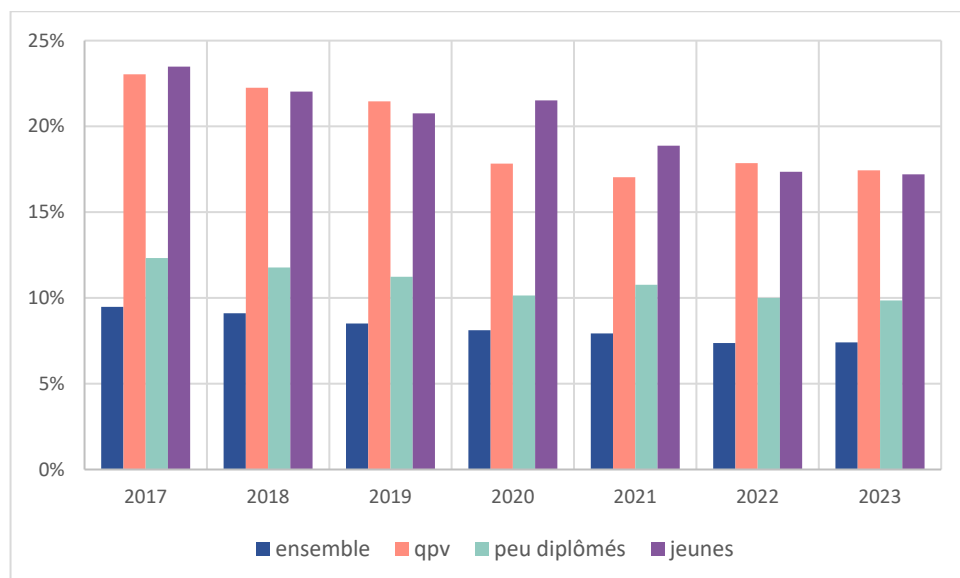
Mais dans un contexte où les mutations s'accroissent en lien avec la transformation numérique et la transition écologique, les enjeux d'adaptation des compétences deviennent de plus en plus prégnants. L'absence de diplômes et de compétences reconnues constituent un frein à l'insertion professionnelle. Selon les données de l'enquête emploi en continue (Graphique II. 1), le taux de chômage atteint 7,4% en 2023 : il est plus élevé pour les peu diplômés (9,9%) et les jeunes (17,2%), mais ce sont les jeunes peu diplômés qui sont les plus exposés au chômage (24,5%) et les plus vulnérables à la conjoncture économique. Comme le soulignait le rapport Pisani-Ferry (2017) « sept ans après la fin de ses études, un jeune sans diplôme n'a passé que 40 % de son temps en situation d'emploi ». Notons également que la population des « NEETS⁶⁰ » est importante avec près de 13% des jeunes français de 15 à 29 ans qui n'étaient ni en emploi, ni en études, ni en formation en 2022 (Graphique II. 2). Si l'absence de diplôme accroît le risque d'être au chômage, le fait de connaître un épisode de chômage en début de vie active peut également avoir des effets à long terme sur les trajectoires professionnelles,

⁵⁹ Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion (2017), [Plan d'investissement 2018-2022 : former 2 millions de demandeurs d'emploi](#), septembre.

⁶⁰ Neither in Employment nor in Education or Training.

notamment sur le risque de récurrence du chômage (Nilsen et Reiso, 2011) et les rémunérations futures (De Fraja, Lemos et Rockey, 2021).

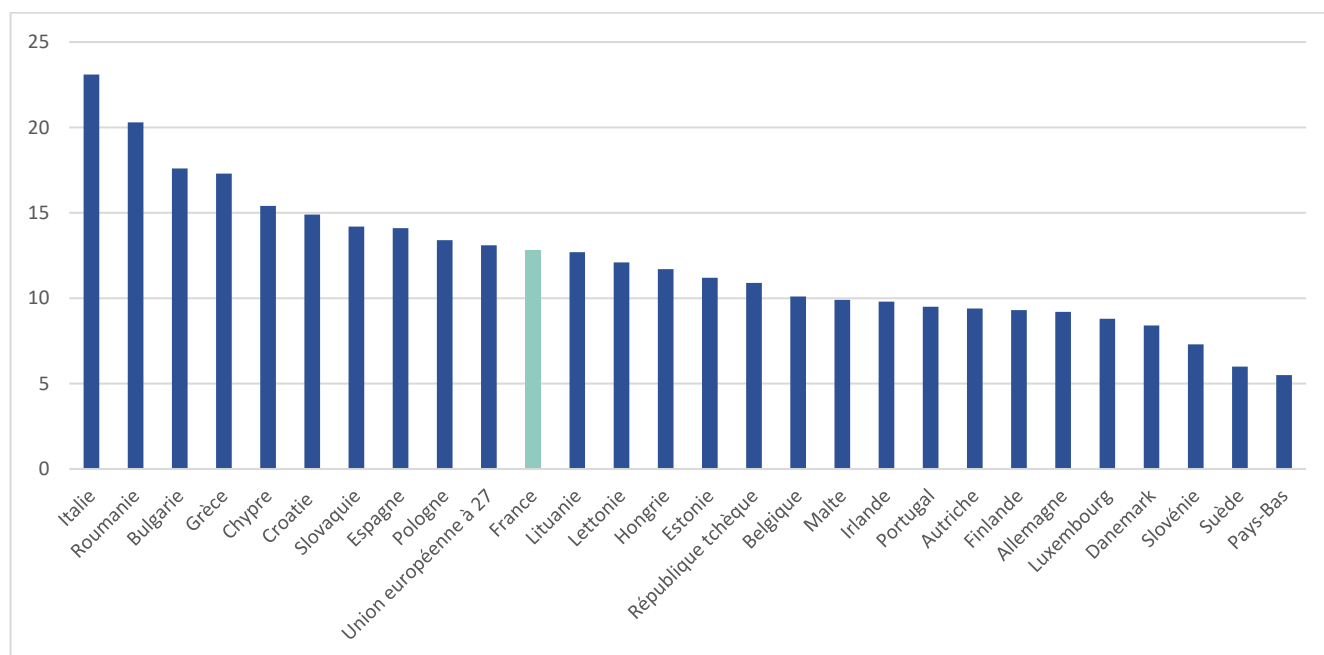
Graphique II. 1/ Evolution du taux de chômage, par public



Note de lecture : le taux de chômage est de 7,4% en 2023, et de 17,4% parmi la population résidant en quartier prioritaire de la ville
Champ : personnes de 15 ans ou plus vivant en logement ordinaire en France, hors Mayotte.

Source : Enquête emploi en continu (EEC), Insee ; traitement Dares

Graphique II. 2/ Part des jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEETS, en %) dans l'Union européenne en 2022



Note de lecture : En 2022, 12,8% des jeunes français de 15 à 29 ans n'étaient ni en emploi, ni en études, ni en formation. Ce taux est de 9,2% en Allemagne.

Champ : jeunes de 15 à 29 ans ; France (hors Mayotte)

Source : Eurostat à partir des enquêtes communautaires sur les forces de travail, extraction mai 2022.

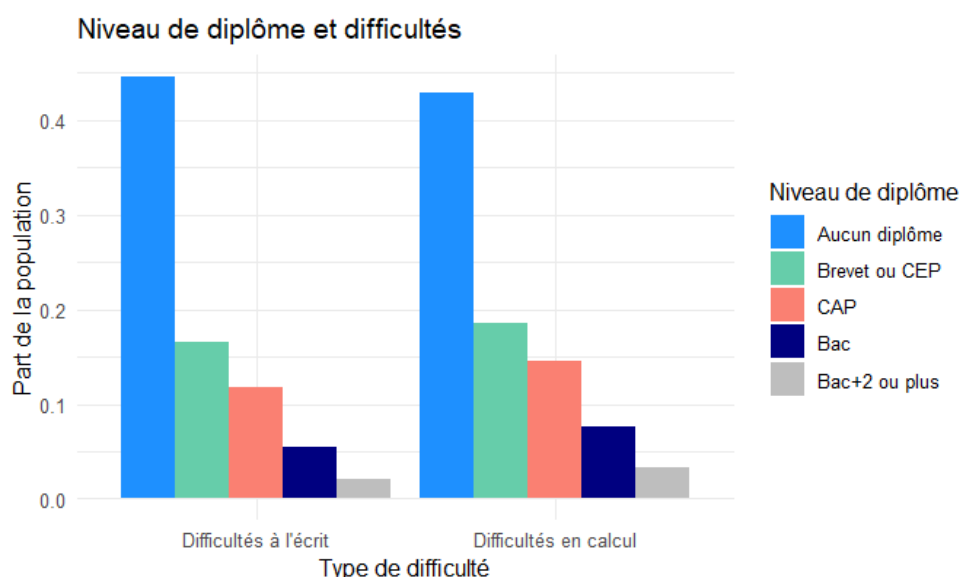
Par ailleurs, les compétences des adultes en littératie et en numératie ont globalement diminué ou stagné dans la plupart des pays de l'OCDE au cours de la dernière décennie, et de façon plus prononcée chez les adultes peu qualifiés (Évaluation des compétences des adultes 2023, OCDE). La France fait partie des pays qui affichent systématiquement des résultats inférieurs à la moyenne de l'OCDE dans tous les domaines de compétences considérés. D'après les données de l'enquête « Formation tout au long de la vie » (Encadré II. 1), en 2022, ce sont 44,6 % des personnes sans diplôme qui rencontrent des difficultés en littératie, et 42,9 % en numératie (contre 10% et 12% en moyenne).

Encadré II. 1 | Enquête Formation tout au long de la vie (FLV)

L'enquête Formation tout au long de la vie (FLV) est le volet français de l'enquête européenne Adult Education Survey (AES). Sous règlement européen, elle est organisée tous les 6 ans, par l'Insee et la Dares. Pour l'édition 2022, la collecte a été réalisée en face à face de septembre 2022 à mars 2023 auprès d'un échantillon d'environ 18 000 individus âgés de 18 à 69 ans vivant dans un logement ordinaire.

Le volet « compétences » de l'enquête vise à évaluer les compétences en lecture, en écriture et en compréhension dans des situations de la vie courante ainsi que les usages d'Internet dans des démarches de la vie courante. Plus précisément, les compétences en *littératie* reflètent la capacité à comprendre et à utiliser l'information contenue dans des textes écrits dans divers contextes pour atteindre des objectifs et pour développer des connaissances et des aptitudes. Les compétences en *numératie* reflètent la capacité à utiliser, appliquer, interpréter et communiquer des informations et des idées mathématiques.

En 2022, 10% de la population âgée de 18 à 64 ans présente des difficultés en littératie et un peu moins de 12% en numératie (60% des personnes ayant des difficultés à l'écrit en ont également en calcul). Cette proportion est beaucoup plus élevée parmi les publics structurellement éloignés de l'emploi : 44,6 % des personnes sans diplôme ont des difficultés à l'écrit (39,9 % ont des difficultés fortes à l'écrit) et 44,6 % ont des difficultés en calcul ; 1 habitant de QPV sur 3 rencontre des difficultés en littératie ainsi qu'en calcul. Sans surprise, les personnes présentant des difficultés sont plus fréquemment au chômage : le taux de chômage est respectivement de 23% et de 21% pour les personnes ayant des difficultés en littératie et en numératie.



Champ: France, population entre 18 et 64 ans
Source: Enquête FLV
Lecture: 44% des personnes n'ayant aucun diplôme ont des difficultés à l'écrit

Un objectif affiché de renforcement des formations à destination des peu qualifiés et jeunes, mais un élargissement de la cible aux populations « éloignées de l'emploi »

Les peu qualifiés et jeunes ne sont pas l'unique cible du PIC. La définition des publics prioritaires, qualifiés de publics « fragiles » ou « vulnérables », intègre souvent au-delà du critère de diplôme ou d'âge, les critères de statut (bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active, RSA, et personnes en situation de handicap), ou de résidence (quartiers politiques de la ville, QPV, et zones de revitalisation rurales, ZRR). Les appels à projet d'expérimentation « Repérer et mobiliser les publics invisibles » ou « Prépa apprentissage » (visant à faciliter l'accès à l'apprentissage des jeunes, dans une logique de « sas » entre formation initiale et continue) ciblent ainsi prioritairement la population des moins de 30 ans ni en emploi, ni en formation, ni en études (NEET) avec un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat, mais aussi les personnes résidant en QPV ou ZRR, ou en situation de handicap. Un appel à projet a également été dédié à la population des réfugiés (AAP « intégration professionnelle des réfugiés»). Si les conventions financières annuelles des Pactes prévoient de faire progresser les entrées en formation des personnes en recherche d'emploi disposant d'un niveau de qualification inférieur au baccalauréat, le cadre d'élaboration des Pactes, communiqué par l'État aux Régions en juin 2018, mentionne

également les habitants des quartiers prioritaires de la ville et des zones rurales, les parents isolés ou les personnes en situation de handicap, dans l'objectif « d'agir contre les inégalités sociales ou territoriales et d'assurer l'égalité d'accès à la formation ».

En outre, sur la durée et notamment en réponse aux difficultés liées à la crise sanitaire, le ciblage initial sur les moins diplômés a été parfois étendu. Le financement de formations pour des jeunes diplômés (de niveau baccalauréat ou plus) a été admis pour une partie des 100 000 formations supplémentaires prévues par le Plan « 1 jeune, 1 solution » lancé à l'été 2020. L'extension aux bacheliers a également été prévue pour l'ensemble des 50 000 formations supplémentaires prévue par le plan de réduction des tensions de recrutement mis en place à partir de septembre 2021. Dans une note de janvier 2022, le Haut-commissariat aux compétences a indiqué qu'il a parfois choisi d'élargir le ciblage de certains programmes aux publics « vulnérables » dans un sens assez large : demandeurs d'emploi faiblement qualifiés et jeunes sans qualification, personnes en situation de handicap, personnes issues des QPV ou des zones rurales, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RSA, seniors de 55 ans et plus.

Si le PIC affiche dès 2017 l'objectif de former « un million de demandeurs d'emploi peu qualifiés et un million de jeunes décrocheurs », le public visé par son action a en réalité été plus large, sans que des objectifs quantitatifs y aient été associés. Cette absence d'objectifs clairs et définis a pu générer une ambiguïté sur la cible du PIC ainsi que des difficultés pour son pilotage et son évaluation en l'absence de données de suivi homogènes sur ces populations, et favoriser une dilution des moyens.

1.2 Le PIC : mieux former les populations éloignées de l'emploi

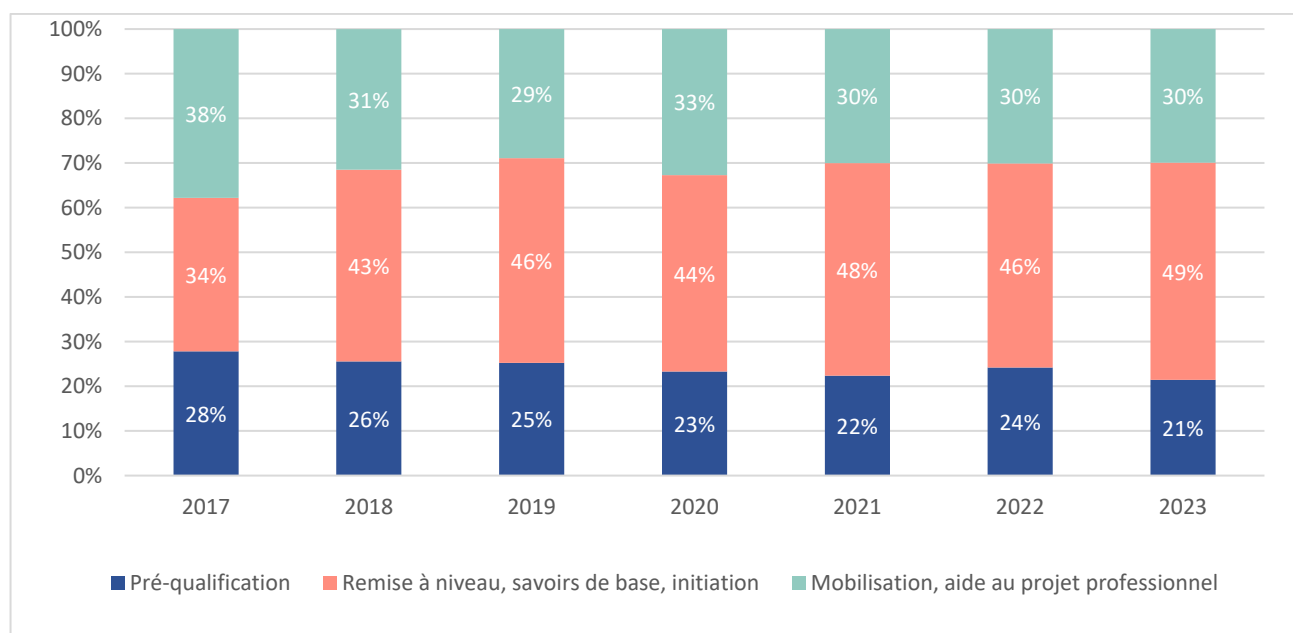
Pour amener vers la qualification les personnes les plus éloignées de l'emploi, le PIC s'appuie en premier lieu sur les conseils régionaux, devenus les principaux acteurs de la formation professionnelle depuis la décentralisation amorcée dans les années 1980 (voir Introduction). Avant le déploiement du PIC, l'hétérogénéité des politiques régionales avait conduit à des divergences dans la mise en œuvre des formations préparatoires, certaines régions ayant réduit leur soutien à ces actions au profit de formations directement qualifiantes (livre blanc, syndicat national des organismes de formation, 2018)⁶¹. Dans le cadre des Pactes régionaux, ce sont 43% des crédits qui doivent être dédiés à l'axe stratégique visant à « Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés ». Les conseils régionaux ont alors mobilisé les moyens des pactes non seulement pour renforcer et améliorer l'offre préparatoire à destination des publics les plus éloignés (avec des dispositifs innovants et un renforcement de l'accompagnement individuel des stagiaires), mais aussi pour développer plusieurs actions visant à faciliter l'entrée en formation (comme l'animation territoriale ou la mise en place d'aides financières, voir Partie I), et les transitions entre segment préparatoire et qualifiant (comme les référents parcours, voir IV.3).

Les prérequis travaillés dans les dispositifs préparatoires sont multiples et peuvent concerner l'acquisition ou la consolidation des compétences clés (compétences de base, spécifiques ou compétences relationnelles), mais aussi la motivation du stagiaire (remobilisation, confiance en soi, réassurance), son projet de formation et projet professionnel (de son élaboration à sa validation) ou encore la levée des freins périphériques (situation financière, mobilité, garde d'enfant, logement, etc.), des éléments qui seront abordés plus précisément dans la section suivante. Sur le champ des formations principalement financées par les conseils régionaux et France Travail (champ Brest, hors CPF autonome), nous observons effectivement un élargissement de l'offre préparatoire : au total, 880 000 entrées ont été enregistrées dans une action préparatoire entre 2018 et 2023, ce qui représente 20% des formations en 2023 contre 16% en 2018. Cette dynamique est surtout portée par les conseils régionaux, principaux commanditaires de dispositifs préparatoires, bien que les entrées progressent également sur le champ des formations de France Travail (voir Annexe 02.A). En 2023, près de la moitié de ces formations ont pour objectif la remise à niveau (Graphique II. 3) et c'est cette offre qui s'est le plus développée

⁶¹ « Le constat du désengagement de certaines Régions en matière de compétences clés, de savoirs de base ou, d'une façon générale, des actions « amont » du qualifiant n'a fait jusqu'à aujourd'hui l'objet d'aucun état des lieux détaillé. Pourtant, la réalisation d'un diagnostic objectivant ce désengagement s'impose comme urgent car nos organismes constatent sur le terrain la disparition de programmes entiers, délaissant ainsi des populations déjà en grande difficulté. », livre blanc, syndicat national des organismes de formation, 2018. La qualité des données Brest avant 2017 ne nous permet pas d'étayer ces constats de manière robuste.

sur la période de déploiement du PIC, au détriment des formations pré-qualifiantes. La remobilisation des personnes en recherche d'emploi et l'aide à l'élaboration du projet professionnel concerne 30% des formations préparatoires en 2023 (une proportion relativement stable depuis 2018, mais inférieure à celle observée en 2017).

Graphique II. 3/ Répartition des formations à visée préparatoire, hors CPF autonome et actions nationales du PIC



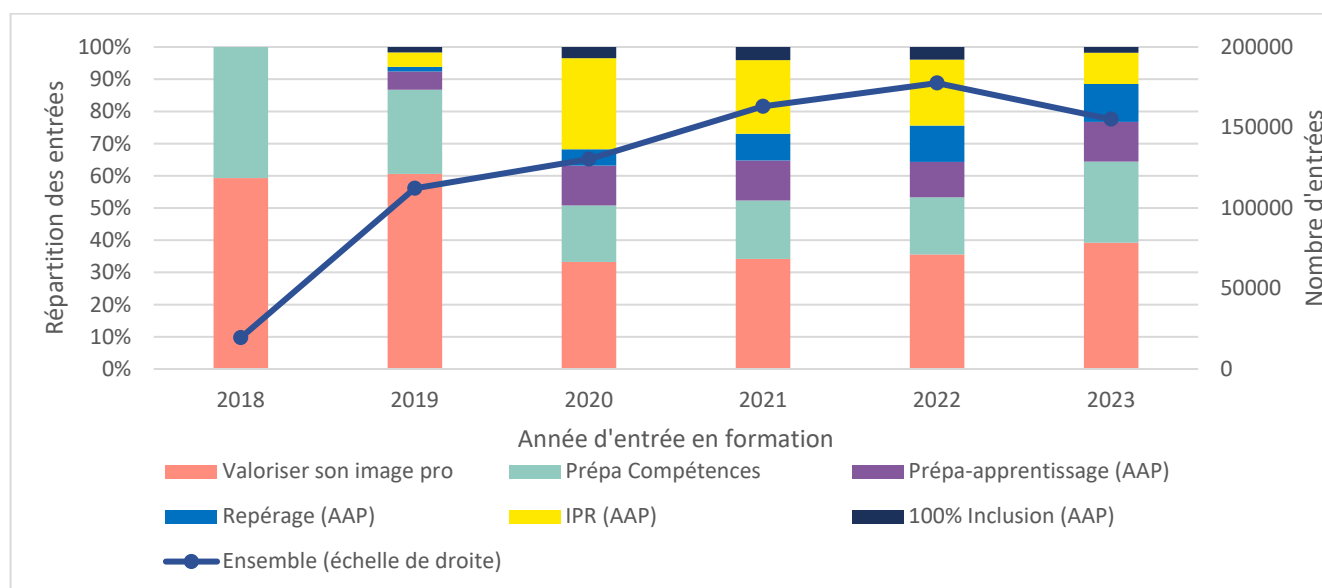
Note de lecture : en 2023, 21% des formations préparatoires (hors CPF autonome et actions nationales du PIC) sont des formations pré-qualifiantes.

Champ : personnes en recherche d'emploi, entrées en formation préparatoire (hors CPF autonome et actions nationales du PIC).

Source : Brest (juillet 2024), Dares.

Mais le renforcement de l'offre de formation préparatoire a également été porté par le volet national du PIC afin de favoriser l'égalité d'accès à la formation préparatoire mais aussi d'amener les personnes très éloignées ou non accompagnées par les acteurs du service public de l'emploi vers la formation. De nouveaux programmes, mis en œuvre par des opérateurs publics ou parapublics ayant une bonne couverture territoriale, ont été déployés : sur la période 2018-2023, les programmes Prépa compétences et Valoriser son image pro totalisent ainsi près de 463 000 entrées. Le PIC a également financé des expérimentations via des appels à projets nationaux afin de susciter le développement de nouvelles pratiques pédagogiques et d'accompagnement. S'ils ont démarré principalement à partir de 2020 (Graphique II.4), les projets ont accompagné 295 000 bénéficiaires entre 2019 et 2023, principalement via l'AAP Intégration professionnelle des réfugiés (IPR) (44% des bénéficiaires) et l'AAP Prépa apprentissage (28%), alors que les projets visant à remobiliser les publics vulnérables totalisent moins de 30% des bénéficiaires de ces actions d'expérimentation (20% pour l'AAP « 100% inclusion » et 8% pour l'AAP « repérage des invisibles », voir section II.3). Ils sont en léger repli sur la dernière année dans un contexte de fin du premier cycle du PIC (voir introduction).

Graphique II. 4| Répartition des entrées dans les nouvelles actions nationales du PIC



Note de lecture : en 2023, le programme VSI totalise 60 800 entrées, soit 39% de l'ensemble des entrées réalisées dans les nouvelles actions nationales du PIC

Champ : bénéficiaires des actions nationales du PIC

Source : ForCE (juillet 2024), Dares

Plusieurs dispositifs, nationaux ou régionaux, ont ainsi adopté une stratégie qui se résume dans l'adjectif « préparatoire » (Farvaque, 2022), illustrant une volonté de placer l'accompagnement au cœur de la démarche du développement des compétences, dans la continuité des évolutions de long terme de la formation professionnelle. La notion de « parcours » est apparue dans les politiques d'accompagnement des jeunes dans les années 1990, avec une attention particulière portée à la construction du projet professionnel, à l'acquisition des compétences de base et à la pré-qualification. Cette logique s'est développée au fil des réformes, sans être généralisée. Après l'introduction du Conseil en évolution professionnelle (CEP) en 2014 et la création du Compte personnel de formation (CPF), la loi de 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » renforce cette approche en redéfinissant l'action de formation comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Une des premières matérialisations du PIC a consisté dans la mise en œuvre nationale du programme Prépa compétences, porté conjointement par l'AFPA et France Travail depuis 2019 (Encadré II. 2). D'autres exemples de projets ont mis en avant ce même préfixe « prépa ». Dans le cadre de l'AAP « 100% inclusion », la fondation « Agissons pour l'emploi » met en œuvre Prépa tremplin, visant à faciliter la rencontre entre des jeunes de quartiers prioritaires de la ville et des entreprises dans les métiers de l'industrie et du numérique. En région Bretagne, c'est toute une gamme baptisée « Prépa » qui a été mise en œuvre dans le cadre du Pacte : Prépa avenir est un dispositif d'aide à l'élaboration du projet professionnel, Prépa projet adopte une démarche individualisée et modulaire pour concrétiser un projet et s'orienter vers un métier, en facilitant l'accès à des formations qualifiantes (Encadré II. 2). Le dispositif est confié à des groupements d'organismes de formation, sur une base territoriale. En Pays de la Loire, les actions préparatoires sont intégrées dans la gamme PREPA, par opposition aux actions certifiantes de la gamme VISA. La Région a cependant développé un dispositif « intégré » afin de faciliter la fluidité des parcours de formation (Encadré II. 2).

Afin d'apprécier les efforts réalisés dans le cadre des programmes préparatoires mis en œuvre au niveau national et régional, le comité scientifique s'est appuyé sur les évaluations réalisées dans le cadre de divers marchés d'études (Encadré II. 2) ainsi que sur les monographies régionales.

Encadré II. 2 | Descriptif de programmes préparatoires évalués dans le cadre de l'évaluation du PIC**Prépa Compétences**

Prépa compétences a été conçu par France Travail et l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp), et mis en œuvre par cette dernière. Entre 2019 et 2023, le programme a enregistré plus de 160 000 entrées (voir Partie I, et section II.2 sur le profil des bénéficiaires). C'est un dispositif qui vise à aider à la définition et à la validation d'un projet d'accès à la qualification afin de sécuriser l'entrée en formation et par la suite éviter les risques d'échec (notamment les ruptures ou les abandons), via un parcours personnalisé. Le dispositif cible les demandeurs d'emploi non qualifiés inscrits à France Travail qui souhaitent s'engager dans un parcours d'accès à la qualification, orientés après un diagnostic réalisé par le conseiller en évolution professionnelle. Le parcours comporte une première phase de quatre jours visant à confirmer le projet professionnel du demandeur d'emploi et identifier une formation, puis le parcours est personnalisé sur une période de trois mois maximum, avec des ateliers à la carte de découverte de métiers et de développement des connaissances. La quatrième phase, obligatoire, a pour objet la concrétisation du projet avant l'entrée en formation.

Le programme a fait l'objet d'une évaluation qualitative et quantitative, sur sa première période de déploiement, et les évaluations ont été mobilisées dans le deuxième rapport du comité scientifique. À la suite des conclusions des évaluations, le dispositif a évolué afin de préciser la définition du public cible (notamment en termes de maturité du projet professionnel) et d'améliorer la fluidité des relations entre France Travail et l'Afp.

Crovella et al. (2021), [Étude de l'impact du programme Prépa compétences sur l'accès à la formation des demandeurs d'emploi dans le cadre du PIC](#), rapport d'études n°007, Dares, septembre

Ducoulombier (2021), [Former les demandeurs d'emploi à se former. Que deviennent les bénéficiaires du dispositif Prépa compétences ?](#), document d'études n°256, Dares, décembre.

Prépa Apprentissage

L'appel à projets (AAP) Prépa-apprentissage est un programme du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC), lancé par le Haut-commissariat aux compétences fin 2018 afin de développer l'accompagnement des jeunes vers l'apprentissage. Il s'agissait de financer des projets innovants visant à faciliter l'accès à l'apprentissage des jeunes les plus vulnérables en leur proposant un accompagnement personnalisé dans une logique de sas et à sécuriser les parcours en apprentissage par une politique de prévention des ruptures de contrat. L'appel à projets, géré administrativement et financièrement par la Caisse des dépôts et consignations, a permis de financer à ce jour 144 projets sélectionnés par quatre comités de sélection successifs entre 2019 et 2021. Les projets présentent une grande diversité, tant du point de vue de leur envergure (nombre d'entrées visées, budget) que de l'identité des porteurs (CFA d'entreprise ou de branche, organismes de formation et d'insertion). L'ensemble des projets totalise 81 000 bénéficiaires entre 2018 et 2023 (voir Partie I, et section II.2 sur le profil des bénéficiaires).

Des évaluations qualitatives ont été réalisées dans le cadre du marché d'études d'évaluation de l'Appel à projets Prépa-apprentissage lancé en 2020 par la Dares sous l'égide du comité scientifique d'évaluation du PIC et un chapitre du quatrième rapport du comité scientifique y est consacré.

Capelier T. (2023), [Évaluation du dispositif « Prépa apprentissage » \(lots 1 et 2\)](#), rapport d'études n°51, Dares, août.

Farvaque (2023), [Évaluation du dispositif « Prépa apprentissage » \(lots 3 et 4\)](#), rapport d'études n°52, Dares, août.

Parcours d'entrée vers l'emploi, région Ile-de-France

Le parcours d'entrée vers l'emploi (PEE) est un dispositif régional de remobilisation, d'élaboration du projet professionnel et de remise à niveau par un travail sur les compétences de base et linguistiques. L'expérimentation menée dans le cadre du pacte régional a conduit à intégrer les bénéficiaires du RSA à son public historique des jeunes en difficultés « en voie de désinsertion ». Mis en œuvre par des organismes de formation, parfois en groupement, le dispositif propose des parcours en entrées sorties permanentes, avec un accompagnement individuel et une pédagogie adaptée à son public, c'est-à-dire qui s'éloigne d'un cadre scolaire dans l'apprentissage. Entre 2018 et 2023, le dispositif a accueilli environ 46 500 bénéficiaires.

Ce programme a fait l'objet d'une évaluation qualitative dans le cadre du marché d'évaluation des expérimentations régionales lancé en 2019 par la Dares, sous l'égide du comité scientifique du PIC.

Cabinet Asdo (2022), [Evaluation qualitative de l'expérimentation de l'ouverture de l'action PEE aux bénéficiaires du RSA](#), rapport d'études n°29, Dares, août.

Prépa Projet, région Bretagne

En 2019, la Région Bretagne a rénové ses prestations de formation afin d'assurer à chacun et chacune un parcours individualisé et d'évolution professionnelle vers l'emploi, conformément aux orientations du CPRDFOP (contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles) et grâce aux moyens du pacte régional. Deux gammes de prestations ont été définies, l'une qualifiante, l'autre dite « préparatoire », déclinée sous trois formes : prépa Projet, prépa Avenir et Prépa clés. Plusieurs innovations de la nouvelle offre Prépa-Projet ont été introduites dans le cahier des charges. Tout d'abord, celle-ci est ouverte à tous les publics ayant besoin d'accompagnement dans leur projet professionnel, sans la restreindre aux seuls demandeurs d'emploi. Ensuite, le dispositif n'est plus réservé aux publics "prescrits" par les acteurs du Service Public Régional de l'Orientation et de l'Enseignement Professionnel (SPRO-EP), mais est également accessible directement aux personnes intéressées (auto-positionnement), en voie de reconversion. Prépa projet vise à accompagner les stagiaires dans l'élaboration de leur projet professionnel. Le parcours se veut modulable et construit au fil de l'eau, mettant l'individu au cœur du dispositif. Les ateliers proposés sont également adaptés aux spécificités locales pour répondre aux besoins en compétences du territoire. Le programme s'inscrit dans une logique de parcours intégrés et d'accompagnement vers le retour ou l'accès à la formation, reconnaissant que certains publics nécessitent une étape de consolidation avant de s'engager dans une formation qualifiante.

D'après les données transmises par le conseil régional, le programme a enregistré plus de 18 000 entrées entre 2019 et 2023, dont en moyenne 40% de personnes peu ou pas qualifiées, 47% de jeunes de moins de 26 ans, 16% de bénéficiaires du RSA, 10% de personnes en situation de handicap et une proportion similaire de résidents QPV.

Le programme a fait l'objet d'une évaluation qualitative et quantitative dans le cadre du marché d'évaluation des expérimentations régionales lancé en 2019 par la Dares, sous l'égide du comité scientifique du PIC.

Crovella et al. (2022), [Évaluation qualitative du dispositif Prépa-Projet mené par la région Bretagne dans le cadre du PIC](#), rapport d'études n°43, Dares, octobre.

Beaugendre et al. (2024), [Évaluation quantitative du dispositif Prépa-Projet mené par la région Bretagne dans le cadre du PIC](#), rapport d'études n°54, Dares, août.

Prépa Rebond Dispositif Intégré, Région Pays de la Loire

Le dispositif PRÉPA Rebond – Dispositif intégré (PRDI) est un dispositif expérimental mis en œuvre en 2020 par la Région Pays de la Loire grâce aux moyens du pacte régional afin de renforcer l'accompagnement des publics les plus éloignés de l'emploi (que ce soit géographiquement ou par la présence de difficultés socio-professionnelles).

Il s'adresse aux demandeurs d'emploi peu qualifiés de longue durée qui n'ont pas eu accès à une formation au cours des douze derniers mois ainsi qu'aux jeunes de 16 ans et plus en rupture avec la formation initiale et qui ne seraient ni en études, ni en emploi, ni en formation. Un deuxième objectif du dispositif intégré est de répondre aux besoins des entreprises rencontrant des difficultés de recrutement (voir Partie III, Encadré III. 7). Ce dispositif n'a donc pas été déployé uniformément sur tous les territoires de la région Pays de la Loire : les programmes de formations ont été mis en place dans des territoires ruraux qui ont une faible densité d'offre de formation et ont été ciblés sur des secteurs en tension. Dans chaque territoire concerné par le dispositif intégré, des secteurs cibles ont été désignés pour permettre aux stagiaires de découvrir des entreprises et des métiers de ces secteurs. Les dispositifs intégrés ont donc pour ambition de contribuer à améliorer l'appariement entre l'offre et la demande de travail.

Partant du constat qu'il est difficile d'intégrer et de maintenir ces publics dans les programmes de formations qui leur sont prescrits, ce dispositif propose un parcours intégré dit « sans couture ni rupture » regroupant les différentes étapes de la formation (acquisition de savoirs de base, construction du projet professionnel, préqualification, qualification) en une même unité de temps, de lieu, d'action et sans rupture entre chaque étape du parcours. Le stagiaire est accompagné individuellement tout au long de son parcours de formation – et jusqu'à 3 mois après la sortie - par un référent. De plus, son parcours est individualisé selon son projet et ses besoins.

D'après les données transmises par le conseil régional, le dispositif a accueilli 2000 personnes entre 2020 et 2023, dont 88% de peu diplômés, de niveau infra bac ou bac non obtenu.

Le programme a fait l'objet d'une évaluation qualitative et quantitative dans le cadre du marché d'évaluation des expérimentations régionales lancé en 2019 par la Dares, sous l'égide du comité scientifique du PIC.

Bernard et al. (2022), [Évaluation qualitative du dispositif Prépa Rebond Dispositif intégré en Pays de la Loire](#), rapport d'études n°44, Dares, septembre.

Messe et al (2025), [Évaluation quantitative du programme expérimental Prépa Rebond – Dispositif intégré de la région Pays de la Loire](#), rapport d'études n°64, Dares, février.

I.3 Les enseignements des évaluations qualitatives : la validation du projet professionnel, l'acquisition de compétences socles et la levée des freins périphériques au cœur des dispositifs préparatoires

L'élaboration et la validation du projet professionnel : les formations préparatoires visent à permettre aux personnes en recherche d'emploi d'une part d'élargir leurs choix professionnels par la découverte de secteurs d'activité et métiers, et d'autre part de confirmer leur projet professionnel au regard de leur capacité et de la réalité économique.

Les dispositifs qui proposent des ateliers dédiés à l'élaboration d'un projet s'adressent plus spécifiquement aux publics très éloignés de l'emploi, avec une personnalisation du parcours en fonction du degré de maturité du projet du stagiaire et de son autonomie. Par exemple, au sein du dispositif Prépa projet mis en œuvre en Bretagne, les ateliers sont structurés autour de deux phases : « J'explore mes possibles » et « je concrétise mon projet professionnel et de formation ». Le dispositif intégré mis en œuvre en Pays de la Loire propose, pour sa part, une phase de diagnostic et d'élaboration du parcours, suivi d'une phase de construction et de validation du projet. D'autres dispositifs, tel que les projets Prépa apprentissage conçus comme « sas d'entrée », visent davantage à valider l'orientation et préparer l'entrée dans certains parcours identifiés en amont (voir quatrième rapport du comité scientifique). C'est également le cas de Prépa Compétences qui s'adresse à des personnes avec un projet professionnel déjà défini, orientées après avoir bénéficié d'un accompagnement dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (CEP).

L'objectif de ces programmes est de confronter les stagiaires à la réalité des métiers au travers d'enquêtes métiers, d'immersions en entreprise, ou encore pour certaines formations de sessions sur des plateaux techniques. Les enquêtes métiers permettent aux stagiaires de rencontrer et d'interroger des professionnels dans le domaine visé. Les immersions en entreprise offrent l'opportunité de confronter le stagiaire aux conditions réelles du métier (à une organisation spécifique du travail et aux contraintes productives), et permettent d'objectiver les compétences détenues ou à détenir pour ce métier (comme le souligne l'évaluation de Prépa compétences). Si les sessions sur des plateaux techniques offrent la possibilité de tester un métier par une mise en situation, comme les immersions, elles constituent aussi une façon de pallier l'absence de stage dans certains territoires ou pour certains métiers (comme souligné par l'évaluation du Parcours d'entrée en emploi). Ces sessions ont également vocation à confronter les projets avec les exigences de la formation qualifiante. Selon l'évaluation de Prépa Compétences, les demandeurs d'emploi qui ont réalisé une Période de Mise en Situation professionnelle avant ou pendant Prépa compétences accèdent, en moyenne, plus souvent à la formation en sortie de parcours (Encadré II. 3, section IV.1). Les organismes de formation du qualifiant ont pu être mobilisés pour préparer les stagiaires à une poursuite en formation qualifiante, par exemple dans le cadre d'ateliers sectoriels au sein desquels ils interviennent. L'évaluation de Prépa projet souligne cependant que ces ateliers sont difficiles à mettre en œuvre car ils nécessitent un nombre suffisant de stagiaires intéressés par un secteur donné – alors même que les métiers concernés sont souvent peu attractifs - et une ingénierie importante pour travailler avec les partenaires intervenant au sein de l'action. Enfin, l'accompagnement par les formateurs est au cœur des dispositifs. Il vise non seulement à s'assurer de l'adéquation des projets, mais aussi à développer l'autonomie des stagiaires dans les différentes démarches (enquête métiers, recherche de stage ou de formation).

L'acquisition et la consolidation de compétences socles : un effort pour adapter les pratiques pédagogiques et développer les compétences comportementales

Au cours des quatre dernières décennies, la question de l'acquisition des compétences de base est devenu un enjeu majeur des politiques éducatives et sociales et de nombreux référentiels de compétences se sont développés. En 2015, la mise en place du référencement CléA⁶² marque l'aboutissement de l'identification d'un

⁶² La certification CléA, créée en 2015 porte sur le socle de connaissances et de compétences professionnelles utiles à maîtriser pour favoriser l'accès à la formation professionnelle et à l'insertion professionnelle. Ces connaissances et compétences professionnelles sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle. D'après l'article D6113-30, ce socle comprend la communication en français, l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe, l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel, la capacité

« socle fondamental des connaissances nécessaires », incluant les soft skills, pour intégrer le marché du travail.

Si l'acquisition ou la consolidation des compétences socles est un objectif de la formation préparatoire, les pratiques divergent selon les dispositifs mis en œuvre dans le cadre du PIC, entre ceux qui font de la maîtrise des savoirs de base (français, mathématiques ou encore informatique) un élément central de la formation (comme les programmes Parcours d'entrée dans l'emploi et dispositif intégré), ceux qui proposent des modules optionnels de remise à niveau selon les besoins des stagiaires (comme c'est le cas pour certains projets de la Prépa apprentissage), ou encore les dispositifs qui cherchent davantage à s'assurer que les stagiaires disposent d'un niveau suffisant pour la réalisation de leur projet professionnel. C'est le cas notamment de Prépa compétences pour lequel les temps dédiés à la remise à niveau (« tests de réentraînement ») sont trop courts pour permettre l'acquisition de compétences socles, mais peuvent conduire à une réorientation vers des dispositifs spécifiques.

L'ensemble des évaluations à disposition soulignent l'effort d'adaptation des méthodes pédagogiques aux besoins d'un public souvent défiant par rapport au système scolaire. La mobilisation de méthodes alternatives devient un attendu du cahier des charges (dans le cadre par exemple du dispositif intégré), comme des approches ludiques, associant le jeu à l'acquisition de compétences, ou des exercices pratiques contextualisés à des situations de la vie quotidienne ou professionnelle (comme observé dans le Parcours d'entrée vers l'emploi ou dans la Prépa apprentissage). L'objectif est de rendre l'apprentissage plus accessible, moins théorique et moins descendant. L'acquisition des compétences socles passe également par la liberté laissée au formateur pour aménager le contenu de la formation selon les besoins des publics (Parcours d'entrée vers l'emploi) et le développement d'une relation de proximité avec les stagiaires qui se différencie de l'expérience scolaire. Le lien avec le formateur apparaît comme essentiel pour responsabiliser les publics dans leur parcours de formation, favoriser et valoriser leurs apprentissages. Les formateurs ont développé diverses stratégies pour encourager la persévérance des stagiaires et lutter contre les ruptures de parcours, en intégrant des temps moins conventionnels⁶³. En outre, la stratégie de mixer les groupes, souvent composé de stagiaires avec des niveaux hétérogènes, peut avoir des effets positifs d'apprentissage des plus éloignés de l'emploi (grâce à l'apprentissage par les pairs notamment) et des publics connaissant des difficultés importantes (comme des situations d'isolement ou problématiques psychologiques). Certaines évaluations soulignent cependant que cela a pu conduire à générer ennui et frustration chez les publics les plus avancés et autonomes (Parcours d'entrée vers l'emploi, dispositif intégré et Prépa compétences).

Dans l'ensemble, au-delà des compétences de base, ces formations préparatoires accordent une place essentielle aux compétences comportementales. Celles-ci sont développées à travers des ateliers dédiés, mais aussi de manière transversale, notamment grâce aux immersions en entreprise et à l'intégration dans un collectif, favorisant la socialisation, le respect des règles et la dynamique de groupe. Les immersions en entreprise permettent aux stagiaires de se confronter aux exigences du monde professionnel et d'acquérir des savoir-être essentiels tels que l'assiduité, la ponctualité et les modalités d'expression adaptés au cadre professionnel (comme le soulignent les évaluations du dispositif intégré et des projet Prépa apprentissage). La dynamique de groupe joue également un rôle clé : les échanges entre pairs encouragent l'entraide, facilitent la progression pédagogique et assurent une régulation du collectif (Prépa apprentissage). Ces temps collectifs favorisent l'engagement des stagiaires et contribuent à rompre l'isolement. L'intégration dans un groupe a ainsi des effets notables sur la santé mentale, l'estime de soi et les interactions sociales, comme l'illustre l'évaluation du dispositif Parcours d'entrée vers l'emploi. Ainsi, « la salle de formation joue le rôle d'un espace sécurisé de socialisation secondaire (...) où les stagiaires réapprennent progressivement certains codes sociaux ». Enfin, certains dispositifs proposent un accompagnement individualisé sous forme de coaching ou de développement personnel, afin de renforcer ces compétences comportementales, comme c'est le cas pour plusieurs projets

d'apprendre à apprendre tout au long de la vie, la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires, auxquelles peuvent s'ajouter des modules complémentaires définis dans le cadre du service public régional de la formation (SPRFP) et un module complémentaire ayant pour objet l'acquisition des connaissances et des compétences relatives aux usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail. La certification CléA est enregistrée au Répertoire spécifique (RS) des certifications et habilitations de France Compétences.

⁶³ Comme des journées de cohésion, sorties culturelles ou activités en extérieur, séances de sophrologie ou encore des activités comme le théâtre et les ateliers sur l'estime de soi, visant à favoriser également le développement des compétences comportementale (Parcours d'entrée vers l'emploi, Prépa apprentissage).

Prépa apprentissage. En combinant ces approches, ces formations préparatoires permettent aux stagiaires de mieux s'adapter à un environnement professionnel, que ce soit pour une poursuite en formation qualifiante ou en emploi.

L'accompagnement et la levée des freins périphériques au cœur des dispositifs préparatoires

Partageant le constat d'une persistance des freins à l'entrée et au maintien en formation, les Régions ont également mobilisé les moyens des Pactes pour offrir ou renforcer l'accompagnement individuel des stagiaires, qui est devenu une exigence des marchés publics. L'accompagnement est également une dimension centrale des programmes nationaux, Prépa compétences et Prépa apprentissage, et notamment des AAP d'expérimentation qui vise à remobiliser les publics « invisibles » (tels que 100% inclusion et repérage).

Les monographies régionales soulignent que ce renforcement de l'individualisation de l'accompagnement par les organismes de formation les a conduits par exemple à renforcer la coopération avec les conseillers prescripteurs ou à la mise en place de référents de parcours. Dans les dispositifs Prépa Projet, Prépa Compétences et Prépa Apprentissage, ce sont les entretiens individuels réguliers avec des référents, ainsi que la relation de proximité entre formateurs et stagiaires, qui permettent d'identifier d'éventuels freins et d'orienter les bénéficiaires vers des professionnels de l'accompagnement (travailleurs sociaux) ou des structures spécialisées (handicap, logement, etc.). Cependant, l'évaluation du Parcours d'entrée vers l'emploi souligne que les formateurs peinent parfois à identifier et mobiliser les référents sociaux ou socio-professionnels des stagiaires, notamment en raison de la surcharge de travail des travailleurs sociaux, aggravée par la crise sanitaire. Face à ces difficultés, les stagiaires préfèrent se tourner vers les formateurs pour obtenir de l'aide, les plaçant ainsi dans un rôle d'accompagnement social qui dépasse leur mission principale. Ce rôle se reflète dans la diversité des profils et expériences professionnelles des formateurs et a pu conduire à une évolution du métier (voir Partie I).

Certains dispositifs mettent en œuvre un accompagnement social distinct, dédié à la levée des freins. C'est par exemple le cas dans le dispositif intégré, qui assure un suivi jusqu'à 3 mois après la sortie de formation pour sécuriser les parcours et favoriser l'insertion professionnelle, ou dans plusieurs projets de l'expérimentation itinéraires compétences mise en œuvre en Grand Est (voir Encadré III.9, Partie III). La monographie régionale de Centre-Val de Loire souligne que les référents de parcours, qui se sont concentrés sur la dimension sociale de l'accompagnement, se sont positionnés comme interlocuteur unique avec les partenaires extérieurs, renforçant ainsi l'efficacité de leur intervention. D'après les organismes de formation interrogés, ces évolutions ont permis de valoriser un travail souvent déjà partiellement intégré à leurs activités sans être reconnu en tant que tel.

D'autres initiatives ont été développées pour assurer la continuité de l'accompagnement des stagiaires et renforcer l'individualisation des parcours de formation. En Grand Est, la Région a mis en place des référents territoriaux de parcours (externes aux organismes de formation) afin d'accompagner le stagiaire dans les différentes étapes structurantes d'un parcours « intégré ». En Auvergne-Rhône-Alpes, ce sont des comités passerelles (composés de représentants des référents de parcours et des organismes de formation) qui ont été mis en place afin de garantir la cohérence du parcours au regard des acquis du stagiaire et d'assurer une passerelle vers les formations certifiantes. De même, en Occitanie, les moyens du Pacte ont permis de généraliser des comités passerelles à l'échelle de chaque bassin d'emploi. Ces derniers sont composés également des prescripteurs du service public de l'emploi et des chargés de mission territoriaux de la Région. Ils ont vocation à accompagner les stagiaires qui suspendent temporairement leur parcours, une possibilité introduite par la Région.

II Quel accès à la formation ?

Dans l'ensemble, l'effort de formation en direction des personnes en recherche d'emploi s'est accru sur la période de déploiement du PIC, mais principalement par l'essor du CPF et la mise en œuvre des programmes nationaux (voir Partie I). Or le PIC a l'ambition, non seulement de faire « plus » mais « mieux », en amenant les publics les plus éloignés de l'emploi vers la qualification, par le renforcement de l'offre préparatoire. Cette ambition s'est-elle traduite par un meilleur ciblage des formations, permettant aux peu diplômés et aux jeunes, ou plus largement aux cibles prioritaires du PIC, d'accéder plus facilement à la formation ? Nous apprécions ici dans un premier temps l'évolution des taux d'accès à la formation pour les publics cibles (II.1), avant d'examiner les difficultés de ciblage des formations (II.2). Enfin, nous étudions plus précisément les liens des jeunes avec le service public de l'emploi et leur accès à la formation (II.3).

II.1 Des chances d'accéder à la formation qui s'améliorent pour les publics structurellement éloignés de l'emploi.

Les chances d'accéder à la formation progressent sur la période de déploiement du PIC, particulièrement pour les jeunes et les demandeurs d'emploi « sans diplôme »

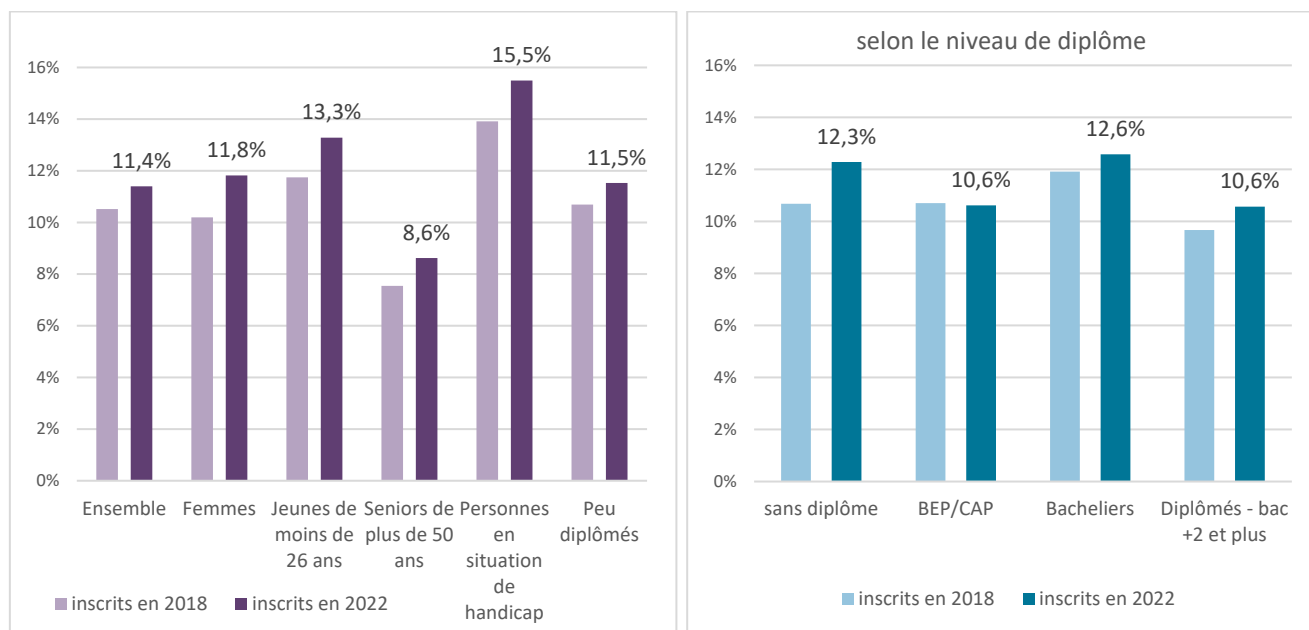
En 2018⁶⁴, les demandeurs d'emploi sont en moyenne 10,5% à avoir accédé à une formation (hors CPF autonome mais y compris Prépa compétences, Prépa apprentissage et VSI) dans les 12 mois suivant leur inscription à France Travail. Cette proportion s'élève à 11,4% en 2022. Si l'on s'intéresse à certaines populations ciblées par le PIC, cette hausse est légèrement plus marquée pour les personnes « sans diplôme » (+1,6 points de %) et les jeunes de moins de 26 ans (+ 1,5 points de %), (Graphique II. 5).

La population des peu diplômés (de niveau infra bac et bac non obtenu) connaît une évolution semblable à celle de l'ensemble des demandeurs d'emploi. Cette population comprend les personnes disposant d'un CAP ou BEP et celles n'ayant aucun diplôme (personnes « sans diplôme » ou « sans qualification » ci-après). Alors que les personnes sans diplôme ont les mêmes chances d'accéder à la formation que celles disposant d'un CAP ou BEP en 2018 (10,7%), leur taux progresse fortement pour rejoindre celui des bacheliers : parmi les inscrits en 2022, ils sont en moyenne 12,3% à avoir accédé à la formation dans l'année, un niveau à peine inférieur à celui des diplômés du baccalauréat (12,6%). Mais cette différence entre les « sans diplôme » et les CAP/BEP s'estompe si on se restreint aux seules formations certifiantes (Graphique II. 8).

On peut noter aussi que la baisse de l'accès à la formation des demandeurs d'emploi pendant la crise sanitaire a été moins marquée pour les personnes sans diplôme de sorte que les écarts avec les bacheliers se résorbent dès 2020 (Graphique II. 6).

⁶⁴ La mesure du diplôme connaît une rupture de série en 2018 avec la mise en place du profil de compétences par France Travail. Afin d'analyser les chances d'accéder à la formation par publics, nous prenons donc ici l'année 2018 comme référence.

Graphique II. 5/ évolution de l'accès à la formation des demandeurs d'emploi, selon le profil des publics et la date d'inscription à France Travail

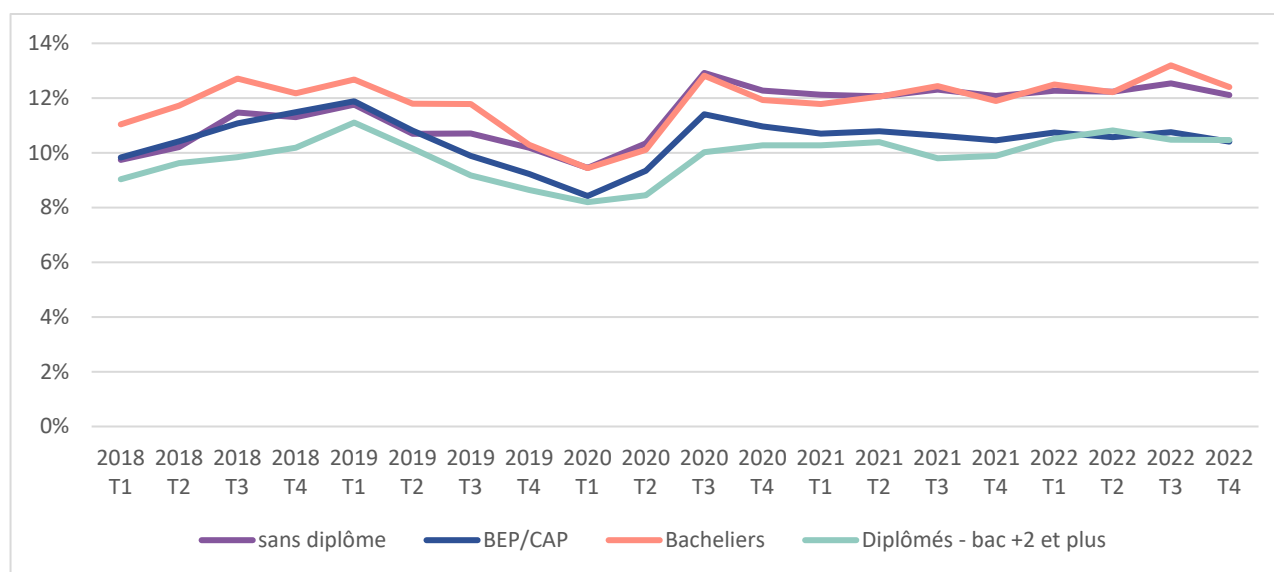


Note de lecture : en moyenne, 11,4% des demandeurs d'emploi ont accédé à la formation (stage de la formation, hors CPF autonome, ou action nationale du PIC - Prépa compétences, Prépa apprentissage ou VSI) dans les douze mois suivant leur inscription à France Travail en 2022. Ils sont 11,5% parmi les peu diplômés (de niveau infra bac ou bac non obtenu) et 12,3% parmi les personnes « sans diplôme », ie de niveau infra bac ou bac non obtenu et ne disposant ni d'un CAP, ni d'un BEP.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à France Travail en 2018 et en 2022.

Source : Force (juillet 2024), Dares

Graphique II. 6/ Evolution de l'accès à la formation des demandeurs d'emploi, selon le niveau de diplôme



Note de lecture : 9,7% des demandeurs d'emploi « sans diplôme » (de niveau inférieur au BEP ou CAP) ont accédé à une formation (stage de la formation, hors CPF autonome, ou action nationale du PIC - Prépa compétences, Prépa apprentissage ou VSI) dans les douze mois suivant leur inscription à France Travail au premier trimestre 2018.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à France Travail entre 2018 et 2022.

Source : Force (juillet 2024), Dares

En 2022, les peu diplômés accèdent autant à la formation préparatoire qu'à la formation certifiante. Mais si les chances d'accéder à la formation certifiante augmentent davantage pour les demandeurs d'emploi « sans diplôme », cela ne suffit pas à résorber les écarts avec les diplômés.

Dans l'ensemble, un demandeur d'emploi a en moyenne plus de chances d'accéder à une formation certifiante qu'à une formation préparatoire⁶⁵, même si l'écart se réduit sous l'impulsion du PIC (voir Partie I). Mais les taux d'accès à la formation diffèrent selon le niveau de diplôme des demandeurs d'emploi et le type de formation. Sans surprise, les chances d'entrer dans un dispositif préparatoire diminuent à mesure que le niveau de diplôme augmente : en 2022, elles sont plus élevées pour les demandeurs d'emploi sans diplôme (4,4%) et plus faibles pour les diplômés du supérieur (2,7%) (Graphique II. 7). La hiérarchie qui existait en 2018 se maintient, avec des dynamiques qui diffèrent légèrement selon les niveaux de diplôme. Le fait que l'accès aux formations préparatoires ait augmenté y compris pour les plus diplômés reflète sans doute l'élargissement de la cible des politiques de formation professionnelles au cours des dernières années (déjà évoqué précédemment, et analysé plus en détail dans la section suivante).

Compte tenu du développement d'une offre préparatoire qui leur est destinée, les peu diplômés de niveau infra bac ou bac non obtenu ont globalement les mêmes chances d'accéder à une formation préparatoire qu'à une formation certifiante en 2022 (3,9%). Mais malgré l'ambition d'amener ces publics vers la qualification, les écarts se maintiennent (Graphique II. 8) : ce sont les diplômés du baccalauréat et du supérieur qui accèdent le plus fréquemment à la formation certifiante, en 2022 (respectivement 5,4% et 4,1%) comme en 2018 (respectivement 4,5% et 3,3%). Il convient cependant de souligner que les taux d'accès à la formation certifiante ont progressé plus rapidement pour les personnes sans diplôme que pour les personnes disposant d'un CAP ou BEP. Beaucoup de ces diplômes sont axés sur des métiers techniques et manuels (bâtiment, mécanique, coiffure, hôtellerie, etc.), où la demande de main-d'œuvre est souvent forte. Les titulaires d'un CAP ou BEP peuvent sans doute privilégier l'emploi à la formation professionnelle continue.

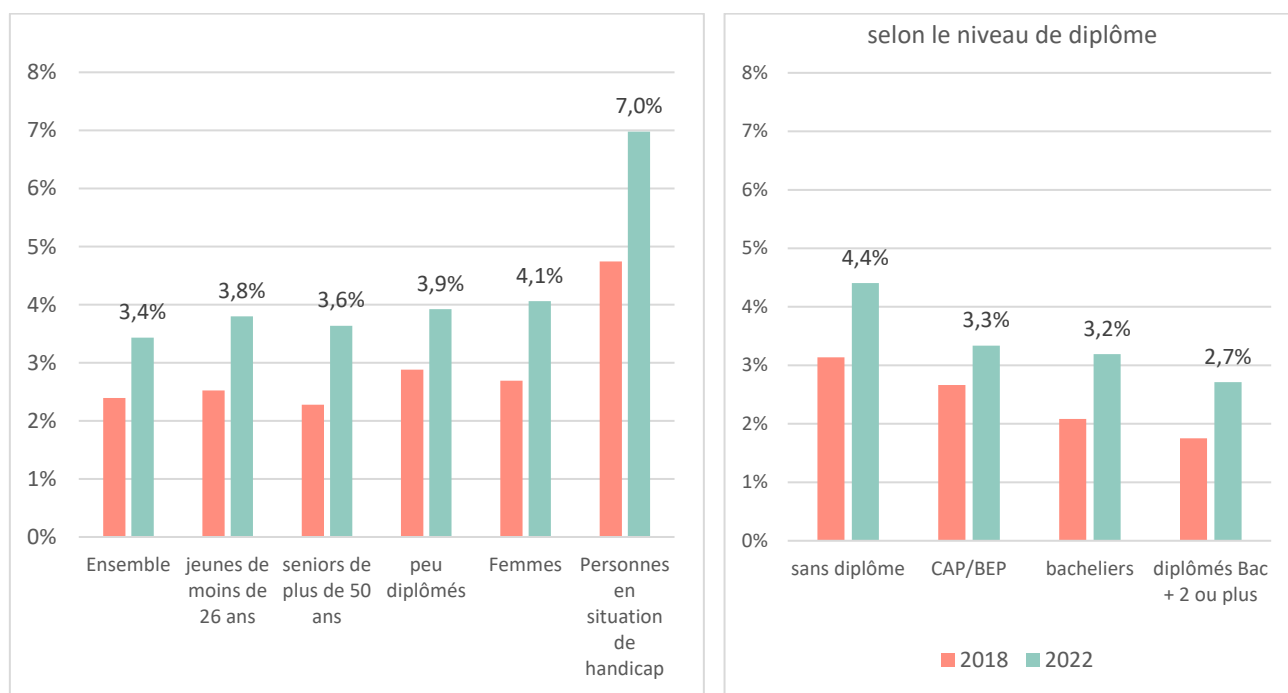
En 2022, les jeunes inscrits à France Travail accèdent davantage à la formation certifiante et à la formation préparatoire qu'en 2018.

Autre cible du PIC, les jeunes, qui dans l'ensemble accèdent plus facilement à la formation⁶⁶, voient leurs chances d'entrer dans un dispositif préparatoire ou certifiant se renforcer sur la période. En 2022, ce sont 4,8% des jeunes qui ont accédé à une formation certifiante dans les douze mois suivant leur inscription à France Travail contre 3,8% en 2018 ; cette dynamique est identique à celle de l'ensemble de la population. Compte tenu du ciblage des appels à projets d'expérimentation, les jeunes de moins de 26 ans sont également ceux qui ont le plus de chances de bénéficier d'une action nationale du PIC, y compris d'une action de remobilisation, à partir de 2019 (voir Annexe 04.A). Mais cette vision de l'accès à la formation des jeunes n'est que partielle puisqu'elle ne concerne que les jeunes inscrits à France Travail et exclut la population accompagnée par les missions locales. Or l'accès à la formation s'est également renforcé pour ces derniers, les missions locales ayant contribué à repérer les publics éloignés du service public de l'emploi. Nous étudions plus précisément le suivi des jeunes par le service public de l'emploi dans la section II.3.

⁶⁵ Parmi les inscrits en 2022, ils sont 3,4% à avoir accédé à une formation préparatoire dans les douze mois suivant leur inscription (contre 1,4% en moyenne parmi les inscrits en 2017) et 4,2% à avoir suivi un stage certifiant (contre 2,9% en 2017).

⁶⁶ Pour plus de précisions, voir le troisième rapport du comité scientifique et Lefebvre M. (2023), [Comment évolue l'accès à la formation des demandeurs d'emploi ?](#), Dares Analyses n°18, mars

Graphique II. 7| Taux d'accès à la formation préparatoire, selon le public

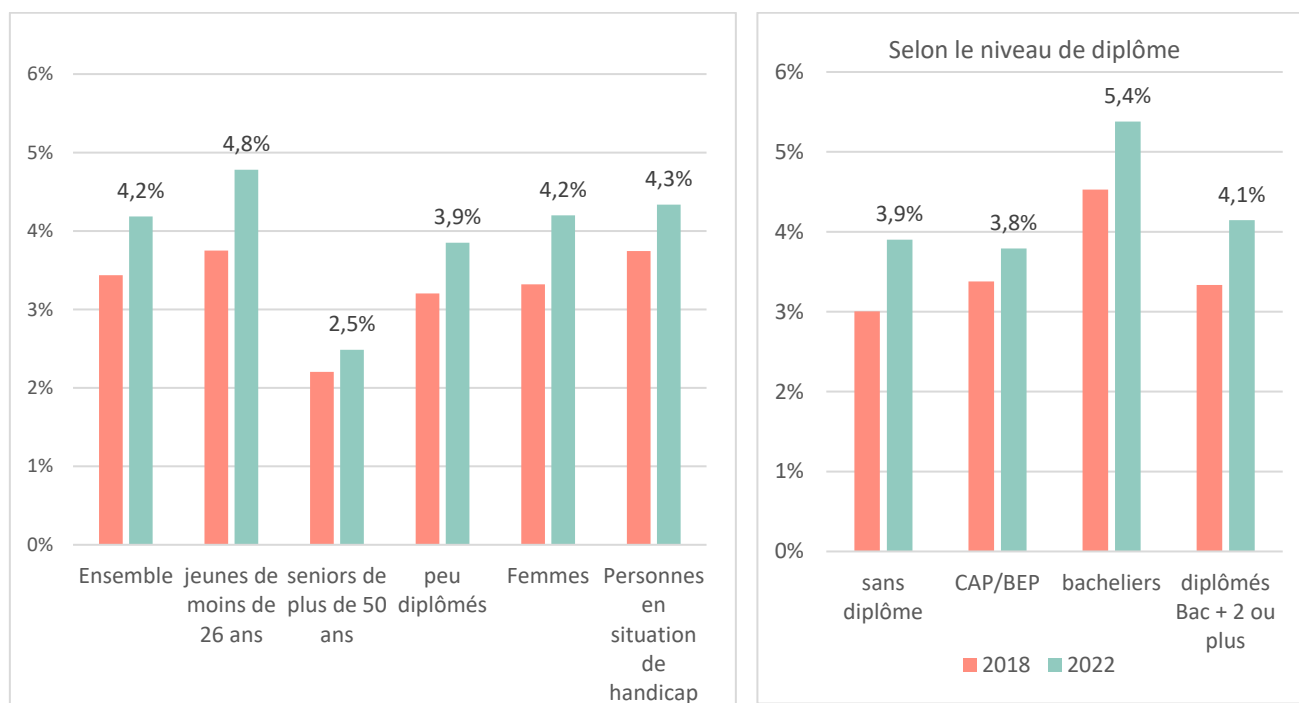


Note de lecture : en moyenne, 3,4% des demandeurs d'emploi ont accédé à une formation préparatoire (stage de remise à niveau, remobilisation, pré qualification - hors CPF autonome) ou un programme national du PIC (prépa compétences, prépa apprentissage ou VSI) dans les douze mois suivant leur inscription à France Travail en 2022. Ils sont 4,4% parmi les personnes « sans diplôme », ie de niveau infra bac ou bac non obtenu et ne disposant ni d'un CAP, ni d'un BEP.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, en 2018 et en 2022

Source : Force (juillet 2024), Dares

Graphique II. 8| Taux d'accès à la formation certifiante, selon le public



Note de lecture : en moyenne, 4,2% des demandeurs d'emploi ont accédé à une formation certifiante (hors cpf autonome) dans les douze mois suivant leur inscription à France Travail en 2022. Ils sont 3,9% parmi les personnes « sans diplôme », ie de niveau infra bac ou bac non obtenu et ne disposant ni d'un CAP, ni d'un BEP.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, en 2018 et en 2022

Source : Force (juillet 2024), Dares

La hausse du taux d'accès à la formation est également plus marquée pour les femmes, les personnes en situation de handicap et les seniors de plus de 50 ans (Graphique II. 5) mais avec des évolutions différentes entre formation préparatoire et formation certifiante (Graphique II. 7 et Graphique II. 8)

Tout comme les jeunes, les femmes ont vu leurs taux d'accès à la formation s'améliorer un peu plus que la moyenne (+1,6 points de %). Elles représentent une part croissante des stagiaires de la formation (Tableau II. 1, section suivante). Mais leurs chances d'accéder à une formation certifiante, 12 mois après leur inscription à France Travail, sont à peu près les mêmes que celles des hommes, en 2022 comme en 2018.

Les personnes en situation de handicap et les seniors ont quant à elles bénéficié du développement de l'offre préparatoire, comme en témoigne la forte progression de leur taux d'accès à un dispositif préparatoire, mais leurs chances d'accéder à une formation certifiante progressent peu. Un investissement dans la formation considéré comme moins rentable lorsque la durée d'activité anticipée est plus faible, et des stéréotypes persistants sur le fait que les seniors apprendraient plus lentement ou auraient un intérêt moindre pour la formation pourraient expliquer qu'ils soient moins nombreux à suivre une formation certifiante : parmi les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, ils sont 3,6% à avoir accédé à un dispositif préparatoire douze mois après l'inscription à France Travail en 2022 (contre 2,3% en 2018), mais seulement 2,5% ont pu bénéficier d'une formation certifiante (2,2% en 2018). Il en est de même pour les personnes en situation de handicap, qui accèdent cependant plus fréquemment à la formation : leurs chances d'accéder à une formation préparatoire augmente de 4,7% à 7% entre 2018 et 2022, alors que l'accès à la formation certifiante progresse mais de façon moins marquée. Les personnes en situation de handicap suivent davantage des stages de remobilisation et d'aide à l'élaboration du projet professionnel (où elles représentent plus d'un tiers du public en 2023, Tableau II. 1, section suivante). L'évaluation qualitative du dispositif formation accompagnée mis en œuvre en Normandie⁶⁷ révèle toute la difficulté de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'offre de formation de droit commun et particulièrement qualifiante. L'accompagnement médico-social dont ce public bénéficie nécessite une coordination importante entre les acteurs opérant sur le champ de l'insertion, de la formation et du médical.

II.2 Un ciblage timide sur les publics prioritaires, porté par les formations préparatoires

Les taux d'accès à la formation précédents représentent les chances d'un individu d'entrer en formation après son inscription à France Travail, une chance qui dépend à la fois de la composition du « bassin » des demandeurs d'emploi et du ciblage de la formation, soit la part des différents publics dans les entrées en formation. En termes de taux d'accès, les efforts de ciblage sur les publics vulnérables sont limités, surtout sur le champ de la formation certifiante, comme on vient de le voir. Au total, les volumes de formations réalisés auprès des différents publics cibles ont finalement très peu augmenté, avec une structure très stable, en dehors des dispositifs préparatoires. Les évaluations qualitatives à disposition soulignent les difficultés de sourcing des publics, sur un marché où l'offre aux finalités similaires se multiplie, ayant pu conduire à un élargissement de la cible.

Hors programmes nationaux, les peu diplômés et notamment les jeunes peu diplômés représentent une part constante des entrées en formation.

Le public prioritaire du PIC a bénéficié de l'effort de formation réalisé sur la période, comme l'ensemble de la population, mais sur le seul champ des stages de la formation (hors CPF autonome et actions nationales du PIC) le profil des stagiaires a peu évolué depuis 2018, année de mise en œuvre du PIC⁶⁸ (Tableau II. 1). Les évolutions présentées ici reflètent l'évolution de l'effort de formation porté par France Travail et les conseils régionaux (qui financent près de 90% des entrées sur la période), bien qu'il ne soit pas possible d'isoler les entrées en formation financées par les crédits du PIC, et notamment à travers les Pactes régionaux. Alors que le PIC s'adresse en

⁶⁷ Pour plus de détails, voir Gallie et al. (2023), [Évaluation qualitative du dispositif « Formation Accompagnée » en Normandie](#), rapport d'études n° 53, Dares, octobre.

⁶⁸ L'année 2017 intègre des entrées financées au titre du plan « 500 000 formations supplémentaires ». En outre, la mesure du diplôme connaît une rupture de série en 2018 avec la mise en place du profil de compétences. Nous prenons donc ici l'année 2018 comme référence.

priorité aux peu diplômés et jeunes décrocheurs, leur part dans les entrées en formation est relativement stable sur la période. En 2023, les peu diplômés de niveau infra-bac ou bac non obtenu représentent 51% des entrées en stage de la formation (hors CPF autonome), soit un niveau légèrement inférieur à l'année précédant la montée en charge du PIC (52% des entrées en 2018). De même, la part des jeunes peu diplômés est de 15% en 2023 comme en 2018. Néanmoins, les personnes en recherche d'emploi sans diplôme (qui ne disposent pas d'un CAP ou d'un BEP) représentent 23% des stagiaires de la formation en 2023 contre 20% en 2018, une évolution positive mais modeste. En revanche, la part des jeunes sans diplôme dans les entrées reste stable, autour de 6% sur la période.

Tableau II. 1 | Evolution des entrées en stage de la formation (hors CPF autonome et programmes nationaux)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ensemble des entrées en stage de la formation	801000	783000	890000	685000	863000	858000	831000
Femmes	366000 (46%)	374000 (48%)	427000 (48%)	349000 (51%)	441000 (51%)	442000 (52%)	424000 (51%)
Jeunes (moins de 26 ans)	204000 (25%)	222000 (28%)	233000 (26%)	198000 (29%)	240000 (28%)	242000 (28%)	236000 (28%)
Jeunes (moins de 30 ans)	292000 (37%)	317000 (41%)	340000 (38%)	279000 (41%)	343000 (40%)	338000 (39%)	324000 (39%)
Seniors (55 ans et plus)	38000 (5%)	41000 (5%)	55000 (6%)	41000 (6%)	57000 (7%)	65000 (8%)	66000 (8%)
Seniors (50 ans et plus)	82000 (10%)	90000 (11%)	112000 (13%)	81000 (12%)	108000 (13%)	118000 (14%)	119000 (14%)
Peu diplômés ¹ (infra bac ou bac non obtenu)	437000	409000 (52%)	469000 (53%)	350000 (51%)	440000 (51%)	444000 (52%)	425000 (51%)
Sans diplôme ¹ (inférieur CAP/BEP)	173000	160700 (20,5%)	190200 (21%)	139500 (20%)	180000 (21%)	194100 (23%)	190100 (23%)
Jeunes peu diplômés ¹	102000	114000 (15%)	124000 (14%)	102000 (15%)	125000 (15%)	128000 (15%)	124000 (15%)
Jeunes sans diplôme ¹	41000	46000 (6%)	50000 (6%)	40000 (6%)	49000 (6%)	52000 (6%)	50000 (6%)
Seniors de 50 ans et plus sans diplôme ¹	21000	22000 (3%)	29000 (3%)	21000 (3%)	28000 (3%)	33000 (4%)	34000 (4%)
Bénéficiaires du RSA				100000 (15%)	128000 (15%)	126000 (15%)	108000 (13%)
Résidents en QPV ²			98000 (11%)	79000 (12%)	101000 (12%)	106000 (12%)	99000 (12%)
Personnes en situation de handicap ³	97000 (12%)	93000 (12%)	100000 (11%)	77000 (11%)	95000 (11%)	105000 (12%)	107000 (13%)

Note de lecture : en 2023, les stages de la formation professionnelle (hors CPF autonomes) enregistrent 831 000 entrées dont 51% de femmes.

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

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

³ Personnes en situation de handicap : la part des non renseignés diminue de 7% en 2017 à moins de 1% en 2022.

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

Source : Dares, Brest (juillet 2024)

Peu d'évolution des pratiques pour atteindre les publics structurellement éloignés de l'emploi dont les contours évoluent

Dans le cadre des Pactes régionaux, il était attendu des Régions qu'elles renforcent leurs efforts envers les publics les plus éloignés de l'emploi, et notamment les peu diplômés, conformément à l'axe stratégique 2 du PIC. Si l'objectif est rappelé dans les documents de contractualisation avec un fléchage des crédits sur chacun des axes fixant les moyens à allouer, les Pactes ne font aucunement mention de cibles quantitatives en termes d'entrées en formation des publics fragiles, contrairement à la nouvelle génération des Pactes 2024-2027 (voir Introduction). En pratique, les commanditaires de la formation ont pu faire reposer leur effort additionnel sur différents publics et les efforts de ciblage n'ont pas été uniformes (voir quatrième rapport du comité scientifique pour plus de précisions). La Région Normandie a par exemple conventionné avec plusieurs conseils

départementaux pour améliorer l'accès des bénéficiaires du RSA à l'offre de formation du programme régional de formation. Les travaux menés par la Cour des Comptes soulignent également une hausse importante des entrées en formation des bénéficiaires du RSA inscrits à France Travail alors que leur part se réduit dans les demandeurs d'emploi. Néanmoins, les pratiques « d'aller vers » les publics « invisibles », en zone rurale ou dans les quartiers prioritaires n'ont pas fait l'objet d'actions particulières de la part des conseil régionaux, l'appel à projet national « Repérer et mobiliser les publics invisibles » étant considéré comme un levier suffisant sur les territoires (voir quatrième rapport du comité scientifique).

Du côté des conseillers, orienteurs et prescripteurs de la formation, la question du « bon » public à amener en formation repose sur des interprétations fluctuantes. Le « bon » public peut-être celui pour lequel, à un moment donné, le temps d'accompagnement vient à manquer. L'orientation ou la prescription vers une prestation de formation extériorisée constitue donc un moyen de se redonner des marges de manœuvres (comme observé dans les évaluations des dispositifs Prépa projet en Bretagne et Parcours d'entrée dans l'emploi en Île-de-France), et cela a particulièrement été le cas lors de la crise sanitaire (comme souligné dans l'évaluation de Prépa compétences). Le « bon » public peut aussi être celui que l'on se représente comme ayant la capacité à suivre le dispositif, pour lequel les difficultés (notamment sociales) restent limitées et qui s'inscrit donc dans une démarche d'insertion professionnelle (comme décrit dans l'évaluation du Parcours d'entrée dans l'emploi en Île-de-France). Le « bon » public est ensuite celui qui va permettre d'assurer à un moment donné l'alimentation en flux des opérateurs, notamment quand il reste trop de places disponibles (Parcours intégré en Pays de la Loire). L'ensemble des monographies régionales soulignent les difficultés rencontrées par les organismes de formation à saturer les places de formation, pouvant modifier leurs pratiques de sélection. Enfin, la difficulté de certains dispositifs à « trouver leurs publics » a pu conduire à un élargissement de la cible, quitte à créer des risques d'éviction des publics les plus fragiles : c'est le cas par exemple du dispositif Parcours d'entrée dans l'emploi en Île-de-France (initialement ciblé sur les bénéficiaires du RSA mais étendu moins d'un an après la mise en place du dispositif à l'ensemble des demandeurs d'emploi, sans critère particulier de diplôme ou d'ancienneté au chômage), ou encore de certaines actions nationales (voir section suivante). En outre, comme nous l'avons souligné précédemment, le ciblage du PIC a évolué au cours de la période, dans le cadre du plan France relance mis en œuvre en réponse à la crise sanitaire et du plan de réduction des tensions. S'il s'agit de déployer de nouvelles réponses dédiées aux jeunes, le plan de relance élargit la cible aux jeunes de moins de 30 ans : en 2020 et 2021, les jeunes de moins de 30 ans représentent 41% et 40% des entrants en formation, contre 37% en 2017. Comme évoqué précédemment, l'extension aux bacheliers a également été possible pour l'ensemble des formations supplémentaires prévue par le plan de réduction des tensions de recrutement, qui s'adresse prioritairement aux demandeurs d'emploi de longue durée.

Dans l'ensemble, les monographies suggèrent que le PIC n'a pas profondément fait évoluer les pratiques des agences de France Travail en matière d'orientation et de ciblage des publics prioritaires du PIC. Si des mesures de sensibilisation des conseillers ont pu être prises (comme en Bretagne), le fort turn-over dans les agences de France Travail a pu entamer les relations avec les organismes de formation. Par ailleurs, l'obligation de prescription de la formation par un opérateur du service public de l'emploi (SPE) a été levée dans la majorité des régions afin de permettre à des publics « non connus » ou « non pris en charge » d'accéder à la formation, mais selon les monographies, les acteurs du SPE restent essentiels dans le circuit d'entrée en formation (voir Partie I). Ce mode de recrutement a pu favoriser les personnes les plus proactives, informées et mobiles, qui sont déjà proches de la formation, laissant jouer des effets d'autocensure au détriment des publics « invisibles » que le PIC s'était donné l'objectif d'atteindre.

Enfin, si les Régions ont pu demander aux organismes de formation (OF) attributaires des marchés de prendre en charge une partie du sourcing, elles ont peu défini d'objectifs de ciblage à ces OF, ou alors de manière assez large. Les monographies régionales soulignent que l'objectif du ciblage explicite des personnes éloignées de l'emploi semble peu compris par les organismes de formation, au sein desquels le PIC apparaît comme une source de financement de l'offre régionale de formation sans que ses ambitions ou objectifs ne soient bien connus par les professionnels en charge du recrutement. En définitive, le « bon » public, tel que se le représentent les conseillers/orienteurs/prescripteurs, n'est pas forcément celui qui est attendu par les organismes de formation, notamment au sein du segment qualifiant de la formation professionnelle (voir section IV.3).

En définitive, l'effort envers les publics éloignés de l'emploi a été porté par les formations préparatoires.

C'est sur le champ des formations certifiantes que la difficulté à concentrer les efforts sur les publics les plus éloignés de l'emploi s'observe singulièrement, particulièrement pour les peu diplômés qui voient leur part dans les entrées diminuer entre 2018 et 2023 (de 50% à 47%, voir Annexe 02.A.), malgré les efforts réalisés pour les préparer à la formation (Tableau II.2).

En revanche, selon les monographies régionales, les dispositifs préparatoires touchent bien les publics cibles du PIC (comme le dispositif Projet Pro en Occitanie ou l'offre PREPA en Pays de la Loire, 88% des bénéficiaires du dispositif intégré étant de niveau infra bac ou bac non obtenu, Encadré II. 2). En Auvergne-Rhône-Alpes, le Pacte a permis la création d'un marché ad hoc avec une stratégie d'allotissement territorial, le marché « impulsion », qui propose des actions de remobilisation aux publics les plus éloignés de la formation, et notamment les peu diplômés.

Au niveau national, on observe une surreprésentation des publics structurellement éloignés de l'emploi dans les stages de formation à visée préparatoire (hors CPF autonome), et particulièrement dans les formations de remise à niveau (Tableau II. 1), ainsi que dans les actions nationales du PIC (Graphique II. 9).

Tableau II. 2| Répartition des entrées en stages de la formation professionnelle (hors CPF autonome et actions nationales du PIC) selon le profil des stagiaires en 2023

Type de public	Toutes formations	Formations certifiantes	Formations préparatoires	Formations préparatoires		
				Formations préqualifiantes	Formations remise à Niveau	Formations remobilisation
Entrées	831 000	285 000	164 000	35 000	80 000	49 000
Répartition selon les caractéristiques sociodémographiques						
Femmes	51%	50%	61%	57%	65%	57%
Jeunes (moins de 26 ans)	28%	27%	23%	33%	15%	29%
Jeunes (moins de 30 ans)	39%	39%	32%	43%	23%	36%
Seniors (55 ans et plus)	8%	6%	13%	7%	16%	13%
Seniors (50 ans et plus)	14%	12%	22%	13%	25%	22%
Peu diplômés ¹ (infra bac ou bac non obtenu)	51%	47%	63%	57%	65%	62%
Sans diplôme ¹ (inférieur CAP/BEP)	23%	18%	32%	26%	38%	27%
Jeunes peu diplômés ¹	15%	12%	14%	19%	10%	19%
Jeunes sans diplôme ¹	6%	4%	6%	7%	5%	7%
Bénéficiaires du RSA	13%	13%	17%	17%	18%	14%
Résidents en QPV	12%	14%	16%	15%	19%	13%
Personnes en situation de handicap	13%	10%	21%	15%	14%	35%

Note de lecture : en 2023, les stages de la formation professionnelle (hors CPF autonomes) enregistrent 831 000 entrées dont 51% de femmes.

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

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

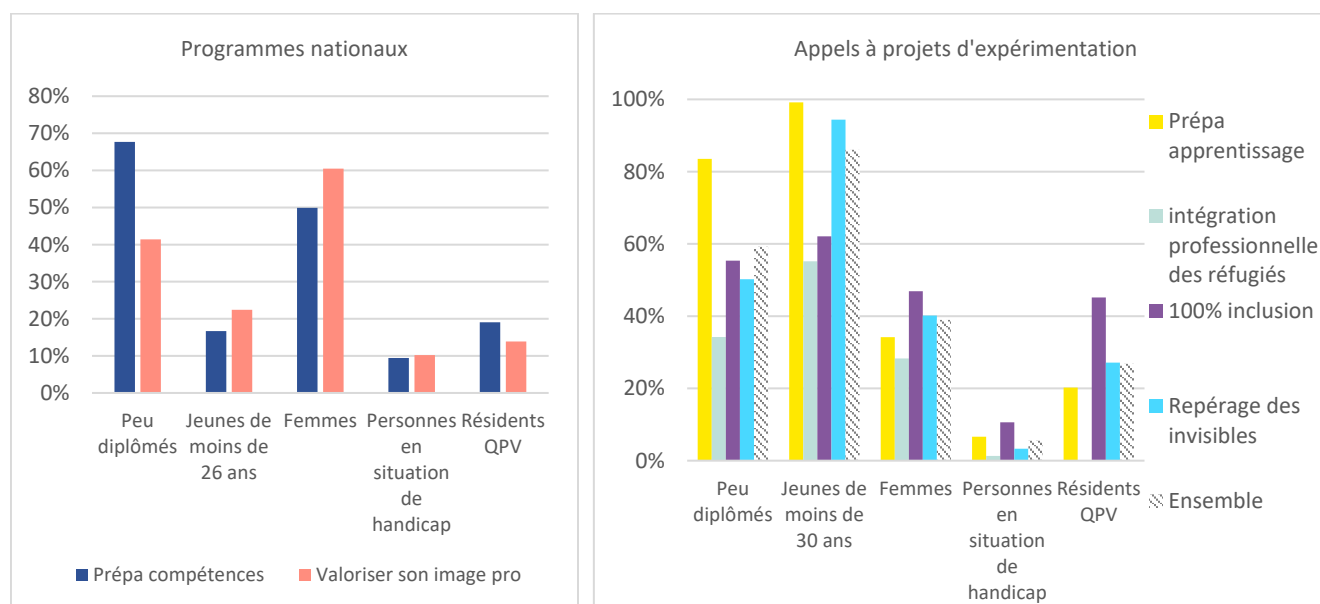
Source : Dares, Brest (juillet 2024)

En 2023, les personnes de niveau infra-bac ou bac non obtenu représentent 63% des entrées en stage préparatoire (une proportion qui a culminé jusque 65% en 2022, voir Annexe 02.A) et les personnes sans diplôme représentent plus de la moitié de ce public (soit 32% des entrées). Ils sont particulièrement surreprésentés dans les programmes nationaux Prépa compétences (44% des bénéficiaires sont sans diplôme et 23% ont obtenu le

CAP ou BEP) et Prépa-apprentissage (84%), conformément à leur objectif. A l’opposé, le programme VSI⁶⁹ cible plutôt les diplômés (seulement 41% n’ont pas le baccalauréat) et les seniors y sont surreprésentés (24% des bénéficiaires). Ce programme vise l’acquisition de compétences socles comportementales facilitant le retour à l’emploi et se distingue donc des autres actions nationales du PIC qui s’inscrivent pleinement dans une démarche de préparation à la qualification.

La proximité avec la sortie de formation initiale fait que les jeunes et jeunes peu diplômés ne représentent qu’une faible part des entrants en stage de remise à niveau (respectivement 15% et 10% en 2023) – contrairement aux seniors de 55 ans et plus - mais ils sont surreprésentés dans les formations visant la pré-qualification (ils représentent 33% et 19% du public en 2023). La population des jeunes a été en revanche particulièrement ciblée par les actions relevant des AAP d’expérimentation : 86% des bénéficiaires ont moins de 30 ans (dont 26% de mineurs). Consacrés spécifiquement aux jeunes, les AAP Repérage et Prépa apprentissage ont logiquement accompagné dans leur quasi-totalité des bénéficiaires de moins de 30 ans. Les jeunes sont aussi majoritaires dans les deux autres AAP, IPR et 100% inclusion, mais ces projets ont également accompagné d’autres publics, du fait des objectifs visés : IPR s’adresse spécifiquement aux bénéficiaires de la protection internationale et aux demandeurs d’asile (95% des bénéficiaires du programme), et « 100% inclusion » cible particulièrement les résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville, une vague de l’appel à projet leur ayant été spécifiquement dédiée en 2021, en réponse à la crise sanitaire du Covid-19 et la crise économique.

Graphique II. 9| Profil des bénéficiaires des actions nationales du PIC, entre 2019 et 2023



Note : les données relatives au programme VSI portent sur 96% des bénéficiaires entre 2019 et 2023 (ceux disposant d’un identifiant individuel unique dans le dispositif ForCE)

Champ : bénéficiaires des nouvelles actions nationales du PIC entre 2019 et 2023

Source : Force (juillet 2024), Dares

Mais des difficultés de sourcing et une concurrence entre dispositifs préparatoires aux finalités similaires, conduisant à un élargissement de la cible

Notons néanmoins que les évaluations dont nous disposons soulignent que la multiplication de dispositifs relativement similaires a pu générer des effets de concurrence, nuire à la lisibilité de l’offre de formation sur le territoire et complexifier l’orientation vers la formation. C’est particulièrement le cas sur le segment préparatoire de l’offre de formation à destination des publics prioritaires du PIC, et notamment des jeunes, où les appels à projets nationaux sont venus se juxtaposer à l’offre préexistante et aux programmes développés dans le cadre des Pactes. Bon nombre de dispositifs préparatoires n’ont pas atteint leurs objectifs d’entrées, et on constate un élargissement progressif des publics bénéficiaires particulièrement dans les actions nationales, à mesure que les effectifs ont cru. Dans les projets d’expérimentation, la part des jeunes de moins de 30 ans a baissé de 6 points entre 2019 et 2023 (de 88% à 82%) alors que le niveau de qualification moyen des bénéficiaires

⁶⁹ L’analyse du profil des bénéficiaires du programme VSI se fait à partir des données ForCE, et porte sur les personnes ayant un identifiant individuel, soit 96% des entrées.

a augmenté⁷⁰ (la part des personnes bachelières ou disposant d'un niveau de diplôme supérieur est passée de 23% en 2019, sur un effectif global de 15 000 bénéficiaires, à 30% en 2022, pour 83 000 participants). L'élargissement de la cible au profit des diplômés s'observe également au sein de Prépa compétences (en 2023, 57% des bénéficiaires de prépa compétences étaient des peu diplômés contre 82% en 2018), mais aussi du dispositif régional Prépa projet (38% en 2023 contre 44% en 2019, selon les données transmises par la Région Bretagne).

II.3 L'accompagnement vers la formation des jeunes sortis du système scolaire

Jusqu'en 2024⁷¹, les deux principaux opérateurs du service public de l'emploi (SPE) étaient France Travail et les missions locales, ces dernières étant spécifiquement dédiées à l'accompagnement des jeunes de 16 à 25 ans, sortis du système scolaire. Créées en 1982, elles comptent aujourd'hui 440 structures et près de 6 800 lieux d'accueil. Leur mission est de favoriser l'insertion professionnelle et sociale des jeunes par un accompagnement global visant à lever les obstacles liés à l'emploi, à la formation, à l'orientation, à la mobilité, au logement, à la santé, ainsi qu'à l'accès à la culture et aux loisirs. Ainsi, un jeune peut être suivi simultanément par France Travail (s'il bénéficie d'une indemnisation chômage par exemple) et une mission locale. Ce double suivi résulte généralement d'une coordination institutionnalisée des acteurs. En pratique, un des deux opérateurs peut conseiller à un jeune d'entrer en contact avec l'autre structure pour bénéficier d'une aide ou d'un dispositif spécifique, certaines formations n'étant prescrites que par France Travail, alors que les emplois d'avenir sont uniquement prescrits par les missions locales⁷².

Les taux d'accès à la formation présentés dans la section II.1 se concentrent uniquement sur la population des demandeurs d'emploi. Afin de mieux appréhender l'accès à la formation des jeunes, nous considérons ici la population des 16-25 ans, suivis par France Travail ou par les missions locales. Cela suppose d'identifier, comme pour les demandeurs d'emploi, une date d'inscription en mission locale, alors qu'il n'existe pas d'inscription administrative. En revanche, les missions locales reportent parfois une date de premier accueil ou des dates de contacts⁷³ avec les jeunes dans leur système d'information. Nous considérons par la suite le suivi par les deux opérateurs, à partir de l'inscription à France Travail ou du premier contact avec une mission locale⁷⁴.

Des jeunes davantage en contact avec le service public de l'emploi, et notamment avec les missions locales, au cours de la période de déploiement du PIC.

En 2017, 1,2 million de jeunes de 16 à 25 ans se sont tournés vers les deux principaux acteurs du service public de l'emploi (SPE), sur les 7,4 de jeunes français de cette tranche d'âge (l'enquête emploi dénombrait à cette même date environ 930 000 jeunes « NEET⁷⁵ » de 16 à 25 ans). En 2022, le nombre de jeunes suivis par le SPE avait augmenté pour atteindre 1,4 million, soit une hausse de 13 %, supérieure à l'évolution de la population totale des jeunes. Cette progression s'accompagne d'un recours plus fréquent aux missions locales, qui peut s'expliquer en partie par la montée en charge de la Garantie Jeune⁷⁶ à la même période. Un quart des jeunes ont

⁷⁰ La part des bénéficiaires dont le niveau de diplôme n'est pas connu augmente également sur la période mais dans des proportions moindres : 10% à 13% entre 2019 et 2022.

⁷¹ La loi pour « le plein emploi » du 18 décembre 2023 a institué le « réseau pour l'emploi » à compter du 1^{er} janvier 2024, composé par l'opérateur France Travail, les Missions locales, le réseau Cap emploi ainsi que les différents services publics pilotés par l'Etat ou les collectivités locales.

⁷² Pour plus d'informations, voir Borel (2022), [Quelle proximité entre le service public de l'emploi et les jeunes en dispositifs d'insertion professionnelle](#), Dares Analyses n°15, mars.

⁷³ Les dates de premier accueil ne sont pas renseignées pour 15% des jeunes entre 2017 et 2022 et cette date n'est pas forcément représentative du vrai début de suivi des jeunes, car un jeune peut prendre contact avec une mission locale et ne revenir que plusieurs années après.

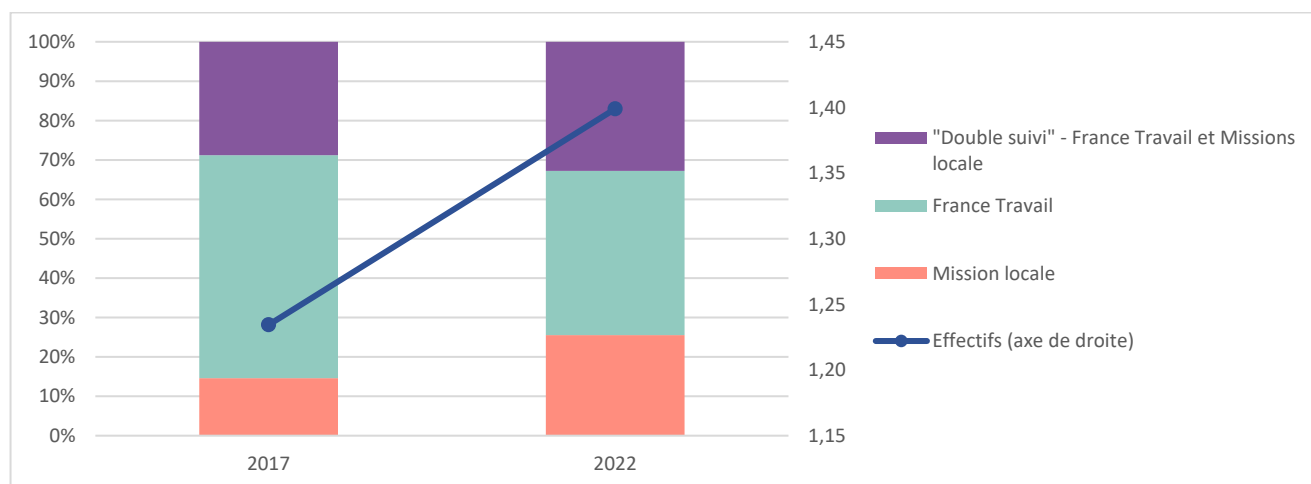
⁷⁴ Il s'agit du premier contact en mission locale ou, s'il n'y a pas eu de contacts pendant un an, du premier contact au cours de l'année écoulée, ou encore, s'il n'y a pas eu de contacts pendant deux mois en cas de changement de mission locale suite à un déménagement, du premier contact depuis plus de deux mois.

⁷⁵ Not in Employment, Education and Training.

⁷⁶ Le Contrat d'engagement jeune (CEJ) remplace la Garantie jeunes (GJ) à partir du 1^{er} mars 2022 faisant suite au plan « 1 jeune, 1 solution » et vise l'emploi durable des jeunes. Il ouvre le public cible aux NEETS sans conditions de ressources et aux jeunes en emploi précaire ou jusqu'à 29 ans révolus en cas de situation de handicap. La prescription est élargie aux conseillers France Travail, en sus des missions locales. Ce nouveau dispositif d'accompagnement personnalisé propose un accompagnement intensif de 15 à 20h par semaine, sa durée maximale est de 12 mois (sauf exception) comme la GJ, mais

sollicité exclusivement une mission locale (contre 15% en 2017), tandis qu'un tiers bénéficiant d'un accompagnement conjoint par une mission locale et France Travail. Parallèlement, 42% des jeunes se sont inscrits uniquement à France Travail, contre 57% en 2017 (Graphique II. 10). Sans surprise, le public accompagné par les missions locales est en moyenne plus jeune et moins diplômé que celui suivi par France Travail. Entre 2017 et 2022, le renforcement de leur accompagnement a principalement bénéficié aux jeunes peu diplômés (de niveau infra bac ou bac non obtenu) qui représentent 58% des nouveaux contacts en 2022 (contre 48% en 2017) (voir Annexe 04.A, Tableau A. 7). Diverses modalités d'accompagnement peuvent être proposées aux jeunes suivis en mission locale, selon leurs besoins : certains jeunes n'ont que des contacts ponctuels avec la mission locale, d'autres intègrent un dispositif. C'est le cas en moyenne des deux-tiers des jeunes nouvellement suivis par les missions locales entre 2017 et 2022. Le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (Pacea) est le cadre contractuel de l'accompagnement des jeunes par les missions locales.

Graphique II. 10| Population des jeunes de 16 à 25 ans qui se sont orientés vers France Travail et/ou les missions locales en 2017 et en 2022 ; effectifs (en millions) et répartition (en %)



Note de lecture : en 2022, 1,4 millions de jeunes se sont orientés vers le service public de l'emploi. Parmi eux, 26% ont eu un premier contact avec une mission locale uniquement, 33% se sont également inscrits à France Travail et 42% se sont inscrits uniquement à France Travail dans avoir de premier contact avec une mission locale.

Champ : jeunes de 16 à 25 ans qui se sont inscrits à France Travail ou ont eu un premier contact avec une mission locale en 2017 ou 2022
Source : Force (juillet 2024), Dares.

Un taux d'accès à la formation en hausse sur la période, particulièrement pour les jeunes peu diplômés

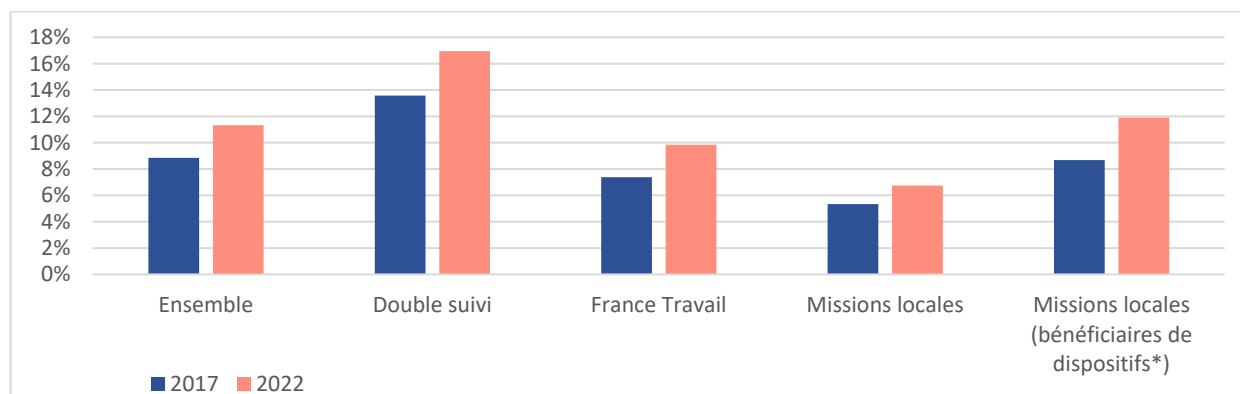
En 2022, ce sont en moyenne 11,3% des jeunes suivis par le SPE⁷⁷ qui ont accédé à une formation (hors CPF autonome) ou à l'un des principaux programmes nationaux du PIC (Prépa compétences, Prépa apprentissage, Valoriser son image pro), dans les douze mois suivant le premier contact avec l'opérateur. Ils étaient 8,8% en 2017 et l'accès à la formation a progressé, quelles que soient les modalités d'accompagnement des jeunes⁷⁸ (Graphique II. 11).

sans durée minimum. Enfin, l'allocation mensuelle est comparable à la GJ, jusqu'à 500 euros mensuels selon les conditions de ressources. À noter que le Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (Pacea) mis en place par les missions locales - moins intensif que la GJ qui pouvait en constituer une brique, subsiste mais de manière dissociée du CEJ. De même, une partie de l'Accompagnement intensif des jeunes (AIJ) de France Travail se poursuit pour les jeunes de moins de 30 ans les moins éloignés de l'emploi.

⁷⁷ Ce taux n'est pas directement comparable à celui déterminé sur la seule population des demandeurs d'emploi, qui prend en compte les inscrits à France Travail, suivis ou non en parallèle par une mission locale.

⁷⁸ Les jeunes peuvent bénéficier de la formation dans différents cadres dont, par exemple, celui de la Garantie Jeunes. Voir Kashi et al. (2023), [Pacea et Garantie jeunes : quel accompagnement pour quels jeunes dans les missions locales ?](#), Dares Analyses n°63, novembre.

Graphique II. 11| Taux d'accès à la formation des jeunes de 16 à 25 ans, dans les douze mois suivant le contact avec le SPE, selon l'opérateur.



Note* : les jeunes suivis en mission locale peuvent avoir des contacts ponctuels ou intégrer un dispositif tel que le Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (Pacea), la Garantie Jeunes ou le contrat engagement jeune (CEJ) depuis 2022, ou encore un programme d'accompagnement local.

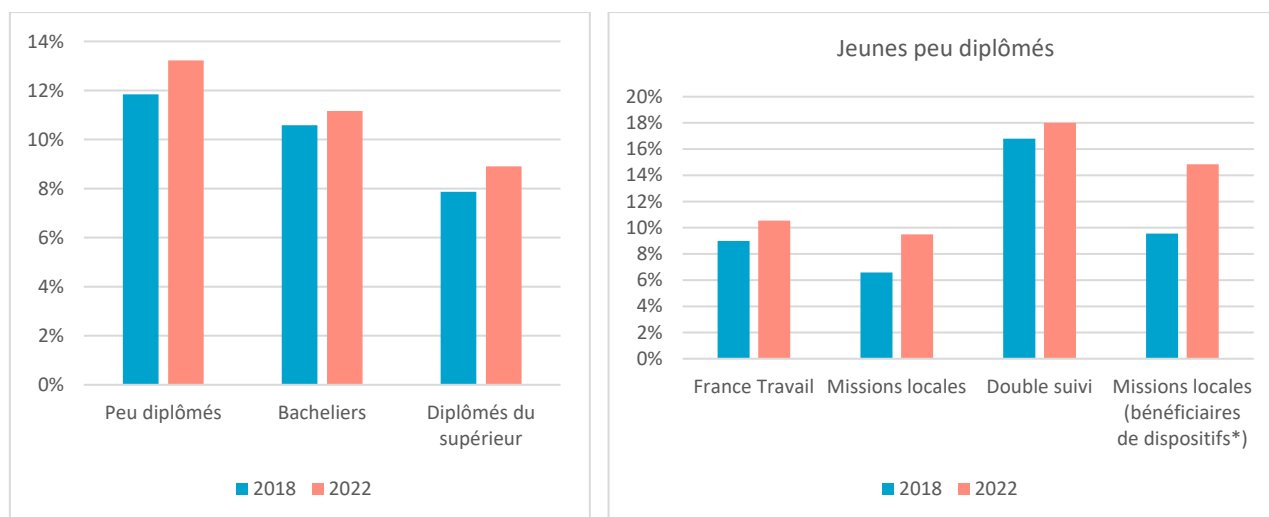
Note de lecture : en 2022, 11,3% des jeunes de 16 à 25 ans ont accédé à la formation (hors CPF autonome) dans les douze mois suivant l'inscription à France Travail ou le contact avec une mission locale. Ils sont 6,7% parmi les jeunes suivis uniquement en missions locales et 11,9% parmi ceux qui bénéficient d'un dispositif de la mission locale (Pacea, CEJ ...)

Champ : jeunes de 16 à 25 ans qui se sont inscrits à France Travail ou ont eu un premier contact avec une mission locale en 2017 ou 2022

Source : Force (juillet 2024), Dares

Les taux d'accès à la formation sont plus élevés pour le public des jeunes peu diplômés (de niveau infra bac ou bac non obtenu), et progressent davantage sur la période, en particulier pour les jeunes suivis en mission locale (Graphique II. 12). En 2022, 13,2% des jeunes peu diplômés ont accédé à un programme de formation (hors CPF autonome) dans l'année suivant leur inscription au SPE (contre 11,8% en 2018). La contribution des missions locales est importante : ils sont 9,5% parmi les jeunes peu diplômés ayant eu un contact avec une mission locale mais non-inscrits à France Travail en 2022, contre seulement 6,6% en 2018⁷⁹, et près de 15% pour ceux qui bénéficient en parallèle d'un dispositif d'accompagnement (comme le Pacea ou le CEJ), contre 9,6% en 2018.

Graphique II. 12| Taux d'accès à la formation des jeunes de 16 à 25 ans, dans les douze mois suivant le contact avec le SPE, selon le niveau de diplôme et l'opérateur du SPE



Note* : les jeunes suivis en mission locale peuvent avoir des contacts ponctuels ou intégrer un dispositif tel que le Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (Pacea), la Garantie Jeunes ou le contrat engagement jeune (CEJ) depuis 2022, ou encore un programme d'accompagnement local.

Note de lecture : en 2022, 13,2% des jeunes de 16 à 25 ans de niveau infra bac ou bac non obtenu ont accédé à la formation (hors cpf autonome) dans les douze mois suivant l'inscription à France Travail ou le contact avec une mission locale. Ils sont 10,5% parmi les jeunes peu diplômés inscrits uniquement à France Travail.

Champ : jeunes de 16 à 25 ans qui se sont inscrits à France Travail ou ont eu un premier contact avec une mission locale en 2018 ou 2022

Source : Force (juillet 2024), Dares

⁷⁹ Comme indiqué précédemment, la mesure du diplôme connaît une rupture de série en 2018 avec la mise en place du profil de compétences. Nous prenons donc ici l'année 2018 comme référence.

Les démarches d'accompagnement des jeunes : le déploiement d'actions d'« aller vers »

En réponse à la problématique des jeunes ni en emploi, ni en formation (NEET) identifiée par le rapport Pisani-Ferry, le PIC a développé des actions visant à repérer et mobiliser les jeunes sortis du système scolaire, qui ne sont pas suivis par le service public de l'emploi. Le repérage de ces publics dits « invisibles » vise à prévenir l'éloignement durable du marché du travail et le risque de précarisation. C'est l'objet de l'appel à projet « Repérer et mobiliser les publics invisibles », piloté à l'échelon des services déconcentrés du ministère du Travail, et de l'appel à projet national « 100% inclusion », pour lesquels les missions locales se sont mobilisées. En 2022, 3% des jeunes de 16 à 25 ans non-inscrits à France Travail ont accédé à l'un de ces projets dans l'année suivant le premier contact avec une mission locale.

L'AAP « Repérer et mobiliser les publics invisibles » a financé plus de 300 projets, portés pour la majorité par les missions locales, et enregistré plus de 130 000 entrées entre 2018 et 2023 (voir Partie I). Cependant, cet investissement a eu peu de retombées sur les orientations vers les actions de formation qui n'avaient pas toujours un caractère prioritaire dans ce type de projets, le besoin des « invisibles » n'étant pas nécessairement, dans un premier temps, la formation ou l'emploi (voir quatrième rapport du comité scientifique pour plus de précisions).

L'AAP « 100% inclusion » a financé plus de 100 projets, portés par une diversité d'organismes dont beaucoup entrent dans le champ de l'économie sociale et solidaire (spécialisés dans l'insertion professionnelle, l'accompagnement social, l'insertion par le sport ou encore l'éducation populaire et l'enseignement supérieur). Ils ont l'ambition de tester des parcours personnalisés, depuis la remobilisation jusqu'à l'accès à l'emploi durable. Au total, ces projets ont enregistré plus de 60 000 entrées entre 2018 et 2023 (voir Partie I), et 17 projets ont accompagné plus de la moitié des bénéficiaires. Selon les données de suivi à fin 2023, la majorité des sortants (hors bénéficiaires en cours de parcours) ont terminé le parcours proposé (61%), qui s'est déroulé sur un temps long, avec une durée moyenne de 7 mois, conformément à la logique de parcours intégrés « sans couture » de cet AAP. Parmi ceux ayant achevé le parcours, plus de la moitié (56%) sont en emploi ou suivent une formation, le plus souvent qualifiante, à l'issue du dispositif. L'interruption du parcours d'accompagnement peut s'expliquer également par des sorties anticipées vers l'emploi ou la formation, mais aussi par des abandons, notamment pour les moins qualifiés.

Le programme de formation « Etincelle » de la Fondation des Apprentis d'Auteuil figure parmi les projets ayant bénéficié d'un financement « 100% inclusion », et a accompagné plus de 8 000 bénéficiaires entre 2018 et 2023. Grâce au financement du PIC, les équipes de la Fondation des Apprentis d'Auteuil ont pu bénéficier d'un coaching afin qu'elles mobilisent de nouvelles démarches « d'aller-vers » auprès des jeunes dits invisibles à accompagner via le dispositif Étincelle. L'évaluation de cette action illustre la difficulté qu'ont les équipes à amender efficacement leurs pratiques. Les travaux suggèrent que le coaching a permis de diversifier les pratiques d'« aller vers » (les jeunes ne découvrent pas le dispositif Étincelle de la même manière), mais les nouvelles pratiques de sourcing ne semblent pas avoir d'impact sur le profil de jeunes recrutés dans le programme (Encadré II. 3)

Encadré II. 3 | Mobiliser les jeunes « invisibles » sur le dispositif Étincelle de la Fondation des Apprentis d'Auteuil

La Fondation des Apprentis d'Auteuil fait partie des lauréats de l'appel à projet « 100% Inclusion ». Le financement du Plan d'Investissement dans les Compétences visait à élargir le public ciblé par les deux dispositifs d'accompagnement du programme Etincelle, BOOST Insertion et SKOLA, via la mise en œuvre d'un coaching des équipes aux pratiques de sourcing des jeunes dits « invisibles ».

BOOST insertion vise à lever les freins périphériques de jeunes en rupture de parcours alors que SKOLA consiste à accompagner les jeunes ayant un projet professionnel défini dans leur formation professionnalisante. Avant la participation des équipes au coaching, la majorité des jeunes concernés sont sans emploi et, pour près de la moitié, n'ont pas obtenu le Bac. Environ 40 % résident dans des zones défavorisées (QPV ou ZRR). Les bénéficiaires du programme BOOST sont généralement plus jeunes et moins diplômés que ceux de SKOLA. Par ailleurs, 50 % des bénéficiaires du dispositif Etincelle sont orientés par le service public de l'emploi (37 % pour BOOST, 77 % pour SKOLA). En moyenne, 60 % des jeunes intégrant le programme sont également inscrits en mission locale.

Le coaching dispensé aux équipes de la fondation des Apprentis d'Auteuil repose sur une approche de « design thinking », un processus itératif centré sur l'utilisateur. L'intervention a été co-construite avec les équipes et le cabinet de coaching a identifié six méthodes de recrutement des jeunes : pair à pair, prescripteurs formels, prescripteurs informels, communication, liste d'un partenaire et démarche « aller-vers ». Dix équipes ont bénéficié du coaching, qui s'est principalement concentré sur le recours aux anciens stagiaires pour promouvoir le dispositif (pair à pair) et sur l'implication d'acteurs extérieurs non spécialisés dans l'insertion (médecins, barbiers, etc.). Cependant, seule la moitié des équipes coachées a mis en œuvre la phase de test de ces pratiques de recrutement. Avant le coaching, les équipes accompagnées sollicitaient moins le bouche-à-oreille et la démarche d'« aller-vers » que les équipes non coachées. Parmi les 23 équipes interrogées (échantillon limité, appelant donc à la prudence dans l'interprétation des résultats), le coaching semble avoir favorisé l'usage de la démarche d'« aller-vers » et diversifié les méthodes de recrutement utilisées. En revanche, il n'a pas eu d'impact significatif sur d'autres approches, telles que la communication ou le sourcing innovant.

En ce qui concerne le profil des jeunes intégrant le dispositif Etincelle, une analyse en différence en différence (selon la méthode de Callaway et Sant'Anna, 2021) montre que le coaching n'a pas modifié la proportion de jeunes recrutés par des méthodes spécifiques (aller-vers, communication, service public de l'emploi) ni leurs caractéristiques (taux de Neets, bénéficiaires de minima sociaux, inscrits en mission locale). Cette absence de résultats pourrait s'expliquer par plusieurs facteurs. L'équipe d'évaluation souligne que la taille restreinte de l'échantillon peut limiter la capacité à détecter un effet significatif. Il est aussi possible que le format du coaching ne soit pas suffisamment intensif pour produire des résultats marquants. Enfin, les démarches d'« aller-vers » pourraient avoir orienté certains jeunes vers d'autres structures d'insertion plutôt que vers la fondation des Apprentis d'Auteuil.

Rain et al. (2025), [Mobiliser les jeunes « invisibles » sur le dispositif Étincelle de la Fondation des Apprentis d'Auteuil](#), valorisation de la recherche n°11, Dares, janvier

III Quels parcours de formation ?

Bien que leurs chances d'accéder à la formation certifiante se soient améliorées depuis 2018, les publics prioritaires du PIC restent sous représentés dans ces formations. Le développement d'une logique préparatoire ne semble pas (encore) s'être traduit par des parcours vers la qualification. Cette section examine plus précisément les temps d'attente avant l'entrée en formation (III.1) et les trajectoires des bénéficiaires de dispositifs préparatoires (III.2).

III.1 Un accès plus rapide à la formation, notamment qualifiante

Le parcours vers la formation comprend plusieurs étapes successives, depuis l'émergence du projet (à l'initiative de la personne ou d'un conseiller – voir quatrième rapport du comité scientifique) jusqu'à l'entrée effective en formation. Ce processus inclut la prescription, la validation par l'organisme de formation qui applique ses propres critères de sélection, et enfin la participation effective du stagiaire. À chacune de ces étapes, des obstacles peuvent empêcher l'aboutissement du projet de formation. Un des objectifs fondamentaux du PIC a été de sécuriser ce parcours en réduisant les délais entre ces étapes. S'il s'écoule souvent 6 mois ou plus entre l'inscription à France Travail et l'entrée en formation, nous observons depuis 2017 une baisse de l'ancienneté médiane de recherche d'emploi pour les personnes entrées en formation⁸⁰, quel que soit le type de formation, et le niveau de diplôme ou l'âge du demandeur d'emploi.

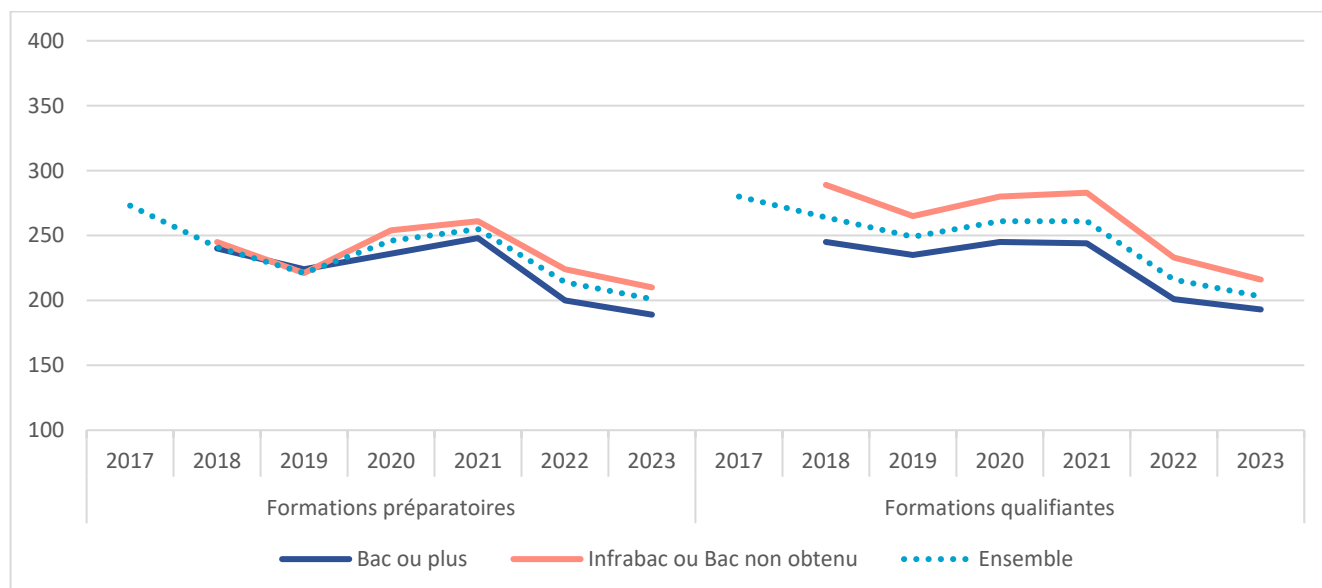
La moitié des demandeurs d'emploi qui sont entrés en stage de la formation en 2023 étaient inscrits à France Travail depuis près de 167 jours, contre 233 en 2018 (261 en 2017). L'accès à la formation qualifiante (certifiante et professionnalisante) peut prendre plus de temps, compte tenu des calendriers de la formation, mais les délais se sont fortement réduits sur la période (Graphique II. 13) : en 2023, l'ancienneté médiane d'inscription à France Travail avant l'entrée en formation qualifiante est de 203 jours, soit 2 mois de moins qu'en 2018 (264 jours) et une ancienneté médiane similaire à celle observée pour les formations préparatoires, hors actions nationales du PIC (201 jours).

Mais les écarts entre les peu diplômés et les personnes ayant au moins le baccalauréat ne se réduisent pas : ils se sont maintenus dans l'accès à la formation qualifiante et se creusent sur le champ des formations préparatoires. En effet, alors qu'elle partait d'un niveau identique à celui des diplômés du baccalauréat ou plus, l'ancienneté médiane d'inscription à France Travail avant l'entrée en formation préparatoire des peu diplômés a diminué dans de plus faibles proportions. Si le projet de formation peut mettre plus de temps à émerger pour les personnes ayant un faible niveau de qualification, ces évolutions peuvent aussi refléter l'élargissement de certaines formations au public des bacheliers, ainsi que la priorité accordée à la recherche d'emploi pour des personnes qui peuvent connaître plus fréquemment des situations de précarité (voir section IV.2).

Dans l'ensemble, les jeunes accèdent plus rapidement à la formation (Graphique II. 14) : l'ancienneté médiane d'inscription à France Travail est 3 fois plus élevée pour les plus de 55 ans quel que soit la formation. Le besoin de formation est peut-être plus facilement identifiable pour les jeunes entrants dans la vie active mais peut émerger en revanche plus lentement pour des personnes ayant déjà une expérience professionnelle. Nous observons en revanche que le diplôme n'est pas source de disparités parmi les jeunes entrants dans la vie active (Graphique II. 15) : les écarts entre diplômés et peu diplômés s'observent principalement pour les actifs de 26 à 55 ans (et les seniors entrants en formations qualifiantes). Les délais médians d'accès à la formation préparatoire des jeunes peu diplômés sont les plus courts : l'ancienneté médiane d'inscription à France Travail est de 99 jours contre 115 jours pour les jeunes ayant au moins le baccalauréat. Sur le champ des formations qualifiantes, il y a peu de différence entre niveaux de diplômes pour les jeunes, de même que sur le champ des formations préparatoires au sein de la population des seniors.

⁸⁰ Les données /disponibles ne permettent pas de suivre chacune des étapes entre l'orientation et l'entrée effective en formation, ou encore d'identifier les personnes qui auraient souhaité suivre une formation mais qui n'en ont suivi aucune. En revanche, la très grande majorité des personnes qui entrent en stage de la formation se sont auparavant inscrites à France Travail (voir Partie I) et il est possible, à partir de l'inscription à France Travail, de calculer l'ancienneté dans la recherche d'emploi des demandeurs d'emploi au moment de l'entrée en formation.

Graphique II. 13| Ancienneté médiane d'inscription à France Travail au moment de l'entrée en formation selon type de public et type de formation (en jours)

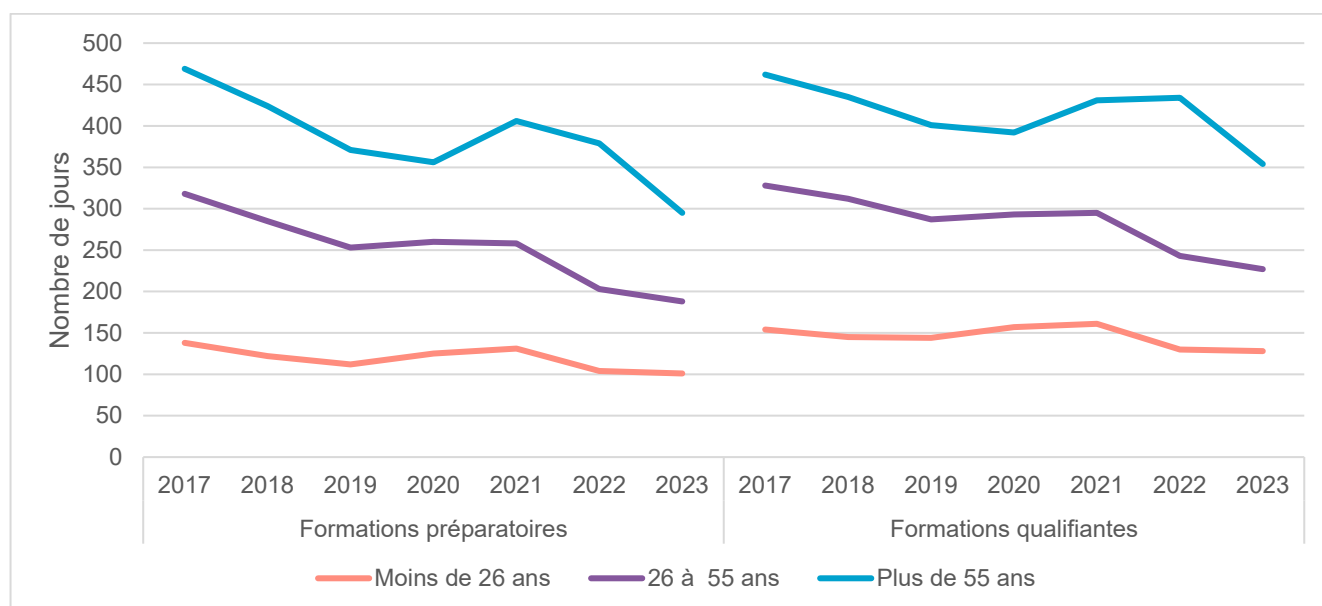


Note de lecture : en 2023, la moitié des demandeurs d'emploi de niveau infra bac ou bac non obtenu qui sont entrés en formation qualifiante avaient une ancienneté d'inscription à France Travail de moins de 203 jours.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, ayant bénéficié d'un stage préparatoire (hors action nationale et CPF autonome) ou qualifiant (hors CPF autonome) entre 2017 et 2023

Source : ForCE (juillet 2024), Dares.

Graphique II. 14| Ancienneté médiane d'inscription à France Travail au moment de l'entrée en formation selon la tranche d'âge (en jours)

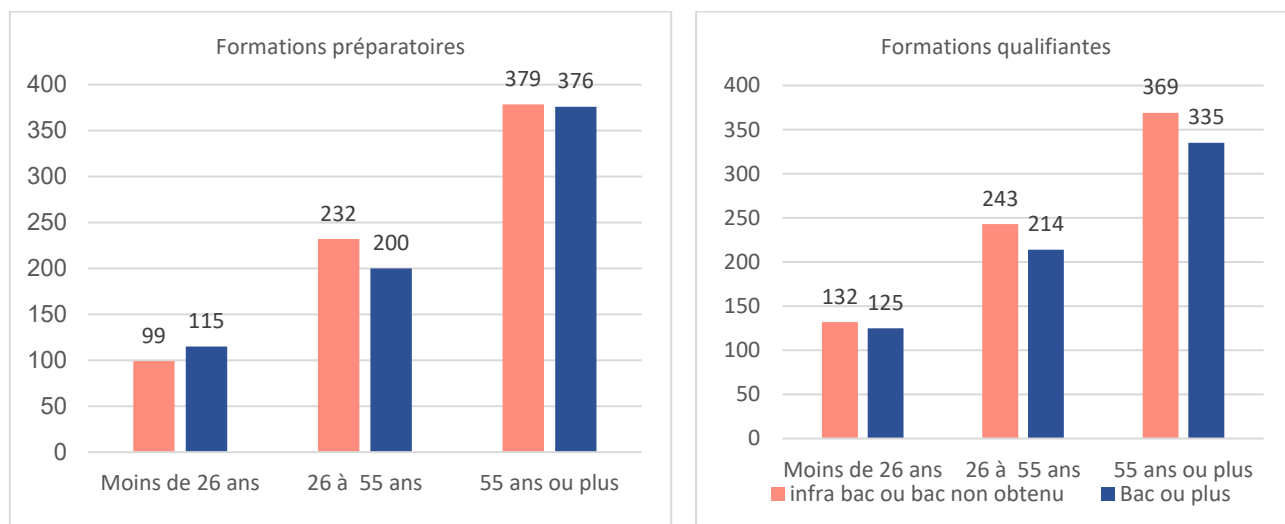


Note de lecture : en 2023, la moitié des demandeurs d'emploi de moins de 26 ans qui sont entrés en formation qualifiante, avaient une ancienneté d'inscription à France Travail de moins de 128 jours.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, ayant bénéficié d'un stage préparatoire (hors action nationale et CPF autonome) ou qualifiant (hors CPF autonome) entre 2017 et 2023.

Source : ForCE (juillet 2024), Dares.

Graphique II. 15| Ancienneté médiane d'inscription à France Travail au moment de l'entrée en formation préparatoire ou qualifiante en 2023 selon la tranche d'âge et le niveau de diplôme (en jours).



Note de lecture : en 2023, la moitié des demandeurs d'emploi de moins de 26 ans et de niveau infra bac ou bac non obtenu qui sont entrés en formation qualifiante, avaient une ancienneté d'inscription à France Travail de moins de 132 jours.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, ayant bénéficié d'un stage préparatoire (hors action nationale et CPF autonome) ou qualifiant (hors CPF autonome) entre 2017 et 2023.

Source : ForCE (juillet 2024), Dares.

Les données de l'enquête Post formation (réalisée auprès des sortants d'un stage de la formation, inscrits ou non à France Travail), nous permettent quant à elles d'apprécier les délais écoulés entre les premières démarches effectuées pour entrer en formation (et non pas l'inscription à France Travail) et l'entrée effective. Les délais déclarés sont plus courts et évoluent peu sur la période (ils sont de moins de 3 mois pour les $\frac{3}{4}$ des sortants de formation)⁸¹. En moyenne, les stagiaires se déclarent satisfaits des délais, qu'ils perçoivent pour près de 80% comme « rapide, correct ou nécessaire ». Ils sont moins de 10% à déclarer des délais longs, qu'ils considèrent comme étant liés au calendrier de la formation ou à des dysfonctionnements administratifs. Cette proportion est plus élevée parmi les sortants de formation qualifiante (7,4% en 2021 contre 4,6% pour les sortants de formation préparatoire), mais diminue entre les cohortes⁸² (elle était de 8,4% en 2019).

⁸¹ Voir Dares, (2023), [Les sortants de formation professionnelle](#), résultats de l'enquête Post-Formation, juin.

⁸² L'évolution de ces indicateurs reste à interprétée avec prudence, compte tenu de la baisse des taux de réponse à l'enquête post formation et des modifications des modes de collecte (mise en place de relances téléphoniques pour un sous-échantillon des dernières cohortes enquêtées) pouvant introduire des biais.

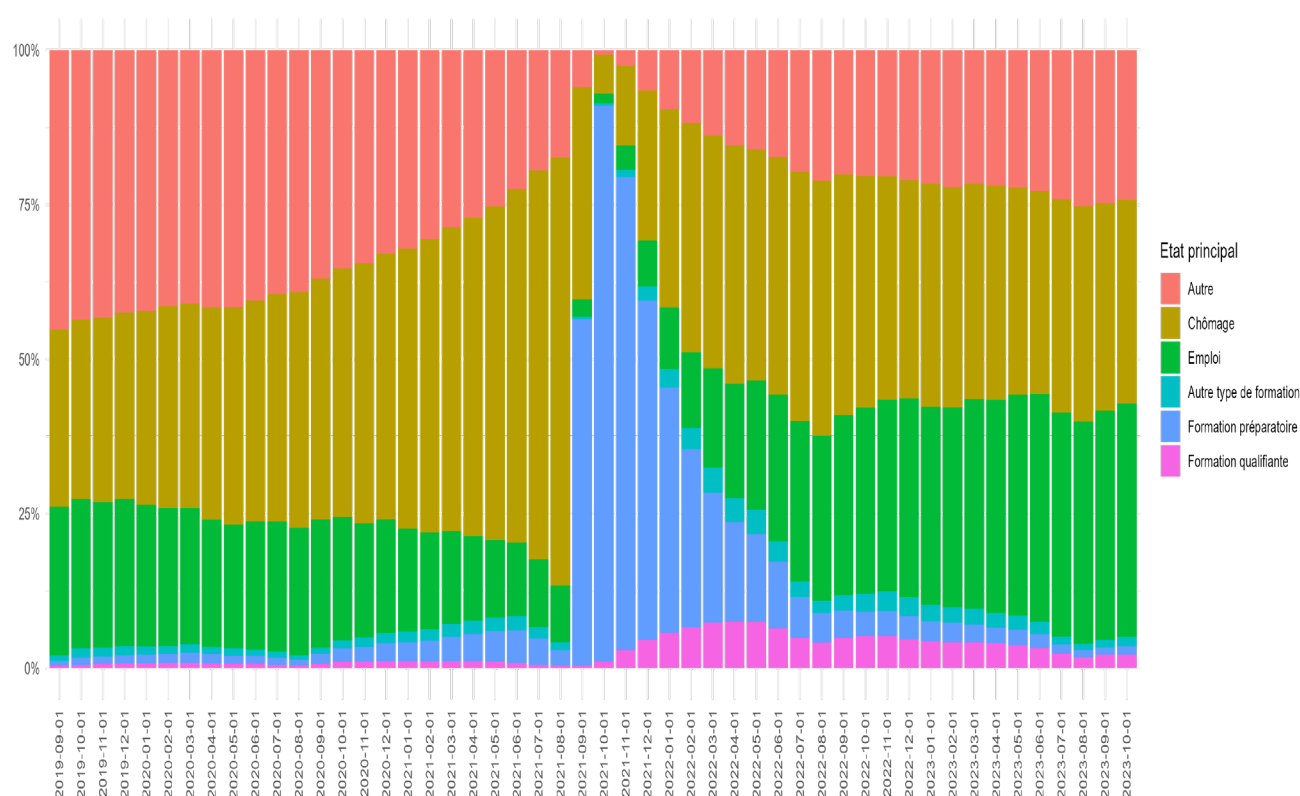
III.2 Mais des parcours qui évoluent peu à l'issue d'une formation préparatoire

Afin de mieux caractériser les parcours de formation, et leur évolution au cours de la période de déploiement du PIC, nous analysons les trajectoires professionnelles des personnes en recherche d'emploi (PRE) ayant bénéficié d'un programme à visée préparatoire avant et après leur entrée en formation. Une démarche similaire a été adoptée pour l'évaluation du dispositif prépa Projet en Bretagne (Encadré II. 4).

Nous considérons l'ensemble des PRE ayant bénéficié d'un stage préparatoire (hors CPF autonome) ou d'une action nationale du PIC (Prépa compétences, VSI ou Prépa apprentissage), entrés dans cette formation entre 2019 et 2021. Pour chaque cohorte d'entrants au mois M, nous déterminons quelle a été leur situation principale au cours des 24 mois précédant l'entrée en formation préparatoire, et au cours des 24 mois suivant l'entrée en formation. Étant donné qu'un individu peut alterner entre plusieurs statuts (formation, emploi, chômage, etc.) au cours d'un même mois, un état dit « principal » est affecté à un individu chaque mois, pour une durée de plus de 15 jours et selon les règles de priorité décroissante entre formation, emploi et chômage⁸³.

Les résultats sont présentés sous la forme de chronogrammes : constitués d'une succession de coupes instantanées, ils indiquent la distribution des individus dans chacun des états, à chaque instant d'observation (mois). Nous présentons les résultats pour les cohortes d'entrants en septembre 2021, et septembre 2019⁸⁴. Les données détaillées pour ces cohortes sont disponibles en Annexe 05.A.

Graphique II. 16 | Trajectoires professionnelles des personnes en recherche d'emploi entrées dans un programme préparatoire en septembre 2021



Note de lecture : parmi les personnes ayant bénéficié d'une formation préparatoire en septembre 2021, ils étaient 24% à avoir comme état principal l'emploi (salarié) deux ans auparavant (soit en septembre 2019), et 37,2% deux ans après (soit en septembre 2023).

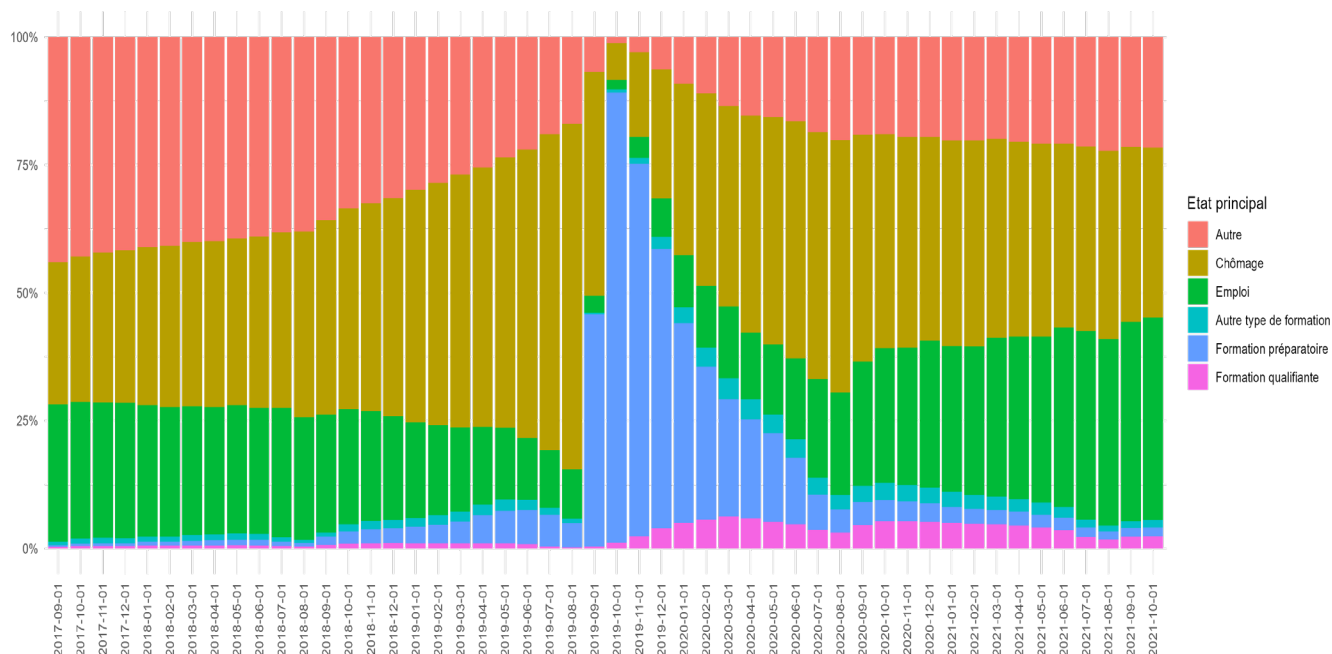
Champ : personnes en recherche d'emploi, entrées en formation préparatoire (hors CPF autonome) ou dans l'un des principaux programmes nationaux du PIC (Prépa compétences, Prépa apprentissage, VSI) au mois de septembre 2021.

Source : ForCE (juillet 2024), Dares

⁸³ Plus précisément, l'état principal attribué est tout d'abord la formation **qualifiante** (si la durée en formation est supérieure à 15 jours), puis la formation **préparatoire** (si la durée en formation est supérieure à 15 jours), ou tout autre type de **formation** (si la durée en formation est supérieure à 15 jours), et enfin **l'emploi** (salarié), le **chômage** (inscription à France Travail) ou l'état « **Autre** », si aucune des situations précédentes ne dépasse 15 jours ou si la situation est indéterminée.

⁸⁴ Les résultats des cohortes d'entrants au mois de septembre sont présentés à titre illustratif. L'ensemble des chronogrammes pour chaque cohorte est disponible sur demande ; les constats sont similaires.

Graphique II. 17| Trajectoires professionnelles des personnes en recherche d'emploi entrées dans un programme préparatoire en septembre 2019



Note de lecture : parmi bénéficiaires d'une formation préparatoire en septembre 2019, ils étaient 26,9% à avoir comme état principal l'emploi (salarié) deux ans auparavant (soit en septembre 2017), et 38,9% deux ans après (soit en septembre 2021).

Champ : personnes en recherche d'emploi, entrées en formation préparatoire (hors CPF autonome) ou dans l'un des principaux programmes nationaux du PIC (Prépa compétences, Prépa apprentissage, VSI) au mois de septembre 2021.

Source : ForCE (juillet 2024), Dares

Les trajectoires se déforment dans les mois suivant l'entrée en formation préparatoire, mais restent peu marquées par la formation qualifiante, et les parcours ont peu évolué depuis 2019

Sans surprise, les trajectoires précédant l'entrée en formation préparatoire sont marquées par la prépondérance des épisodes de chômage : près de 40% étaient au chômage 12 mois avant l'entrée en formation préparatoire et seulement 21% en emploi. Ce sont également près de 40% des individus dont la situation est « autre », indiquant des trajectoires précaires (pas de présence dans l'un des états de plus de 15 jours) ou une absence d'accompagnement par les services publics de l'emploi (ici France Travail). Ils sont peu nombreux à avoir déjà suivi une formation (de plus de 15 jours) avant l'entrée dans un dispositif préparatoire.

Les chronogrammes montrent une déformation des trajectoires dans les mois suivant l'entrée en formation préparatoire. On observe tout d'abord l'effet « lock-in » de la formation préparatoire : les bénéficiaires étant en cours de formation, l'état principal est naturellement le plus souvent la formation préparatoire. Cet effet se réduit à partir du 4^{ème} mois, reflétant la durée moyenne de ces formations. Les états principaux les plus fréquents sont ensuite le chômage, l'emploi, les « autres » situations et enfin la formation qualifiante. La comparaison entre cohortes de 2019 et 2021 (Graphique II. 16 et Graphique II. 17) ne montre pas de transformations profondes des parcours des bénéficiaires de formation préparatoire. La part des personnes ayant comme état principal la formation qualifiante⁸⁵, douze mois après l'entrée en formation préparatoire, est de seulement 5% en 2021 comme en 2019, et une proportion relativement similaire est encore en formation préparatoire (il peut s'agir de personnes bénéficiant d'une action longue ou poursuivant dans une autre formation préparatoire).

La fréquence de l'emploi augmente progressivement au cours des deux ans qui ont suivi l'entrée dans un dispositif préparatoire : parmi la cohorte de 2021, 37% sont en emploi deux ans après contre 24% deux ans avant. Il peut s'agir de retours à l'emploi après une période de chômage, indépendamment de la formation. Il

⁸⁵ Ces statistiques diffèrent des taux de transition présentés dans le 4^{ème} rapport d'évaluation du PIC dans la mesure où nous affectons un état principal, par ordre décroissant. Ainsi, 12 mois après l'entrée en formation préparatoire, l'état principal est la formation qualifiante pour 5% des individus. Mais ils sont plus nombreux à avoir accédé à la formation qualifiante, dans les douze mois suivant l'entrée en formation préparatoire (voir section IV, et quatrième rapport du comité scientifique)

est en effet difficile d’interpréter ces évolutions comme le résultat du passage par la formation préparatoire, car ces graphiques n’impliquent aucune relation causale. Les estimations réalisées dans la section suivante révèlent d’ailleurs que l’effet sur l’accès à l’emploi est de très faible ampleur. En outre, deux ans après l’entrée dans le dispositif, ils sont un tiers à avoir comme état principal le chômage. Parallèlement, la part des situations « autres » est plus faible après l’entrée en formation préparatoire qu’avant. Cela peut refléter un meilleur suivi du service public de l’emploi après le passage en dispositif, tout en suggérant des situations de décrochage puisque cette proportion augmente à mesure que l’on s’éloigne de la date d’entrée dans la formation préparatoire. Une autre interprétation est que ces situations s’expliquent par l’instabilité des trajectoires (avec des personnes qui alternent entre plusieurs statuts sur des périodes de moins de 15 jours). Si les trajectoires passées de la cohorte de 2021 sont marquées par moins d’emploi et un peu plus de chômage, et les trajectoires futures par un peu plus d’emploi et moins de chômage, les personnes des différentes cohortes ne sont pas confrontées aux mêmes conditions de recrutement. Ces différences s’expliquent probablement par l’évolution de la situation du marché du travail sur une période marquée par la crise sanitaire de 2020.

Des trajectoires qui diffèrent selon le niveau de diplôme des bénéficiaires de la formation préparatoire mais qui évoluent peu au cours de la période de déploiement du PIC

La comparaison des trajectoires selon le niveau de diplôme révèle des poursuites en formation qualifiante et en emploi plus élevées pour les diplômés ayant bénéficié d’une formation préparatoire, en 2019 comme en 2021 (Graphique II. 18 à Graphique II. 21). Deux ans après la formation préparatoire, l’emploi est l’état principal pour plus de 43% des diplômés contre 35% pour les peu diplômés. Un an après l’entrée dans un dispositif préparatoire, la formation qualifiante est l’état principal pour 7% des diplômés de la cohorte 2021 (près de 6% pour la cohorte de 2019) contre 4,6% au sein de la population de niveau infra bac ou bac non obtenu (4,4% pour la cohorte de 2019). C’est au bout de 8 mois que cette proportion est la plus élevée pour les diplômés : elle atteint 10%, un pic supérieur pour la cohorte de 2021 à celui connu pour la cohorte de 2019 (7,3%). La population de peu diplômés est plus fréquemment en formation qualifiante 7 mois après l’entrée dans la formation préparatoire : ils sont 7,2% parmi la cohorte de 2021 contre 6,4% pour la cohorte de 2019. La part des formations qualifiantes est ainsi légèrement plus élevée pour les cohortes de 2021, bien que faible dans l’absolu, mais les écarts entre diplômés et peu diplômés se renforcent. Malgré les efforts réalisés sur la période de déploiement du PIC, la formation préparatoire ne semble pas avoir impulsé une dynamique de formation vers la qualification pour ceux qui en ont le plus besoin.

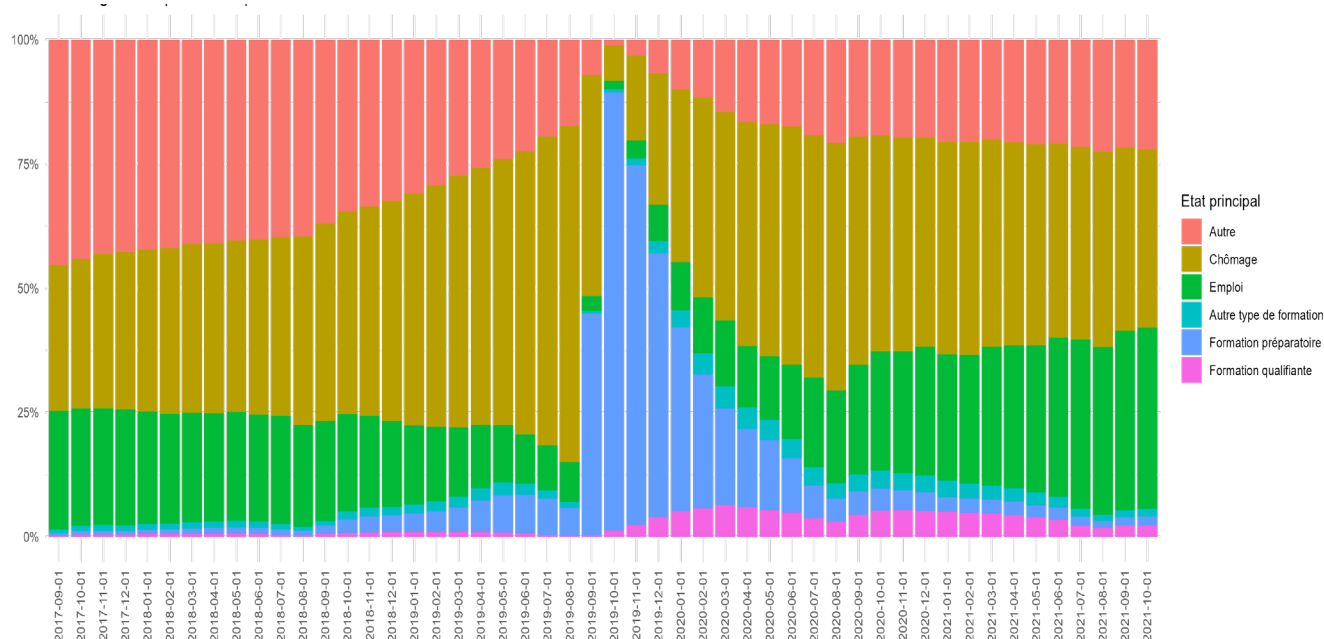
De manière générale, les constats apportés plus hauts demeurent. Les évolutions du système de formation n’ont pas permis de changements structurels et visibles des parcours. Cela n’implique pas que la formation préparatoire n’a pas d’effets – ce que nous analysons plus précisément dans la section suivante - mais les poursuites en formation qualifiante restent faibles, et les situations de chômage et d’emploi sont plus fréquentes.

Encadré II. 4| Les parcours de formation des bénéficiaires de Prépa projet, mis en œuvre en Bretagne

Une analyse similaire a été réalisée dans le cadre de l’évaluation quantitative de Prépa Projet, dispositif mis en œuvre en Bretagne (Encadré II. 2). L’équipe de recherche a également mobilisé une classification ascendante hiérarchique afin de synthétiser les trajectoires, identifiant alors cinq types de parcours. La première classe (15% des trajectoires) représente des trajectoires dominées par un suivi en mission locale et des périodes non identifiées (qualifiées « d’inconnu »), avec une faible intensité de Prépa-Projet. Cette classe est principalement associée à des jeunes de moins de 26 ans. La deuxième classe (32% des trajectoires) regroupe des trajectoires largement « inconnues », avec un temps limité en emploi et des profils jeunes et non qualifiés. La troisième classe (16% des trajectoires) présente des trajectoires prédominantes en CDI avant l’entrée dans Prépa-Projet, avec une surreprésentation de femmes et de personnes en situation de handicap. La quatrième classe (20% des trajectoires) montre des trajectoires alternant entre emploi (hors CDI) et chômage, principalement associées à des profils jeunes et qualifiés. Enfin, la cinquième classe (17% des trajectoires) représente des trajectoires caractérisées par une période prolongée au chômage, avec un accès limité à l’emploi, une forte intensité de Prépa-Projet, ainsi qu’une surreprésentation des bénéficiaires du RSA. Les résultats suggèrent des parcours différents des bénéficiaires de Prépa Projet, en mettant en lumière l’impact du dispositif sur l’accès à l’emploi, à la formation, et les spécificités des profils en fonction des cohortes trimestrielles (voir l’évaluation pour plus de détails).

Beaugendre et al. (2024), [Évaluation quantitative du dispositif Prépa-Projet mené par la région Bretagne dans le cadre du PIC](#), rapport d’études n°54, Dares, août.

Graphique II. 18| Trajectoires professionnelles des personnes en recherche d'emploi **peu diplômées**, entrées dans un programme préparatoire en **septembre 2019**

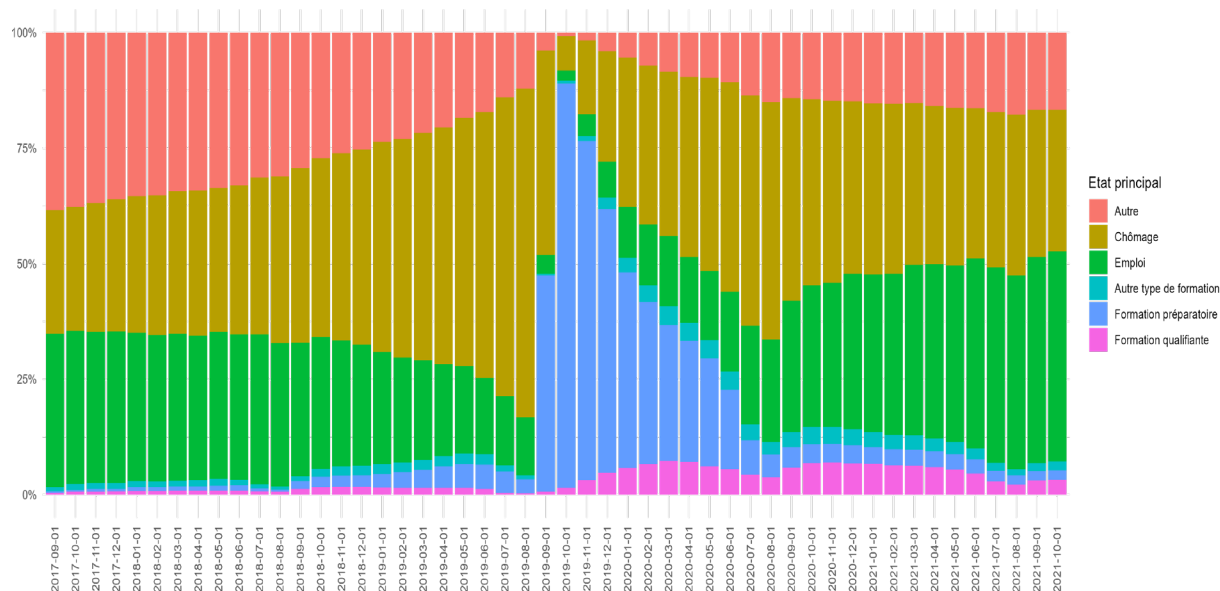


Note de lecture : parmi les personnes de niveau infra bac ou bac non obtenu ayant bénéficié d'une formation préparatoire en septembre 2019, ils étaient 23,8% à avoir comme état principal l'emploi (salarié) deux ans auparavant (soit en septembre 2017), et 36,1% deux ans après (soit en septembre 2021).

Champ : personnes en recherche d'emploi de niveau infra bac ou bac non obtenu, entrées en formation préparatoire (hors CPF autonome) ou dans l'un des principaux programmes nationaux du PIC (Prépa compétences, Prépa apprentissage, VSI) au mois de septembre 2019.

Source : ForCE (juillet 2024), Dares

Graphique II. 19| Trajectoires professionnelles des personnes en recherche d'emploi **diplômées**, entrées dans un programme préparatoire en **septembre 2019**

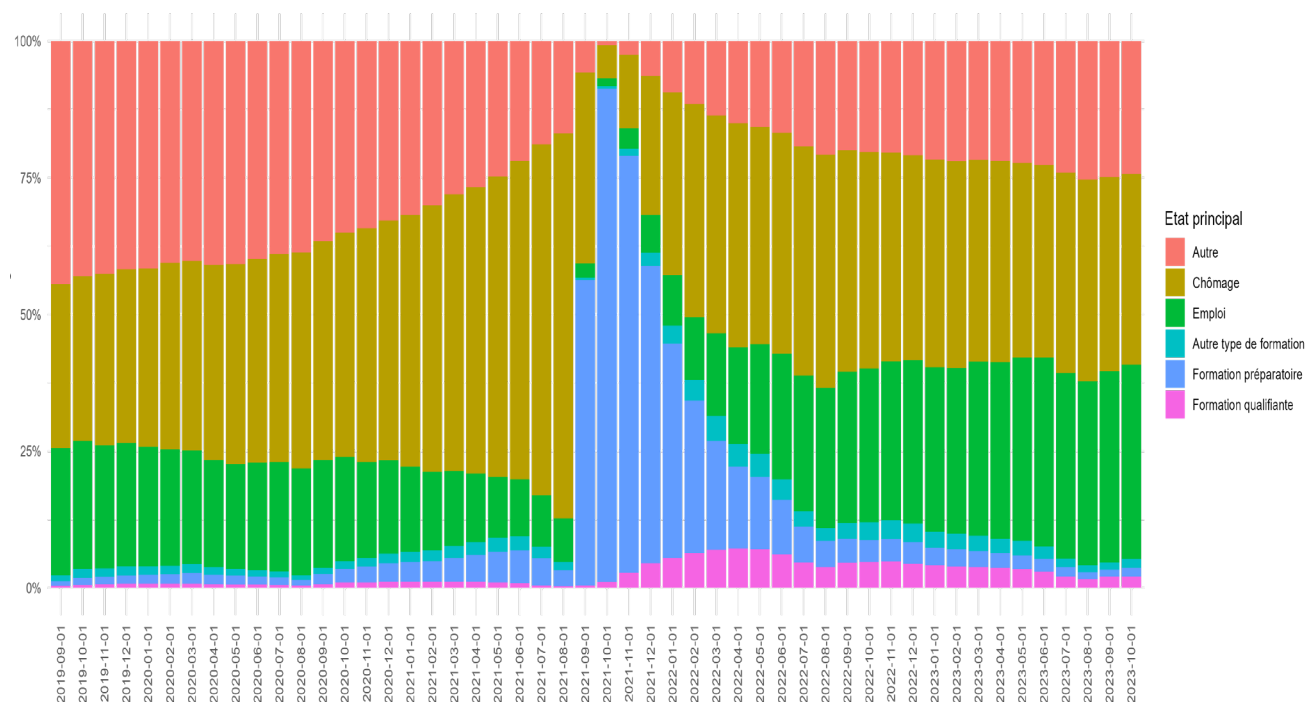


Note de lecture : parmi les personnes diplômées (du baccalauréat ou plus) ayant bénéficié d'une formation préparatoire en septembre 2019, ils étaient 33,2% à avoir comme état principal l'emploi (salarié) deux ans auparavant (soit en septembre 2017), et 44,6% deux ans après (soit en septembre 2021).

Champ : personnes en recherche d'emploi diplômées (du baccalauréat ou plus), entrées en formation préparatoire (hors CPF autonome) ou dans l'un des principaux programmes nationaux du PIC (Prépa compétences, Prépa apprentissage, VSI) au mois de septembre 2019.

Source : ForCE (juillet 2024), Dares

Graphique II. 20| Trajectoires professionnelles des personnes en recherche d'emploi **peu diplômées**, entrées dans un programme préparatoire en septembre 2021

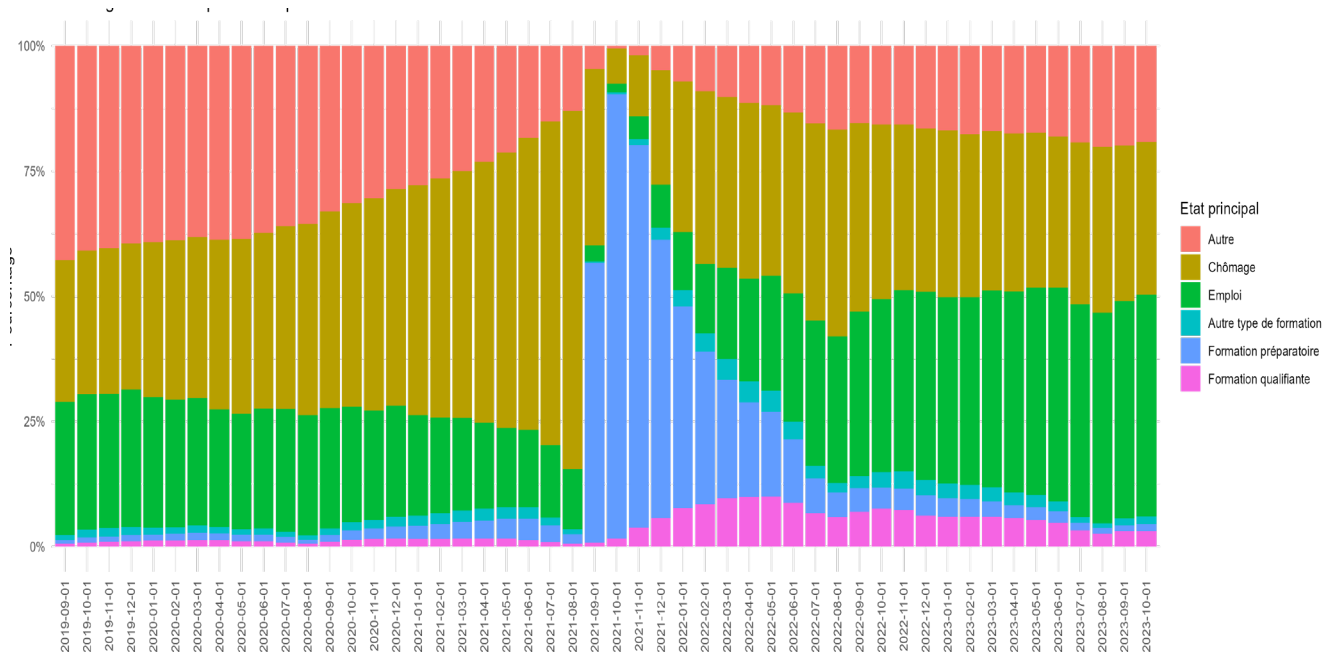


Note de lecture : parmi les personnes de niveau infra bac ou bac non obtenu ayant bénéficié d'une formation préparatoire en septembre 2021, ils étaient 23,2% à avoir comme état principal l'emploi (salarié) deux ans auparavant (soit en septembre 2019), et 34,9% deux ans après (soit en septembre 2023).

Champ : personnes en recherche d'emploi de niveau infra bac ou bac non obtenu, entrées en formation préparatoire (hors CPF autonome) ou dans l'un des principaux programmes nationaux du PIC (Prépa compétences, Prépa apprentissage, VSI) au mois de septembre 2021.

Source : ForCE (juillet 2024), Dares

Graphique II. 21| Trajectoires professionnelles des personnes en recherche d'emploi **diplômées**, entrées dans un programme préparatoire en septembre 2021



Note de lecture : parmi les personnes diplômées (du baccalauréat ou plus) ayant bénéficié d'une formation préparatoire en septembre 2021, ils étaient 26,5% à avoir comme état principal l'emploi (salarié) deux ans auparavant (soit en septembre 2019), et 43,4% deux ans après (soit en septembre 2023).

Champ : personnes en recherche d'emploi diplômées (du baccalauréat ou plus), entrées en formation préparatoire (hors CPF autonome) ou dans l'un des principaux programmes nationaux du PIC (Prépa compétences, Prépa apprentissage, VSI) au mois de septembre 2021.

Source : ForCE (juillet 2024), Dares

IV L'efficacité d'une stratégie visant à mieux préparer les plus éloignés de l'emploi à la qualification

Les publics les plus éloignés de l'emploi ont particulièrement bénéficié de l'effort de formation préparatoire réalisé sur la période. Si l'accès aux formations certifiantes s'est amélioré, les disparités demeurent, notamment entre diplômés et peu diplômés et l'analyse des parcours de formation post dispositif préparatoire ne fait pas état de transformations structurelles. Doit-on en déduire que les formations préparatoires sont inefficaces ? C'est la question que nous examinons plus précisément dans cette partie (IV.1), avant d'analyser plus en détails à quelles difficultés les acteurs de la formation ont été confrontés (IV.2 et IV.3).

IV.1 Quels effets des formations préparatoires ?

A partir des données ForCE, nous comparons les trajectoires des demandeurs d'emploi entrés en formation préparatoire (incluant les programmes Prépa compétences, Prépa apprentissage et VSI) avec celles des demandeurs d'emploi qui, à la même date, n'avaient bénéficié d'aucune formation⁸⁶. Nous regardons, à différents horizons - 6, 12 et 24 mois après l'entrée en formation préparatoire - si ces personnes ont accédé à une formation qualifiante, une (autre) formation préparatoire ou à l'emploi.

Les demandeurs d'emploi accèdent davantage à une formation qualifiante après être passés par un dispositif préparatoire, mais ces chances sont faibles dans l'absolu.

En moyenne, sur la période de déploiement du PIC, ce sont 13,8% des demandeurs d'emploi qui ont accédé à une formation qualifiante (certifiante ou professionnalisante) dans les 12 mois suivant l'entrée dans un dispositif préparatoire⁸⁷ (Tableau II. 3). Cette proportion est très faible puisque ces dispositifs visent précisément à sécuriser l'entrée en formation qualifiante (elle n'est qu'un peu plus élevée à l'horizon 24 mois, de 19%).

Les taux sont moindres à l'horizon de 6 mois, ce qui peut s'expliquer à la fois par des effets de « lock-in » (les personnes sont toujours en formation préparatoire) et par le calendrier des formations certifiantes (qui débutent souvent en septembre). On s'attend cependant à ce que l'effet « lock-in » soit de faible ampleur, d'une part, parce que les formations préparatoires ont une durée moyenne inférieure à 6 mois, d'autre part parce que, sous l'impulsion du PIC, bon nombre de dispositifs prévoient que les bénéficiaires puissent accéder à la formation qualifiante sans terminer leur parcours préparatoire. C'est le cas par exemple des projets prépa apprentissage pour lesquels on observe des sorties anticipées vers l'apprentissage (voir quatrième rapport du comité scientifique).

Ces taux d'accès à la formation qualifiante sont sensiblement plus élevés que pour les demandeurs d'emploi qui ne sont pas entrés en formation à la même date (leurs chances s'élèvent à 3,3% à l'horizon d'un an, et à 5,4% deux ans plus tard). Néanmoins, ces publics ne sont pas directement comparables. Ces écarts peuvent s'expliquer par des différences de caractéristiques telles que l'âge, le diplôme ou la situation familiale (qui rappelons-le, influencent les chances d'entrer en formation), mais aussi par la motivation, ou encore le projet professionnel des personnes. Ces différences brutes ne constituent donc pas une mesure de l'effet de la formation préparatoire, car il existe des effets de sélection. Les évaluations dont dispose le comité scientifique suggèrent cependant que la formation préparatoire améliore les chances d'accéder à la formation qualifiante, pour des populations de caractéristiques observables similaires. Par exemple, l'évaluation du dispositif régional Prépa projet, mis en œuvre en Bretagne, suggère des effets positifs sur l'accès à la formation qualifiante jusqu'à 18 mois, et l'évaluation du programme national Prépa compétences révèle des effets positifs sur l'accès à la formation certifiante dans l'année suivant l'entrée dans le dispositif (Encadré II. 5).

⁸⁶ Il est possible que, parmi ces demandeurs d'emploi, certains accèdent à une formation dans les mois suivants, mais la proportion reste faible (5% à l'horizon d'un an).

⁸⁷ Ce chiffre ne peut pas être comparé aux statistiques des chronogrammes qui informent sur la présence dans un état « principal » à une date donnée.

Tableau II. 3| Taux d'accès à la formation préparatoire ou qualifiante des bénéficiaires d'un programme préparatoire, à différents horizons après l'entrée en formation, et par comparaison aux non formés

Horizon après l'entrée en formation préparatoire			
Accès à la formation qualifiante	6 mois	12 mois	24 mois
Entrants dans un dispositif préparatoire	7,6%	13,8%	19%
Non formés	1,7%	3,3%	5,4%
Accès à une autre formation préparatoire	6 mois	12 mois	24 mois
Entrants dans un dispositif préparatoire	5%	9,1%	13%
Non formés	1%	1,8%	3,1%

Note : les taux sont calculés pour chaque cohorte mensuelle de demandeurs d'emploi entrée en formation préparatoire au mois M, entre janvier 2018 et février 2022, et pour les demandeurs d'emploi qui ne sont pas entrés en formation au mois M (« non formés »), puis pondérées par la taille des cohortes.

Note de lecture : en moyenne, 7,6% des demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'un dispositif préparatoire ont accédé à une formation qualifiante dans les six mois suivant l'entrée en formation préparatoire. Ils sont 1,7% parmi les non formés.

Champ : demandeurs d'emploi, inscrits à France Travail entre janvier 2018 et février 2022.

Source : ForCE (juillet 2024), Dares

Les personnes peu diplômées poursuivent plus fréquemment en formation préparatoire que les diplômées

Les évaluations qualitatives soulignent que plusieurs formations préparatoires peuvent être nécessaires avant de s'inscrire dans un parcours qualifiant, notamment pour les personnes les plus éloignées de l'emploi (voir section suivante). En moyenne, ce sont environ 9% des bénéficiaires de la formation préparatoire qui ont accédé à une autre formation préparatoire à l'horizon d'un an, et 13% dans les deux ans. Les peu diplômés poursuivent davantage en formation préparatoire que les bacheliers ou diplômés du supérieur (ils sont 15% à l'horizon 24 mois contre 9,8%) alors que l'écart est plus faible pour l'accès à la formation qualifiante (Tableau II. 4).

Tableau II. 4| Taux d'accès à la formation préparatoire ou qualifiante des bénéficiaires d'un dispositif préparatoire, à différents horizons après l'entrée en formation, selon le niveau de diplôme.

Taux d'accès à la formation à différents horizons après l'entrée dans un dispositif préparatoire		Peu diplômés (de niveau infra bac ou bac non obtenu)	Diplômés
Autre formation préparatoire	12 mois	10,5 %	6,8 %
	24 mois	15 %	9,8 %
Formation qualifiante	12 mois	14,2 %	13,2 %
	24 mois	19,6%	18,2 %

Note : les taux sont calculés pour chaque cohorte mensuelle de demandeurs d'emploi entrée en formation préparatoire au mois M, entre janvier 2018 et février 2022, puis pondérées par la taille des cohortes.

Note de lecture : en moyenne, 10,5% des demandeurs d'emploi de niveau infra bac ou bac non obtenu, ayant bénéficié d'un dispositif préparatoire, ont accédé à une autre formation préparatoire dans les douze mois suivant l'entrée en formation.

Champ : demandeurs d'emploi, inscrits à France Travail entre janvier 2018 et février 2022.

Source : ForCE (juillet 2024), Dares

Le passage en formation préparatoire améliore peu les chances de retrouver un emploi

L'estimation, réalisée par la méthode de *Double/Debiased Machine Learning* (DML), nous permet de comparer les situations vis-à-vis de l'emploi⁸⁸, à différents horizons, des bénéficiaires et des non-bénéficiaires d'une formation préparatoire, en neutralisant les écarts qui sont expliqués par les différences de caractéristiques entre ces deux populations (voir Partie III pour plus de détails sur la méthodologie). Néanmoins, cela n'est possible

⁸⁸ Cette méthodologie est mobilisée pour examiner les effets de la formation sur l'accès à l'emploi (voir Partie III). Elle n'est pas adaptée en revanche pour estimer les effets sur la poursuite en formation qualifiante. En effet, si tous les demandeurs d'emploi sont à la recherche d'un emploi, qu'ils aient ou non bénéficié d'une formation préparatoire, les personnes qui entrent en formation préparatoire sont sélectionnées parmi celles qui ont un projet de formation plus large, tandis que la population de comparaison contient nombre de demandeurs d'emploi qui n'ont pas de projet de formation.

que sur les dimensions observables, c'est-à-dire collectées dans les systèmes d'information. Nous contrôlons ainsi des principales caractéristiques sociodémographiques ce qui nous permet de réduire les biais de sélection sans pour autant les supprimer totalement.

A caractéristiques semblables, le passage en formation préparatoire améliore peu les chances de retrouver un emploi, de 4 points de pourcentage à l'horizon de 24 mois. Ces effets sont beaucoup plus faibles que ceux des formations qualifiantes présentés dans la Partie III. Ces résultats sont confirmés par l'évaluation de la prestation VSI (voir Partie III, Encadré III. 1) et l'évaluation de Prépa Compétences, sur sa première période de déploiement (voir deuxième rapport du comité scientifique, et Encadré II. 5), qui ne trouvent pas d'effet significatif de ces dispositifs sur le retour à l'emploi.

Tableau II. 5 | Taux d'accès à l'emploi des bénéficiaires d'un dispositif préparatoire, dans les deux ans suivant l'entrée en formation, par comparaison aux non formés (taux bruts et corrigés), et selon le niveau de diplôme

	Taux d'accès à l'emploi, à l'horizon 24 mois	Différence brute (en points de %)	Différence corrigée (en points de %)
Entrants en formation préparatoire	54,90%	4	4,3 (0,4)
Non formés	50,90%		

Note de lecture : deux ans après leur entrée en formation préparatoire, 54,9% des personnes formées ont eu accès à un emploi de plus de 30 jours. C'est 4 points de pourcentage de plus que pour les non formés et après contrôle des caractéristiques observables des demandeurs d'emploi, l'écart d'accès à l'emploi est de 4,3 points de pourcentage.

Champ : ensemble des inscrits à France Travail entre janvier 2018 et février 2022, France entière.

Source : ForCE (juillet 2024), Dares.

Encadré II. 5 | Une illustration des effets sur l'accès à la formation qualifiante ou le retour à l'emploi de dispositifs préparatoires mis en œuvre dans le cadre du PIC

Prépa Projet, dispositif mis en œuvre en Bretagne

Pour estimer l'impact causal du dispositif, une approche contrefactuelle est utilisée en comparant la situation des personnes ayant suivi Prépa-Projet avec, d'une part, un groupe similaire n'ayant bénéficié d'aucun dispositif de formation et, d'autre part, un groupe similaire pouvant avoir suivi un autre dispositif de formation ou non. Deux méthodes d'appariement standard ont été utilisées et les indicateurs d'impact examinés comprennent le taux d'accès à l'emploi (part des bénéficiaires ayant accédé à un emploi de plus de 30 jours au cours d'une période donnée) et à la formation qualifiante sur des périodes de 6, 9, 12 ou 18 mois après l'entrée dans Prépa-Projet.

L'évaluation de l'impact de Prépa-Projet sur l'accès à la formation qualifiante indique un impact globalement positif. Les différents ateliers composant le dispositif ont réussi à améliorer l'entrée en formation, avec un effet amplifié à 9, 12 et 18 mois. Cependant, les effets semblent avoir été affectés par la crise sanitaire en 2020, bien que des signes de reprise soient observés au début de 2021.

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. 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 2^e trimestre 2019 et de 10 points pour les entrants aux deux derniers trimestres de 2020. L'âge est le critère qui différencie le plus les effets. On observe que des effets plus faibles sont obtenus pour les moins de 27 ans (entre 2 et 6 points), et que ces effets sont 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.

Beaugendre et al. (2024), [Évaluation quantitative du dispositif Prépa-Projet mené par la région Bretagne dans le cadre du PIC](#), rapport d'études n°54, Dares, août.

Prépa Compétences

L'évaluation a été réalisée sur la première période de déploiement de prépa compétences (avant que le dispositif ne soit réformé). Un an après la prescription de Prépa compétences, les taux d'accès à la formation atteignent respectivement 38% et 21% pour l'ensemble des formations et les formations certifiantes. Ces entrées en formation à des horizons plus lointains (i.e entre 6 mois et 12 mois après la prescription du dispositif) traduisent l'existence, dans certains cas, d'une difficulté du dispositif à sécuriser rapidement l'entrée en formation, en raison notamment des délais liés à la mobilisation

d'un financement. Les demandeurs d'emploi qui ont réalisé une Période de Mise en Situation professionnelle avant Prépa compétences ou pendant Prépa compétences accèdent, en moyenne, plus souvent à la formation en sortie de parcours (30% d'accès à la formation lorsque Prépa compétences suit une Période de Mise en Situation professionnelle, 37% lorsque la Période de Mise en Situation professionnelle est réalisée pendant Prépa compétences).

Les résultats de la procédure d'estimation de l'effet de Prépa compétences par *matching différence-de-différence*, suggèrent que les demandeurs d'emploi qui ont bénéficié de Prépa Compétences ont une probabilité d'entrer en formation dans les 12 mois suivant l'entrée dans le dispositif qui est supérieure de 25 points de pourcentage, par rapport à des demandeurs d'emploi ayant des caractéristiques observables identiques. Quand on se concentre sur les formations certifiantes, la différence entre les bénéficiaires du programme et des demandeurs d'emploi avec des caractéristiques identiques est encore de 10,2 points six mois après l'entrée dans un parcours Prépa compétences, et de 16,4 points de pourcentage 12 mois plus tard. Mais au total, près des trois quarts des personnes qui ont bénéficié du programme n'ont pas suivi de formation dans les six mois, et cette proportion reste de près des deux tiers au bout d'un an. Par ailleurs, aucun effet sur le retour à l'emploi n'est observé à un horizon d'un an après l'entrée dans le dispositif.

Ducoulombier, J. (2021), [Former les demandeurs d'emploi à se former. Que deviennent les bénéficiaires du dispositif Prépa compétences ?](#), document d'études n°256, Dares, décembre.

IV.2 Des initiatives des dispositifs préparatoires qui se heurtent à la persistance des freins périphériques et à l'urgence de l'emploi

Les évaluations qualitatives soulignent la persistance de freins à la poursuite en formation qualifiante.

Les dispositifs préparatoires ont principalement mobilisé différents axes d'intervention : la validation du projet professionnel, l'accroissement des compétences socles ou l'accompagnement et la levée de freins périphériques (voir I.3).

Les évaluations qualitatives des dispositifs de « validation du projet professionnel » soulignent qu'un choix de métier testé et sécurisé, des outils et techniques de recherches d'emploi maîtrisés, une meilleure information sur les formations et métiers visés favorise la poursuite en formation qualifiante (comme l'illustrent les évaluations de Prépa compétences et de Prépa projet, pour lesquels les effets semblent plus élevés que la moyenne des formations préparatoires). Néanmoins, les évaluations qualitatives mettent en avant la maturité du projet professionnel à l'entrée en formation préparatoire comme facteur facilitant la poursuite en formation qualifiante (Prépa compétences et Prépa apprentissage, voir deuxième et quatrième rapports du comité scientifique).

S'il apparaît nécessaire de valider un projet professionnel, cela signifie pour l'organisme de formation - l'équipe pédagogique, accompagné dans certains cas d'un jury composé de professionnels du secteur visé - d'avoir des projets « réalistes » au regard des opportunités d'emploi sur le territoire et « réalisables » au regard des compétences détenues par le stagiaire, des possibilités d'évolution et des exigences spécifiques de chaque métier ou secteur. Si la co-construction du projet est mise en avant dans les différents dispositifs, une partie du travail des formateurs « consiste à raisonner par élimination » (comme souligné par l'évaluation du parcours d'entrée vers l'emploi mis en œuvre en Ile-de-France). Pour certains stagiaires, cela se traduit par une forme d'orientation contrainte (évaluations du dispositif intégré en Pays de la Loire et de Prépa projet en Bretagne) qui peut conduire à des abandons de formation, ou à une sortie du dispositif sans projet validé, alors que la validation constitue souvent une attente des organismes de formation du qualifiant. L'adhésion du stagiaire et l'adéquation du projet avec les domaines visés par les dispositifs est donc facteur de sécurisation du parcours vers la qualification et l'emploi (comme souligné par l'évaluation du dispositif intégré).

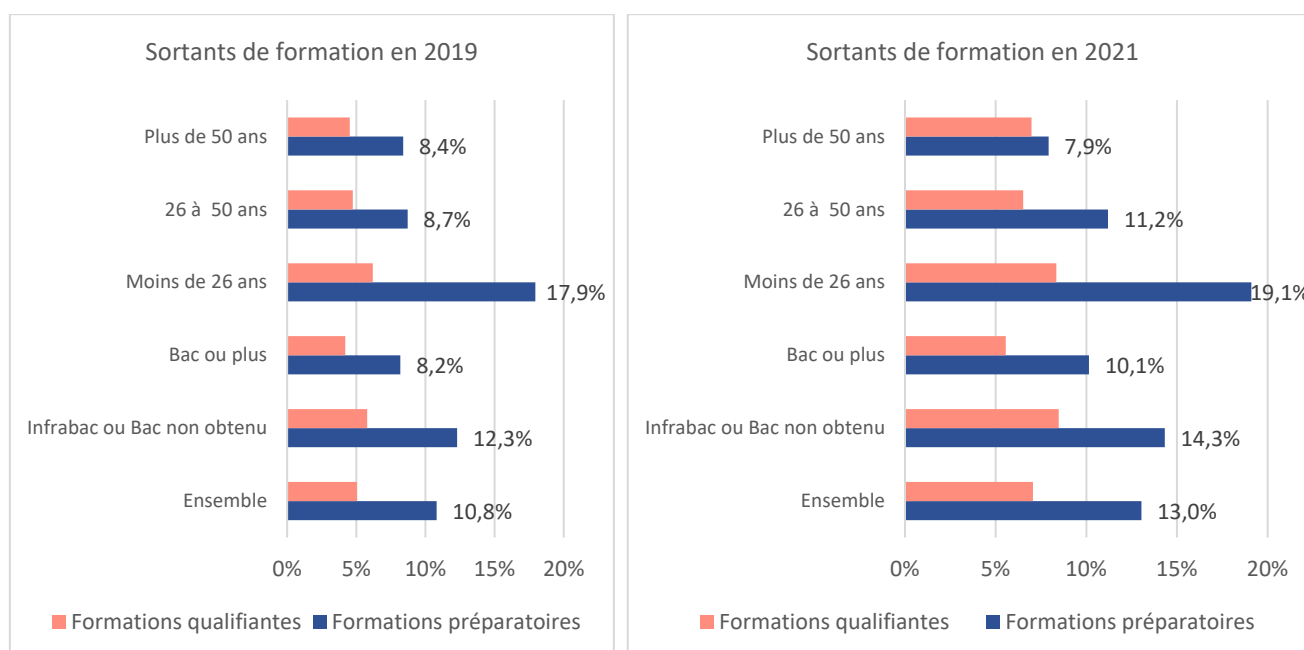
Si les dispositifs qui travaillent les « compétences socles » sont généralement appréciés par les stagiaires qui témoignent d'un sentiment de progression, pour les populations les plus éloignées de l'emploi, c'est cependant souvent vers un autre dispositif de formation préparatoire que le programme débouche. Selon l'évaluation du dispositif Parcours d'entrée vers l'emploi, près d'un stagiaire sur 5 poursuit sur une autre action de formation, une partie des stagiaires rencontrés exprimant le souhait d'améliorer leur français ou de continuer à s'entraîner d'un point de vue cognitif, avec l'objectif d'occuper des emplois moins précaires en accédant à terme à la qualification. Ces témoignages contredisent l'idée d'une faible appétence pour la formation professionnelle, mais soulignent les importantes difficultés auxquelles se heurtent les stagiaires habituellement pour y accéder

(prérequis trop faibles pour passer la phase de sélection, absence de solution de financement pour les formations payantes, projet professionnel insuffisamment « validé » ...). Dans le cadre de la prépa apprentissage, les poursuites vers une autre formation sont également fréquentes, le passage par la prépa apprentissage pouvant conduire à des réorientations (voir quatrième rapport du comité scientifique). Le parcours vers la qualification peut donc prendre du temps.

Un abandon fréquent des formations préparatoires

Les personnes engagées dans des dispositifs préparatoires peuvent également connaître des abandons en cours de parcours. Les données de l'enquête Post formation (réalisée auprès des sortants d'un stage de la formation, inscrits ou non à France Travail, hors actions nationales du PIC), nous permettent d'estimer les taux d'abandon⁸⁹ et fournissent des informations quant aux raisons invoquées par les stagiaires. Parmi les sortants de 2021, ils sont 13 % à avoir interrompu leur formation préparatoire avant la date prévue, une proportion presque deux fois plus élevée que celle observée au sein des formations certifiantes (7% pour les sortants de 2021), et en hausse depuis 2019 (10,8%, Graphique II. 22). Ce sont les publics cibles du PIC qui abandonnent plus fréquemment leur formation préparatoire, peu diplômés (le taux s'élève à plus de 14% contre 10% pour les diplômés) mais surtout les jeunes avec taux de 19% (contre 11% pour les stagiaires âgés de 26 à 50 ans et 8% pour les seniors). Les disparités sont moins marquées sur le champ des formations qualifiantes. Il est difficile d'interpréter les évolutions entre 2019 et 2021, qui peuvent refléter les effets de la crise sanitaire, ou des difficultés plus importantes pour les publics les plus éloignés de l'emploi.

Graphique II. 22 | Taux d'abandon en cours de formation des stagiaires sortants en 2019 et 2021, par type de formation et public



Note de lecture : en moyenne, 10,8% des sortants de formation préparatoire en 2019 déclarent avoir interrompu leur formation avant la fin ; ils sont 13% parmi les sortants de 2021.

Champ : sortants de formation (hors CPF autonome et actions nationales du PIC) en 2019 et en 2021

Source : Enquête post formation, Dares

L'ensemble des évaluations qualitatives met en avant l'impact des freins financiers, souvent cités comme un motif de rupture. Cette réalité met en évidence une ambivalence au sein des dispositifs entre deux objectifs : d'un côté, construire un projet professionnel et suivre un parcours qualifiant ; de l'autre, accéder rapidement à l'emploi, même non durable, ce qui est souvent perçu comme une sortie positive par les acteurs de la formation (tels que défini par les indicateurs de résultats). Les évaluations soulignent que l'accès à l'emploi reste prioritaire

⁸⁹ Les données administratives ne fournissent pas d'informations sur le suivi effectif des formations, la base Brest contenant uniquement la date d'entrée en stage (et la date théorique de fin de stage), alors que le système Agora n'est pas complètement opérationnel. Les données de l'enquête post formation nous permettent d'estimer une borne basse des taux d'abandon selon les déclarations des stagiaires : les personnes ayant abandonné un projet de formation avant le début de la formation ne sont pas interrogées dans l'enquête.

pour les stagiaires – cela pose alors la question de l’orientation vers ces dispositifs de publics qui ne se projettent pas dans un parcours de formation qualifiant qui peuvent être longs : c’est le cas du dispositif intégré mis en œuvre en Pays de la Loire, dans une logique de « sas » vers la qualification, qui propose des parcours pouvant aller jusqu’à 18 mois.

De fait, le retour à l’emploi est l’une des principales raisons d’abandon citées par les stagiaires, selon les données de l’enquête post-formation (Annexe 05.A). Ce sont 26,5% des personnes diplômées qui ont interrompu leur formation préparatoire privilégiant un retour à l’emploi, et 21,4% des publics peu diplômés, des proportions plus élevées que pour les formations qualifiantes (13,6% et 16,8%). De manière générale, les personnes n’ayant pas obtenu le baccalauréat abandonnent plus fréquemment la formation en raison de contraintes personnelles (problèmes personnels, financiers, liés à la crise de la COVID-19 ou en raison de l’éloignement de la formation), tandis que les titulaires du baccalauréat ou d’un diplôme supérieur invoquent plus fréquemment des raisons professionnelles telles que le retour à l’emploi ou l’accès à une autre formation, ainsi qu’une inadéquation de la formation. Cela traduit la présence de freins périphériques importants au sein de la population des peu diplômés. Les jeunes, dont les taux d’abandon en formation préparatoire sont particulièrement élevés, sont également nombreux à indiquer que la formation ne leur convenait pas alors que les seniors sont plus influencés par des opportunités d’emploi, mais moins affectés par des problèmes financiers.

Les données de suivi des actions nationales du PIC (issues de France Travail et du collecteur de la DGEFP) fournissent également des éléments sur ce sujet et mettent en évidence des taux d’abandons particulièrement élevés. Sur la période étudiée 2019-2023, le taux de rupture de parcours des bénéficiaires d’AAP d’expérimentation atteint en moyenne 39%, hors AAP Repérage⁹⁰ : 43% pour IPR, et 38% pour « Prépa-apprentissage » et l’AAP « 100% inclusion ». Ces taux sont néanmoins à interpréter avec prudence : sur chacun de ces programmes, environ la moitié des ruptures constituent des sorties anticipées très souvent motivées par des opportunités de formation ou d’emploi intervenues avant la fin du parcours (pour environ 70% des sorties anticipées). En revanche, les ruptures de parcours ont diminué au cours de la période (de 42% en 2019 à 37% en 2023 en moyenne), une évolution qu’on observe également pour les programmes nationaux. En moyenne, ce sont 30% des bénéficiaires de Prépa compétences qui ont abandonné la prestation, une proportion en baisse sur la période (28% en 2023 contre 34% en 2018). Mais la diminution des taux de rupture peut également refléter l’élargissement de la cible de ces dispositifs nationaux.

IV.3 Une segmentation du marché de la formation qui nuit à la cohérence des parcours et à la qualification des publics les plus éloignés

De nombreuses initiatives ont été prises par les commanditaires de la formation afin de faciliter les transitions entre actions des segments préparatoire et qualifiant.

Selon les monographies régionales, les Régions ont cherché à inciter les organismes de formation à constituer des groupements pour répondre à leurs marchés publics (Grand Est, Pays de la Loire, Normandie et Martinique). Les effets sont cependant restés limités notamment lorsque les groupements ont concerné des organismes n’opérant pas sur les mêmes secteurs d’activité ou quand ils ont reposé sur des partenariats de circonstance pour se conformer aux exigences des marchés sans qu’il soit possible de mutualiser les coûts et moyens, notamment en raison d’enjeux commerciaux ou de propriété intellectuelle (Normandie). La Région Pays de la Loire a également tenté de développer le continuum entre ses actions préparatoires (PREPA) et certifiantes (VISA) en instaurant l’obligation pour les organismes certifiant de recevoir en priorité les stagiaires de formation PREPA ayant un projet de formation certifiante. Cette obligation a cependant rencontré des difficultés de mise en œuvre notamment en raison des délais existants entre la validation du projet et l’ouverture de sessions VISA, et de la difficile coordination entre les organismes de formation en l’absence de groupements.

Des dispositifs spécifiques intégrant une logique de sas menant à des formations certifiantes ont été mis en œuvre dans plusieurs régions, avec des modalités diverses : « Accès à la qualification » en Bretagne, qui a pu bénéficier aux stagiaires de prépa Projet comme le suggère l’évaluation du programme ; « Dispositif Intégré » en Pays de la Loire, bien que l’évaluation du dispositif souligne que le niveau d’articulation du préqualifiant et

⁹⁰ Sont considérés ici les bénéficiaires étant sortis du programme sans être allés jusqu’au bout du parcours. Pour l’AAP Repérage, la configuration du dispositif et la non disponibilité de l’information pour une partie des bénéficiaires ne nous permet pas de calculer un taux semblable.

du qualifiant n'a pas été suffisamment poussé pour permettre une mise en œuvre de parcours sans couture et sans rupture ; « Impulsion » en Auvergne-Rhône-Alpes ; ou encore « Itinéraire Compétences » en Grand Est, expérimentation qui comprend notamment le projet « Plateforme de Compétences pour l'industrie » s'appuyant sur un consortium d'organismes de formation (voir Encadré III. 10 pour une présentation de l'expérimentation). L'étude sur la modularisation des formations qualifiantes dans le secteur BTP en Bourgogne-Franche-Comté souligne⁹¹ également que le dispositif « DAQ » (dispositif régional d'accès à la qualification) permet une part importante de recrutement lorsque les organismes de formation le proposent dans leur centre, ce qui permet de faciliter la passerelle entre préparatoire et qualifiant (voir Encadré III. 10 pour une présentation de l'expérimentation).

De manière plus spécifique, certaines monographies mettent en avant des actions visant à développer le travail partenarial entre les différents acteurs de l'emploi, la formation et l'orientation professionnelle afin de favoriser la continuité des parcours (comme en Bretagne où l'animation territoriale a été renforcée ou en Martinique où les conventionnements avec les acteurs de l'insertion ont eu des effets positifs sur la prévention des ruptures).

Le bilan de la mise en place de « parcours sans couture » semble néanmoins mitigé puisque, malgré les efforts réalisés, les parcours complets vers la qualification restent peu fréquents et la segmentation entre offre préparatoire et qualifiante persiste.

La plupart des monographies évoquent le peu d'échanges entre organismes de formation, entraînant une interconnaissance limitée et une faible articulation entre les différentes actions (hors organismes de formation d'un même groupement). L'articulation est parfois entravée par une logique de statut qui prédomine parmi les acteurs de l'emploi, la formation et l'orientation professionnelle (Normandie). La conjoncture économique (Grand Est, Normandie) et l'importance des freins périphériques chez les stagiaires (Pays de la Loire, Bretagne) sont également cités pour expliquer le bilan mitigé des actions visant à favoriser les poursuites de parcours vers le certifiant. Les efforts réalisés pour développer l'accompagnement des stagiaires, l'individualisation et la modularisation des formations, reposent majoritairement sur les actions préparatoires, alors qu'il est observé une relative inertie sur le segment des organismes du qualifiant. Ces derniers considèrent souvent que les freins des demandeurs d'emploi peu qualifiés doivent être levés avant l'entrée en formation qualifiante, évoquant les difficultés matérielles comme les problèmes de transport ou de logement sans s'interroger sur l'adaptation de leurs pratiques pédagogiques (comme dans le cadre du programme Trans'formation, monographie régionale en Centre-Val de Loire). Ils mettent souvent l'accent sur la question de l'autonomie de la personne comme étant nécessaire pour suivre le dispositif (comme souligné par les rapports d'évaluation des dispositifs Parcours intégré en Pays de la Loire et Prépa projet en Bretagne).

Les financeurs de la formation se sont peu attaqués aux pratiques de sélection des organismes de formation du qualifiant, qui, selon les évaluations, sont variables. Lorsque les formations sont attractives et que les volumes le permettent, les organismes opéreraient une sélection selon le profil des candidats présentant un faible risque d'abandon et d'échec dans l'apprentissage (au détriment souvent des publics les plus fragiles). En revanche, lorsqu'ils peinent à recruter, l'enjeu principal est de remplir les sessions afin de limiter le risque financier.

Par ailleurs, la problématique des calendriers de la formation est un autre versant de cette rupture entre deux segments de l'offre de formation, les sessions du qualifiant ne coïncidant pas avec la fin des actions préparatoires ou pré-qualifiantes. Le principe d'entrées et de sorties permanentes, qui est une innovation envisagée comme une réponse à cette problématique, n'a pas eu les résultats escomptés (par exemple, dans le cadre des actions de formation collective de France Travail en Martinique ou des actions qualifiantes en Bretagne). L'intégration des stagiaires à tout moment, contrairement à l'organisation d'une session de formation à date fixe pour un groupe complet, demande de modifier l'ingénierie des actions de formation ce qui s'avère compliqué à mettre en œuvre pour les organismes de formation qui ne disposent pas des fonds nécessaires à cet investissement. Certains d'entre eux signalent également avoir réduit leurs ambitions compte tenu de l'incertitude de leur modèle économique à l'approche de la fin du PIC.

⁹¹ Cabinets Geste et Itinere Conseil (2025), Evaluation qualitative de l'expérimentation « modularisation des formations du BTP » en région Bourgogne-Franche-Comté, rapport d'études, Dares, à paraître.

V Conclusion

Dans la continuité des évolutions de long terme de la formation professionnelle, le PIC avait l'ambition de sécuriser les parcours de formation menant à la qualification, en impulsant une dynamique de formation préparatoire visant à apporter aux personnes qui en ont le plus besoin les prérequis nécessaires pour accéder à une formation certifiante, reconnue et valorisée sur le marché du travail.

De nombreuses initiatives ont été prises, au niveau national mais également dans le cadre des pactes régionaux. Les chances d'accéder à la formation se sont améliorées, pour les plus éloignés de l'emploi comme pour les autres, mais les écarts dans l'accès à la formation certifiante persistent et les parcours de formation se transforment peu. En définitive, l'amélioration des parcours de formation repose sur de multiples facteurs cumulatifs : une levée des freins périphériques (qu'ils soient sociaux ou financiers), la validation d'un projet professionnel réaliste et réalisable reposant sur l'acquisition de compétences socles nécessaires à la poursuite dans un parcours de formation, parcours qui s'inscrit sur le temps long, nécessitant un engagement des personnes renonçant potentiellement à des opportunités d'emploi à court terme (dans un contexte de déploiement du PIC marqué par la crise sanitaire) mais reposant aussi sur une articulation avec des organismes de formation du qualifiant prêts à s'engager dans l'adaptation de leurs pratiques pédagogiques et une coordination avec les acteurs de l'orientation et de l'insertion.

La question qui subsiste alors est la suivante : cet accès à la qualification aurait-il permis d'améliorer durablement l'insertion en emploi ? et de résorber le chômage structurel ?

PARTIE III – LES EFFETS DE LA FORMATION QUALIFIANTE AU REGARD DES AMBITIONS DU PIC

Cette partie s'attache à mieux appréhender les effets de la formation qualifiante et de son ciblage, en termes de publics et de métiers visés. Le PIC porte l'ambition de « proposer des parcours qualifiants vers l'emploi, renouvelés dans leurs contenus, au regard des besoins de l'économie en temps réel et de façon prospective » (Axe 1). Il se veut alors répondre aux défis posés par le rapport Pisani-Ferry : édifier une société de compétences pour accompagner les transformations structurelles de l'économie, en ciblant explicitement ceux qui souffrent d'un manque de qualification. Comme nous l'avons vu dans la partie précédente, les efforts pour accompagner et consolider les compétences de bases des publics éloignés de l'emploi n'ont pas trouvé leur pleine traduction en termes de parcours vers la qualification. Mais dans quelle mesure la formation qualifiante constitue-t-elle réellement un levier efficace pour insérer durablement en emploi ces publics ? et améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande de travail ? les rendements de la formation qualifiante se sont-ils accrus sur la période de déploiement du PIC ?

Nous analysons dans un premier temps (I) les effets de la formation qualifiante sur les trajectoires d'emploi. Il s'agit d'évaluer son impact tant sur l'accès à l'emploi que sur la qualité de l'emploi retrouvé et la mobilité professionnelle, en identifiant les publics pour lesquels elle se révèle le plus efficace. La deuxième section (II) se concentre sur la question de l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail. Dans un contexte où les difficultés de recrutement se sont renforcées, nous cherchons à mesurer l'effort de formation déployé dans ces secteurs en tension et à en évaluer l'efficacité.

Cette partie mobilise les travaux réalisés à partir du dispositif ForCE, qui fournit une mesure quasi exhaustive des formations des personnes en recherche d'emploi depuis 2017 et nous permet de caractériser leurs trajectoires professionnelles jusqu'en 2023. Elle s'appuie également sur les différentes évaluations d'impact de programmes du PIC.

I La formation qualifiante : un levier d'insertion professionnelle

Au-delà de la comparaison entre les taux d'emploi des personnes formées et non formées, mesurer les effets de la formation sur le retour à l'emploi suppose d'identifier la valeur ajoutée de la formation par rapport à une situation hypothétique « contrefactuelle » : quel aurait été le retour à l'emploi sans la formation ? La formation peut augmenter l'employabilité de la personne concernée, et peut donc améliorer ses chances de retour à l'emploi. La formation, et notamment la formation qualifiante, peut également permettre d'accéder à des emplois de meilleure qualité, en termes de stabilité ou de salaires, ou encore être vecteur de mobilité professionnelle. Mais certains facteurs peuvent influencer les trajectoires d'emploi, tout comme les chances d'accéder à la formation⁹² (comme le niveau de diplôme ou l'âge, mais aussi la motivation ou la maturité d'un projet professionnel, voir Partie II). Évaluer les effets de la formation suppose alors de choisir non seulement des indicateurs de résultats pertinents mais aussi de corriger des mécanismes de sélection qui font que la population des formés et non formés ne sont pas directement comparables. Pour cela, il existe différentes méthodologies statistiques (présentées en Annexe 07.A).

De nombreuses études ont documenté l'effet positif de la formation sur le retour à l'emploi (Heckman et al., 1999 ; Card et al., 2018). Plus récemment, ces résultats ont été confirmés par les travaux réalisés dans le cadre de l'évaluation du plan d'investissement dans les compétences (Chabaud et al., 2022 ; Frick et al., 2024 ; Burlat, 2024). Les résultats, basés sur des approches économétriques différentes, confirment l'effet positif de la formation sur le retour à l'emploi tout en soulignant la diversité des effets selon le type de formation suivi ainsi que selon le type de public concerné (Encadré III. 1).

Nous approfondissons ici les premières analyses présentées dans le deuxième rapport du comité scientifique (Chabaud et al., 2022), sur plusieurs dimensions. Tout d'abord, nous mobilisons des techniques d'analyses différentes, plus précises, et notre approche est centrée sur l'effet de la formation qualifiante, ce qui nous conduit à exclure du champ d'analyse deux grands types de formation : les formations préparatoires, visant la consolidation des compétences de base et du projet professionnel, et les formations d'adaptation au poste de travail qui sont fréquemment liées à une promesse d'embauche. Dans le premier cas, la question préalable est de savoir si les actions préparatoires ont amené les personnes vers la formation qualifiante (Partie II). Dans le second cas, le lien entre la formation et l'accès à l'emploi est relativement mécanique et introduire ces situations biaiserait fortement les résultats. Ensuite, l'accès à des données plus récentes nous permet d'avoir plus de recul pour d'une part, évaluer l'effet moyen de la formation sur la période de plein déploiement du PIC et d'autre part, déterminer si l'effet de la formation a évolué au cours de cette période. Les résultats ne sont donc pas directement comparables, bien qu'ils confirment et précisent les précédents constats. Enfin, nous considérons plusieurs indicateurs permettant de mieux apprécier les trajectoires d'emploi : nous nous intéressons non seulement à l'accès en emploi mais également à la présence en emploi à différents horizons (I.1) ainsi qu'à la qualité de l'emploi retrouvé (I.2) avant d'aborder le thème des reconversions professionnelles (I.3). Enfin, nous analysons l'hétérogénéité des rendements de la formation qualifiante (I.4).

⁹² Pour plus de précisions, voir le troisième rapport du comité scientifique et Lefebvre M. (2023), [Comment évolue l'accès à la formation des demandeurs d'emploi ?](#), Dares Analyses n°18, mars.

Encadré III. 1 | Les enseignements de la littérature sur les effets de la formation des chômeurs

Dans une méta-analyse s'appuyant sur plus de 200 articles issus de la littérature internationale, Card, Kluve et Weber (2018) mettent en évidence l'efficacité des politiques actives du marché du travail sur la réinsertion professionnelle à moyen et long terme, tout en soulignant un impact négatif à court terme, qualifié d'« effet d'enfermement » (lock-in effect). Après deux ans, les individus ayant bénéficié d'une politique active de l'emploi affichent en moyenne un taux d'emploi supérieur de 8 à 12 points à celui des autres demandeurs d'emploi.

Parmi les politiques actives les plus emblématiques figure la formation, dont l'efficacité a fait l'objet de nombreuses analyses. Dans un contexte où le coût de la formation demeure élevé, il apparaît essentiel d'en évaluer précisément l'impact (voir Crépon et Van den Berg (2016) pour une discussion approfondie). Par exemple, Lechner et al. (2011) mettent en évidence un effet positif des formations financées par le gouvernement allemand pour les demandeurs d'emploi, tout en soulignant que ces effets varient en fonction du type de formation suivie. À la même époque, une étude portant sur des demandeurs d'emploi français (Crepon et al., 2012) ne révèle pas d'impact significatif de la formation sur l'accès à l'emploi, mais identifie un effet sur la durée des emplois obtenus après la formation. Ces analyses reposent sur des méthodes économétriques telles que l'appariement par score de propension ou la technique de « event-study ».

Plus récemment, les méthodes issues du Machine Learning ont été mobilisées afin de réévaluer l'impact des formations destinées aux demandeurs d'emploi. Ces approches permettent une meilleure prise en compte des relations complexes entre les variables explicatives et la variable observée. Toutefois, la validité des résultats obtenus demeure conditionnée par l'hypothèse d'indépendance conditionnelle. Ainsi, Cockx et al. (2023) recourent aux techniques des *modified causal forests* pour examiner l'effet des formations en Flandre, en distinguant les résultats selon le type de formation suivie. Leur étude met en évidence des effets significatifs sur le retour à l'emploi, en particulier pour les formations professionnelles de courte durée (moins de six mois) et celles de moyenne durée (six à dix mois), avec des impacts estimés entre 12 et 15 points à un horizon de 27 mois. Par ailleurs, les demandeurs d'emploi issus de l'immigration récente ainsi que les chômeurs de longue durée bénéficient d'un effet plus marqué que les autres catégories de demandeurs.

En appliquant une méthodologie similaire, Burlat (2024) met également en lumière l'hétérogénéité des effets de la formation professionnelle sur les demandeurs d'emploi en France. Après deux ans, seules les formations qualifiantes (certifiantes ou professionnalisantes) contribuent à augmenter le nombre de mois passés en emploi, tandis que les autres types de formation ne présentent pas d'effet statistiquement significatif. De plus, pour ces formations qualifiantes, l'impact varie en fonction du niveau de diplôme initial, se révélant plus élevé pour les individus dont le niveau de formation est inférieur au baccalauréat.

I.1 La formation qualifiante facilite le retour à l'emploi

Afin d'analyser les effets de la formation qualifiante sur les trajectoires d'emploi, nous mobilisons la méthode de *Double/Debiased Machine Learning* (DML, Encadré III. 2) à partir des données ForCE, qui nous permettent de caractériser les trajectoires professionnelles jusqu'en 2023 (Annexe 00.A). Nous considérons les demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une formation qualifiante (certifiante ou professionnalisante, hors CPF autonome) entre 2018 et 2021 et observons leur situation par rapport à l'emploi dans les deux ans qui ont suivi l'entrée en formation. L'analyse est menée mois par mois afin de prendre en compte d'éventuels effets conjoncturels de la formation. Par la suite, nous considérerons que les personnes *formées* à une date t sont les demandeurs d'emploi qui entrent en formation qualifiante à cette date. Par opposition, les personnes *non formées* à la date t (qui constituent notre « groupe de contrôle ») sont les demandeurs d'emploi qui ne sont pas entrés en formation à cette date (ni en formation qualifiante, ni dans aucune autre formation).

Notons que nous nous intéressons au retour à l'emploi, non pas après la sortie de formation, mais à partir de l'entrée en formation, qui est la plus pertinente pour permettre ces comparaisons. Il s'agit ici implicitement de déterminer l'intérêt, pour un demandeur d'emploi, d'entrer en formation qualifiante à un moment donné de son parcours, plutôt que de poursuivre sa recherche d'emploi ou de chercher une autre formation. Les personnes non formées peuvent en effet avoir bénéficié d'une formation par la suite, même si cette proportion demeure faible⁹³.

Trois indicateurs de retour à l'emploi sont considérés : le taux d'accès à l'emploi, qui mesure le pourcentage de

⁹³ Sur l'ensemble de la période d'estimation (2018-2021), 5% des personnes considérées comme « non formées » durant un mois donné, sont entrées en formation dans les 12 mois suivants.

personnes formées et non formées qui ont eu accès à un emploi (de plus de 30 jours) pendant la période de référence ; le taux de présence en emploi à un horizon donné, mesurant le pourcentage de personnes étant en emploi au cours du mois considéré (ayant un contrat de plus de 30 jours) ; et un indicateur d'intensité en emploi mesurant le nombre de mois travaillés (couverts par un contrat de plus de 30 jours) pendant la période de référence.

Encadré III. 2 | Méthodes d'évaluation des effets de la formation qualifiante sur les trajectoires d'emploi

Pour évaluer les effets de la formation sur le retour à l'emploi, nous mobilisons l'approche de « Double Debiased Machine Learning » (DML) développée par Chernozhukov et al. (2018). Cette approche permet d'estimer des effets causaux en prenant en compte la complexité des données, notamment la présence d'un grand nombre de variables de contrôle, ou de relations non linéaires entre les facteurs influençant l'entrée en formation et l'accès à l'emploi. La méthode de DML combine des techniques d'apprentissage automatique pour modéliser ces relations complexes de manière flexible, tout en conservant une approche paramétrique pour estimer l'effet causal avec robustesse. Cela permet de corriger les biais potentiels liés aux variables de confusion (qui influencent à la fois l'entrée en formation et le retour à l'emploi) et d'améliorer la validité des estimations (Annexe 07.A).

Parmi les variables de contrôle, nous prenons en compte les déterminants habituels de l'emploi et de l'accès à la formation (âge, genre, diplôme, nationalité, nombre d'enfants, vie maritale), les caractéristiques liées au lieu de résidence du demandeur d'emploi (zone d'emploi, quartier politique de la ville, zone de revitalisation urbaine, bassin d'emploi ou de l'agence France travail), les caractéristiques de l'emploi recherché au moment de l'inscription au chômage (emploi stable ou non, type de métier recherché, salaire de réserve) de même que l'indemnisation. Les variables explicatives sont assez variées de façon à prendre en compte le vécu de la personnes (et donc en partie ces caractéristiques inobservables) avant l'entrée au chômage. Les estimations sont menées sur la base de données ForCE qui retrace les trajectoires des personnes qui ont été en contact avec le service public de l'emploi et/ou ont bénéficié de formation (Annexe 00.A).

Tableau III. 1 | Indicateurs d'emploi des personnes ayant suivi une formation qualifiante, 24 mois après l'entrée en formation, par comparaison aux non formés

Type d'indicateur, 24 mois après la date t		Différence brute (en points de %)	Effet estimé (en points de %)
Accès à l'emploi			
Entrants en formation qualifiante en t	66,9%	15,5	9,4 (0,3)
Non formés en t	51,4%		
Taux de présence en emploi			
Entrants en formation qualifiante en t	45,0%	12,9	8,1 (0,4)
Non formés en t	32,1%		
Nombre de mois travaillés			
Entrants en formation qualifiante en t	7,7 mois	1,5 mois	0,6 mois (0,05)
Non formés en t	6,2 mois		

Note de lecture : deux ans après leur entrée en formation qualifiante, 66,9% des personnes formées ont eu accès à un emploi de plus de 30 jours et 45% sont en emploi. Après contrôle des caractéristiques observables des demandeurs d'emploi, l'écart d'accès à l'emploi est estimé à 9,4 points de pourcentage, et l'écart de présence en emploi à 8,1 points.

Champ : ensemble des inscrits à France Travail entre janvier 2018 et février 2022, France entière. Les formations prises en compte sont les formations certifiantes et professionnalisantes (hors CPF autonome).

Source : ForCE (juillet 2024), Dares.

Parmi les personnes ayant suivi une formation qualifiante, près de 67% ont connu un épisode d'emploi dans les deux ans suivant l'entrée en formation, c'est 15,5 points de pourcentage de plus que pour les non formés, et 9,4 points de plus lorsque l'on corrige des effets de structure.

En moyenne, deux ans après leur entrée en formation, 66,9% des personnes formées ont eu accès à un emploi de plus de 30 jours, à un moment sur la période, contre 51,4% des personnes non formées (Tableau III. 1). Cette différence de plus de 15 points de pourcentage dans les taux d'accès à l'emploi peut s'expliquer par le fait que les personnes qui entrent en formation qualifiante ont des caractéristiques sociodémographiques (diplôme, âge, genre, etc.) ou sont dans des situations (ancienneté au chômage, secteur d'activité antérieur, recherche de métier particulier, etc.) différentes des personnes qui ne sont pas entrées en formation⁹⁴. Nous avons déjà constaté que les populations les plus éloignées de l'emploi sont sous représentées dans les formations certifiantes (Partie II). Sur le périmètre d'analyse considéré ici, la comparaison des caractéristiques des demandeurs d'emploi selon qu'ils ont bénéficié de la formation qualifiante ou non montre qu'en moyenne, les personnes formées sont plus jeunes que les non formées (26% ont moins de 26 ans vs 17% des non formées), vivent moins souvent en couple et ont moins souvent des enfants (Tableau A.7.1, Annexe 07.A). En termes de diplôme, les personnes entrées en formation qualifiante sont plus fréquemment des bacheliers que les non formées (18% vs 15%) et sont moins souvent de niveau infra-bac (51% vs 54%). Autre différence marquante, les personnes formées ont en général passé moins de temps au chômage que les autres : la médiane du temps passé au chômage est de 230 jours pour les personnes entrant en formation qualifiante contre 392 pour les non formés. Ces différences de caractéristiques des demandeurs d'emploi contribuent à expliquer les différences de taux de retour à l'emploi. Les plus jeunes ont un taux de retour à l'emploi plus élevé, de même que les personnes plus diplômées ou avec une ancienneté au chômage moins importante⁹⁵. Il existe ainsi un important effet de sélection conduisant à expliquer une partie des différences brutes de taux d'accès à la formation entre ceux ayant bénéficié d'une formation et les autres.

Lorsque l'on restreint la comparaison à des personnes formées et non-formées dont les caractéristiques observées sont très proches (en utilisant la méthode DML) l'effet de la formation qualifiante est plus faible (ce qui est cohérent avec le fait que les formés ont des caractéristiques plus favorables pour le retour à l'emploi) mais toujours positif, évalué à 9,4 points de pourcentage⁹⁶.

Naturellement, si l'on disposait de davantage d'informations sur les personnes concernées, en tenir compte de façon toujours plus fine pourrait réduire l'effet. Il n'est pas possible de le savoir, aussi, faut-il garder à l'esprit que les coefficients présentés ici ont une valeur descriptive : ils donnent les différences d'accès à l'emploi entre des personnes qui ont certaines caractéristiques en commun, mais qui diffèrent peut-être également par de nombreuses autres que l'on n'observe pas, et qui sont liées par exemple aux circonstances qui ont fait entrer les unes en formation et pas les autres.

Des effets saisonniers mais une stabilité des rendements moyens de la formation qualifiante sur la période de déploiement du PIC

L'effet de la formation qualifiante n'est pas constant tout au long de la période (Graphique III. 1) : il existe de fortes variations au cours de l'année, l'effet étant notamment beaucoup plus faible pour les cohortes entrant en formation qualifiante au mois de septembre. Plusieurs raisons, liées aux caractéristiques des formées, à la durée et au type des formations, peuvent expliquer la saisonnalité de l'effet (voir Annexe 07.A). Les formations qualifiantes commençant en septembre sont plus souvent certifiantes (82% contre 74% de l'ensemble des formations) et généralement plus longues (avec une médiane de 245 heures contre 230 heures pour l'ensemble des formations), nécessitant plus de temps pour que leur effet sur le retour à l'emploi se matérialise, en raison de l'effet d'enfermement (voir ci-après). Par ailleurs, elles concernent des individus plus jeunes (34% ont moins

⁹⁴ Cela pourrait également s'expliquer par le fait qu'une partie des personnes non formées ont accédé à une formation par la suite mais la proportion est faible.

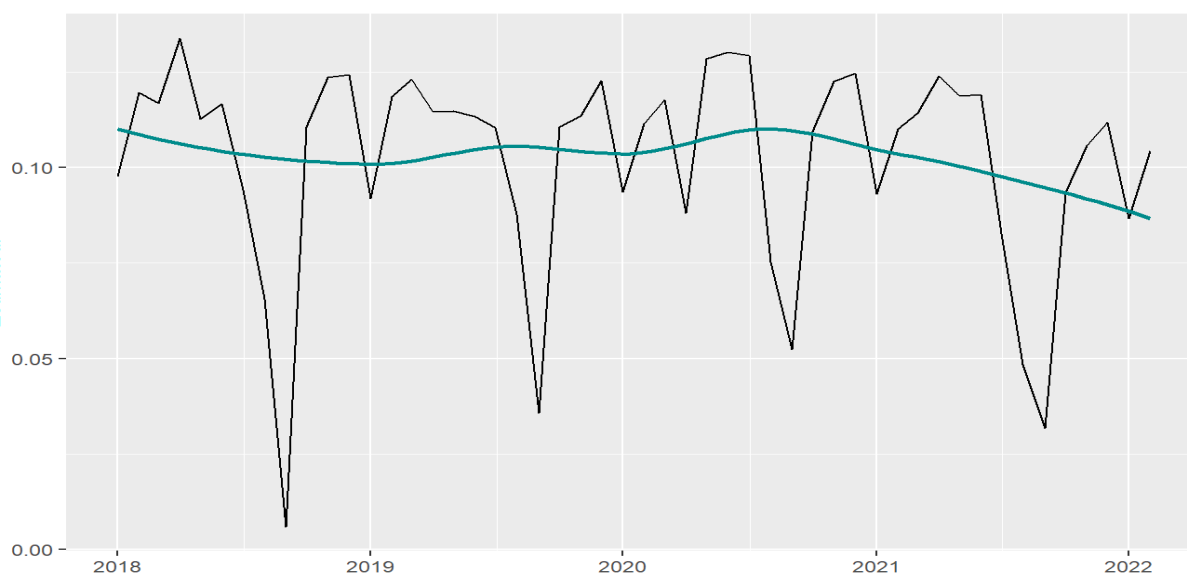
⁹⁵ Par exemple, selon nos données, 40% des moins de 26 ans sont en emploi un an après leur inscription au chômage contre 34% des 26-49 ans et 24% des plus de 50 ans. Les personnes ayant un niveau inférieur au Bac sont 31% à être en emploi un an après contre 38% des titulaires d'un baccalauréat et 40% des personnes ayant un diplôme supérieur au Bac.

⁹⁶ Une évaluation de l'effet de la formation (hors adaptation au poste) montre par la même méthode (DML) que la formation accroît l'accès à l'emploi de 6,6 points de pourcentage. D'autres évaluations (Chabaud et al., 2022 ; Frick et al., 2024) obtiennent des résultats d'une magnitude comparable.

de 26 ans contre 26% de l'ensemble des formés) ayant moins souvent un niveau de formation inférieur au baccalauréat (44% en moyenne contre 51% de l'ensemble des formés), alors que les rendements de la formation peuvent différer selon les publics (voir section I.4).

Outre de forts effets saisonniers, nous n'identifions pas de tendance au cours de la période de déploiement du PIC. Là encore, cela peut s'expliquer par des effets de structure, les formés en 2021 n'étant pas les mêmes que les formés en 2018, alors que globalement la durée des formations qualifiantes s'est allongée sur la période de déploiement du PIC (voir Partie I).

Graphique III. 1| Effets estimés de la formation qualifiante sur l'accès à l'emploi à 24 mois, par cohortes mensuelles et tendance



Note : la courbe noire représente l'effet de la formation qualifiante sur l'accès à l'emploi, pour chaque cohorte mensuelle entre janvier 2018 et janvier 2022 ; la courbe verte représente la tendance moyenne de l'effet de la formation, lissée par la méthode MOESS (Locally Estimated Scatterplot Smoothing) qui permet d'atténuer les variations cycliques.

Champ : ensemble des inscrits à France Travail entre janvier 2018 et février 2022, France entière. Les formations prises en compte sont les formations certifiantes et professionnalisantes (base Brest, hors CPF autonome).

Source : ForCE (juillet 2024), Dares

A partir de huit mois après l'entrée en formation qualifiante, les bénéficiaires de la formation ont plus de chances d'être en emploi

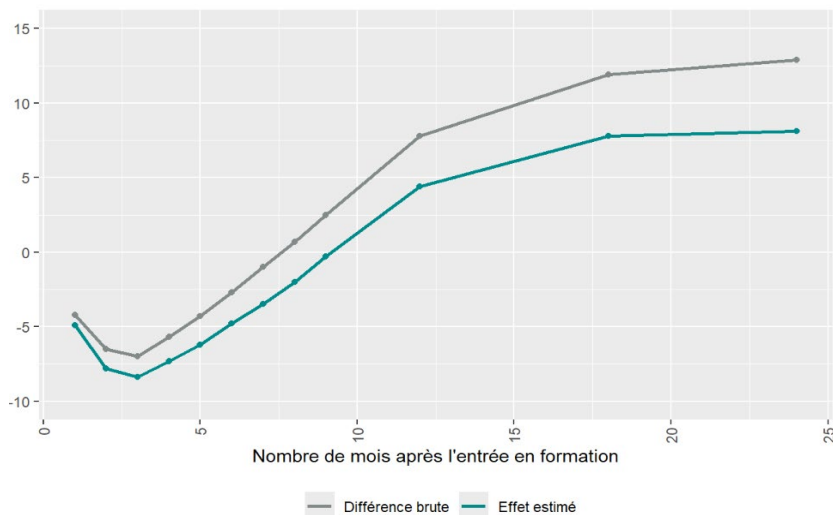
La mesure de l'accès à l'emploi n'est qu'un indicateur partiel des effets de la formation qualifiante : si les demandeurs d'emploi accèdent plus facilement à l'emploi, y-sont-ils toujours deux ans après l'entrée en formation ? et leurs trajectoires sont-elles marquées par plus de temps passé en emploi ? Nous complétons l'analyse précédente par deux nouveaux indicateurs mesurant la présence en emploi et l'intensité d'emploi.

Les personnes ayant bénéficié de la formation qualifiante sont 45% à occuper un emploi deux ans après leur entrée en formation (près de 67% avaient accédé à l'emploi) contre 32% des personnes non formées (plus de 51% avaient accédé à l'emploi) (Tableau III. 1). Le taux de présence en emploi est donc d'environ 20 points de pourcentage inférieur au taux d'accès à l'emploi, que ce soit pour les formés ou non formés. Cela nous indique que, pour une partie de la population, l'accès à l'emploi n'est pas durable. La reprise d'emploi a pu s'effectuer sur des emplois à durée limitée (ce que nous regardons plus précisément dans la section I.2), ou sur des emplois non en adéquation avec leur projet professionnel.

Cependant, les formés sont plus présents en emploi que les non formés et l'estimation par DML confirme que cette différence est toujours positive, quoique plus faible, si l'on contrôle des différences observables entre les populations. Deux ans après l'entrée en formation qualifiante, l'écart corrigé est de 8,1 points de pourcentage. Cet effet positif de la formation qualifiante apparaît au bout de 8 mois (Graphique III. 2), tandis que la formation réduit la présence en emploi auparavant. La littérature internationale (Card et al., 2018) souligne que la formation accroît le retour à l'emploi à moyen terme-long terme mais le diminue à court terme, en raison de

l'« effet de lock in » ou « effet d'enfermement », car les personnes en formation sont en général moins disponibles pour rechercher activement un emploi pendant cette période. Cet effet d'enfermement est important pour les formations qualifiantes examinées ici, ces dernières étant en moyenne d'une durée assez longue (par exemple, les formations certifiantes ont une durée moyenne de 756h en 2023 contre 494h pour l'ensemble des formations). Par ailleurs, la formation qualifiante augmente le taux de présence en emploi jusqu'à 18 mois après la date d'entrée en formation et l'effet plafonne ensuite, sans pour autant se réduire. L'insertion en emploi semble donc globalement se faire de façon pérenne.

Graphique III. 2| Ecart (bruts et estimés) de taux de présence en emploi à différents horizons après l'entrée en formation qualifiante



Note : moyennes pondérées de l'ensemble de cohortes ; la courbe grise représente la différence brute entre le taux de présence en emploi des personnes entrées en formation qualifiante et des non formées à différents horizons après l'entrée en formation ; la courbe bleue représente l'effet estimé de la formation qualifiante après avoir contrôlé des différences observables entre les populations.

Champ : ensemble des inscrits à France Travail entre janvier 2018 et février 2022, France entière. Les formations prises en compte sont les formations certifiantes et professionnalisantes (base Brest, hors CPF autonome).

Source : ForCE (juillet 2024), Dares.

Compte tenu de cet effet d'enfermement important, le gain net mesuré en temps passé en emploi sur la période considérée de deux ans est faible. En effet, nous observons que les personnes ayant bénéficié d'une formation qualifiante ont travaillé en moyenne 7,7 mois, contre 6 mois pour les non formés, au cours des deux années qui ont suivi l'entrée en formation (Tableau III. 1). En tenant compte de leurs différences de caractéristiques, l'écart de 1,5 mois est réduit à 0,6 mois, soit environ 18 jours. Naturellement, si l'écart entre formés et non formés se stabilise et se maintient, comme pourrait le suggérer le graphique III.1, alors, pour des horizons suffisamment longs, l'écart de temps passé en emploi pourrait devenir plus important.

Différentes raisons peuvent expliquer les effets positifs de la formation qualifiante sur les trajectoires d'emploi. La littérature sur la formation, en particulier la formation initiale, distingue deux grands types d'effets : un effet de signal et un effet d'accroissement du capital humain. L'effet de signal repose sur l'idée que suivre une formation peut envoyer un message positif aux employeurs en témoignant de la motivation, de la rigueur ou de l'engagement du candidat. Cet élément peut inciter un employeur à recruter la personne concernée, indépendamment des compétences acquises en formation. L'effet d'accroissement du capital humain est lié à l'acquisition de nouvelles compétences (qu'il s'agisse de savoirs, de savoir-faire ou de savoir-être) qui renforce l'employabilité en rendant le candidat plus apte à répondre aux exigences des postes recherchés. Ces deux effets ne sont pas mutuellement exclusifs et peuvent contribuer à expliquer un effet positif de la formation qualifiante sur les trajectoires d'emploi. On peut supposer tout de même qu'ils dépendent du type de formation, notamment de la durée de la formation mais aussi de l'inscription de la formation au répertoire national des certifications professionnelles. Dans ce cas, l'obtention d'un diplôme reconnu et valorisé sur le marché du travail produit également un effet de signal sur le niveau de qualification de la personne. La présence de période de mise en situation professionnelle peut également être gage pour les employeurs des compétences acquises en

formation⁹⁷.

I.2 Des effets positifs mais moindres sur la qualité de l'emploi

La section précédente a mis en évidence une différence notable entre le fait d'avoir connu un emploi et celui d'être « présent en emploi », qui peut notamment s'expliquer par le fait d'avoir accédé à un emploi précaire. Pour apprécier plus finement les effets de la formation qualifiante, il convient de s'interroger sur la qualité de l'emploi retrouvé. Nous nous intéressons dans un premier temps au type d'emploi occupé, en distinguant l'emploi durable (contrats à durée indéterminée ou contrats de plus de six mois) et l'emploi à temps plein, avant de regarder les effets sur les salaires. Pour la suite de l'analyse, nous considérons les taux de présence en emploi⁹⁸.

La formation qualifiante améliore les chances d'occuper, deux ans après l'entrée en formation, un emploi durable et à temps plein, bien qu'une partie des retours à l'emploi se font sur des emplois non durables

La formation qualifiante semble avoir un impact positif sur la qualité de l'emploi (Tableau III. 2). Deux ans après son début, les bénéficiaires sont non seulement plus souvent en emploi, mais occupent également des postes plus stables : ils sont près de 40% à être en emploi durable ou à temps plein. L'écart avec les demandeurs d'emploi non formés est de 8,1 points de pourcentage en termes de taux de présence en emploi durable, un chiffre inférieur à l'écart observé pour la présence en emploi quel qu'il soit (12,9 points de pourcentage). Cela suggère qu'une partie des retours à l'emploi concerne des postes précaires. Toutefois, les personnes formées restent proportionnellement plus nombreuses à accéder à des emplois stables, un avantage qui perdure même après prise en compte des différences de caractéristiques observables entre individus. En supposant que les caractéristiques inobservées n'affectent pas les résultats, l'effet net de la formation qualifiante sur la présence en emploi durable est de 4,4 points de pourcentage plus élevé pour les formés. Un impact similaire est constaté sur la présence en emploi à temps plein, de 5,9 points de pourcentage.

Tableau III. 2 | Effet de la formation qualifiante sur le type d'emploi occupé, 24 mois après l'entrée en formation

Taux de présence en emploi	Bénéficiaires de la formation qualifiante	Non formés	Différence brute (en points %)	Effet estimé (en points de %)
Emploi quelconque	45,0%	32,1%	12,9	8,1 (0,4)
Emploi durable (de plus de 6 mois ou CDI)	39,0%	30,9%	8,1	4,4 (0,4)
Emploi à temps plein	40,3%	29,6%	10,7	5,9 (0,4)

Note de lecture : deux ans après leur entrée en formation qualifiante, 39% des personnes occupent un emploi durable, de plus de 6 mois ou à durée indéterminée, une différence de 8,1 points de pourcentage par comparaison aux non formés. Après contrôle des caractéristiques observables des demandeurs d'emploi, l'écart est de 4,4 points.

Champ : ensemble des inscrits à France Travail entre janvier 2018 et février 2022, France entière. Les formations prises en compte sont les formations certifiantes et professionnalisantes (base Brest, hors CPF autonome).

Source : ForCE (juillet 2024), Dares.

La formation qualifiante n'a en revanche que peu d'effets sur les salaires de base

Le salaire perçu constitue un autre élément de la qualité de l'emploi. Pour évaluer les effets de la formation qualifiante sur les salaires de base, nous mobilisons les données du dispositif ForCE, issues des déclarations sociales nominatives. Si ces dernières nous permettent d'avoir du recul (les données concernent les contrats de travail dans le secteur privé jusqu'en 2023⁹⁹), des incohérences peuvent subsister dans ces déclarations et la

⁹⁷ Voir El Haimer et al. (2023), [Quel apport des périodes en entreprise durant les formations des personnes en recherche d'emploi](#), Dares Focus n°10, février.

⁹⁸ Les personnes peuvent connaître plusieurs contrats au cours d'une période donnée. Pour simplifier la présentation des résultats, nous regardons la qualité de l'emploi occupé (type de contrat, salaires) à un mois donné. Néanmoins, 18% des personnes ont plusieurs contrats durant un mois donné (cumul de plusieurs contrats, alternance de contrats de très courte durée). Dans ce cas, nous retenons le contrat le plus ancien.

⁹⁹ Compte tenu de l'intégration de la fonction publique dans les déclarations sociales nominatives, les données sur le secteur public ne sont exhaustives qu'à partir de 2022. L'analyse est donc menée sur l'emploi privé.

qualité des données disponibles sur les rémunérations ne nous permet pas d'obtenir une estimation du salaire de base suffisamment robuste pour les contrats de courte durée (voir Annexe 00.A). Le salaire de base correspond à la rémunération brute habituelle du salarié, à l'exclusion des compléments de salaire (qu'ils soient légaux, conventionnels ou attribués à l'initiative de l'employeur, sous forme de primes ou rémunérations des heures supplémentaires¹⁰⁰). En revanche, nous observons les salaires de base des demandeurs d'emploi ayant retrouvé un emploi durable¹⁰¹, un contrat à durée indéterminée ou de plus de 6 mois. Nous effectuons ensuite deux exercices afin de borner l'estimation de l'effet de la formation qualifiante sur le salaire de base mensuel.

Dans une première approche, nous nous plaçons sur le champ de l'ensemble des demandeurs d'emploi : nous observons le salaire de base mensuel des personnes ayant retrouvé un emploi durable, et nous attribuons aux autres demandeurs d'emploi, qu'ils soient sans emploi ou qu'ils aient retrouvé un emploi de courte durée, un salaire de base fictif, d'une valeur nulle. Dans ce cas, le salaire moyen des bénéficiaires de la formation qualifiante, observé deux ans après l'entrée en formation, est plus important que celui des non formés, de 126€, et l'écart est estimé à 61€ lorsqu'on tient compte des différences de caractéristiques entre les individus (Tableau III. 3). Cet effet non négligeable est imputable en partie aux différences de taux (et type) d'emploi entre les populations (les formés sont plus souvent en emploi, et en emploi durable, que les non formés pour lesquels le salaire de base est nul) et à un effet potentiel de la formation sur le niveau des salaires (le salaire de base des personnes en emploi durable est plus élevé pour ceux ayant suivi une formation qualifiante). Il s'agit donc d'une estimation haute de l'effet de la formation qualifiante mesurant la marge extensive (liée à une probabilité plus importante d'être en emploi durable) et intensive (liée à un effet direct sur le salaire).

Pour préciser ces résultats, nous regardons dans un deuxième temps l'effet de la formation qualifiante sur le salaire de base mensuel, conditionnellement au fait d'être en emploi durable deux ans après la formation. Nous considérons donc un échantillon de nos demandeurs d'emploi, les personnes ayant retrouvé un emploi durable¹⁰². Dans ce cas, les salaires de base mensuels bruts apparaissent sensiblement similaires (1679€ pour les bénéficiaires de la formation qualifiante contre 1682€ pour les non formés), ce qui peut être lié à la fois aux caractéristiques des personnes et des emplois (par exemple, cette différence peut s'expliquer par le fait que les formés soient plus jeunes). En corrigeant des différences observables entre formés et non formés, l'effet de la formation qualifiante apparaît positif mais d'une ampleur beaucoup plus modeste, de l'ordre de 9€ mensuels.

Tableau III. 3| Niveau du salaire de base mensuel, 24 mois après l'entrée en formation qualifiante, en comparaison aux non formés (écarts bruts et estimés).

	Salaire de base mensuel brut		Différence brute (en points %)	Effet estimé (en points de %)
	Bénéficiaires de la formation qualifiante	Non formés		
Ensemble des demandeurs d'emploi	596€	470€	126€	61€ (6,5)
Demandeurs d'emploi occupant un emploi durable à t+24	1679€	1682€	-3€	8,5€ (7,8)

Note de lecture : deux ans après leur entrée en formation qualifiante, les demandeurs d'emploi ont un salaire de base mensuel moyen de 596 euros (le salaire de base étant fixé à 0 pour les personnes sans emploi ou en emploi de courte durée) ; le salaire de base mensuel brut est de 1 679 euros pour ceux occupant un emploi durable.

Champ : ensemble des inscrits à France travail entre janvier 2018 et décembre 2021, France entière. Les formations prises en compte sont les formations certifiantes et professionnalisantes (base Brest, hors CPF autonome).

Source : ForCE (juillet 2024), Dares.

L'acquisition de compétences comportementales : vecteur de qualité de l'emploi ? les enseignements de l'évaluation de la prestation « valoriser son image pro ».

Au-delà de la formation qualifiante, qui permet d'apporter des compétences techniques et professionnelles adaptées au marché du travail, les compétences liées aux savoir-être sont également fortement valorisées par

¹⁰⁰ Le montant du salaire de base correspond généralement à celui de la première ligne du bulletin de paye d'un salarié.

¹⁰¹ Parmi les personnes ayant obtenu un contrat durable, nous retenons les observations pour lesquelles il n'y a pas d'incohérence détectée par la Dares sur le montant des salaires de base : cela représente 79% des contrats durables.

¹⁰² Rappelons que parmi les personnes ayant suivi une formation qualifiante, ils sont environ 40% à être en emploi durable deux ans après l'entrée en formation et 31% parmi les non formés (voir Tableau III.2).

les entreprises. Mise en œuvre par France Travail, la prestation « Valoriser son Image Pro » (VSI) permet aux demandeurs d'emploi d'identifier leurs savoir-être et les attentes des employeurs grâce à une intervention courte (de 5 à 10 jours). L'évaluation qualitative de cette prestation, qui s'appuie sur six monographies, montre qu'elle favorise la reprise de confiance et l'appropriation des codes de recrutement : elle améliore la capacité des demandeurs d'emploi à identifier et adopter des comportements attendus en situation de recrutement¹⁰³. L'évaluation quantitative de cette prestation par un essai contrôlé randomisé (Encadré III. 3) montre également que la prestation améliore les savoir-être (autonomie dans la gestion de carrière et sentiment d'efficacité personnelle dans la recherche de travail) et diminue l'anxiété. Ainsi, certains savoir-être apparaissent malléables et peuvent être améliorés lors de prestations de courte durée. Les résultats préliminaires de l'étude suggèrent également que la prestation n'augmente pas significativement le retour à l'emploi des personnes ayant bénéficié de la formation onze mois après le début de la prestation. Elle améliore, en revanche, la qualité de l'emploi retrouvé. Les demandeurs d'emploi ayant suivi VSI sont moins souvent en CDD et plus fréquemment en CDI et, pour ceux ayant retrouvé un emploi, travaillent plus de jours et perçoivent des rémunérations plus élevées¹⁰⁴.

Comment expliquer cet effet ? La prestation n'a pas d'effet sur l'intensité de recherche d'emploi. Elle n'accroît pas le nombre de candidatures, mais améliore légèrement la probabilité d'obtenir un entretien pour un même nombre de candidatures. Cela laisse penser qu'il existe une prise de conscience par les demandeurs d'emploi des éléments qui sont à mettre en avant dans leur CV et que les employeurs réagissent à cela en proposant des emplois plus stables. Sur un champ plus réduit¹⁰⁵, l'étude ne trouve pas un changement dans les types d'emploi auxquels les demandeurs d'emploi candidatent. Il est possible cependant que le champ trop restreint de l'analyse ne permette pas d'appréhender ce type d'effet.

Encadré III. 3 | Evaluation quantitative de « Valoriser Son Image Pro » (VSI)

Lancée en 2018 dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences, la prestation « Valoriser Son Image Pro » (VSI) offre aux demandeurs d'emploi des outils pour identifier et valoriser leurs savoir-être et comprendre les attentes des employeurs. Fin janvier 2025, la prestation avait concerné environ 320 000 demandeurs d'emploi pour un coût moyen par participant de 858 euros.

L'évaluation quantitative de VSI s'intéresse à l'impact de la prestation sur les savoir-être professionnels des participants, tels que l'autonomie en gestion de carrière, et l'auto-efficacité vis-à-vis du recrutement. Elle examine également les modalités de recherche d'emploi et les résultats sur le marché du travail, comme les types de contrats obtenus et les salaires. Un essai contrôlé randomisé permet d'estimer les effets causaux de VSI. Les données mobilisées pour l'évaluation proviennent d'enquêtes spécifiques menées auprès des demandeurs d'emploi et des données administratives de France Travail et de la Dares.

Les analyses révèlent que certains savoir-être sont effectivement malléables et peuvent être améliorés grâce à VSI, en particulier l'autonomie de gestion de carrière et le sentiment d'efficacité personnelle dans la recherche de travail. En outre, il semble que VSI augmente la conscience de l'importance des savoir-être sur le marché du travail et réduit le niveau d'anxiété des participants.

Selon les résultats préliminaires, l'étude ne permet pas de détecter d'effets de la prestation sur le niveau d'emploi. Cependant, elle met en évidence un effet sur le type de contrats retrouvés, avec moins de CDD et davantage de CDI, c'est-à-dire des contrats plus stables. En outre, il y a une augmentation de l'entrée dans des formations qualifiantes, ce qui pourrait améliorer les résultats sur le marché du travail à plus long terme. Pour ceux ayant exercé une activité, l'étude trouve une augmentation du nombre de jours travaillés et une augmentation importante des salaires. Ces résultats ne semblent pas être liés à une hausse de l'intensité de la recherche d'emploi (nombre de candidatures) ni à une modification du type d'emploi recherché. Ce dernier effet est cependant à prendre avec précaution dans la mesure où il provient d'une étude réalisée sur une plate-forme de recherche d'emploi peu utilisée par les demandeurs d'emploi. Il y a cependant une légère augmentation de la probabilité d'obtenir un entretien pour un nombre donné de candidatures. Enfin, la prestation VSI permet d'accroître l'entrée en formation dans un délai de 11 mois et plus particulièrement

¹⁰³ Laubressac et al. (2023), [Étude qualitative du programme « Valoriser son image pro » dans le cadre du Plan investissement dans les compétences](#), rapport d'études n°50, Dares, mars

¹⁰⁴ La prestation améliore la rémunération perçue sur la période considérée, en partie, du fait de l'augmentation du nombre de jours travaillés.

¹⁰⁵ Il s'agit des candidatures des demandeurs d'emploi réalisées via le site de France Travail dont la part est relativement faible.

l'entrée en formation certifiante.

Pour terminer, une analyse coût-bénéfice de la prestation suggère un effet globalement positif de la prestation, du fait de son coût moyen assez faible et de ses effets élevés sur les rémunérations.

M. Guadalupe, J. Roth, A. Roulet, « Evaluation quantitative de Valoriser son image Pro », Rapport final (février 2025), publication à venir.

I.3 L'effet de la formation qualifiante sur les trajectoires d'emploi

La formation qualifiante constitue un levier essentiel pour renforcer le capital humain des demandeurs d'emploi en élargissant leur champ de compétences. Elle peut leur permettre d'actualiser leurs savoir-faire afin de lutter contre l'obsolescence des compétences au chômage, de s'adapter aux évolutions des métiers, mais aussi d'acquérir de nouvelles compétences en vue d'une reconversion professionnelle. Au-delà de l'accès à l'emploi, la formation peut impacter le type de métier occupé. Dès lors, nous cherchons à déterminer dans cette section dans quelle mesure la formation qualifiante favorise des trajectoires professionnelles diversifiées et ascendantes.

La formation professionnelle peut permettre d'élargir son champ de compétences et d'occuper des métiers éloignés, pour des demandeurs d'emploi proche de l'emploi

La reconversion professionnelle suppose d'élargir son champ de compétences pour s'orienter vers des métiers différents. En France, des classifications comme le ROME 4.0¹⁰⁶ répertorient un ensemble de compétences associées à chaque métier, permettant d'identifier celles qui sont communes à plusieurs métiers. Toutefois, elles ne permettent pas d'apprécier finement l'écart de compétences entre ces métiers.

C'est en revanche l'objet d'une recherche menée dans le cadre de l'évaluation du PIC (Frick et al., 2024), qui propose une mesure de distance en compétences inter-métiers en exploitant le contenu textuel des offres d'emplois publiées en ligne¹⁰⁷. À partir d'un logiciel de traitement de langage et de réseaux neuronaux, les auteurs cartographient les compétences propres à chaque métier dans un espace multidimensionnel et en retirent une mesure de distance continue¹⁰⁸. Cette mesure (qui prédit avec plus de fiabilité les transitions professionnelles que les autres mesures existantes) est ensuite mobilisée pour analyser l'impact de la formation sur la mobilité professionnelle (à partir des données ForCE et d'une méthodologie de DML). Elle permet alors d'analyser la « distance entre métiers parcourue » par les demandeurs d'emploi selon qu'ils ont été formés ou non.

Leur étude se concentre sur un sous-échantillon de demandeurs d'emploi : ceux ayant exercé un emploi durable (CDI ou un CDD de plus de 6 mois) dans l'année précédant l'épisode de chômage. C'est en effet sur cette population que l'on peut déterminer, à partir de la mesure construite, la distance de compétences entre le métier précédemment exercé et le métier potentiellement retrouvé, définissant ainsi les transitions professionnelles. Cette sous-population, plus proche de l'emploi, apparaît plus jeune, plus masculine et plus diplômée que la moyenne des demandeurs d'emploi. Elle se forme davantage et est inscrite depuis moins longtemps au chômage.

Les résultats montrent que la formation a un impact important sur le type de métiers occupés par la suite. À l'horizon de deux ans après son début, la formation réduit la probabilité de retour à l'emploi dans un métier similaire à celui d'origine, a un effet plutôt neutre sur les métiers proches et augmente le retour à l'emploi dans les métiers dont les compétences sont éloignées de celles du métier d'origine (Tableau III. 4). Ces résultats montrent donc que l'effet positif de la formation sur l'accès à l'emploi (pour les personnes proches de l'emploi) s'explique essentiellement par des réallocations vers des métiers plus éloignés en termes de compétences. Cet effet est encore plus marquant pour les formations certifiantes.

¹⁰⁶ Dans le cadre du projet « Compétences 4.0 », le nouveau ROME 4.0 a été mis en service le 20 mars 2023. Il intègre les savoir-être professionnels et est enrichi régulièrement avec l'objectif de passer des 532 fiches ROME historiques à plus de 2500 fiches ROME 4.0 d'ici fin 2025. Pour plus de précisions, voir le [répertoire opérationnel des métiers et emploi](#), France Travail.

¹⁰⁷ Les auteurs mobilisent la base Jocas (job offers collection and analysis system), qui collecte les offres d'emploi publiées en ligne en utilisant le web scraping. Pour plus de précisions, voir le [site de la Dares](#).

¹⁰⁸ Pour une approche similaire, voir Dawson et al. (2021).

Ces résultats suggèrent que la formation, et notamment la formation certifiante, est un levier pertinent de réallocation de la main d'œuvre sur le marché du travail, en favorisant les mobilités professionnelles. Ils ne sont en revanche pas généralisables à l'ensemble de la population des demandeurs d'emploi, et notamment aux publics qui en sont le plus éloignés.

Tableau III. 4 | Effets de la formation professionnelle sur le retour à l'emploi (à 24 mois) dans les métiers plus ou moins proches du métier d'origine

Distance en compétences	Métier d'origine (d=1)	Métier très proche (d ∈ [2,5])	Métier proche (d ∈ [6,20])	Métier éloigné (d > 20)
Toute formation	-0,9 (0,2)	0,7 (0,2)	1,0 (0,1)	4,8 (0,1)
Formation certifiante	-1,5 (0,2)	1,7 (0,2)	0,9 (0,2)	6,3 (0,3)

Note de lecture : un demandeur d'emploi ayant suivi une formation certifiante a une probabilité de 6.3 points de pourcentage de retrouver un emploi dans un métier éloigné de son métier d'origine.

Note : ce tableau présente les résultats de régressions séparées de 4 variables dépendantes différentes (en colonne) sur 2 variables explicatives (en ligne, correspondant aux différents types de formation considérés). A titre d'exemple, les coefficients de la deuxième colonne « Métier très proche (d ∈ [2, 5]) », correspondent à l'effet de l'entrée en formation (certifiante ou non) sur le retour à l'emploi (à 24 mois) dans l'un des 4 métiers les plus proches du métier précédemment exercé, selon la mesure de distance inter-métiers construite. Les erreurs standard clustérisées au niveau métier/zone d'emploi sont présentées entre parenthèses.

Source : Frick K., Hazard Y., Mayaux D., Zuber T., (2024) : « [Quelles transitions professionnelles les demandeurs d'emploi effectuent-ils après une formation ?](#) », Valorisation de la recherche n°10, Dares, décembre 2024.

La formation qualifiante a peu d'effets sur la mobilité ascendante.

Si la formation qualifiante peut permettre à certains demandeurs d'emploi d'atteindre des métiers éloignés du métier préalablement occupé, reste à savoir si cette mobilité est une mobilité ascendante ou non.

Pour répondre à cette question, nous proposons ici d'analyser, dans la continuité des estimations réalisées précédemment (sections I.1 et I.2), l'accès à l'emploi selon la catégorie socioprofessionnelle (PCS) du métier retrouvé. Nous considérerons par la suite que la mobilité est ascendante si elle se fait vers une catégorie socioprofessionnelle mieux rémunérée. A titre d'exemple, un demandeur d'emploi embauché en tant que « conducteur routier » aura effectué une mobilité descendante s'il était auparavant « cadre des transports » (profession mieux rémunérée) et une mobilité ascendante s'il travaillait préalablement en tant qu'« ouvrier qualifié de la manutention » (profession moins bien rémunérée). C'est en mobilisant la Base tous salariés (BTS, 2022) développée par l'Insee que nous déterminons le niveau moyen de rémunération¹⁰⁹ associé à chaque profession (voir Annexe 07.A). A titre d'exemple, après une période de chômage, les emplois les plus fréquents sont ceux de « nettoyeurs » et d'« employés de commerce » pour les personnes non formées et de « conducteurs routiers » et d'« agents civils de sécurité et de gardiennage » pour les formés. Ces professions sont associées à des rémunérations différentes liées aux caractéristiques des métiers mais aussi aux caractéristiques de la main d'œuvre qui les occupent (âge, ancienneté, niveau de diplôme). Afin de pouvoir comparer les métiers entre eux, nous estimons des rémunérations annuelles moyennes par catégorie socioprofessionnelle en ayant purgé ces salaires des effets liés à l'âge ou au genre des personnes présentes dans ce métier. A diplôme nécessaire comparable, un métier occupé plus fréquemment par des jeunes aura en effet tendance à avoir une rémunération moyenne plus faible que celui qui regroupe des salariés plus âgés.

Nous regardons ensuite si la formation qualifiante facilite les mobilités ascendantes en permettant d'aller vers des métiers mieux rémunérés. Nous adoptons une démarche proche de celle mobilisée dans la section I.2, en réalisant deux exercices afin de borner l'estimation de l'effet de la formation. La première analyse porte sur le champ total des demandeurs d'emploi et la seconde sur le sous-champ des personnes ayant retrouvé un emploi, qu'il soit durable ou non (ce sous-champ est donc plus large que celui pris pour l'analyse des effets sur les salaires de base, section précédente). Les résultats sont présentés dans le Tableau III. 5.

¹⁰⁹ Il s'agit ici de la rémunération annuelle de la personne ayant travaillé toute l'année dans ce métier.

Tableau III. 5 | Effet de la formation qualifiante sur l'occupation d'un emploi correspondant à une catégorie socio-professionnelle mieux rémunérée en moyenne, 24 mois après l'entrée en formation

	Niveau moyen de rémunération annuelle ¹ associé à la PCS du métier occupé		Différence brute (en euros)	Effet estimé (en euros)
	Bénéficiaires de la formation qualifiante	Non formés		
Ensemble des demandeurs d'emploi	12 732 €	10 151 €	2581 €	1311 € (20)
Demandeurs d'emploi en emploi, deux ans après l'entrée en formation	35 944€	36 146€	-202€	165€ (20)

Note¹ : La rémunération annuelle moyenne est déterminée pour chaque PCS à partir de la BTS (2022) en ayant purgé ces salaires des effets liés à l'âge ou au genre des personnes.

Note de lecture : deux ans après leur entrée en formation qualifiante, les demandeurs d'emploi occupent un emploi dans une PCS en moyenne rémunérée annuellement 12 732 € (la rémunération étant fixée à 0 pour les personnes sans emploi). Ceux ayant retrouvé effectivement un emploi occupent un emploi deux ans après dans une PCS en moyenne rémunérée 35 944 € par an.

Champ : ensemble des inscrits à France Travail entre janvier 2018 et décembre 2021, France entière. Les formations prises en compte sont les formations certifiantes et professionnalisantes (base Brest, hors CPF autonome).

Source : ForCE (juillet 2024), Dares.

Sur l'ensemble du champ des demandeurs d'emploi, ayant retrouvé un emploi ou non¹¹⁰, les personnes formées occupent, deux ans après l'entrée en formation qualifiante, des emplois dans des PCS en moyenne mieux rémunérées que les non formées (un écart brut de près de 2 600 € par an). L'écart corrigé des différences observables entre les populations reste positif (d'environ 1 300 € par an), indiquant que la formation qualifiante facilite les mobilités ascendantes. Mais une partie de cet effet s'explique par le fait que les formés ont une probabilité plus grande d'accéder à l'emploi. Sur le sous-champ des personnes ayant retrouvé un emploi, nous observons tout d'abord que les formés occupent plus fréquemment des emplois dans des PCS moins bien rémunérées en comparaison aux non formés (l'écart brut entre les salaires moyens annuels des PCS occupées par les formés et non formés est négatif), ce qui s'explique avant tout par des différences de caractéristiques observables entre formés et non formés. Corrigé de ces différences, l'écart apparaît positif mais faible. Ainsi, la formation qualifiante facilite l'accès à des PCS à peine mieux rémunérées en moyenne. Ces résultats ne sont pas directement comparables à ceux présentés dans la section I.2 : outre le fait que nous ne mesurons pas le même salaire (les données sont différentes), rappelons que l'estimation réalisée ne permet pas de mesurer un effet sur le salaire individuel perçu par les demandeurs d'emploi, mais indique la progression vers des métiers mieux rémunérés en moyenne.

Les formations qualifiantes semblent donc apporter des compétences techniques et professionnelles adaptées aux besoins du marché du travail. Les bénéficiaires de la formation qualifiante sont plus souvent en emploi après une telle prestation et dans des emplois durables. Il se pourrait que les employeurs soient plus enclins à proposer des contrats stables (CDI ou longue durée) aux travailleurs qualifiés comme moyen de les fidéliser et ainsi de stabiliser leur main d'œuvre. Enfin, la formation qualifiante aide les demandeurs d'emploi (les plus proches du marché du travail) à se repositionner sur le marché du travail et effectuer des reconversions professionnelles. Les formations peuvent alors aider les personnes à effectuer des transitions professionnelles en cas d'évolution économique et/ou de désir de changement d'emploi et de trajectoire professionnelle.

¹¹⁰ Lorsque la personne n'occupe pas d'emploi, un salaire fictif, d'une valeur nulle, lui est attribué.

I.4 La formation qualifiante est-elle efficace sur les publics ciblés ?

Le PIC porte l'ambition de cibler en premier lieu les peu diplômés et les jeunes et, de façon plus générale, le public éloigné de l'emploi (bénéficiaires du RSA, personnes en situation de handicap, résidents des Quartiers Politique de la Ville ou des Zones de Revitalisation Rurale, demandeurs d'emploi de longue durée et seniors). Depuis sa mise en œuvre, davantage de demandeurs d'emploi ont pu accéder à la formation qualifiante et c'est également le cas des jeunes et des personnes sans diplômes (voir Partie II). Pour ces derniers, la progression des taux d'accès à la formation qualifiante a été plus forte que celle qu'a connue l'ensemble des demandeurs d'emploi alors que c'est l'inverse pour les jeunes¹¹¹. En termes de niveau, les personnes peu diplômées ont un accès plus limité à la formation qualifiante par rapport aux autres catégories, tandis que les jeunes bénéficient d'un taux d'accès dans la moyenne.

La formation qualifiante améliore les chances de retrouver un emploi, mais les effets sont-ils plus prononcés pour les publics les plus éloignés de l'emploi ? Des études ont déjà documenté ces effets (Chabaud et al. 2022, Burlat, 2024). Nous proposons ici d'approfondir les travaux mobilisés dans le deuxième rapport du comité scientifique, sur le champ des formations qualifiantes avec des données plus récentes, et en mobilisant la méthodologie des « causal forest » (Encadré III. 4).

Encadré III. 4 | Méthodologie des causal forest

Pour évaluer l'impact de la formation qualifiante sur l'accès à l'emploi selon les caractéristiques des individus (âge, niveau de diplôme, etc.), nous utilisons l'estimateur Causal Forest. Cette méthode statistique repose sur l'algorithme Random Forest, qui consiste à créer de nombreux arbres de décision à partir de sous-échantillons de données et de variables explicatives. Chaque arbre apprend à prédire l'impact de la formation en analysant les relations entre les variables explicatives et le taux d'accès à l'emploi. En agrégeant l'ensemble des arbres, cette méthode permet non seulement d'obtenir une estimation robuste de l'effet de la formation, mais aussi de mesurer comment cet effet varie selon les profils des individus. Contrairement aux méthodes classiques qui donnent un effet moyen, l'estimateur Causal Forest permet également d'estimer la variation de l'effet en fonction des caractéristiques des individus (âge, genre, niveau de diplôme etc.)

Les rendements de la formation qualifiante semblent plus élevés pour les publics éloignés de l'emploi, peu diplômés et bénéficiaires du RSA

Première cible visée par le PIC, le public peu diplômé (de niveau infra-bac ou bac non obtenu) bénéficie d'un rendement de la formation qualifiante plus élevé que les demandeurs d'emploi ayant au moins le baccalauréat. L'effet estimé sur l'accès à l'emploi, deux ans après l'entrée en formation qualifiante, est de 10,8 points de pourcentage pour ce public et de 7,2 points de pourcentage pour les diplômés (Tableau III. 6). Notons qu'en l'absence de formation, leur taux d'accès à l'emploi est particulièrement faible (49%), de près de 19 points de pourcentage inférieur à celui des formés (67,5%).

Les jeunes, et particulièrement les jeunes peu diplômés, accèdent plus fréquemment à l'emploi après une formation. La différence brute de taux d'accès à l'emploi dans les deux ans après l'entrée en formation qualifiante, entre formés et non formés, est de 2,2 points de pourcentage pour les jeunes et de 4,9 points pour les jeunes de niveau infra-bac ou bac non obtenu, alors qu'elle était proche de 20 points pour l'ensemble des peu diplômés. Avec ou sans formation, les moins de 26 ans accèdent à l'emploi pour plus de 70% d'entre eux. La formation accroît ce taux mais dans des proportions assez faibles. En revanche, les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, dont la proportion ne cesse d'augmenter depuis plusieurs décennies, présentent un faible taux de retour à l'emploi mais ont un rendement de la formation plus élevé que les autres tranches d'âge. En effet, leur taux d'accès à l'emploi est de 31,4% mais atteint 54,9% pour ceux entrés en formation qualifiante à l'horizon de 24 mois. L'effet de la formation qualifiante est ainsi estimé à 14,7 points de pourcentage, en tenant compte des différences de caractéristiques observables. Si cet impact est significatif, il doit être interprété avec prudence, car le faible taux d'entrée des seniors en formation qualifiante suggère un possible biais de sélection lié à des facteurs non observés. Les seniors qui entrent en formation peuvent par exemple avoir une motivation

¹¹¹ Pour l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, la progression des taux d'accès à la formation est de +86% entre le premier trimestre 2018 et le premier trimestre 2022. Cette progression est de +92% pour les personnes sans diplômes et de +77% pour les jeunes. Au premier trimestre 2022, 8% des demandeurs d'emploi accèdent à une formation qualifiante (c'est également le cas de 8% des jeunes) alors que ce taux est de 6.6% pour les personnes sans diplôme.

plus grande.

Enfin, les bénéficiaires du RSA ayant suivi une formation qualifiante présentent un taux d'accès à l'emploi de plus de 56%, deux ans après l'entrée en formation, un écart de près de 20 points de pourcentage comparativement aux non formés, si l'on ne tient pas compte des différences de caractéristiques, et de 14,1 points en les contrôlant. Avec les précautions d'interprétation liées aux inobservables, il s'agit là encore d'un public susceptible de tirer profit de la formation qualifiante.

Tableau III. 6 | Taux d'accès à l'emploi des personnes ayant suivi une formation qualifiante, 24 mois après l'entrée en formation, par comparaison aux non formés et selon le type de public

		Bénéficiaires de la formation qualifiante	Non formés	Différence brute (en points de %)	Effet estimé (en points de %)
Niveau de diplôme	Peu diplômés (de niveau infra bac ou bac non obtenu)	67,5%	49,0%	18,5	10,8 (0,2)
	Diplômés (de niveau bac ou plus)	66,4%	54,7%	11,7	7,2 (0,2)
Tranches d'âge	Jeunes (de moins de 26 ans)	72,2%	70,1%	2,2	3,1 (0,3)
	Seniors (de 50 ans ou plus)	54,9%	31,4%	23,4	14,7 (0,4)
Jeunes	Peu diplômés (de niveau infra bac ou bac non obtenu)	72,2%	67,3%	4,9	5,5 (0,4)
	Diplômés (de niveau bac ou plus)	72,3%	72,6%	-0,4	0,7 (0,4)
Bénéficiaires du RSA		56,4%	36,8%	19,6	14,1 (0,5)

Note de lecture : deux ans après leur entrée en formation qualifiante, 67,5% des peu diplômés formés ont eu accès à un emploi de plus de 30 jours. Après contrôle des caractéristiques observables des demandeurs d'emploi, l'écart d'accès à l'emploi est estimé à 10,8 points de pourcentage.

Note : nous présentons ici les résultats de l'accès à l'emploi ; les constats demeurent si l'on considère l'indicateur de présence en emploi.

Champ : ensemble des inscrits à France Travail entre janvier 2018 et décembre 2021, France entière. Les formations prises en compte sont les formations certifiantes et professionnalisantes (base Brest, hors CPF autonome).

Source : ForCE (juillet 2024), Dares

Notons que, si les rendements estimés de la formation qualifiante diffèrent peu entre les hommes et les femmes (Tableau III. 7), les disparités d'accès à l'emploi selon le genre sont importantes. Par exemple, 62,5% des femmes ayant suivi une formation qualifiante ont accédé à un emploi dans les deux ans suivant l'entrée en formation. Cette proportion s'élève à 71,4% pour les hommes formés, et un écart similaire est observé au sein de la population non entrée en formation. Les disparités selon le genre semblent plus importantes que les disparités sur les structures familiales. Néanmoins, les rendements de la formation qualifiante sont plus élevés pour les personnes en couple avec enfants, quel que soit le genre. Là encore, des biais de sélection peuvent subsister : les personnes ayant une charge familiale entrant en formation pouvant être plus motivées ou avec un projet professionnel mieux ciblé.

Tableau III. 7/ Taux d'accès à l'emploi des personnes ayant suivi une formation qualifiante, 24 mois après l'entrée en formation, par comparaison aux non formés, selon le genre et la situation familiale

		Bénéficiaires de la formation qualifiante	Non formés	Différence brute (en points de %)	Effet estimé (en points de %)
Genre	Femmes	62,5%	47,3%	15,2	8,8 (0,2)
	Hommes	71,4%	56,1%	15,2	9,3 (0,2)
Femmes en couple	Sans enfant	60,6%	39,6%	21,0	8,7 (0,6)
	Un enfant	61,3%	44,6%	16,7	11,4 (0,6)
	Deux enfants	59,9%	42,1%	17,9	13,0 (0,5)
Hommes en couple	Sans enfant	72,4%	51,3%	21,1	10,8 (0,6)
	Un enfant	73,8%	56,6%	17,2	10,7 (0,7)
	Deux enfants	72,0%	56,4%	15,6	10,9 (0,5)
Ensemble		66,9%	51,5%	15,4	9,0 (0,1)

Note de lecture : deux ans après leur entrée en formation qualifiante, 62,5% des femmes ont eu accès à un emploi de plus de 30 jours. Après contrôle des caractéristiques observables des demandeurs d'emploi, l'écart d'accès à l'emploi est estimé à 8,8 points de pourcentage.

Champ : ensemble des inscrits à France Travail entre janvier 2018 et décembre 2021, France entière. Les formations prises en compte sont les formations certifiantes et professionnalisantes (base Brest, hors CPF autonome).

Source : ForCE (juillet 2024), Dares

La formation a-t-elle atteint son objectif d'accroître l'emploi ? Nos résultats indiquent un effet positif de la formation qualifiante, qui favorise à la fois l'accès et la présence en emploi. En se concentrant sur ce dernier indicateur, l'effet devient positif après huit mois, compte tenu de l'effet lock-in lié au temps passé en formation, et continue de croître jusqu'à 18 mois après l'entrée en formation. La formation ne se limite pas à accroître l'emploi : elle en améliore aussi la qualité. Les bénéficiaires accèdent plus fréquemment à un emploi durable et à temps plein, mais l'effet sur les salaires, pour les personnes ayant retrouvé un emploi, reste marginal.

Le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) visait en priorité les publics les plus éloignés de l'emploi. Nos analyses montrent que l'impact de la formation qualifiante varie selon les profils ciblés. L'effet est particulièrement marqué pour les demandeurs d'emploi ayant un niveau inférieur au baccalauréat et les bénéficiaires du RSA. En revanche, il semble plus limité pour les jeunes demandeurs d'emploi, qui accèdent plus facilement au marché du travail, qu'ils soient formés ou non. À l'opposé, l'effet de la formation apparaît plus important pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, dont le retour à l'emploi demeure plus complexe. Au-delà de l'effort de formation, le ciblage de la formation (voulu par le PIC malgré des difficultés à atteindre les publics, voir Partie II) apparaît alors pertinent. Qu'en est-il du ciblage sur les métiers visés par la formation ? La formation joue un rôle clé dans les reconversions professionnelles. En théorie, elle peut contribuer à réduire le *mismatch horizontal* (inadéquation entre la qualification et le poste occupé) et, lorsqu'elle est longue et certifiante, elle peut aussi atténuer le *mismatch vertical* (niveau de qualification insuffisant). Cela suppose qu'elle soit suffisamment ciblée pour répondre aux déséquilibres entre offre et demande sur le marché du travail. Nous abordons ces questions plus précisément dans la section suivante.

II La formation face aux difficultés de recrutement des entreprises ?

Au-delà de son objectif d'insertion professionnelle des personnes en recherche d'emploi, le PIC identifie la formation qualifiante comme levier de réponse aux besoins de l'économie. Dans une optique structurelle de long terme, il s'agit d'accompagner les transformations de l'économie en développant les compétences nécessaires aux transitions écologiques et numériques, identifiées comme des priorités par le rapport Pisani-Ferry (2017). Dans une optique de plus court terme, le PIC vise à répondre aux difficultés de recrutement des entreprises, déjà présentes à son lancement en 2018 et aggravées après la crise sanitaire. Il ambitionne ainsi de réduire les déséquilibres structurels entre offre et demande de travail, dont les causes sont cependant diverses (conditions de travail, rémunération insuffisante, information imparfaite, inadéquations géographiques, inadéquations de compétences, etc.). La littérature a cherché à évaluer les contributions de ces inadéquations par secteur, métier ou zones géographiques (Marinescu et Rathelot, 2018), et les récents travaux de Fontaine et Rathelot (2022) estiment que l'inadéquation de compétences pourrait être responsable en France de 15% du chômage observé.

Conçu comme un plan pluriannuel doté d'une certaine souplesse pour répondre aux problématiques conjoncturelles, les objectifs et priorités du PIC ont pu évoluer au cours de son déploiement. Les mesures déployées en réponse à la crise sanitaire ont renforcé ces enjeux, conduisant à la révision des Pactes régionaux (voir Partie I). Un effort de formation supplémentaire était attendu vers les métiers des secteurs identifiés comme prioritaires¹¹² dans le cadre du plan de relance et en réponse aux difficultés accrues de recrutement des entreprises dans le cadre du plan de « réduction des tensions ». Selon un indicateur composite construit conjointement par la Dares et France Travail, près de 8 métiers sur 10 sont en tension en 2022. Les employeurs perçoivent leurs difficultés de recrutement comme la résultante de la pénurie de candidats et l'inadéquation de leurs profils ainsi que des conditions de travail (enquête Besoins en Main d'œuvre), (Encadré III. 5).

La formation peut être une des réponses adéquates aux difficultés des entreprises en orientant davantage de personnes vers les emplois en pénurie de candidats et en développant les compétences recherchées par les entreprises.

Cette section vise dans un premier temps à dresser un bilan de l'effort de formation ciblé vers les métiers en tension durant la période de déploiement du PIC, et notamment du fait de l'urgence identifiée avec le plan de réduction des tensions (II.1). Nous nous intéressons ensuite au devenir des personnes ayant suivi ces formations (II.2) - occupent-elles plus fréquemment des métiers en tension ? le ciblage de la formation est-il pertinent ? – avant de discuter des problèmes d'attractivité des métiers en tension qui peuvent questionner la pertinence de la formation professionnelle comme levier d'insertion durable (II.3). Enfin, nous discutons des effets de la formation au regard des pratiques de recrutement des entreprises (II.4).

¹¹² A la suite du plan de relance, les secteurs prioritaires ont été élargis à cinq secteurs en prenant en compte, en plus des secteurs de la transition écologique et du numérique, les métiers liés au grand âge et à la santé et ceux des industries en lien avec la souveraineté économique.

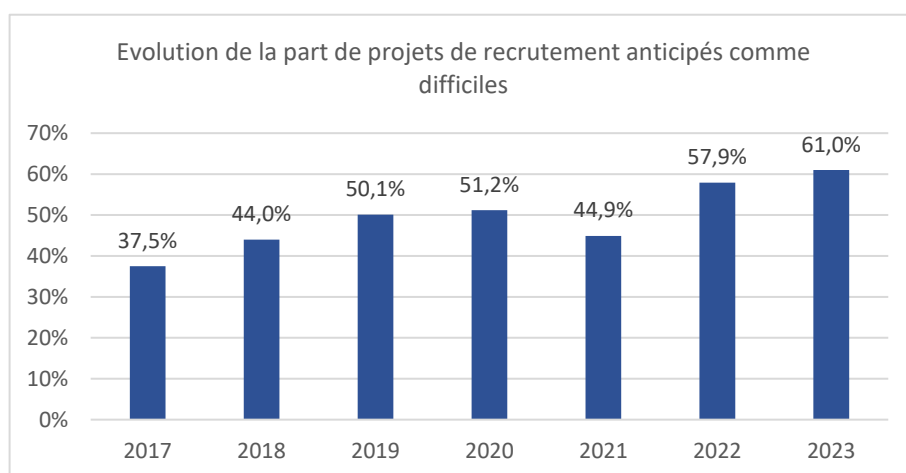
Encadré III. 5 | Le plan de réduction des tensions en réponse aux difficultés de recrutement accrues sur le marché du travail

Des difficultés de recrutement accrues

Depuis 2015, les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises se sont accentuées, et notamment à la sortie de la crise sanitaire. Plusieurs sources permettent d'apprécier ces difficultés : d'une part, l'enquête sur les Besoins en Main d'oeuvre (BMO) réalisée par France Travail, d'autre part la mesure de tension développée avec la Dares en 2020.

L'enquête BMO est réalisée chaque année auprès des établissements (hors administrations de l'Etat et établissements publics) afin de recueillir leurs besoins de recrutement pour l'année à venir, en particulier pour ceux qu'ils anticipent comme difficiles et/ou saisonniers. Elle s'appuie sur des anticipations et les contrats sur le passé récent. Sur les 2,5 millions établissements entrant dans le champ de l'enquête, près de 426 000 réponses ont été collectées et exploitées pour la France entière en 2024.

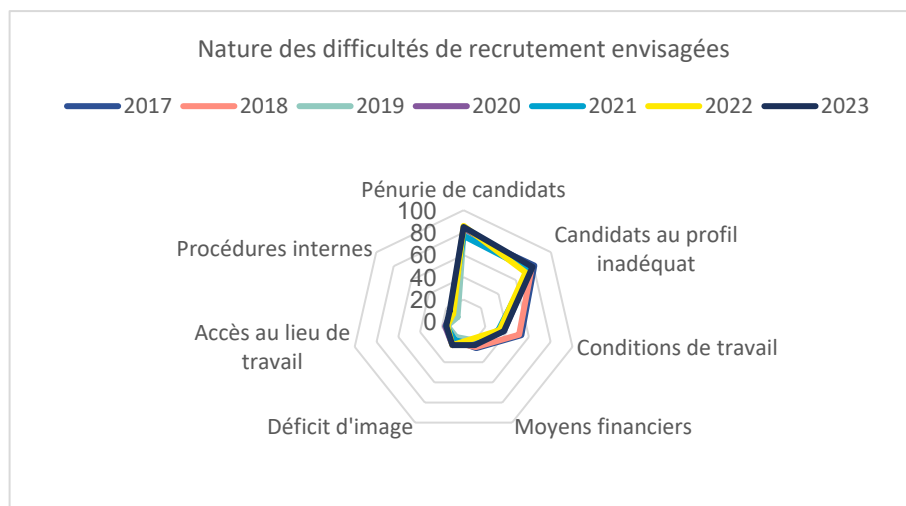
Selon l'enquête BMO, les projets de recrutement anticipés comme difficiles par les employeurs ne cessent d'augmenter (à l'exception de l'année suivant la crise sanitaire). L'explication de cette hausse n'est pas univoque, les employeurs identifiant trois raisons principales à leurs difficultés : la pénurie de candidats et des candidats aux profils inadéquats sont cités par plus des trois-quarts des employeurs et les conditions de travail constituent le troisième motif par ordre d'importance, évoqué par près du tiers des employeurs au cours des deux dernières années.



Note : en 2020, l'enquête a eu lieu avant le premier confinement de mars.

Champ : entreprises envisageant de recruter (hors administrations de l'Etat et entreprises publiques)

Source : Enquêtes BMO, France Travail ;

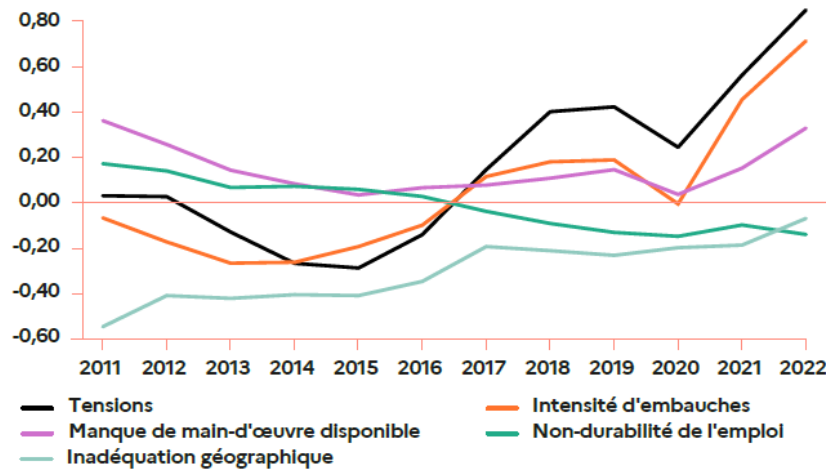


Source : BMO, enquête complémentaire, France Travail.

L'appréciation des difficultés de recrutement par l'enquête BMO repose sur des déclarations prospectives des entreprises, qui peuvent être influencées par divers facteurs et ne pas toujours refléter la réalité des tensions sur le marché du travail. **En 2020, la Dares et France Travail ont développé une nouvelle mesure des tensions sur le marché du travail** afin d'évaluer, par métier, les difficultés de recrutement et d'éclairer sur les causes de ces tensions. L'indicateur synthétique de tensions combine trois dimensions : les difficultés de recrutement anticipées par les

employeurs (BMO) ; le nombre d'offres d'emploi rapportées au nombre de demandeurs d'emploi ; la facilité des demandeurs d'emploi à retrouver un emploi. En complément, six autres critères permettent d'apporter un éclairage sur l'origine des tensions : l'intensité des embauches, des conditions de travail contraignantes, la (non)durabilité des emplois, le manque de main d'œuvre disponible, l'adéquation formation-emploi et l'inadéquation géographique.

GRAPHIQUE 1 | Évolution des tensions sur le marché du travail et de leurs facteurs potentiels depuis 2011.



Champ : France (hors Mayotte), 2011-2022

Source : France Travail – Dares, métiers en tension ; graphique extrait de « [Les tensions sur le marché du travail](#) », Dares Résultats n°59, décembre 2023

Le plan de réduction des tensions

Le plan de réduction des tensions a été mis en œuvre en octobre 2021 (une deuxième phase a été initiée en 2022) dans un contexte de forte reprise économique à l'issue de la crise sanitaire alors que les difficultés de recrutement dans certains secteurs se sont accentuées. Ce plan comporte trois axes de réponse : 1) la mise en œuvre de la réforme de l'assurance chômage pour favoriser le retour à l'emploi ; 2) le renforcement de l'attractivité des métiers en ouvrant des négociations sur les conditions de travail et l'évolution professionnelle ; 3) l'investissement dans les compétences pour accompagner les transitions numériques et écologiques avec un volet de formation pour les PME et pour les demandeurs d'emploi dans le cadre du PIC par le biais des Préparations Opérationnelles à l'Embauche. Le plan de réduction des tensions comporte un volet spécifique aux demandeurs d'emploi de longue durée en prévoyant des bilans et des aides à l'embauche via les contrats de professionnalisation. Un budget de 1,4 milliard d'euros est prévu, avec 600 millions consacrés à la formation des salariés et 560 millions consacrés à la formation des demandeurs d'emploi dont les demandeurs d'emploi de longue durée.

Ce plan conjoncturel, dont la responsabilité a été confiée principalement à France Travail, vise à répondre aux besoins immédiats des entreprises en s'appuyant sur des dispositifs déjà existants, notamment les actions de formation préalables au recrutement (AFPR) et les préparations opérationnelles à l'emploi individuelles (POEI), mais aussi les formations en situation de travail (Afest), les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) et les contrats de professionnalisation. Les Régions sont également mobilisées via les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences dans le cadre d'avenants à partir de 2021. Il a été préconisé de développer des actions de réentraînement (dans les secteurs en tension) et de privilégier les actions co-construites avec les entreprises de même que l'action de formation en situation de travail.

Dossier de Presse « [Répondre dès maintenant aux besoins des entreprises et préparer l'avenir](#) », 27 septembre 2021

II.1 Les entrées en formation ont-elles été ciblées sur des métiers en tension ?

Pour mieux répondre aux besoins des entreprises, les commanditaires de la formation ont mobilisé différents leviers : diagnostic territorial partagé, commande publique adaptée aux besoins du territoire, déploiement dans le champ de la formation d'une logique de compétences (définition de blocs de compétences et introduction de nouveaux modules, type soft-skills), actions visant à favoriser l'attractivité et la connaissance des métiers, etc (voir le quatrième rapport du comité scientifique pour plus de précisions, ainsi que la synthèse transversale des monographies régionales). Malgré les efforts réalisés, le ciblage de la formation sur les métiers en tension n'a que peu évolué sur la période de déploiement du PIC et s'avère relativement faible sur les métiers les plus en tension.

Une identification ambitieuse des besoins en région qui se heurte à de nombreuses difficultés

En premier lieu, l'identification des besoins des entreprises est apparue comme un prérequis essentiel pour mieux orienter l'offre de formation à destination des personnes en recherche d'emploi.

Ainsi, avec les moyens des Pactes, de nombreuses Régions ont investi dans le développement d'outils d'analyse visant à mieux identifier les besoins sur les territoires, notamment via un recours à l'Intelligence Artificielle. Des solutions étaient en cours de développement en Bretagne, en Occitanie, et sur un territoire expérimental du Grand Est au moment de la réalisation des monographies régionales (entre 2021 et 2023), sans avoir abouti tant le développement d'une telle démarche est coûteux et chronophage. La volonté de construire une plateforme d'identification des besoins en compétences (IBC) en Centre-Val de Loire s'est également avérée infructueuse¹¹³. Cette initiative, financée dans le cadre du Pacte régional, visait à créer une plate-forme identifiant les besoins des entreprises à la maille du métier et du bassin d'emploi et alimentée par les acteurs locaux de la formation à partir d'échanges avec les entreprises. Cette plate-forme n'a pas vu le jour du fait d'une difficulté à mobiliser les entreprises et notamment des TPE-PME. Finalement, les animateurs de la plate-forme se sont appuyés sur les offres d'emploi de France Travail, dans une démarche similaire à celle développée par la Dares dans le cadre de la base Jocas¹¹⁴. La diversité des pratiques qui se sont développées interroge la pertinence pour chaque région de développer des outils indépendamment les uns des autres.

Le recueil des besoins en compétences a pu s'opérer par d'autres moyens, notamment par le biais d'actions visant à favoriser le dialogue et la coordination territoriale entre les différents acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation. Les monographies régionales mentionnent que le renforcement de l'animation territoriale impliquant les branches professionnelles et même les entreprises semble donner des résultats plus tangibles à condition d'être orientées vers des actions concrètes. Le déploiement de développeurs de compétences en Grand Est, ou encore le renforcement de l'animation territoriale des sujets emploi-formation au sein des comités d'animation territorial emploi formation (CATEF) en Normandie, ont permis de renforcer l'accompagnement des entreprises et de favoriser le rapprochement avec les organismes de formation. Les monographies mentionnent toutefois que les écosystèmes sont fortement cloisonnés et que les acteurs de la formation professionnelle n'échangent pas toujours avec ceux du développement économique. Ainsi une évaluation qualitative en Centre-Val de Loire³⁰ souligne que les acteurs du développement économique se focalisent souvent sur les problématiques de financement, de locaux, sans nécessairement intégrer la problématique des ressources humaines. Notons également que les instances d'échange se multiplient dans les territoires et que le succès d'un comité d'échange peut reposer sur l'action et le réseau de l'animateur.

Un ciblage des formations sur les métiers en tension, qui se renforce depuis la crise sanitaire

Pour apprécier le ciblage des formations, il est nécessaire d'établir un lien entre formation et métier, ce qui est loin d'être aisé. En effet, les formations ont des finalités multiples : elles peuvent concerner des savoirs de base (comme le français ou les mathématiques) dans une optique de préparation à la qualification (voir Partie II), des savoirs techniques orientés vers un métier précis (CAP boulanger ; formation certifiée pour conduire des charriots élévateurs pour le métier de cariste, etc.), ou encore les savoir-être, un élément jugé important par de nombreux employeurs. Ainsi, toutes les formations ne mènent pas à un métier précis, et une même formation

¹¹³ Voir Mengin et al. (2022), [Évaluation qualitative du programme Identification des besoins en compétences en région Centre-Val de Loire](#), rapport d'études n°42, Dares, septembre

¹¹⁴ Job offers collection and analysis system : la base Jocas 2019 est constituée de plus de 5 millions d'offres dédoublées et exploitables à comparer aux 3,3 millions directement collectées par France Travail en 2019. Pour constituer cette base, la Dares a développé un outil ad hoc de *scraping* d'offres d'emploi en ligne publiées sur une quinzaine de sites.

peut mener à plusieurs métiers pouvant être considérés comme « en tension » ou non. En se plaçant sur le champ des stagiaires de la formation professionnelle (hors CPF autonome et programmes nationaux), il est possible d'identifier les spécialités de formation afin d'appréhender l'effort de formation ciblé sur les métiers en tension (Encadré III. 6). En pratique, on peut associer au moins un métier ciblé par le domaine de formation pour 60% des entrées réalisées entre 2019 et 2023¹¹⁵. La démarche adoptée ici diffère de celle retenue dans les précédents rapports du comité scientifique: nous considérons qu'une entrée en formation est ciblée sur un métier en tension si celui-ci est en tension l'année précédente, alors qu'auparavant nous mobilisons le niveau de tension observé en 2018, au début de la période de déploiement du PIC. Cette approche permet d'apprécier l'effort de formation en lien avec les tensions actuelles et de prendre en compte une éventuelle réaction des acheteurs de formation à l'évolution du niveau général de tension. En 2022, on comptabilise environ 18 millions d'emplois dans les métiers en tension pour un niveau d'emploi total d'environ 26 millions¹¹⁶.

Encadré III. 6 | L'identification des entrées en formation ciblées sur des métiers en tension

Depuis 2019, la base Brest permet d'identifier les spécialités de formation suivies par les stagiaires, via le formacode¹¹⁷. Il n'est donc pas possible d'étudier les évolutions sur la période précédant le déploiement du PIC. En outre, bien que les actions nationales soient préparatoires, elles peuvent viser certains métiers, comme c'est le cas pour les projets Prépa apprentissage. Mais nous ne disposons pas du formacode qui permet d'identifier le domaine de formation visé sur le champ des programmes nationaux. Elles sont donc exclues de l'analyse.

Identifier les formations ciblant (au moins) un métier précis

Différentes tables de correspondance sont mobilisées afin de faire le lien entre formacode et famille professionnelle (Fap) : les tables de correspondance de la Dares entre Rome et Fap d'une part, et entre PCS et Fap¹¹⁸ d'autre part, ainsi qu'une table de passage entre formacode et Rome¹¹⁹ mise à disposition par l'organisme Centre-info-service.

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

Identifier les formations ciblées sur des métiers en tension

Afin d'apprécier le niveau de tension des métiers auxquels la formation prépare, nous mobilisons pour chaque Fap¹²⁰ l'indicateur composite de la Dares et de France Travail. L'indicateur de tension calculé est normalisé, c'est-à-dire centré-réduit en prenant comme référence la période 2014-2018 et l'ensemble des métiers. Autrement dit, il est relatif, avec la valeur 0 qui correspond à un niveau de tension identique à celui sur la période de référence pour l'ensemble des métiers.

Nous distinguons ensuite, les métiers en tension, et les métiers les plus en tension.

Métier en tension : une formation sera considérée comme ciblant un métier en tension si au moins un des métiers visés par la formation était considéré comme étant fortement ou très fortement en tension l'année précédant l'entrée en formation. Ainsi, une entrée en formation réalisée en 2020 sera considérée comme ciblée sur un métier en tension, si

¹¹⁵ Pour 40% des formations, la spécialité de formation ne conduit pas à identifier un métier précis ou n'est pas connue.

¹¹⁶ On comptabilise environ 6 millions d'emplois en 2022 dans les familles professionnelles pour lesquelles l'indicateur de tension n'est pas disponible.

¹¹⁷ Le Formacode est un outil de référence pour tous les acteurs de la formation professionnelle permettant notamment d'indexer les domaines de formation.

¹¹⁸ Dans cette approche, nous mobilisons la nomenclature des métiers selon la Fap 2009 - voir « [La nomenclature des familles professionnelles : Fap 2009](#) », Dares (2015). Depuis, La Dares propose une [nouvelle nomenclature des familles professionnelles](#) (FAP-2021) afin d'intégrer les évolutions de la nomenclature PCS de l'Insee.

¹¹⁹ Centre Info. (2019). [Thésaurus de l'offre de formation](#).

¹²⁰ Certaines FAP (10) ne disposent pas d'un niveau de tension, c'est notamment le cas des métiers non-salariés et de certains métiers de la fonction publique. Pour plus de précisions, voir la [note méthodologique Dares-Pôle emploi sur les indicateurs de tension](#).

celui-ci était en tension en 2019, selon l'indicateur synthétique. Cette approche majore les entrées en formation menant potentiellement à des métiers en tension.

Par opposition les formations ciblées sur un métier « non en tension » sont celles pour lesquelles aucun des métiers visés n'est considéré comme étant en forte ou très forte tension l'année précédant l'entrée en formation.

Métiers les plus en tension : enfin, nous identifions les formations ciblées vers les « métiers les plus en tension » comme étant les formations qui mènent potentiellement à au moins un métier en tension parmi les 20% de l'emploi le plus en tension. Rappelons cependant qu'il n'y a pas d'indicateur de tension pour tous les métiers. La liste des métiers « les plus en tensions » est relativement stable au cours de la période (voir Annexe 08.A) soulignant des problèmes de recrutement structurels dans ces métiers

Entre 2019 et 2023, la part des entrées réalisées dans des formations ciblées sur des métiers en tension s'est accrue, passant de 49% à 54% (Graphique III. 3). Si l'effort de formation porte aujourd'hui sur les métiers pour lesquels les difficultés de recrutement sont fortes, cette évolution n'a pas été linéaire. Cette part a reculé de 2019 à 2021 pour s'accroître ensuite et connaître une hausse nette sur l'année 2023.

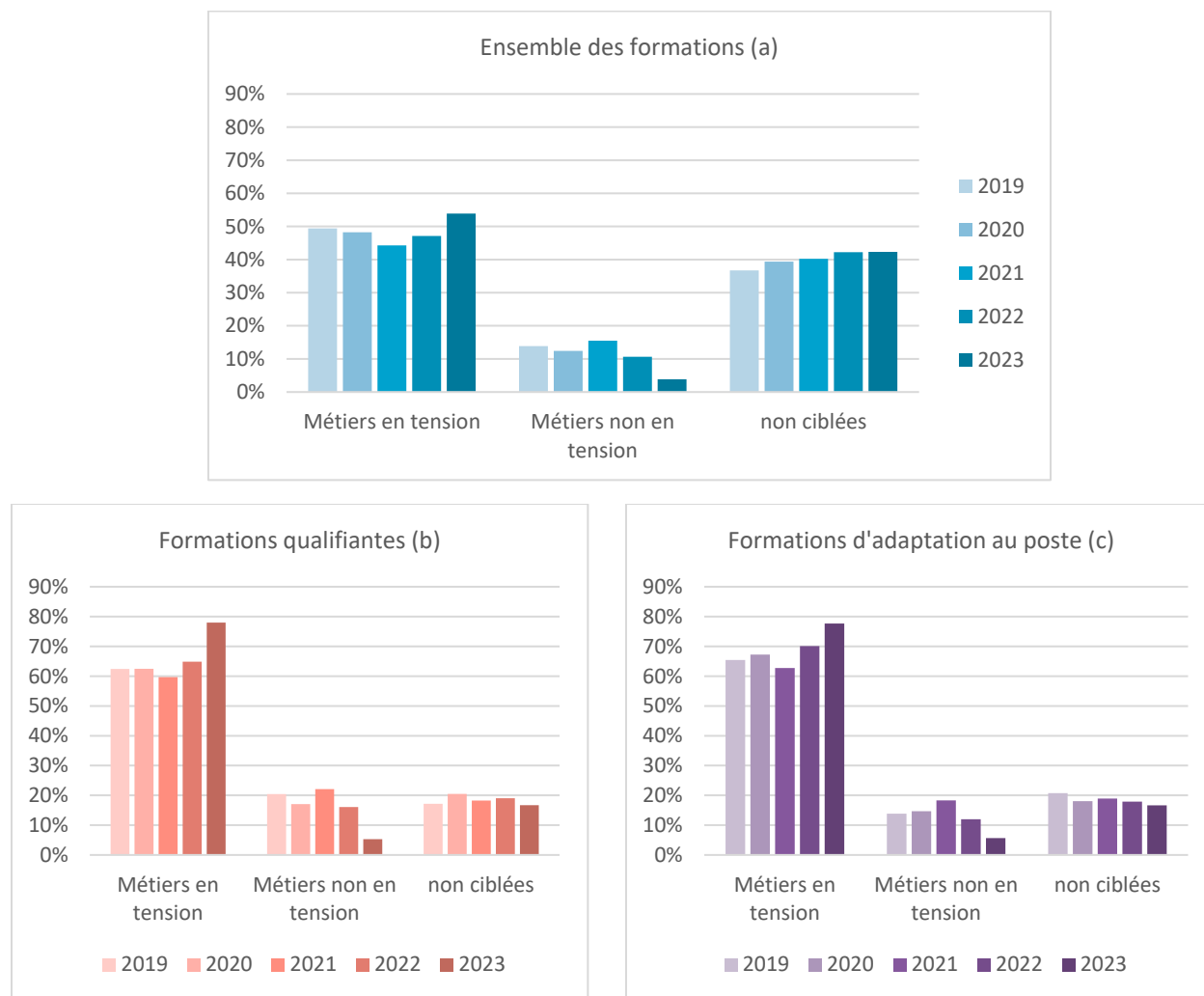
Ces évolutions s'expliquent en partie par la modification de la structure des formations (voir Partie I) et notamment l'effort de formation porté sur les actions préparatoires à la qualification¹²¹ (voir Partie II), qui contribue à la hausse des entrées non ciblées vers un métier précis (de 37% à 42%). Parmi les autres actions de formation, nous distinguons les formations qualifiantes (certifiantes et professionnalisantes, qui représentent environ la moitié des entrées en formation) et les formations d'adaptation au poste de travail (qui représentent quant à elles 20% des entrées en formation). Ces deux types d'actions sont des leviers essentiels à la réponse aux difficultés de recrutement des entreprises, car elles visent à renforcer les compétences « spécifiques » des personnes en recherche d'emploi. Parmi les formations d'adaptation au poste de travail, on trouve notamment les Préparations opérationnelles à l'emploi individuelles (POEI) et les actions de formation préalable au recrutement (AFPR) » proposées par France Travail pour former les demandeurs d'emploi avant leur embauche¹²². Le recours à la POEI s'est accru sur la période de déploiement du PIC, notamment sous l'impulsion du plan de réduction des tensions.

Sur ces deux champs distincts, celui des formations visant la qualification ou l'adaptation au poste de travail, le ciblage sur les difficultés de recrutement des entreprises apparaît plus fort - c'est près de 80% de ces formations qui sont ciblées sur des métiers en tension en 2023 - et s'est particulièrement renforcé depuis 2021 (62% des entrées en formations qualifiantes et 65% des adaptations au poste étaient ciblées sur des métiers en tension en 2019) (Graphique III. 3).

¹²¹ Hors actions nationales du PIC, ces formations représentent 16% des entrées en 2019 et 20% en 2023 (voir Partie II).

¹²² La POEI repose sur l'intervention d'un organisme de formation alors que le demandeur d'emploi est formé au sein de l'entreprise dans le cadre de l'AFPR. Le contrat susceptible d'être proposé à l'issue de la formation est un contrat court pour l'AFPR et de plus de 12 mois pour la POEI. Depuis 2024, il n'y a plus qu'un seul dispositif et les POEI intègrent les AFPR (voir Introduction). France Travail cofinance également avec les opérateurs de compétences (Opco) des préparations opérationnelles à l'emploi collective (POEC) qui sont mises en œuvre sur décision des partenaires sociaux d'une branche professionnelle.

Graphique III. 3/ Evolution de la répartition des formations selon le ciblage sur des métiers en tension, et le type de formation



Note : les formations ciblées sur les métiers en tension sont celles qui mènent potentiellement à au moins un métier considéré comme étant en forte (ou très forte tension) l'année précédant l'entrée en formation, par opposition aux formations ciblées sur les métiers « non » en tension ; les formations « non ciblées » sont celles qui ne mènent pas à un métier précis (Encadré III. 6). Parmi l'ensemble des formations (graphique a) se trouvent notamment les formations préparatoires qui ne sont pas liées à un métier précis.

Note de lecture : en 2023, 53,9% des formations sont ciblées sur des métiers en tension alors que 42,3% ne visent pas un métier précis.

Champ : entrées en formation (hors CPF autonome et actions nationales du PIC)

Source : base Brest (juillet 2024), Dares

Mais un ciblage des formations qui s'explique par le fait que de plus en plus de métiers sont en tension. Les formations sont peu orientées vers les difficultés structurelles de recrutement des entreprises.

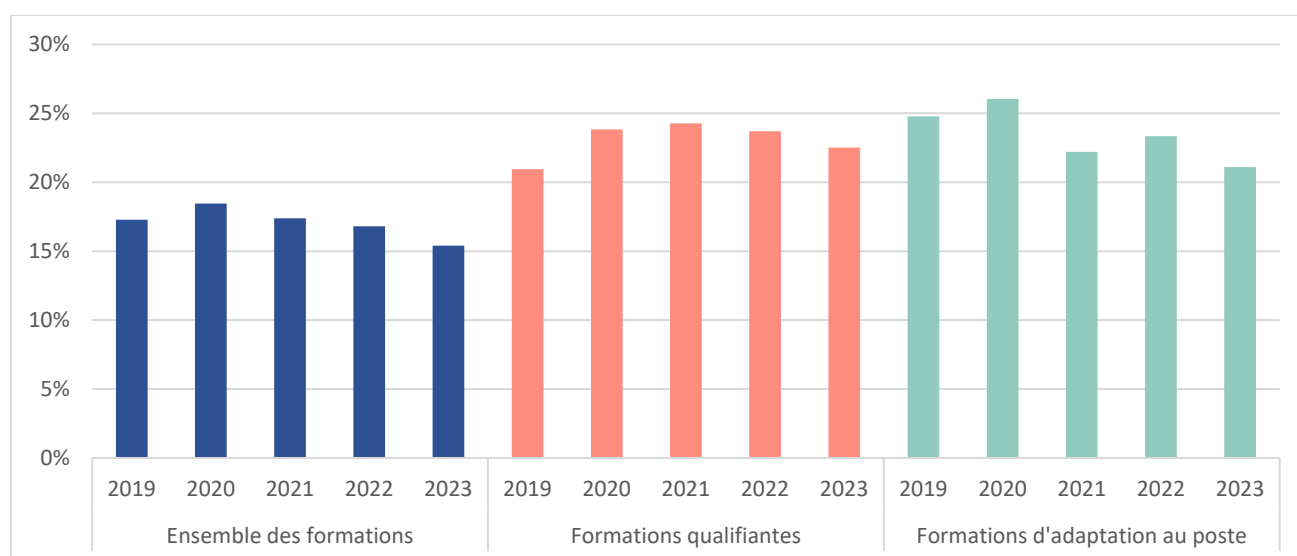
Cependant, la hausse des entrées en formation menant à des métiers en tension depuis 2021 peut résulter d'un ciblage plus marqué de l'offre de formation vers les métiers en tension mais aussi de l'évolution du niveau général des tensions. En effet, de façon mécanique, la variation du nombre de métiers en tension peut modifier la part des formations menant à ces métiers à « effort inchangé ». Or, le niveau général des tensions a reculé de façon marquée entre 2019 et 2020 pour augmenter considérablement durant les deux années suivantes selon la mesure développée par la Dares et France Travail. Par la suite, nous regardons si les formations ont été ciblées vers les « métiers les plus en tension ». Cette approche prend en compte l'évolution possible de la liste des métiers en tension mais évite toute hausse mécanique liée à l'augmentation du niveau global de tension sur la période. Nous retenons pour cela les métiers qui représentent les 20% de l'emploi le plus en tension (Encadré III. 6), ce qui constitue donc un périmètre de taille constante. Ces métiers ont peu évolué au cours de la période, soulignant des problèmes de recrutement structurels dans ces métiers (Annexe 08.A).

En 2023, seules 15% des entrées en formation ont été ciblées sur les métiers les plus en tension, un effort qui apparaît relativement faible alors qu'il a eu tendance à diminuer sur la période (17% en 2019, Graphique III. 4) Le système de formation à destination des personnes en recherche d'emploi n'est donc pas particulièrement

orienté vers les difficultés structurelles de recrutement des entreprises. Les formations qualifiantes sont un peu plus ciblées sur les métiers les plus en tension et l'effort s'est accru sur la période : en 2023, 22,5% des formations qualifiantes mènent à ces métiers contre 20,9% en 2019. Mais de façon peut-être paradoxale, c'est en 2021 au moment de la mise en œuvre du plan de réduction des tensions que cette part est la plus élevée¹²³. En revanche, alors que les formations d'adaptation au poste de travail constituent un des leviers du plan de réduction des tensions, elles n'ont pas été tournées massivement vers les métiers les plus en tension et, de surcroît, la part de ces formations diminue entre 2019 et 2023 (Graphique III. 4).

Si France Travail dispose des POEI et AFPR, les conseils régionaux ont pu rencontrer des difficultés à adapter leurs pratiques d'achats aux problèmes de recrutement dans les territoires. Les monographies régionales font cependant état de divers efforts pour développer une offre de formation plus souple, « sur mesure », dans une optique d'achat de formation conjoncturelle, le plus souvent mis en œuvre en dehors des marchés publics qui courent sur un temps plus long et sont en pratique plus contraignants. Cela a été le cas, par exemple, des dispositifs FOREM « Une formation, un emploi » en Normandie ou des dispositifs IER « Innov Emploi Recrutement¹²⁴ » en Occitanie alors qu'en Bretagne, les financements du PIC ont permis de démultiplier les subventions à des consortiums de partenaires pour des « actions territoriales » (voir quatrième rapport du comité scientifique). Dans ces régions comme dans d'autres, ces dispositifs « agiles » ont pu contribuer à cibler les formations vers les métiers en tension. Ils restent cependant très marginaux par rapport à l'ensemble du volume de formations qualifiantes ou d'adaptation au poste et ne sont peut-être pas non plus tournés vers les métiers les plus en tension.

Graphique III. 4 | Evolution de la répartition des formations ciblées sur les métiers les plus en tension, selon le type de formation



Note : les formations ciblées sur les métiers les plus en tension sont celles qui mènent potentiellement à au moins un métier en tension parmi les 20% de l'emploi le plus en tension (Encadré III. 6)

Note de lecture : en 2023, 15,4% des formations sont ciblées sur les métiers les plus en tension.

Champ : entrées en formation (hors CPF autonome et actions nationales du PIC)

Source : base Brest (juillet 2024), Dares

¹²³ La liste des métiers en tension définie dans le cadre du plan de recrutement des tensions n'est pas forcément identique à la liste des métiers en tension que nous retenons ici. L'arrêté L.414-13 du 1er avril 2021 définit les conditions de délivrance des autorisations de travail pour des étrangers travaillant dans des métiers en tension. Signé conjointement par le ministère de l'intérieur et le ministère du travail, cet arrêté établit par région la liste de ces métiers en 2021. A cette liste sont ajoutés métiers dans le secteur de l'agriculture pour l'ensemble du territoire par l'arrêté du 1^{er} mars 2024 de la loi du 26 janvier 2024. Cette liste a vocation à être actualisée tous les ans.

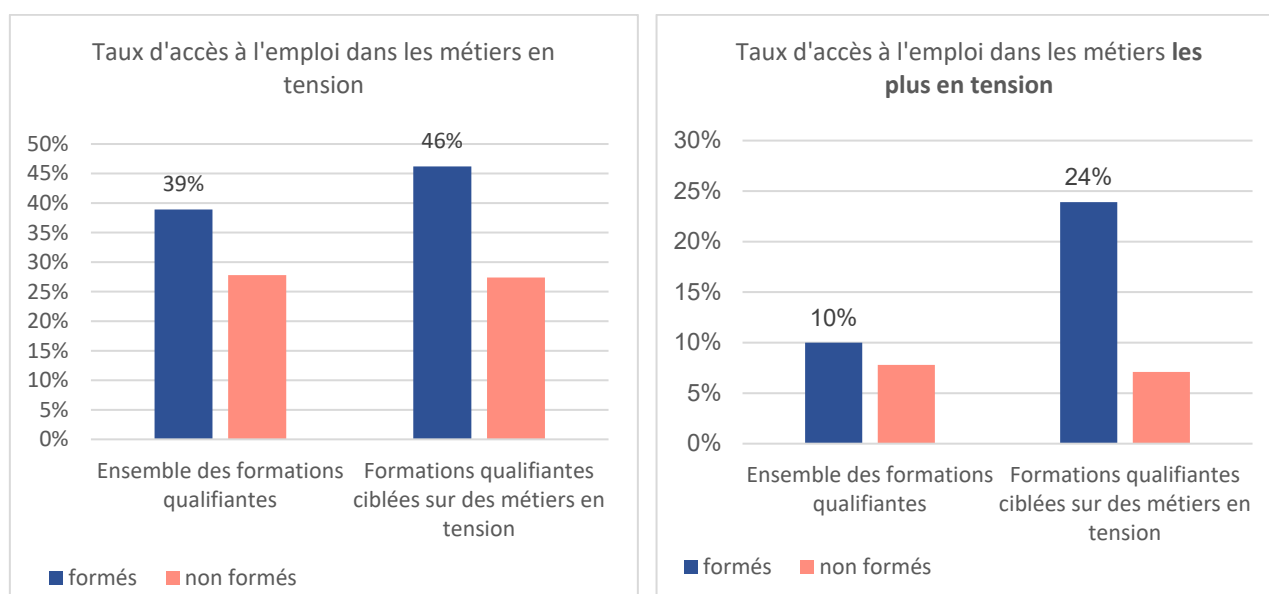
¹²⁴ Sur une année, le PRF couvre pour la partie qualifiante environ 25 000 places de formations, contre 500 pour le dispositif IER qui permet ainsi de combler des besoins à la marge. Le dispositif s'inscrit dans la continuité du dispositif développé dans l'ancienne Région Midi-Pyrénées (Formation Innov Emploi Recrutement), qui a donc été étendu en 2018 avec le Pacte. Au total, ce sont 14,1 millions d'euros qui ont été budgétés sur le dispositif entre 2019 et 2022, mais 5,7 millions engagés par la Région sur la même période, la crise sanitaire ayant perturbé son déploiement. 98 formations ont été financées sur la période, avec une montée en puissance sur la dernière année, pour un peu plus de 1 000 stagiaires.

II.2 Un accès accru aux métiers en tension quand les formations qualifiantes sont ciblées vers ces métiers

Si le PIC vise à favoriser l'accès à la formation pour contribuer à la réduction des tensions de recrutement, son efficacité repose non seulement sur le développement d'une offre de formation adaptée aux besoins des entreprises, mais aussi sur sa capacité à insérer les personnes formées dans les métiers visés. En se reposant sur la méthodologie mobilisée dans la section I, nous examinons ici l'effet des formations qualifiantes sur l'accès à l'emploi en tension en deux temps : les formations qualifiantes mènent-elles plus fréquemment à un emploi en tension ? Les formations qualifiantes ciblées sur les métiers en tension permettent-elle une meilleure insertion dans ces métiers ?

Le Graphique III. 5 présente les taux d'accès à l'emploi, dans les deux ans suivant l'entrée en formation qualifiante, selon le ciblage de la formation sur les métiers en tension. Nous distinguons l'accès d'une part à l'emploi dans des métiers en tension (gauche), et d'autre part aux métiers les plus en tension (qui correspondent à 20% de l'emploi le plus en tension ; à droite). Le tableau III.8 présente les différences de taux entre formés et non formés, en contrôlant des effets de structure.

Graphique III. 5/ Taux d'accès bruts à l'emploi/métiers en tension, deux ans après l'entrée en formation qualifiante, par comparaison aux non formés, selon le ciblage de la formation



Note de lecture : deux ans après leur entrée en formation qualifiante, 39% des personnes formées ont accédé à l'emploi (de plus de 30 jours) dans des métiers en tension, et 10% dans les métiers les plus en tensions.

Champ : ensemble des inscrits à France Travail entre janvier 2018 et décembre 2021, France entière. Les formations prises en compte sont les formations certifiantes et professionnalisantes (base Brest, hors CPF autonome).

Source : ForCE (juillet 2024), Dares

Tableau III. 8| Différences de taux d'accès à l'emploi en tension entre les personnes ayant suivi une formation qualifiante (24 mois après l'entrée en formation) et les non formés, selon le ciblage de la formation

	Taux d'accès à l'emploi dans les métiers en tension		Taux d'accès à l'emploi dans les métiers les plus en tension	
	Différence brute (en points %)	Effet estimé (en points de %)	Différence brute (en points %)	Effet estimé (en points de %)
Ensemble des formations qualifiantes	11,1	7,3 (0,3)	2,3	1,7 (0,2)
Formations qualifiantes ciblées sur les métiers en tension	18,7	13,4 (0,4)	16,7	12,6 (0,5)

Note de lecture : deux ans après leur entrée en formation qualifiante, les personnes formées présentent un taux d'accès à l'emploi (de plus de 30 jours) dans des métiers en tension supérieur de 11 points de pourcentage à celui des non formés. Après contrôle des caractéristiques observables des demandeurs d'emploi, l'écart est estimé à 7,3 points de pourcentage.

Champ : ensemble des inscrits à France Travail entre janvier 2018 et décembre 2021, France entière. Les formations prises en compte sont les formations certifiantes et professionnalisantes (base Brest, hors CPF autonome).

Source : ForCE (juillet 2024), Dares

Deux ans après l'entrée en formation qualifiante, 66,9% des personnes formées ont eu accès à un emploi (voir section I) et, dans plus de la moitié des cas, il s'agit d'un emploi dans un métier en tension. Au total 39% des demandeurs d'emploi formés accèdent à un tel métier tandis que 10% des demandeurs d'emploi formés accèdent aux métiers les plus en tension (Graphique III. 5). Ces taux sont plus élevés que pour la population des non formés, et un effet positif de la formation qualifiante sur l'accès aux métiers en tension semble se dessiner. Après prise en compte des différences de caractéristiques entre les populations, l'écart de taux d'accès à l'emploi est de 7,3 points de pourcentage, tandis que l'effet sur les métiers les plus en tension est beaucoup plus faible (1,7 points de pourcentage) (Tableau III. 8).

Que dire du ciblage de la formation ? La restriction du champ d'analyse aux formations qualifiantes menant potentiellement à des métiers en tension permet d'identifier si ce ciblage est pertinent. Rappelons qu'une même formation peut mener à plusieurs métiers, qui sont ou non en tension. Dès lors que la formation cible au moins un métier en tension, nous considérons qu'elle mène « potentiellement » à un métier en tension. Mais dans la mesure où elle vise plusieurs métiers, toutes ces entrées en formation ne se traduisent pas nécessairement vers un recrutement dans un emploi en tension.

Lorsque les formations qualifiantes sont ciblées vers les métiers en tension, leurs effets sur l'accès à l'emploi dans ces métiers apparaissent, sans surprise, de plus grande ampleur (13,4 points de pourcentage contre 7,3 points de pourcentage pour l'ensemble des formations). Le ciblage de la formation améliore l'accès à l'emploi dans des métiers en tension et dans les métiers les plus en tension. Dans ce dernier cas, le ciblage de la formation accroît significativement l'emploi dans les métiers les plus en tension, un effet estimé à 12,6 points de pourcentage, alors que, sans ciblage, l'effet était beaucoup plus faible (1,7 points de pourcentage). Lorsque les besoins des employeurs sont importants, le ciblage de la formation qualifiante semble jouer un rôle non négligeable.

On retrouve cet effet positif du ciblage de la formation en région Pays de la Loire qui a mis en place un dispositif régional « dit intégré » en septembre 2020, regroupant en plus des éléments d'un dispositif préparatoire existant de la formation qualifiante (Partie II, Encadré II. 2). L'évaluation quantitative souligne que le dispositif améliore le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi et notamment l'emploi dans les secteurs en tension. La particularité du programme réside dans le fait qu'il a été déployé dans des territoires ruraux et qu'il a proposé des formations adaptées au contexte local. En revanche, le programme « PRÉPA Rebond – Dispositif intégré » n'a pas amélioré l'accès à l'emploi durable, ce qui peut être en lien avec les contrats précaires généralement proposés dans les métiers en tension (Encadré III. 7).

Encadré III. 7 | Quelle efficacité de « PRÉPA Rebond – Dispositif intégré » dans la Région Pays de la Loire ?

Le dispositif « PRÉPA Rebond – Dispositif intégré » a été mis en place par la Région Pays de la Loire en septembre 2020 pour renforcer l'accompagnement des publics les plus éloignés de l'emploi (Partie II, Encadré II. 2).

Un des objectifs du dispositif intégré est de répondre aux besoins des entreprises rencontrant des difficultés de recrutement. Ce dispositif n'a donc pas été déployé uniformément sur tous les territoires de la région Pays de la Loire : les programmes de formations ont été mis en place dans des territoires ruraux qui ont une faible densité d'offre de formation et ont été ciblés sur des secteurs en tension (bâtiment, métallurgie, maraîchage, logistique, cuir, textile, etc.). Dans chaque territoire concerné par le dispositif intégré, des secteurs cibles ont été désignés pour permettre aux stagiaires de découvrir des entreprises et des métiers de ces secteurs.

A partir d'une analyse mobilisant les données de ForCE et celles de la Région, l'étude montre que le dispositif « PRÉPA Rebond – Dispositif intégré » augmente le taux d'emploi des bénéficiaires de même que le taux d'emploi dans les secteurs visés par le dispositif. Ce résultat est obtenu en comparant les trajectoires d'emploi des personnes ayant bénéficié du dispositif avec celles des personnes n'étant pas entrées en formations tout en corrigeant des différences de caractéristiques observables entre les deux groupes.

Messe et al (2025), [Évaluation quantitative du programme expérimental Prépa Rebond – Dispositif intégré de la région Pays de la Loire](#), rapport d'études n°64, Dares, février.

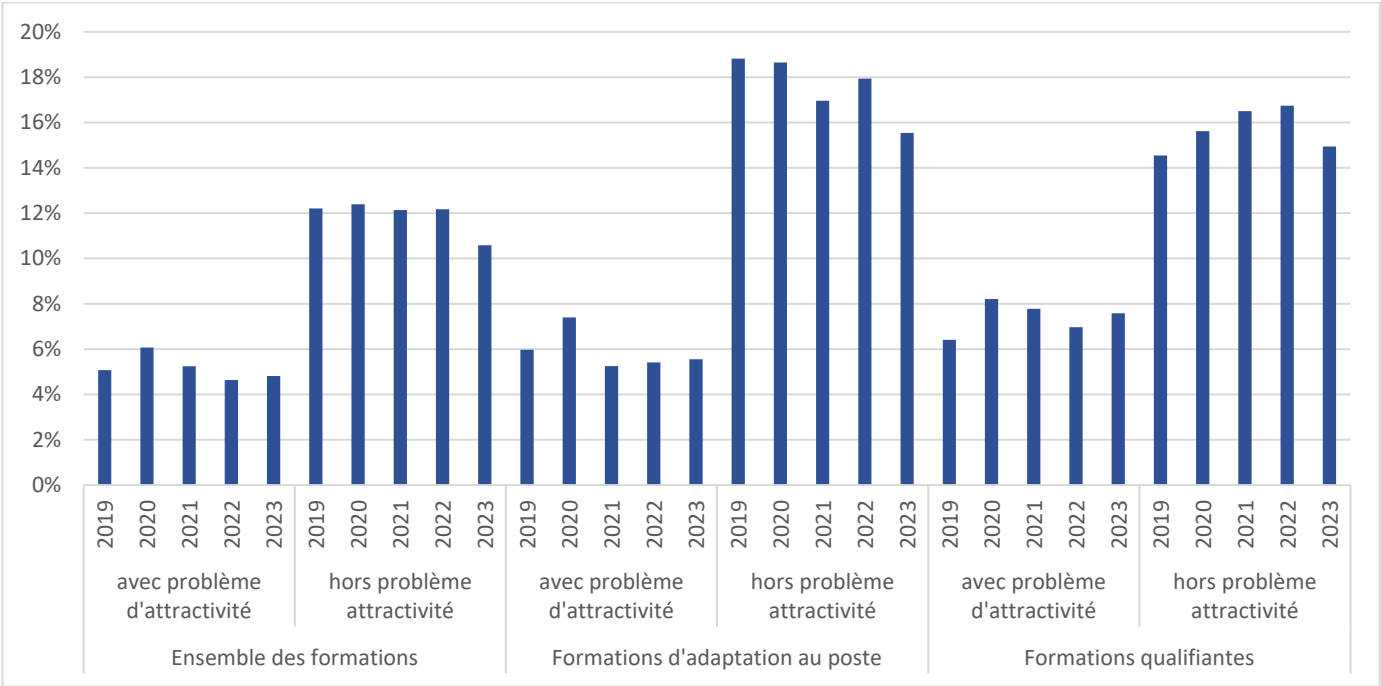
Ces résultats suggèrent que le ciblage de la formation sur les métiers en tension est pertinent, en contribuant à réduire les difficultés de recrutement des entreprises - mais cet effet est en partie mécanique car l'offre d'emplois est importante. Néanmoins, il convient de garder à l'esprit que tous les demandeurs d'emploi ne s'orientent pas nécessairement vers les métiers visés par la formation (voir troisième rapport du comité scientifique). La formation, en confrontant les personnes à la réalité des métiers, peut conduire à des réorientations (voir Partie II) notamment pour les emplois dont les conditions de travail sont difficiles.

II.3 Mais des métiers qui peuvent souffrir de problèmes d'attractivité

Les monographies régionales font état de difficultés à ouvrir des sessions de formations dans des métiers réputés difficiles (voir quatrième rapport du comité scientifique pour plus de précisions), ce qui peut contribuer à expliquer la faible évolution de l'effort de formation dans les métiers en tension. En lien avec les travaux précédemment menés par le comité scientifique, nous précisons alors l'effort de ciblage de la formation selon l'origine des tensions (Encadré III. 8). Un métier sera considéré comme souffrant d'un problème d'attractivité s'il se caractérise par des conditions de travail difficiles (par rapport aux autres métiers) ou par une faible attractivité salariale (par rapport à des métiers de niveau de diplôme équivalent).

Les formations ciblées sur les métiers les plus en tension concernent plus souvent des professions sans problème d'attractivité : en 2023, c'est près de 11% des entrées en formation alors que seulement 5 % sont ciblées sur les métiers les plus en tension qui présentent des conditions peu attractives (Graphique III. 6). Les tendances sont les mêmes pour les formations d'adaptation au poste (la proportion des formations ciblées sur les métiers les plus en tension sans problème d'attractivité est comprise entre 16 % et 19 %), tout comme les formations qualifiantes (entre 15 % et 17 %). Ces dernières avaient connu une légère hausse entre 2019 et 2022 avant de diminuer en 2023.

Graphique III. 6| Evolution de la répartition des formations ciblées vers les métiers les plus en tension, selon l'attractivité du métier



Note : les formations ciblées sur les métiers les plus en tension sont celles qui mènent potentiellement à au moins un métier en tension parmi les 20% de l'emploi le plus en tension (Encadré III. 6)

Note de lecture : en 2023, 11% des formations sont ciblées sur les métiers les plus en tension qui ne présentent pas de problèmes d'attractivité (conditions de travail ou salaires).

Champ : entrées en formation (hors CPF autonome et actions nationales du PIC)

Source : base Brest (juillet 2024), Dares

Encadré III. 8| Mesurer les entrées en formation menant à des métiers en tension selon la présence de problèmes d'attractivité

Identifier les formations menant à des métiers en tension présentant un déficit d'attractivité

Nous approfondissons l'analyse en mobilisant les indicateurs complémentaires de tension développés par la Dares et France Travail qui nous éclairent sur les causes possibles des tensions. Dans les rapports précédents, nous avons mis la focale sur deux causes des difficultés de recrutement des entreprises, à savoir, l'existence d'un lien fort entre formation et emploi et des conditions de travail difficiles témoignant d'un problème d'attractivité. La notion de faible attractivité, incarnée précédemment par des conditions de travail difficiles, a été étendue dans ce dernier rapport pour inclure un indicateur d'attractivité salariale développé récemment par la Dares et France Travail. Cet indicateur est en cours de construction et est susceptible d'évoluer.

Afin d'apprécier la pertinence du ciblage des formations, nous définissons ainsi les métiers en tension avec un problème d'attractivité, lorsque le métier est en tension (indicateur synthétique de tension élevé ou très élevé) l'année précédant l'entrée en formation, et que les conditions de travail sont difficiles (par rapport aux autres métiers) ou les salaires peu attractifs (par rapport à des métiers de niveau de diplôme équivalent). Si le métier est en tension sans problème de condition de travail ou de salaires, il sera considéré comme étant un métier en tension « hors problème d'attractivité ». Enfin, nous regardons l'effort de formation pour les métiers les plus en tension : les 20% de l'emploi dans les métiers les plus en tension. La liste des métiers concernée est disponible en Annexe 08.A.

Catégorie de FAP selon la tension	Indicateur de tension synthétique	Problème attractivité
(1) FAP en tension sans problème d'attractivité*	Élevé	Faible
(2) FAP en tension avec problème d'attractivité*	Élevé	Élevé

Notes : * les autres indicateurs complémentaires de tension ne sont pas pris en compte dans la ventilation des catégories. Il peut donc exister d'autres sources de tension

On pourrait penser que la formation joue un rôle clé dans l'amélioration de l'accès à l'emploi et la stabilisation des travailleurs, mais surtout dans les métiers ne rencontrant pas de problème d'attractivité. En effet, si les conditions de travail ou les salaires ne sont pas attractifs, la formation peut accroître l'accès à l'emploi sans garantie toutefois que les demandeurs d'emploi s'orientent vers les métiers en déficit d'attractivité, ou, si c'est le cas, qu'ils occupent durablement l'emploi retrouvé.

Pour illustrer ceci sur les métiers les plus en tension, un indicateur de turnover par métier a été construit par la Dares¹²⁵. Le turnover annuel dans un métier retrace la moyenne des « débuts » et « fins » de contrats rapporté à l'effectif moyen du métier. Dans les métiers avec un problème d'attractivité, le taux de turnover est plus important que pour les autres : la médiane du taux de turnover est de 0,36 dans cette première catégorie contre 0,28 pour les autres. Un exemple marquant est celui des « aides à domicile et aides ménagères », un métier cumulant des conditions de travail difficiles et une faible attractivité salariale. Le turnover dans ce métier est de 3,3.

Un rapport de recherche réalisé dans le cadre de l'évaluation du PIC illustre également comment la faible qualité de l'emploi peut jouer sur les mobilités des personnes en situation de précarité. Cela a constitué un frein pour des candidats à l'emploi et au relogement dans des villes petites ou moyennes de territoires ruraux du dispositif Emile (Encadré III. 9). Le programme s'adresse à des individus ou des ménages résidant en Ile-de-France et qui sont considérés comme mal-logés et en situation de précarité professionnelle. Il promeut la mobilité interrégionale comme un levier d'insertion et d'accès au logement, au sein de territoires ruraux et où des secteurs d'emplois réputés « en tension » sont identifiés. Si le dispositif s'est avéré compliqué à mettre en œuvre dans la mesure où les candidats au relogement peuvent avoir des difficultés de maîtrise de la langue française ou des freins périphériques, le fait que les emplois proposés soient en tension mais avec des conditions de travail difficiles a conduit certains candidats à renoncer au programme ou à quitter l'emploi qu'ils avaient obtenu.

Les métiers sans problèmes d'attractivité sont fréquemment des métiers qualifiés, voire très qualifiés. Parmi les métiers les plus en tension en 2018, figurent notamment ceux d'« ingénieurs de l'informatique », « cadres du bâtiment et des travaux publics » ou encore « ingénieurs et cadres techniques de l'industrie » qui recrutent massivement à Bac+5¹²⁶. Dans les postes de techniciens et agents de maîtrise de l'industrie et de la maintenance¹²⁷, un tiers des nouveaux salariés ont un niveau bac et plus de la moitié au moins un niveau bac+2. Parmi les métiers les plus en tension et ne connaissant pas de problème d'attractivité, il n'y a que les « ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment » qui ne recrutent pas majoritairement au niveau du baccalauréat¹²⁸.

La formation qualifiante, lorsqu'elle est ciblée, améliore l'insertion dans les métiers en tension et les métiers les plus en tension. Cependant, on retrouve dans ces métiers les plus en tension des situations très hétérogènes avec d'une part des métiers nécessitant des qualifications importantes et un investissement dans la formation sur le temps long et des métiers, généralement moins qualifiés, qui connaissent des problèmes d'attractivité. La réponse à ces problématiques de tension n'est donc pas univoque.

Encadré III. 9 | L'évaluation qualitative du programme Emile (Engagés pour la Mobilité par l'Insertion et l'Emploi)

Le programme Emile a été initié en 2019 par la Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement (Dihal) dans le cadre du PIC. Il s'adresse à des individus ou des ménages résidant en Ile-de-France et considérés comme mal-logés (non titulaire d'un bail, en voie d'expulsion ou étant dans un logement reconnu comme insalubre), en difficulté d'insertion professionnelle et en situation administrative régulière. Le programme leur propose un logement social dans des villes petites ou moyennes des neuf territoires présents dans le dispositif (la Seine-Maritime, le Cher, le Cantal, la

¹²⁵ La Dares a calculé un indicateur de « turnover » par métier. Plus particulièrement, le nombre moyen de nouveaux contrats et de fins de contrats, rapporté à l'effectif moyen est calculé par année et par famille professionnelle. Cet indicateur a été mis à jour pour ce rapport final à partir des données des Mouvements de main d'œuvre entre 2018 et 2023.

¹²⁶ Selon l'enquête emploi (2023), le pourcentage de moins de 30 ans en emploi et titulaires d'un BAC+5 sont respectivement de 68% pour les « ingénieurs de l'informatique », 88% pour les « Cadres du bâtiment et des travaux publics » et 81% pour les « ingénieurs et cadres techniques de l'industrie ».

¹²⁷ Les métiers les plus en tensions sont les suivants « techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques », « techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique », « techniciens et agents de maîtrise de la maintenance ». Dans l'enquête emploi, nous avons regardé les métiers de techniciens et agents de maîtrise de fabrication industrielle et de la maintenance.

¹²⁸ Dans ce métier, les travailleurs de 30 ans et moins ont un niveau CAP-BEP pour 38% d'entre eux et un niveau baccalauréat pour 37%.

Lozère, le Maine-et-Loire, l'Indre, la Maurienne, l'Ain, la Mayenne) et conditionne l'obtention du logement social au fait d'avoir obtenu un contrat de travail dans un secteur dit « en tension » ou une formation.

L'étude qualitative d'évaluation a été menée pendant 4 ans, adoptant une approche mixte qui combine des entretiens avec les acteurs et l'analyse des données du système de gestion du dispositif. Les entretiens ont été menés avec les professionnels accompagnant les bénéficiaires et les bénéficiaires eux-mêmes.

Entre 2019 et 2023, le programme a enregistré près de 4 500 prises de contacts qui se sont traduites par 2 350 inscriptions considérées comme éligibles. Au final, ce sont 216 personnes inscrites qui ont effectué une mobilité, ce qui avec leur entourage représente environ 600 personnes « en mobilité ». L'écart entre le nombre de prises de contact et le nombre de mobilités est conséquent, reflétant les multiples freins inhérents à la mobilité professionnelle.

De nombreux freins à la mobilité ont été enregistrés. A ce titre, nous pouvons mentionner la maîtrise de la langue qui constitue un premier frein non négligeable pour une population éligible qui est à 63% étrangère. La difficulté à quitter un cercle de sociabilité constitue un autre élément freinant la mobilité. Les métiers et la nature des contrats proposés ont également freiné certaines personnes. Les contrats proposés sont positionnés dans des secteurs ayant des conditions de travail difficiles (bâtiment, industrie, restauration aide à la personne). Certains candidats à la mobilité exercent une activité professionnelle régulière sur des contrats précaires ou au noir) et ne voient pas d'intérêt à se déplacer pour occuper des contrats toujours précaires. D'autres candidats migrants, ayant occupé un emploi parfois qualifié dans leur pays d'origine ne sont pas prêts à occuper des emplois parfois non pérennes et qui impliqueraient un fort déclassement. Autre frein mentionné, le fait de ne pas avoir le permis, ce qui est pénalisant dans les territoires ruraux sans offre de transports en communs développée.

A l'inverse, une motivation à la mobilité. Mais un élément semble avoir joué : le fait d'avoir des enfants et de pouvoir leur proposer un logement décent. Notamment, des femmes seules avec enfants.

Girard et al., [Analyse d'un programme d'accompagnement à la mobilité pour l'insertion : déterminants sociaux et conséquences biographiques des parcours de mobilité encadrée de ménages mal-logés d'Ile-de-France](#), Valorisation de la recherche n°12, Dares, mars 2025

II.4 Le rôle de la formation face aux pratiques de recrutement des entreprises

Mieux comprendre le rôle de la formation dans la réduction des tensions de recrutement des entreprises nécessite de se pencher sur les comportements des employeurs. Comment recrutent-ils ? Quelle est l'importance du diplôme ? Deux études menées dans le cadre de l'évaluation du PIC apportent quelques éléments de réponse, l'une portant sur l'effet de la formation professionnelle sur la demande de travail des entreprises pour des candidats en reconversion¹²⁹, l'autre réalisée dans le cadre de l'évaluation de la modularisation des formations dans le secteur BTP en Bourgogne-Franche-Comté et de l'évaluation de l'expérimentation itinéraires compétences mises en œuvre en Grand Est (Encadré III. 10).

Une efficacité de la formation longue et qualifiante face aux pratiques de recrutement des entreprises

L'étude sur l'effet de la formation professionnelle sur la demande de travail des entreprises s'intéresse, en mobilisant une évaluation par « tests de correspondance », à la réaction des employeurs recrutant dans des métiers en tension et qui sont confrontés à différentes candidatures fictives. Ce projet de recherche étudie notamment deux types de CV de candidats en reconversion, l'un ayant suivi une formation courte (entre 2 et 5 jours et qui pourrait jouer un « effet signal » sur la motivation), l'autre une formation longue (entre 7 et 12 mois et qui pourrait jouer sur le « capital humain »). Par ailleurs, les CV permettent aussi de tester les réactions des employeurs face à des tensions des recrutements. En particulier un profil de CV envoyé ne comporte pas de formation dans le métier demandé mais une expérience dans un métier connexe et qui comporte des compétences communes. Il teste alors la capacité de l'employeur à élargir sa base de recrutement pour aller chercher des candidats issus d'autres formations.

Plus précisément, l'étude par correspondance ou « *testing* » a consisté à envoyer plus de 6 000 CV fictifs à des offres d'emploi réelles dans six types de métiers en tension¹³⁰ dans toute la France (certains à dominante masculine et d'autres à dominante féminine). Quatre types de profils de CV ont été élaborés : le premier type de CV mentionne une formation initiale dans le métier demandé (mais module l'expérience) ; les 3 autres types

¹²⁹ Voir le [rapport d'études n°63](#), janvier 2025.

¹³⁰ Les métiers sont les suivants : aides-soignantes ; coiffeuses ; employées de restauration ; carrossiers ; boulangers ; plombiers.

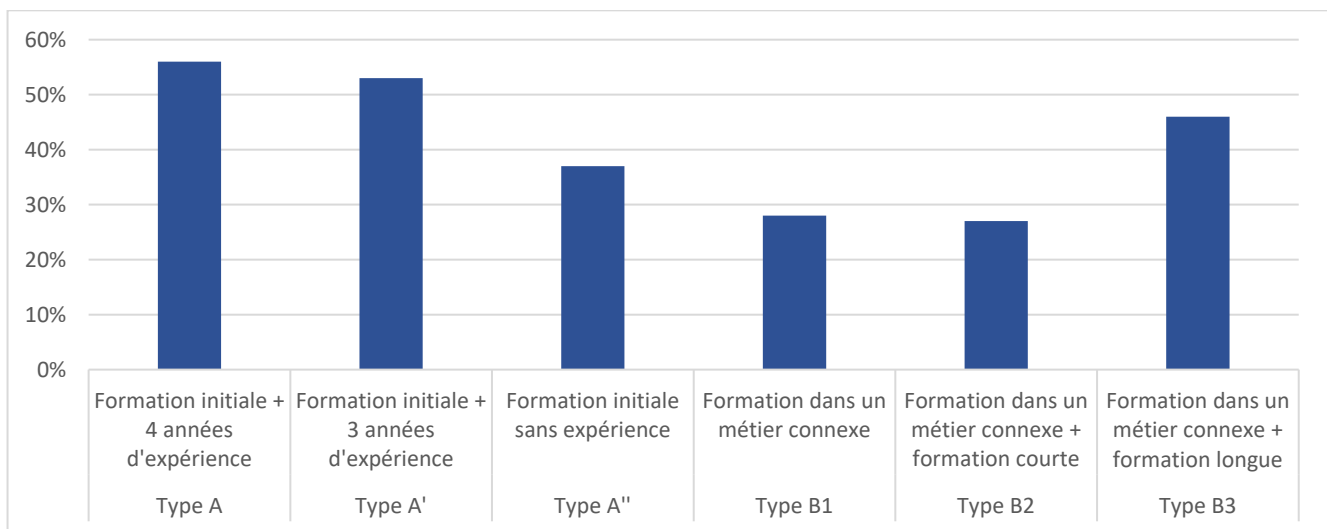
de CV font état d'une formation initiale et d'expérience dans un domaine connexe qui mobilise des compétences assez proches de celles relatives au métier demandé. Il s'agit des candidats en reconversion. Cependant, le deuxième CV ne mentionne aucune formation spécifique, le troisième une formation courte tandis que quatrième profil de CV comporte une formation longue dans le métier demandé.

L'intérêt de l'employeur est mesuré par les taux de rappels des candidats potentiels suivant l'envoi de différents CV. Il s'agit plus spécifiquement du nombre d'entretiens proposés par les employeurs pour un profil donné par rapport au nombre total de candidature de ce profil.

Sans surprise, les taux de rappels (Graphique III. 7) sont plus importants lorsque les candidats potentiels ont une formation initiale dans le métier demandé et de l'expérience (CV de types A et A'). Les taux de rappels des CV ayant une formation longue dans le métier demandé diffèrent des deux premiers types de CV mais sont plus élevés que les taux des CV sans expérience. La formation longue semble valorisée par les employeurs et les intéresser, laissant penser qu'ils sont sensibles à la hausse de capital humain afférente. En revanche, les candidats ayant une formation courte et sans formation liée au métier (CV de types B1 et B2) ont des taux de rappels bien inférieurs. La formation courte, qui aurait pu jouer un « effet de signal » n'est pas valorisée par rapport au même profil sans formation. Enfin, même quand il s'agit de recruter dans des métiers en tension, les employeurs ne valorisent pas les candidats ayant une expérience dans un métier connexe. Il semblerait qu'ils souhaitent embaucher des candidats déjà formés et opérationnels. Ceci est vrai pour l'ensemble des métiers en tension (à dominante masculine ou féminine) à l'exception du métier d'employée de la restauration.

La convocation à un entretien, si elle constitue une étape nécessaire, ne préjuge en rien des étapes ultérieures. Les conclusions sur les taux de rappels ne peuvent être étendues à l'embauche définitive. Elles nous donnent cependant des indications sur les éléments valorisés par les employeurs. Le fait d'avoir suivi une formation longue dans le métier demandé fait partie des critères importants. De plus, les recruteurs sont réticents à embaucher des personnes qui ont une expérience dans un métier connexe dans les métiers en tension étudiés. Ils semblent très attachés à recruter des candidats disposant d'un certain type de certification.

Graphique III. 7/ Taux de rappel des candidats selon leur profil



Source : Effet de la formation professionnelle sur la demande de travail des entreprises pour des candidats en reconversion, [rapport d'études n°63](#), janvier 2025

Des pratiques de recrutement des employeurs différentes selon les métiers

Un autre test de correspondance a été réalisé dans trois régions françaises (Bourgogne-Franche-Comté ; Grand Est et Ile-de-France) dans un contexte de mise en place de formations spécifiques dans deux de ces trois territoires : l'une axée sur la modularisation (Bourgogne-Franche-Comté) et l'autre sur le diagnostic préalable, l'accompagnement et la modularisation (Grand Est). Par ailleurs dans cette région, la formation est souvent mise en place dans le cadre de situation de travail (Action de formation en situation de travail, Afest).

L'évaluation de ces programmes exploite les résultats de l'envoi de 19 005 candidatures à 5971 employeurs en 2022 par le biais de candidatures spontanées ou de réponses à des offres d'emploi (Encadré III. 10). La recherche

visé à évaluer la réaction des employeurs à de nouveaux types de formation, à des formations menées dans des territoires différents et à évaluer les performances relatives des formations de Grand Est et de Bourgogne Franche-Comté.

Les résultats obtenus illustrent la diversité des pratiques des recrutements des employeurs. Dans le métier de maçon, c'est l'autodidacte qui a les chances les plus élevées d'avoir une réponse positive de l'employeur par rapport aux personnes formées (titulaires d'une formation reconnue). Le fait d'avoir une expérience prime sur le reste. Cela peut être lié au fait que ce métier est connu pour ses conditions de travail difficiles et que beaucoup de personnes sont formées « en situation de travail ». Dans le métier d'Installateur thermique sanitaire, en revanche, la formation est valorisée (sauf celle de Grand Est). Le métier requiert des savoirs techniques pour lesquels l'employeur valorise l'obtention d'un diplôme. Le fait d'avoir validé un module supplémentaire (par exemple module complémentaire de maintenance des installations) est apprécié par les employeurs et augmente leurs taux de rappels.

Il est frappant de constater que, même dans des métiers en tension, les employeurs généralement valorisent de façon importante les formations longues et qualifiantes dans le métier visé. Les personnes disposant de formations dans les métiers connexes sont moins souvent convoquées à des entretiens. En revanche, ce constat ne se vérifie pas pour tous les métiers. Dans les études par correspondance réalisées, les métiers de « maçon » et « d'employée de la restauration » font exception ; les employeurs apparaissant alors moins attachés au diplôme.

Encadré III. 10 | La conduite d'un « testing » dans le cadre de l'évaluation des programmes expérimentaux mis en œuvre en Bourgogne-Franche-Comté et Grand Est

Bloc de compétences et intégration transversale des enjeux numériques et énergétiques (en Bourgogne-Franche-Comté)

Le dispositif « Bloc de compétences et intégration transversale des enjeux numériques et énergétiques » a été lancé par appel d'offre en 2018 et mis en œuvre en 2019 par la Région Bourgogne-Franche-Comté. Il s'agit d'une expérimentation de la modularisation des formations du secteur BTP. L'appel d'offre vise à transformer des actions de formation qualifiante en réorganisant leur contenu autour de compétences spécifiques. Il est ainsi alloué par territoires et filières (travaux publics, construction traditionnelle, couverture et construction bois, aménagements et finition, électricité et domotique, sanitaire et thermique). Les nouvelles actions de formation sont donc personnalisables pour les stagiaires qui peuvent choisir les compétences qu'ils souhaitent acquérir. De plus, des modules « sécurité » et « transition énergétique » sont ajoutés au parcours de formation et doivent être réalisés durant le parcours. Pour chaque module suivi, un stage pratique en entreprise doit être réalisé par le stagiaire. D'autres innovations sont permises avec ce nouvel appel d'offre : la formation est conçue avec des entrées et sorties cadencées, c'est-à-dire avec minimum 3 entrées possible par an, et la modularisation des durées de formation possible selon la situation des stagiaires.

Ce dispositif a fait l'objet d'une évaluation qualitative et quantitative dans le cadre du marché d'évaluation des expérimentations régionales lancé en 2019 par la Dares, sous l'égide du comité scientifique du PIC.

Barré T. et al. (2025), Evaluation quantitative de l'expérimentation « modularisation des formations du BTP » en région Bourgogne-Franche-Comté, rapport d'études, Dares, à paraître.

Cabinets Geste et Itinere Conseil (2025), Evaluation qualitative de l'expérimentation « modularisation des formations du BTP » en région Bourgogne-Franche-Comté, rapport d'études, Dares, à paraître.

Itinéraire Compétences, Région Grand Est

Le programme « Itinéraire compétences » constitue l'une des actions menées par la Région Grand Est dans le cadre du Pacte régional. Lancé en 2019 via un appel à projets, il a consisté à expérimenter de nouvelles modalités d'accompagnement et de diagnostic des acquis et besoins des stagiaires, mais aussi de parcours de formation (notamment par la modularisation des formations). Cette expérimentation porte l'ambition de passer d'une logique d'action de formation à une logique de parcours organisant une offre de service et regroupant un ensemble d'acteurs (prescripteurs, organismes de formation, entreprises...). A terme, le nouveau plan régional de formation prévoit que l'ensemble des parcours de formation des 10 départements (43 bassins d'emplois) dans l'ensemble des secteurs professionnels basculent dans un nouveau modèle d'organisation de la formation.

Au lancement de l'expérimentation, ce sont 13 projets qui ont été sélectionnés, ne couvrant que partiellement les objectifs de l'expérimentation et dont le déploiement a été fortement impacté par la crise sanitaire. Une seconde vague de l'appel à projet a fait l'objet d'un processus de co-construction avec la Région et a permis la mise en œuvre de projets, moins nombreux mais aux ambitions exhaustives. Les effectifs concernés par cette expérimentation restent toutefois très modestes : ce sont au total 300 entrées qui ont été enregistrées depuis 2020.

Ce dispositif a fait l'objet d'une évaluation qualitative et quantitative dans le cadre du marché d'évaluation des expérimentations régionales lancé en 2019 par la Dares, sous l'égide du comité scientifique du PIC.

Cabinet Amnyos groupe (2025), Evaluation qualitative de l'expérimentation « Itinéraire Compétences » mise en œuvre en région Grand Est, rapport d'études, Dares, à paraître.

Burlat H., Gilles F., L'Horty Y. (2025), Evaluation quantitative de l'expérimentation « Itinéraire Compétences » mise en œuvre en région Grand Est, rapport d'études, Dares, à paraître.

L'évaluation qualitative menée sur les projets de la première vague souligne qu'en dehors de la digitalisation et des modalités de formation en situation de travail (Afest), les approches pédagogiques ont été peu renouvelées, et parfois peu formalisées au sein des projets. Si tous les parcours ne prévoyaient pas la certification des stagiaires, l'approche par les compétences s'est souvent basée sur les référentiels de certification existants mobilisés par les opérateurs pour concevoir les parcours et suivre la progression pédagogique des stagiaires. Mais l'ambition d'individualisation des parcours est davantage passée par la relation individualisée aux stagiaires que par l'adaptation personnalisée du contenu et de la durée des parcours. Les porteurs de projets ont rencontré des difficultés de sourcing, qui s'expliquent au moins partiellement par les problématiques structurelles d'attractivité des secteurs et métiers concernés, connaissant de fortes tensions de recrutements.

Une évaluation par tests de correspondance

Dans le cadre des deux évaluations quantitatives de la modularisation des formations en BFC et de l'expérimentation Itinéraire compétences en Grand Est, une étude de « testing » a été réalisée. Cette étude a consisté à envoyer plus de 19 000 CV fictifs dans le cadre de candidatures spontanées ou en réponse à des offres d'emploi réelles dans deux métiers du BTP (maçons et installateurs thermiques et sanitaires) et dans trois territoires différents (Bourgogne-Franche-Comté, Grand Est et Ile-de-France). L'étude est conçue sur chacun des trois territoires de façon à étudier trois questions : l'efficacité de la formation professionnelle ; la transférabilité d'une région à une autre de la formation professionnelle et l'efficacité comparée de deux dispositifs innovants, Itinéraire Compétences (en Grand Est) et « Modularisation des formations du BTP » (en Bourgogne Franche-Comté). Par exemple, pour la région Grand Est, quatre profils-type de candidatures ont été élaborées : 1) Un autodidacte qui n'est pas passé par la formation professionnelle ; 2) Un profil équivalent qui a bénéficié d'Itinéraire Compétences (Formation Grand Est) ; 3) Un profil équivalent qui a été formé dans un dispositif de formation classique ; 4) Un profil équivalent qui a bénéficié de la formation « Modularisation des formations du BTP » de la région BFC et qui a déménagé récemment en région Grand Est. Dans chaque territoire, les CV ont été ajustés pour répondre aux questions évaluatives.

III Conclusion

Entre 2018 et 2023, la proportion de formations menant à des métiers en tension a augmenté, avec une accélération notable entre 2022 et 2023, période marquée par une hausse générale des tensions. Toutefois, si l'on se concentre sur un périmètre de taille constante (les métiers les plus en tension représentant 20% de l'emploi) le ciblage n'a pas significativement progressé et a même reculé au cours de la dernière année, notamment pour les formations d'adaptation au poste. En résumé, il y a davantage de formations orientées vers des métiers en tension, mais cela tient sans doute à l'accroissement du nombre de métiers classés en tension. Il n'y a pas de concentration des formations vers ceux qui connaissent les tensions les plus fortes et cette situation ne s'est pas améliorée. Pourtant, la formation, lorsqu'elle est ciblée vers les métiers les plus en tension, s'accompagne d'une insertion dans les métiers en tension et notamment les métiers les plus en tension.

Parmi ces métiers fortement en tension, on retrouve surtout des professions nécessitant un niveau de qualification élevé, mais sans problème majeur d'attractivité. Cela signifie que le *mismatch vertical* ne peut être résolu rapidement, car ces métiers demandent des formations longues. Il serait donc pertinent de s'interroger sur le rôle de la formation professionnelle et sur l'évolution nécessaire de la formation initiale pour mieux répondre à ces besoins. L'effort semble aujourd'hui largement insuffisant. De plus, la reconversion professionnelle pourrait être une piste à explorer pour répondre à ces tensions. À l'inverse, les métiers demandant un niveau de formation plus faible souffrent pour leur part davantage d'un déficit d'attractivité, et connaissent un turnover un peu plus élevé.

Résoudre les tensions sur le marché du travail ne peut donc pas se limiter à orienter les demandeurs d'emploi, souvent peu qualifiés, vers ces métiers en tension. Il est essentiel que les employeurs améliorent les conditions de travail et que la formation initiale évolue pour attirer davantage de jeunes vers certaines filières. Enfin, mieux

comprendre les tensions de recrutement suppose d'analyser en profondeur les pratiques des entreprises. Les études suggèrent que, même dans les métiers en tension, les employeurs restent attachés aux diplômes liés à ce métier, privilégiant d'abord les candidats issus de la formation initiale avec expérience, puis ceux ayant obtenu une certification professionnelle. Cependant, cette tendance varie selon les métiers : certaines professions, comme celle de maçon ou d'employée de la restauration, valorisent davantage l'expérience que le diplôme, mais cela reste minoritaire. Ainsi, un levier important pour réduire les tensions repose sur un travail sur les pratiques de recrutement des employeurs.

ANNEXE

00.A Les moyens d'intervention du comité scientifique

Le comité scientifique a disposé d'un fonds d'évaluation, géré par la Dares, et d'une complète indépendance de décision concernant ses approches et ses objets d'études. Il s'est doté d'un règlement intérieur qui énonce notamment les règles de prévention des conflits d'intérêt en son sein. Tous les comités de sélection (et de suivi) doivent être composés de membres n'ayant aucune affiliation commune avec les membres de l'équipe soumissionnaire et qui n'en sont pas co-auteurs. Ces comités intègrent souvent des experts externes au comité scientifique.

Le fonds d'évaluation a permis de financer les travaux d'évaluations et la mise en place d'un système statistique dédié. Au total, ce sont environ 14,2 millions d'euros qui ont été dépensés entre 2019 et 2024.

Marché d'études et appel à projets de recherche : deux supports juridiques

La plupart des évaluations ont été confiées à des équipes d'études et de recherche au moyen de deux supports : les marchés d'études et les appels à projets de recherche (APR).

Dans le premier cas, il s'agit d'une stricte mise en concurrence : sur la base d'un cahier des charges très précis dans sa méthodologie et dans son questionnement, publié par le comité scientifique, chaque équipe soumet un projet d'évaluation. Aucune interaction n'est permise entre les équipes et les concepteurs et financeurs du marché (comité scientifique, Dares). Ces marchés sont ouverts à toutes les équipes, cabinets de conseils, équipes universitaires. Mais il est demandé à ce que les équipes intègrent au moins un membre ayant une expérience académique, en vue d'inscrire les travaux dans la littérature existante et dans un processus d'accumulation des savoirs.

Dans le second cas, il s'agit d'une subvention sur un projet qui repose largement sur l'initiative de chercheurs. L'APR se contente de décrire une thématique et des attendus méthodologiques pour orienter des travaux vers les sujets qui intéressent la puissance publique. Cet instrument est réservé aux laboratoires de recherche.

Toutes les méthodes des sciences sociales ont bien sûr été encouragées par les marchés et les APR. Cela inclut d'une part toute la gamme des investigations de nature qualitative visant à analyser les conditions de mise en œuvre et les effets des mesures pour toutes les parties concernées. Il s'agit de prendre en compte la complexité du contexte socio-économique dans lequel s'est inscrit le programme ou la politique évalués. Ainsi, ces évaluations visaient à analyser la façon dont les différents acteurs (intervenants, bénéficiaires, financeurs) réagissent aux incitations ou interventions du projet. Dans le cas d'expérimentations, ce type d'évaluation devait analyser l'interaction entre les différentes parties prenantes dans un cadre modifié par l'expérimentation.

Ces évaluations qualitatives devaient être, dans la mesure du possible, accompagnées d'évaluations d'impact permettant de quantifier la plus-value du programme (sur ses bénéficiaires en fonction des objectifs qu'il s'assigne). Ainsi, à titre d'exemple, l'évaluation d'un programme d'accès à la formation doit être en mesure de quantifier la part supplémentaire de jeunes candidats qui accèdent à la formation parce qu'ils ont suivi le programme, par rapport à une situation « contrefactuelle » où les réglementations et dispositifs de droit commun existent mais où le programme évalué n'a pas été mis en place. Le but est de se prononcer sur l'efficacité (sa plus-value) et l'efficience d'un projet (la plus-value rapportée à son coût).

Ces deux méthodologies appellent des méthodes et instruments d'observations de nature très différente, plutôt statistiques (enquêtes, données administratives) d'un côté, plutôt ethnographiques de l'autre (entretiens, observations directes, etc.). Les éclairages apportés par chacune de ces méthodes sont indispensables et complémentaires.

Le détail des évaluations réalisées pour le compte du comité scientifique est précisé dans le Tableau ci-dessous (Tableau A. 1). Elles ont permis d'alimenter les différents rapports du comité scientifique. Certaines évaluations ont été abandonnées, soit que les programmes sur lesquels elles se concentraient n'ont finalement pas été mis en place, rendant l'évaluation prévue sans objet, soit que les conditions d'une évaluation n'étaient pas réunies

selon le comité scientifique. C'est le cas de certaines évaluations quantitatives de programmes n'ayant pas recruté des effectifs suffisants pour permettre une évaluation d'impact, ou pour les cas où les études « pilote » n'ont pas permis de réunir les conditions permettant d'assurer la qualité des évaluations.

Tableau A. 1/ Etudes diligentées pour le compte du comité scientifique de l'évaluation du PIC

Thématique	Type d'évaluation	Début	Fin
Evaluations des programmes expérimentaux régionaux			
Prépa projet (Bretagne)	Qualitatif	T1 2020	Publication 19 octobre 2022
Prépa projet (Bretagne)	Quantitatif	T1 2020	Publication 7 août 2024
Dispositifs intégrés (Pays de la Loire)	Qualitatif	T1 2020	Publication 19 novembre 2022
Dispositifs intégrés (Pays de la Loire)	Quantitatif	T1 2020	Publication 6 février 2025
Parcours d'entrée en emploi (PEE) aux bénéficiaires du RSA (Ile-de-France)	Qualitatif / (Quantitatif abandonné)	T1 2020	Publication 3 août 2022
Plateforme de détection des besoins de compétences (Centre-Val de Loire)	Qualitatif	T1 2020	Publication 22 septembre 2022
Plateforme de détection des besoins de compétences (Centre-Val de Loire)	Quantitatif	T3 2020	Publication du 29 janvier 2025
Parcours croisés pour les personnes handicapées en formation (dispositif formation accompagnée - DFA) (Normandie)	Qualitatif / (Quantitatif abandonné)	T3 2020	Publication 5 octobre 2023
Passeport Compétences/ badges numériques (BFC/Normandie)	Quantitatif abandonné	T4 2020	Pas de suite à l'étude faisabilité
Applications vidéo dans les formations en situation de travail en Nouvelle-Aquitaine	Qualitatif abandonné	T4 2019	Arrêt du programme
Itinéraire Compétences (Grand Est)	Quantitatif / Qualitatif	T1 2020	Publication à venir
Modularisation des formations BTP en blocs de compétences (Bourgogne- Franche-Comté)	Quantitatif	T3 2020	Publication à venir
Modularisation des formations BTP en blocs de compétences (Bourgogne- Franche-Comté)	Qualitatif	T1 2020	Publication à venir
Programmes nationaux et thématiques transversales			
Étude de l'impact du programme « Prépa compétences » sur l'accès à la formation des demandeurs d'emploi dans le cadre du PIC	Qualitatif	T2 2019	Publication 3 septembre 2021
Former les demandeurs d'emploi à se former. Que deviennent les bénéficiaires du dispositif Prépa compétences ?	Quantitatif	2020	Publication 17 décembre 2021
Comment les dimensions emploi et formation professionnelle sont-elles prises en compte dans les politiques locales d'accueil et d'intégration des réfugiés ? (IPR)	Qualitatif	T3 2020	Publications 25 août 2022
Les effets d'une approche renouvelée de l'intégration des réfugiés sur l'accès à l'emploi : évaluation du programme ALLERO de la ML de Paris (IPR)	Quantitatif	T2 2021	Pas de suite à l'étude faisabilité
Analyse d'une démarche d'encouragement à la mobilité pour l'insertion : parcours de ménages en difficulté d'IDF vers villes moyennes (Emile)	Quantitatif	T4 2020	Pas de suite à l'étude faisabilité
Valoriser son image professionnelle (VSI)	Qualitatif	T4 2019	Publication 21 mars 2023
Prépa apprentissage	Qualitatif	T2 2021	Publications 1

			août 2023
Déploiement du PIC à l'échelle régionale : Auvergne-Rhône-Alpes	Qualitatif	T2 2021	Publication du 18 septembre 2024
Déploiement du PIC à l'échelle régionale : Bretagne	Qualitatif	T2 2021	Publication du 18 septembre 2024
Déploiement du PIC à l'échelle régionale : Centre-Val de Loire	Qualitatif	T2 2021	Publication du 18 septembre 2024
Déploiement du PIC à l'échelle régionale : Grand Est	Qualitatif	T2 2021	Publication du 18 septembre 2024
Déploiement du PIC à l'échelle régionale : Martinique	Qualitatif	T2 2021	Publication du 18 septembre 2024
Déploiement du PIC à l'échelle régionale : Normandie	Qualitatif	T2 2021	Publication du 18 septembre 2024
Déploiement du PIC à l'échelle régionale : Pays de la Loire	Qualitatif	T2 2021	Publication du 18 septembre 2024
Déploiement du PIC à l'échelle régionale : Occitanie	Qualitatif	T2 2021	Publication du 18 septembre 2024
Analyser la fabrique des dispositifs d'intégration professionnelle des réfugiés (IPR)	Qualitatif	T2 2021	Publication du 31 janvier 2024
Mobiliser les jeunes « invisibles » sur le dispositif Étincelle de la Fondation des Apprentis d'Auteuil	Quantitatif	T4 2021	Publication du 16 janvier 2025
Analyse d'un programme d'accompagnement à la mobilité pour l'insertion : Déterminants sociaux et conséquences biographiques des parcours de mobilité encadrée de ménages mal-logés d'Ile-de-France	Qualitatif / (Quantitatif abandonné)	T4 2020	Publication 6 mars 2025
Appels à projet de recherche sur la formation des personnes en recherche d'emploi (4 vagues)			
Les effets de la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) sur l'accès à l'emploi : dispositif Mes compétences pour l'emploi (MEC)	Quantitatif	T4 2020	Pas de suite à l'étude faisabilité
Les Ecoles de la Deuxième Chance (E2C) : Evaluation et analyse d'actions pédagogiques novatrices en faveur des jeunes sans qualification	Quantitatif	T3 2020	Pas de suite à l'étude faisabilité
L'offre de formation en direction des demandeurs d'emploi : quelles transformations face aux réformes ?	Qualitatif	T2 2020	Evaluation achevée
Répondre aux besoins de compétences dans la transition écologique : représentations et réalité	Qualitatif	T4 2020	Publication 25 octobre 2023
Évaluation de l'impact du dispositif « Fais-moi une place » sur les trajectoires professionnelles	Quantitatif	T3 2021	Publication 26 septembre 2024
Circuits courts vers l'emploi : le geste, l'immersion professionnelle, l'accompagnement social	Qualitatif	T2 2021	Publication 6 décembre 2023
Quelles transitions professionnelles les demandeurs d'emploi effectuent-ils après une formation ?	Quantitatif	T3 2021	Publication 18 décembre 2024
Le dispositif des écoles de la deuxième chance : évaluation et analyses d'actions pédagogiques novatrices en faveur des jeunes sans qualification	Qualitatif / (Quantitatif abandonné)	T3 2020	Publication 12 décembre 2024
Rapprocher la formation des personnes éloignées de l'emploi : l'impact du programme E-FORMATION en Occitanie	Quantitatif / Qualitatif	T4 2021	Publication à venir
Evaluation d'impact des formations 100% FOAD de Pôle emploi	Quantitatif	T4 2021	Publication à venir
Évaluation quantitative de la prestation Valoriser son image pro (VSI)	Quantitatif / (Qualitatif achevé)	T4 2021	Publication à venir
Employment Création through Psychological-oriented Entrepreneurship Training (ECPERT)	Quantitatif	T1 2022	Projet en cours

Appels à projet de recherche express - l'impact de la crise sanitaire sur les compétences et la formation professionnelle (2 vagues)			
Confinement et discrimination à l'embauche : enseignements expérimentaux	Quantitatif	T3 2020	Publication 6 octobre 2021
L'impact de la crise sanitaire sur les entreprises et leurs organismes de formation	Qualitatif	T3 2020	Publication 6 octobre 2021
L'impact de la crise sanitaire sur la perception des compétences et la formation professionnelle des agents d'entretien et des aides à domicile	Qualitatif	T3 2020	Publication 6 octobre 2021
Formations et emplois en temps de crise sanitaire : le cas du secteur du tourisme	Qualitatif	T3 2020	Publication 6 octobre 2021
Rôle de la formation pendant la crise sanitaire : quelle articulation avec le chômage partiel ?	Qualitatif	T3 2020	Publication 6 octobre 2021
Étude des impacts de la crise sanitaire du COVID-19 sur l'organisation de travail et les pratiques professionnelles au sein de la formation professionnelle continue dispensée par les Maisons Familiales Rurales (MFR) de la Vienne	Qualitatif	T3 2020	Publication 6 octobre 2021
Recours à la formation et aspirations professionnelles : quel impact de la crise sanitaire ?	Qualitatif	T3 2020	Publication 6 octobre 2021
Compréhension et analyse critique des conditions et mesures d'adaptation des acteurs de la formation paramédicale au cœur de la pandémie : quels enseignements ?	Qualitatif	T3 2020	Publication 6 octobre 2021

Le dispositif ForCE

Le dispositif ForCE a été mis en place par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) avec la contribution de France Travail, en 2020. Il s'agit d'un dispositif permanent de croisement des bases statistiques sur la FORMation, sur le Chômage et l'Emploi, dont l'enjeu est de permettre la reconstitution des trajectoires professionnelles de toutes les personnes ayant eu un contact avec le service public de l'emploi (missions locales, France Travail) ou ayant suivi une formation professionnelle prise en charge totalement ou partiellement par les pouvoirs publics. Ces données sont constituées par appariement de quatre bases statistiques, actualisé à un rythme semestriel, et mises à disposition d'équipes de recherche sur le Centre d'accès sécurisé aux données (CASD) après habilitation auprès du Comité du secret statistique.

Les données mobilisées pour ce rapport sont celles de l'appariement réalisé en juillet 2024. Elles fournissent une mesure quasi exhaustive des formations des personnes en recherche d'emploi depuis 2017 et nous permettent de retracer les trajectoires professionnelles de ces personnes entre 2017 et 2023. Les données relatives à la formation sont issues de la base Brest (voir Partie I, Encadré I. 3), et intègrent, pour cet appariement, les données des programmes nationaux du PIC. Les données de suivi des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail ont été enrichies des données relatives aux entrées dans les programmes Prépa compétences et VSI. Pour les besoins de l'évaluation finale du PIC, le dispositif ForCE a été apparié aux données des bénéficiaires des projets d'expérimentation Prépa apprentissage, repérage des invisibles, et 100% inclusion, qui sont issues du collecteur de la DGEFP. Les données de l'appel à projet « insertion professionnelle des réfugiés » (IPR) n'ont pu être appariées à ForCE compte tenu de l'incomplétude des données nominatives.

Tableau A. 2 | Le dispositif ForCE

Fichiers appariés	Couverture et champ - ForCE vague 8
Fichier historique des demandeurs d'emploi (FH)	Episodes de demande d'emploi actifs sur 10 années glissantes, entre le premier trimestre 2014 et le quatrième trimestre 2023
I-Milo (système d'information des missions locales)	Demandeurs d'emploi inscrits à France Travail Contacts et dispositifs suivis en mission locale de 2016 à 2023
Base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle (Brest)	Jeunes suivis en mission locale Entrées en formation de 2017 à 2023 Stagiaires de la formation professionnelle
Base Mouvements de main-d'œuvre (MMO)	Contrats actifs de 2017 à 2024 (T1) Salariés ¹ ayant eu une inscription à France Travail au cours des 10 dernières années ou ayant été suivi en mission locale (à partir de 2016) ou ayant bénéficié d'une formation professionnelle (à partir de 2017).

Note : ¹ Les données sont issues de la Déclaration sociale nominative (DSN) qui remplace depuis 2017 la Déclaration annuelle de données sociales unifiée (DADS-U). Avec l'intégration progressive de la fonction publique en DSN, les données actuellement disponibles de ForCE intègrent les contrats de la fonction publique ayant débuté avant le 31 décembre 2021 et étant toujours en cours en juin 2022.

Données relatives aux salaires (MMO) :

Le salaire de base correspond à la rémunération brute habituelle du salarié, à l'exclusion des compléments de salaire qu'ils soient légaux, conventionnels ou attribués à l'initiative de l'employeur, et notamment la prime d'ancienneté, la prime de vacances, le 13^{ème} mois, les primes allouées à raison de la situation familiale, les avantages en espèces et en nature, les gratifications, les pourboires, les rémunérations des heures complémentaires ou supplémentaires. Son montant correspond généralement à celui de la première ligne du bulletin de paye d'un salarié.

Les données transmises pour l'appariement ForCE sont issues de la DSN et font l'objet d'un premier retraitement. Elles sont assorties d'une note qualité « Quali_Salaire_Base » permettant d'identifier les données sur lesquelles des doutes peuvent subsister quant à la cohérence de la déclaration. Les données sont provisoires et susceptibles d'être révisées par la Dares.

Un seul salaire de base est transmis pour chaque contrat et chaque année couverte par le contrat. Il est calculé de la manière suivante :

- le salaire de base correspond à la paye d'un mois calendaire complet, pour les contrats comprenant un mois calendaire complet, qui n'est ni le premier ni le dernier mois du contrat. Parmi l'ensemble des périodes complètes de paye disponibles, le salaire de base choisi est celui du premier mois de paye parmi ceux qui ont la meilleure qualité
- Pour les autres contrats, les contrats courts qui se terminent dans le mois ou avant la fin du mois suivant : le salaire de base transmis est sommé sur l'ensemble de la période du contrat comprise dans l'année considérée. La variable qualité est égale à la moins bonne note attribuée sur la ou les périodes de paie.

L'enquête Post-Formation

L'enquête Post-Formation a été menée chaque trimestre entre 2019 et 2022 auprès de personnes ayant été en recherche d'emploi et ayant, à ce titre, suivi une formation professionnelle. Elle est suspendue depuis le premier trimestre 2023. L'enquête cible les personnes entre 6 et 9 mois après leur sortie de formation, y compris celles qui l'ont interrompue avant la fin.

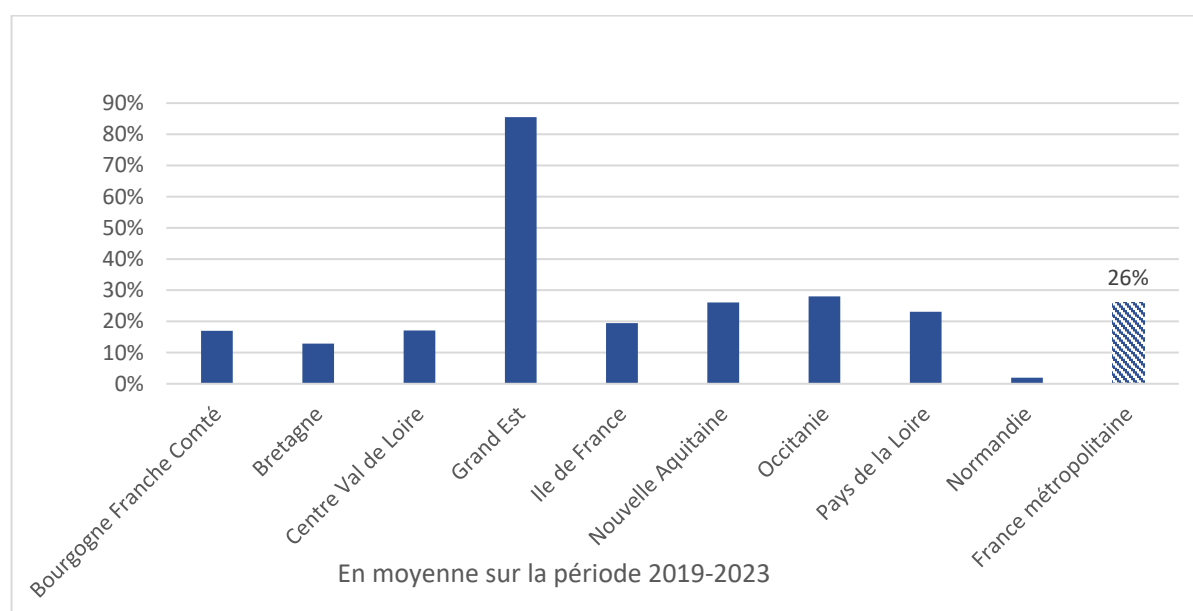
L'enquête vise à recueillir l'avis des stagiaires sur le déroulement de la formation, sa qualité et ses apports. Elle permet d'apprécier notamment si les personnes sont allées au bout de leur formation, et si elles ont obtenu le diplôme, titre professionnel ou la certification qu'elle visait. L'enquête cherche également à mieux comprendre les obstacles rencontrés pour accéder à la formation, comme les difficultés périphériques de transport. À partir des fichiers administratifs des stagiaires de la formation professionnelle (Brest), un échantillon de sortants de la France métropolitaine est tiré aléatoirement chaque trimestre et les stagiaires issus des Départements d'Outre-Mer sont enquêtés à un rythme semestriel. L'enquête vise un objectif de 25 000 à 30 000 répondants par trimestre, soit 2 000 répondants par région de France métropolitaine hors Corse et en moyenne 1 000 pour la Corse et les départements d'Outre-Mer. Le questionnaire est auto-administré, distribué par voie postale (support « papier ») et accessible en ligne. À partir de 2021, la collecte se fait également par téléphone pour un sous échantillon. Les données de l'enquête sont redressées selon le sexe, la tranche d'âge, le niveau de qualification le plus élevé obtenu, l'objectif de la formation et la région. À ce jour, les données issues de treize vagues de l'enquête sont disponibles : elles concernent les stagiaires sortis de formation entre octobre 2018 et décembre 2021. Le taux de réponse moyen sur ces vagues est de près de 33,7% ; il est dans la moyenne des taux de réponse obtenus avec ce mode de collecte, mais ne garantit cependant pas une parfaite représentativité.

Les données de l'enquête ont été mobilisées dans les différents rapports du comité scientifique et des [tableaux de bord](#) ont été mis à disposition par la Dares.

01.A Les dépenses de formation des conseils régionaux

Dans le cadre des Pactes régionaux, chacune des Régions acceptant la contractualisation s'engage à maintenir un niveau de dépenses au moins égal à un niveau « socle » (calculé sur la base de leurs dépenses propres de formation de 2017 - hors dépenses liées au précédent plan « 500 000 formations supplémentaires » - et ajusté en fonction des spécificités régionales) et l'État prend en charge leurs dépenses complémentaires permettant de financer des actions de formation répondant aux objectifs du PIC. Les efforts à réaliser par les Régions pour accroître leurs dépenses étaient donc plus ou moins importants selon le niveau de leur investissement initial et les efforts additionnels ont été très hétérogènes : il a été plus élevé en Île-de-France, en Bourgogne-Franche-Comté, dans les Hauts-de-France et en Centre-Val de Loire mais plus faible dans les Pays de la Loire et en Occitanie, les deux Régions qui ont révisé leur socle à la baisse (Graphique A. 2). Par ailleurs, la grande majorité des Régions métropolitaines signataires des Pactes a délégué une part de ses dépenses additionnelles à France Travail : les dépenses encaissées par France Travail au titre de délégations représentent en moyenne 26% des dépenses additionnelles des Régions signataires de France métropolitaine sur la période 2019-2023 (Graphique A. 1).

Graphique A. 1 | Part des délégations à France Travail au titre des Pactes, France métropolitaine

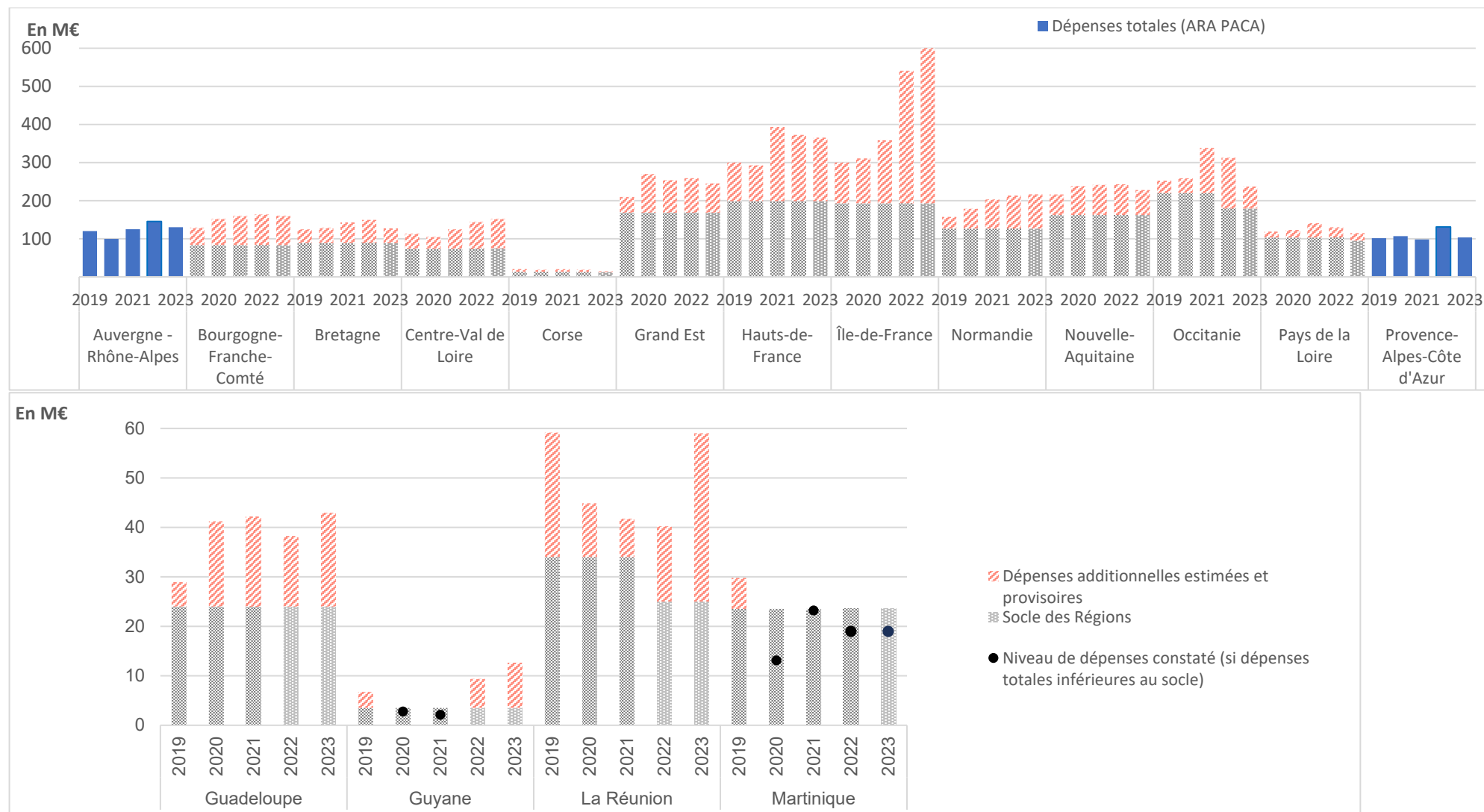


Note : la part des dépenses additionnelles des Régions déléguées à France Travail est calculée en rapportant les dépenses encaissées en année N par France Travail dans le cadre de délégations des conseils régionaux au titre des Pactes, aux dépenses additionnelles des Régions en année N (différence entre les dépenses décaissées en année N et le niveau « socle »). La moyenne est calculée sur la période 2019-2023.

Note de lecture : Entre 2019 et 2023, en France métropolitaine (hors ARA PACA), les conseils régionaux ont délégué à France Travail en moyenne 26% de leurs dépenses additionnelles dans le cadre de leur Pacte.

Source : France Travail ; comptes administratifs des conseils régionaux (Direction générale des collectivités locales). Traitement Dares.

Graphique A. 2/ Dépenses de formation entre 2019 et 2023 (pour les régions signataires, décomposition socle et dépenses additionnelles)



Note de lecture : En 2023, la Région Bourgogne-Franche-Comté a dépensé 161 M€ en faveur de la formation professionnelle (hors actifs occupés). Cette dépense se décompose en 83 M€ de socle et 77 M€ de dépenses additionnelles. La Martinique a dépensé seulement 13,1 M€ en 2020, elle a augmenté ses dépenses en 2021 à hauteur 23,2 M€, mais ces dernières baissent pour s'établir à 19M€ en 2022 et 2023, soit un niveau inférieur au socle défini par le Pacte (23,5 M€) entre 2020 et 2022.

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

Source : Comptes administratifs issus de la Direction Générale des collectivités locales, données provisoires. Traitement Dares.

02.A Les entrées en formation

Evolution des entrées en formation commanditées par France Travail et les conseils régionaux, selon l'objectif de la formation

Le Tableau A. 3 reporte la répartition des entrées en formation (hors programmes nationaux du PIC et hors CPF autonome) selon l'objectif de formation. Le détail est présenté ensuite sur le champ des formations commanditées par France Travail, et par les conseils régionaux ; les entrées des autres commanditaires ne sont pas reportées. Les conseils régionaux sont les principaux commanditaires de la formation préparatoire (hors actions nationales du PIC). Les entrées en stages préparatoires ont progressé depuis 2018, sur le champ des conseils régionaux mais aussi de France Travail (bien qu'elles soient près de deux fois moins nombreuses). En 2023, ce sont 388 000 entrées en formation qualifiantes qui sont enregistrées, une hausse très modeste par rapport à 2018 (+6%), en lien avec la baisse des entrées (professionnalisantes) de France Travail.

Tableau A. 3/ Entrées en formation (ensemble, commanditées par France Travail ou les conseils régionaux) selon l'objectif de formation entre 2017 et 2018

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ensemble des entrées¹	801 000	783 000	890 000	685 000	863 000	858 000	831 000
Formations préparatoires ²	19%	16%	16%	17%	19%	19%	20%
Formations qualifiantes ³	46%	47%	50%	52%	50%	49%	47%
Adaptations au poste de travail (et perfectionnement)	16%	17%	20%	19%	19%	19%	19%
Non connu	19%	20%	15%	11%	12%	13%	14%
France Travail	337 000	342 000	445 000	293 000	356 000	360 000	336 000
Formations préparatoires ²	11%	10%	11%	10%	13%	13%	14%
Formations qualifiantes ³	55%	52%	59%	58%	56%	52%	48%
Adaptations au poste de travail (et perfectionnement)	32%	34%	30%	33%	31%	35%	38%
Non connu	2%	3%	0%	0%	0%	0%	0%
Conseils régionaux	363 000	335 000	351 000	316 000	405 000	374 000	360 000
Formations préparatoires ²	26%	23%	23%	26%	26%	27%	26%
Formations qualifiantes ³	35%	38%	36%	45%	46%	47%	47%
Adaptations au poste de travail (et perfectionnement)	5%	4%	11%	9%	9%	5%	5%
Non connu ⁴	34%	35%	30%	20%	18%	21%	23%

Notes : ¹ L'ensemble des entrées inclut, au-delà des formations commanditées par France Travail et les conseils régionaux, les POEC ainsi que les formations commanditées par l'Etat, les Opco, l'Agefiph ou financées par les stagiaires eux-mêmes ; ² Les formations préparatoires incluent les stages de remobilisation, remise à niveau et de pré qualification ; ³ Les formations qualifiantes incluent les stages certifiants et professionnalisants (yc création d'entreprise) ; ⁴ La part des formations des conseils régionaux dont l'objectif n'est pas connu diminue sur la période. Une partie de ces formations ont des durées relativement longues, laissant suggérer qu'il peut s'agir de formations certifiantes. Cela implique que la part des formations qualifiantes connues est peut-être sous-estimée mais aussi qu'une partie de la hausse observée peut provenir d'une meilleure ventilation de celles-ci.

Note de lecture : en 2023, 360 000 stages ont été commandités par les conseils régionaux et 336 000 ont été commandités par France Travail (mais une partie de ces entrées sont réalisées dans le cadre de délégations et financées par les conseils régionaux).

Champ : stagiaires de la formation professionnelle (hors CPF autonome et programmes nationaux du PIC).

Source : Brest (juillet 2024), Dares

Evolution du profil des publics dans les entrées en formation

Ces données portent sur le champ Brest (hors CPF autonome) ; les actions nationales du PIC ne sont pas incluses.

Tableau A. 4| Evolution des entrées en stage de formation préparatoire (remise à niveau, remobilisation et préqualification), selon le public

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 (p)
Entrées en formation préparatoire (préqual, remise à niveau, remobilisation)	152000	127000	141000	119000	165000	163000	164000
Femmes	78000 (52%)	71000 (56%)	78000 (55%)	69000 (58%)	96000 (58%)	98000 (60%)	100000 (61%)
Jeunes (moins de 26 ans)	36000 (24%)	36000 (29%)	40000 (28%)	37000 (31%)	46000 (28%)	41000 (25%)	38000 (23%)
Jeunes (moins de 30 ans)	46000 (30%)	49000 (39%)	53000 (38%)	48000 (40%)	61000 (37%)	55000 (33%)	52000 (32%)
Seniors (55 ans et plus)	9000 (6%)	9000 (7%)	11000 (8%)	10000 (8%)	17000 (10%)	20000 (12%)	22000 (13%)
Seniors (50 ans et plus)	19000 (13%)	19000 (15%)	22000 (16%)	18000 (15%)	29000 (18%)	34000 (21%)	35000 (22%)
Peu diplômés ¹ (de niveau infra bac ou bac non obtenu)	95000	81000 (63%)	90000 (64%)	76000 (64%)	107000 (65%)	106000 (65%)	103000 (63%)
Sans qualification ¹ (inférieur CAP/BEP)	46000	38000 (30%)	42000 (30%)	35000 (30%)	51000 (31%)	53000 (33%)	53000 (33%)
Jeunes peu diplômés ¹	22000	24000 (19%)	27000 (19%)	24000 (20%)	29000 (18%)	26000 (16%)	23000 (14%)
Jeunes sans qualification ¹	11000	12000 (9%)	13000 (9%)	10000 (9%)	13000 (8%)	12000 (7%)	10000 (6%)
Bénéficiaires du RSA				23000 (19%)	34000 (20%)	31000 (19%)	27000 (17%)
Résidents en QPV			19000 (13%)	18000 (15%)	26000 (16%)	27000 (16%)	27000 (16%)
Personnes en situation de handicap				20000 (17%)	28000 (17%)	32000 (20%)	34000 (21%)

Note de lecture : en 2023, 164 000 stagiaires sont entrés dans des dispositifs préparatoires (hors CPF autonome et actions nationales du PIC), dont 61% de femmes

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

Champ : stagiaires de la formation préparatoire, hors cpf autonome. Les actions nationales du PIC ne sont pas incluses.

Source : Dares, Brest (juillet 2024)

Tableau A. 5/ :Evolution des entrées en stage de formation certifiant, selon le public

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Entrées en formation certifiantes	239000	240000	282000	252000	317000	298000	285000
Femmes	106000 (44%)	115000 (48%)	136000 (48%)	130000 (52%)	160000 (51%)	151000 (51%)	144000 (50%)
Jeunes (moins de 26 ans)	54000 (23%)	63000 (26%)	69000 (24%)	69000 (27%)	82000 (26%)	78000 (26%)	77000 (27%)
Jeunes (moins de 30 ans)	84000 (35%)	95000 (40%)	105000 (37%)	102000 (40%)	124000 (39%)	115000 (39%)	110000 (39%)
Seniors (55 et plus)	11000 (5%)	11000 (5%)	15000 (5%)	12000 (5%)	16000 (5%)	17000 (6%)	17000 (6%)
Seniors (50 ans et plus)	24000 (10%)	25000 (11%)	32000 (11%)	25000 (10%)	33000 (10%)	33000 (11%)	33000 (12%)
Peu diplômés ¹ (de niveau infra bac ou bac non obtenu)	127000	119000 (50%)	139000 (49%)	120000 (48%)	150000 (47%)	143000 (48%)	135000 (47%)
Sans qualification ¹ (inférieur CAP/BEP)	43000	41000 (17%)	49000 (17%)	41000 (16%)	52000 (17%)	51000 (17%)	50000 (18%)
Jeunes peu diplômés ¹	24000	29000 (12%)	32000 (11%)	32000 (13%)	38000 (12%)	37000 (12%)	35000 (12%)
Jeunes sans qualification ¹	7000	9000 (4%)	10000 (4%)	9000 (4%)	12000 (4%)	11000 (4%)	11000 (4%)
Bénéficiaires du RSA				34000 (14%)	44000 (14%)	42000 (14%)	37000 (13%)
Résidents en QPV			33000 (12%)	32000 (13%)	42000 (13%)	42000 (14%)	39000 (14%)
Travailleurs handicapés	22000 (9%)	22000 (9%)	24000 (8%)	21000 (8%)	26000 (8%)	27000 (9%)	27000 (10%)

Note de lecture : en 2023, 285 000 stagiaires sont entrés dans des dispositifs certifiants (hors CPF autonome), dont 50% de femmes

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

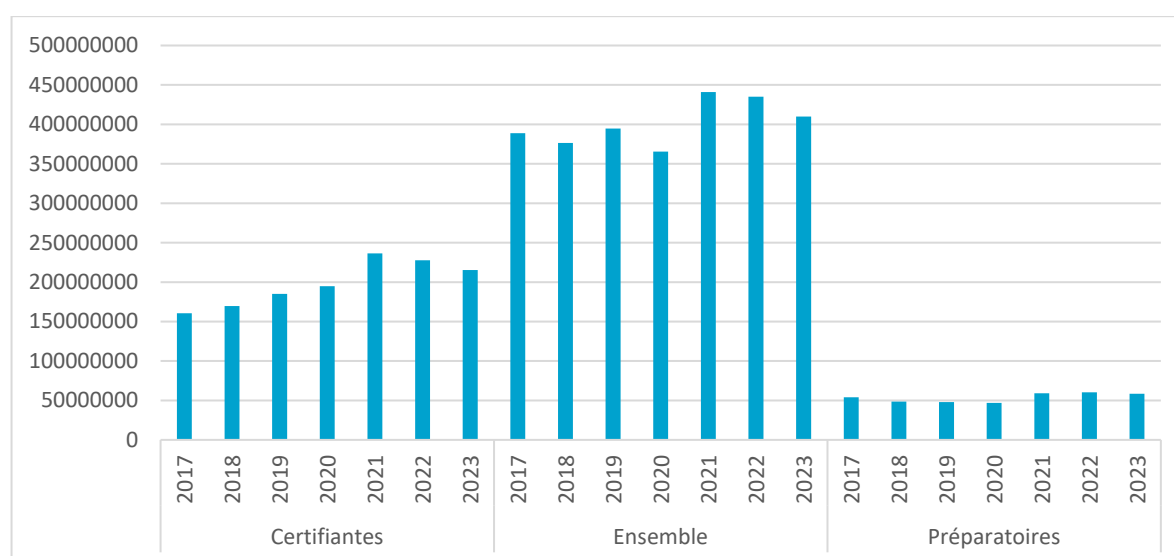
Champ : stagiaires de la formation certifiante, hors cpf autonome. Les actions nationales du PIC ne sont pas incluses.

Source : Dares, Brest (juillet 2024)

03.A Le volume horaire cumulé de formation

Sur le champ des « stagiaires de la formation professionnelle » (hors CPF autonome), la hausse du volume horaire cumulé sur la période de déploiement du PIC s'élève à 5% : elle est de 8% pour les formations préparatoires et de 34% pour les formations certifiantes. La durée moyenne des formations préparatoires est relativement stable sur la période (355h en 2017 et 356h en 2023) donc la hausse du volume horaire cumulé s'explique par la progression des entrées alors que les formations certifiantes s'allongent (elles durent 756h en moyenne en 2023 contre 672h en 2017). Le volume horaire cumulé des formations professionnalisantes diminue de 22%. Le volume horaire cumulé des formations commanditées par France Travail augmente de 45%, celui des formations commanditées par les conseils régionaux diminue de 6% (hors délégations à France Travail). Les formations des conseils régionaux ont une durée moyenne 2 fois plus longue que celles de France Travail, mais la durée moyenne diminue alors qu'elle s'allonge sur le champ des formations de France Travail.

Graphique A. 3/ Volume horaire cumulé de formations, par objectif

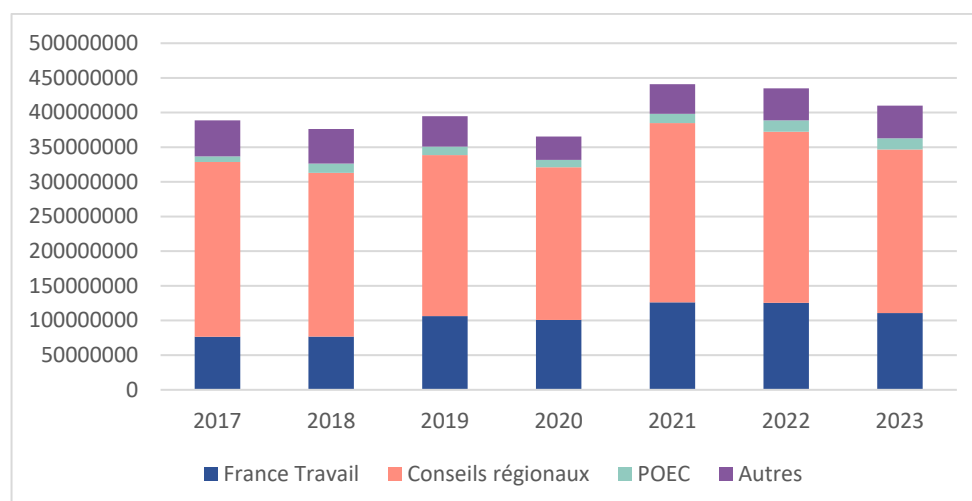


Note de lecture : en 2023, l'ensemble des entrées en formation (hors CPF autonome et hors actions nationales du PIC) totalise un volume horaire cumulé de 410 millions d'heures.

Champ : stagiaires de la formation professionnelle (hors CPF autonome)

Source : Brest (juillet 2024), Dares.

Graphique A. 4/ Volume horaire cumulé de formations, par commanditaire



Champ : stagiaires de la formation professionnelle (hors CPF autonome)

Source : Brest (juillet 2024), Dares.

Tableau A. 6/ Durée moyenne des formations

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ensemble	485	481	443	533	511	507	494
Selon l'objectif :							
formations préparatoires	355	381	340	393	358	369	356
formations certifiantes	672	708	658	773	746	764	756
Selon le commanditaire :							
conseils régionaux	695	706	663	697	639	660	655
France Travail	227	224	239	344	354	349	330

Note de lecture : en 2023, une formation (hors CPF autonome et hors action nationale du PIC) dure en moyenne 494 heures.

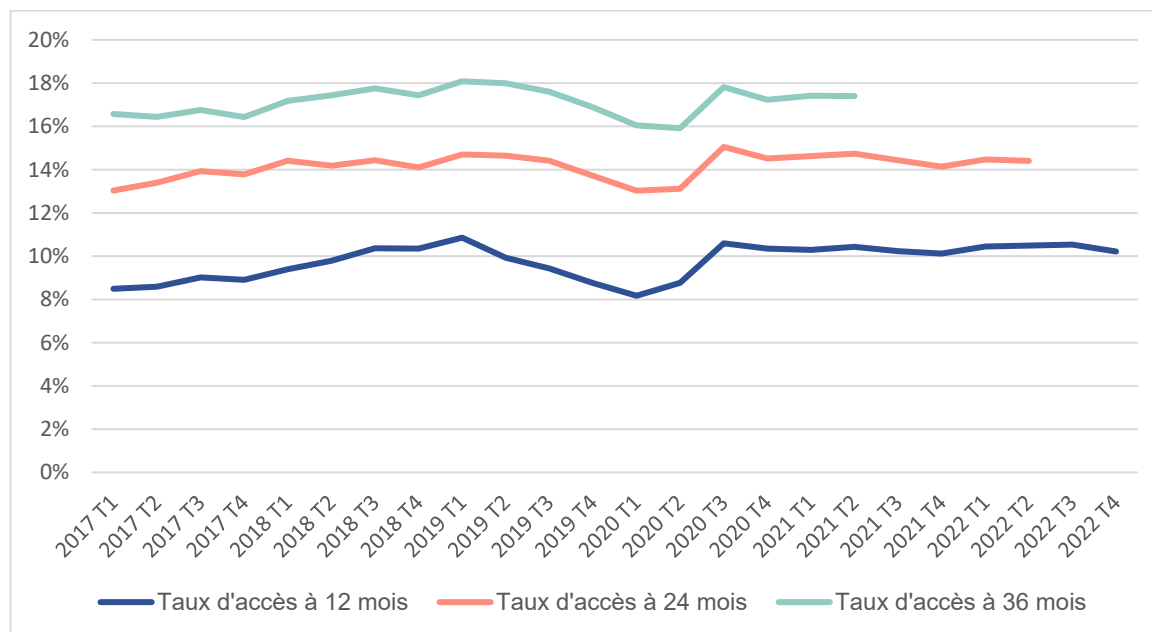
Champ : stagiaires de la formation professionnelle (hors CPF autonome)

Source : Brest (juillet 2024), Dares.

04.A Les taux d'accès à la formation

Taux d'accès à la formation à 12, 24 et 36 mois

Graphique A. 5/ Taux d'accès à la formation (hors CPF autonome et programmes nationaux du PIC) à différents horizons suivant l'inscription à France Travail



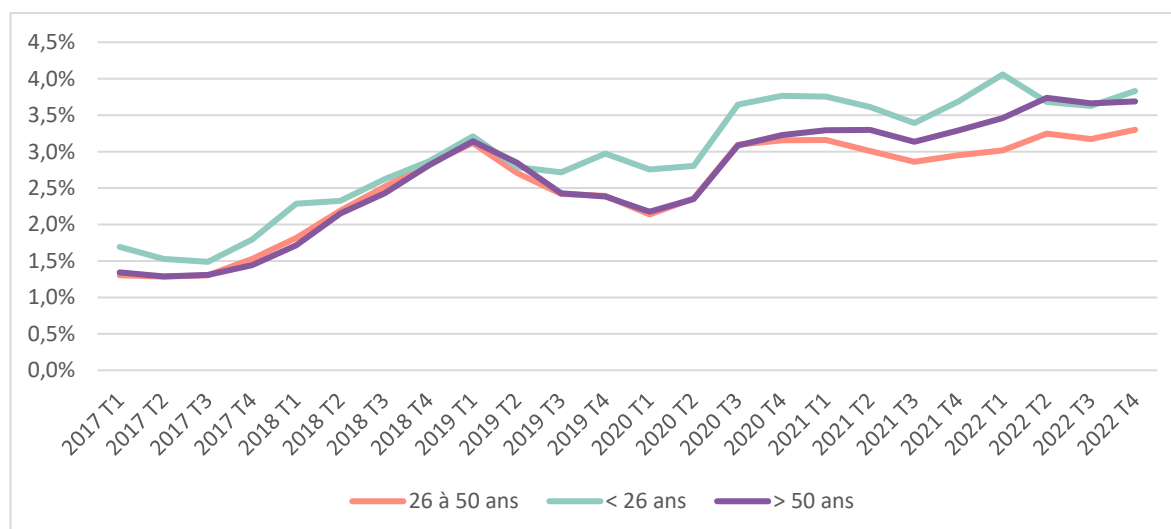
Note de lecture : parmi les demandeurs d'emploi qui se sont inscrits à France Travail au premier trimestre 2017, 8,5% ont accédé à une formation dans l'année suivant leur inscription, 13% dans les deux ans et 16,6% dans les trois ans. Les formations considérées exclues le CPF autonome et les actions nationales du PIC.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à France Travail entre janvier 2017 et décembre 2022

Source : Brest (juillet 2024), Dares.

Evolution des taux d'accès à la formation par publics

Graphique A. 6/ Taux d'accès à la formation préparatoire par âge

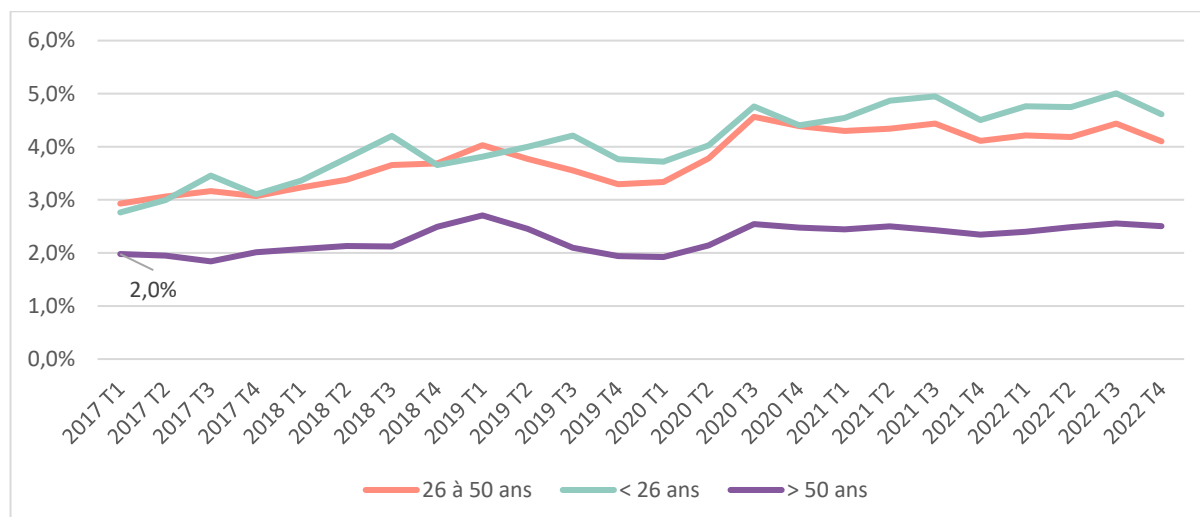


Note de lecture : parmi les demandeurs d'emploi de moins de 26 ans qui se sont inscrits à France Travail au premier trimestre 2017, 1,7% ont accédé à une formation préparatoire dans l'année suivant leur inscription. Les formations sont celles du champ Brest (hors CPF autonome), et intègrent les principaux programmes nationaux, Prépa compétences, prépa apprentissage et VSI

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à France Travail entre janvier 2017 et décembre 2022

Source : ForCE (juillet 2024), Dares

Graphique A. 7| Taux d'accès à la formation certifiante par âge

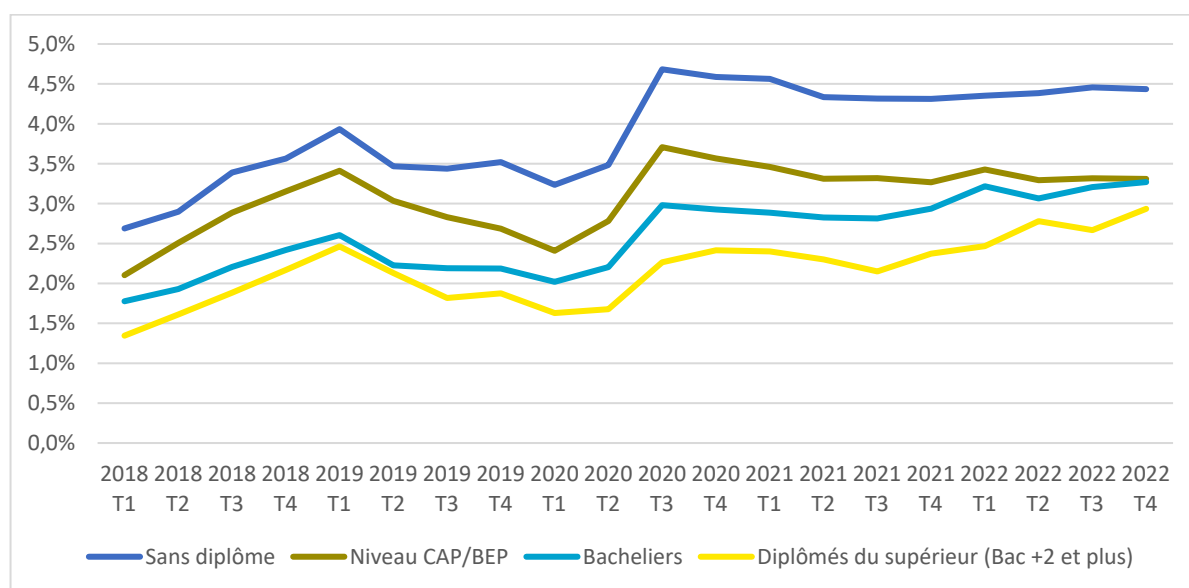


Note de lecture : parmi les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans qui se sont inscrits à France Travail au premier trimestre 2017, 2% ont accédé à une formation certifiante (hors CPF autonome)

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à France Travail entre janvier 2017 et décembre 2022

Source : ForCE (juillet 2024), Dares

Graphique A. 8| Taux d'accès à la formation préparatoire par niveau de diplôme

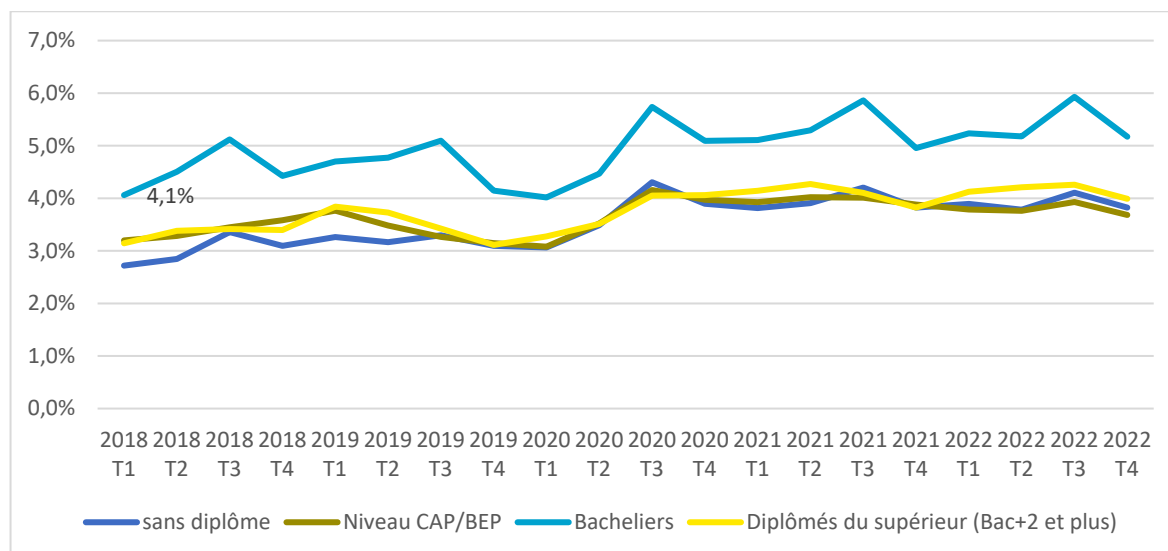


Note de lecture : parmi les demandeurs d'emploi « sans diplôme » (de niveau infra bac qui ne disposent ni d'un CAP, ni d'un BEP) qui se sont inscrits à France Travail au premier trimestre 2017, 2,7% ont accédé à une formation préparatoire dans l'année suivant leur inscription. Les formations sont celles du champ Brest (hors CPF autonome), et intègrent les principaux programmes nationaux, Prépa compétences, prépa apprentissage et VSI

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à France Travail entre janvier 2017 et décembre 2022

Source : ForCE (juillet 2024), Dares

Graphique A. 9/ Taux d'accès à la formation certifiante par niveau de diplôme

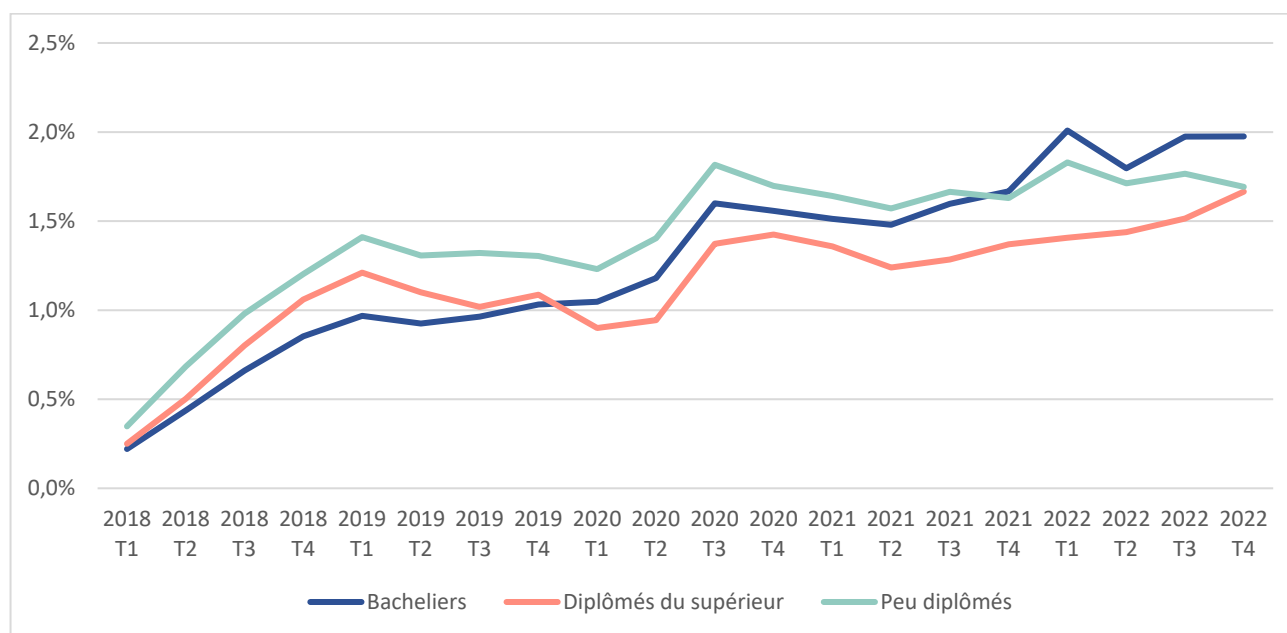


Note de lecture : parmi les demandeurs d'emploi de niveau baccalauréat qui se sont inscrits à France Travail au premier trimestre 2017, 4,1% ont accédé à une formation certifiante (hors CPF autonome)

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à France Travail entre janvier 2017 et décembre 2022

Source : ForCE (juillet 2024), Dares

Graphique A. 10/ Taux d'accès aux actions nationales du PIC, de formation et de remobilisation, selon le diplôme



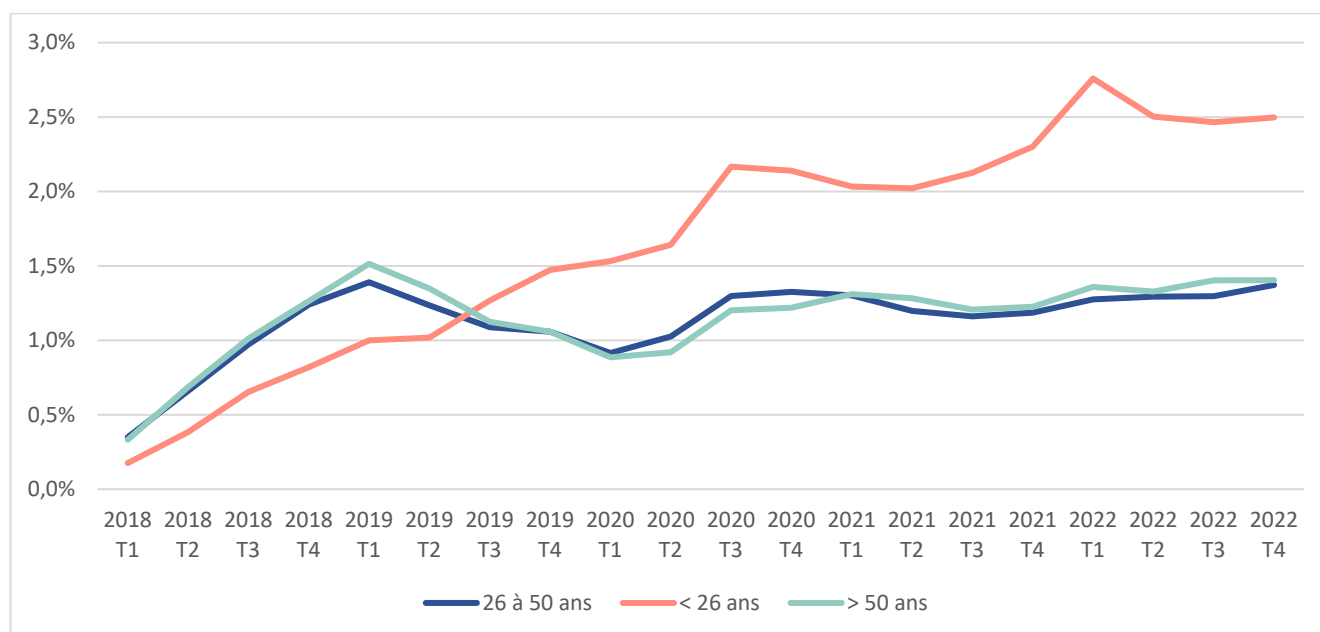
Note : les actions nationales intègrent les programmes prépa compétences et VSI ainsi que les actions des AAP d'expérimentation Prépa apprentissage, 100% inclusion et repérage

Note de lecture : parmi les demandeurs d'emploi peu diplômés de niveau inférieur au baccalauréat qui se sont inscrits à France Travail au quatrième trimestre 2022, 1,7% ont accédé à une action nationale de PIC, de formation ou de remobilisation

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à France Travail entre janvier 2017 et décembre 2022

Source : ForCE (juillet 2024), Dares

Graphique A. 11/ Taux d'accès aux actions nationales du PIC, de formation et de remobilisation, selon l'âge



Note : les actions nationales intègrent les programmes prépa compétences et VSI ainsi que les actions des AAP d'expérimentation Prépa apprentissage, 100% inclusion et repérage

Note de lecture : parmi les demandeurs d'emploi de moins de 26 ans qui se sont inscrits à France Travail au quatrième trimestre 2022, 2,5% ont accédé à une action nationale de PIC, de formation ou de remobilisation

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à France Travail entre janvier 2017 et décembre 2022

Source : ForCE (juillet 2024), Dares

Accompagnement des jeunes par le service public de l'emploi

Tableau A. 7/ Population des jeunes de 16 à 25 ans qui se sont orientés vers France Travail et/ou les missions locales en 2017 et en 2022, selon les modalités d'accompagnement et le profil des jeunes

	Ensemble		Double suivi		Mission locale		France Travail	
	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Effectifs (en milliers)	1 230	1 400	360	460	180	360	700	580
Part des femmes (%)	49	47	49	48	46	45	48	48
Age moyen	21,4	21,4	20,4	21,5	19,4	19,8	22,4	22,2
Répartition selon le niveau de diplôme (%)								
Peu diplômés (infra bac)	40	48	51	60	48	58	33	33
Bacheliers	24	26	25	28	19	25	24	24
Diplômés du supérieur	20	23	7	11	2	5	31	42
Non connu	17	4	18	1	30	12	12	1

Note de lecture : en 2022, 1,4 millions de jeunes se sont orientés vers le service public de l'emploi, dont 47% de femmes.

Champ : jeunes de 16 à 25 ans qui se sont inscrits à France Travail ou ont été en contact avec une mission locale en 2017 et en 2022

Source Force (juillet 2024), Dares et France Travail

05.A Les parcours de formation

Evolution des parcours de formation

Tableau A. 8/ Répartition des cohortes de personnes en recherche d'emploi entrées dans un dispositif préparatoire en septembre 2021, et en septembre 2019

	24 mois avant	12 mois avant	Mois d'entrée en formation préparatoire	12 mois après	24 mois après
Cohorte de 2019 (septembre)					
Formation qualifiante	0,3%	0,7%	0,4%	4,6%	2,4%
Formation préparatoire	0,3%	1,6%	45,4%	4,5%	1,6%
Autre formation	0,7%	0,8%	0,4%	3,2%	1,4%
Emploi	26,9%	23,1%	3,3%	24,3%	38,9%
Chômage	27,8%	38,0%	43,8%	44,4%	34,3%
Autre situation	44,0%	35,8%	6,8%	19,1%	21,4%
Cohorte de 2021 (septembre)					
Formation qualifiante	0,4%	0,7%	0,5%	4,9%	2,2%
Formation préparatoire	0,8%	1,6%	56,0%	4,4%	1,1%
Autre formation	0,9%	1,0%	0,4%	2,5%	1,2%
Emploi	24,0%	20,8%	2,8%	29,2%	37,2%
Chômage	28,7%	38,9%	34,3%	38,9%	33,5%
Autre situation	45,2%	37,0%	6,0%	20,1%	24,8%

Note de lecture : parmi bénéficiaires d'une formation préparatoire en septembre 2019, ils étaient 26,9% à avoir comme état principal l'emploi (salarié) deux ans auparavant (en septembre 2017), et 38,9% deux ans après (en septembre 2021) ; parmi les personnes ayant bénéficié d'une formation préparatoire en septembre 2021, ils étaient 24% à avoir comme état principal l'emploi (salarié) deux ans auparavant (en septembre 2019), et 37,2% deux ans après (en septembre 2023). Seuls 56% de la cohorte de 2021 (45,4% de la cohorte de 2019) a pour état principal la formation préparatoire en septembre 2021, indiquant que pour les autres la formation préparatoire a duré moins de 15 jours.

Champ : personnes entrées en formation préparatoire au mois de septembre 2019, ou septembre 2021

Source : Force (juillet 2024), Dares

Tableau A. 9/ Répartition des cohortes entrées dans un dispositif préparatoire en septembre 2019 et septembre 2021, selon le niveau de diplôme

	24 mois avant	12 mois avant	Mois d'entrée en formation préparatoire	12 mois après	24 mois après
Cohortes de 2019 (septembre)					
Population des peu diplômés de niveau infra bac ou bac non obtenu					
Formation qualifiante	0,3%	0,5%	0,3%	4,4%	2,3%
Formation préparatoire	0,4%	1,8%	44,6%	4,7%	1,6%
Autre formation	0,8%	0,9%	0,5%	3,4%	1,4%
Emploi	23,8%	20,2%	3,0%	22,1%	36,1%
Chômage	29,4%	39,7%	44,5%	45,9%	36,8%
Autre situation	45,3%	37,0%	7,1%	19,5%	21,8%
Population des diplômés					
Formation qualifiante	0,4%	1,2%	0,6%	5,9%	3,1%
Formation préparatoire	0,3%	1,7%	46,9%	4,4%	2,0%
Autre formation	1,0%	1,0%	0,3%	3,3%	1,7%
Emploi	33,2%	29,0%	4,1%	28,4%	44,6%
Chômage	26,7%	37,7%	44,2%	43,8%	31,9%
Autre situation	38,4%	29,4%	3,9%	14,2%	16,7%
Cohortes de 2021 (septembre)					
Population des peu diplômés de niveau infra bac ou bac non obtenu					
Formation qualifiante	0,4%	0,7%	0,5%	4,6%	2,1%
Formation préparatoire	0,9%	1,9%	55,8%	4,4%	1,2%
Autre formation	1,1%	1,1%	0,4%	2,9%	1,3%
Emploi	23,2%	19,7%	2,6%	27,6%	34,9%
Chômage	30,0%	39,9%	35,0%	40,5%	35,6%
Autre situation	44,4%	36,6%	5,7%	20,0%	24,8%
Population des diplômés					
Formation qualifiante	0,6%	1,0%	0,7%	7,0%	3,1%
Formation préparatoire	0,7%	1,3%	55,9%	4,7%	1,1%
Autre formation	1,0%	1,3%	0,3%	2,4%	1,4%
Emploi	26,5%	24,0%	3,2%	32,8%	43,4%
Chômage	28,4%	39,3%	35,2%	37,6%	31,0%
Autre situation	42,7%	33,1%	4,6%	15,4%	19,9%

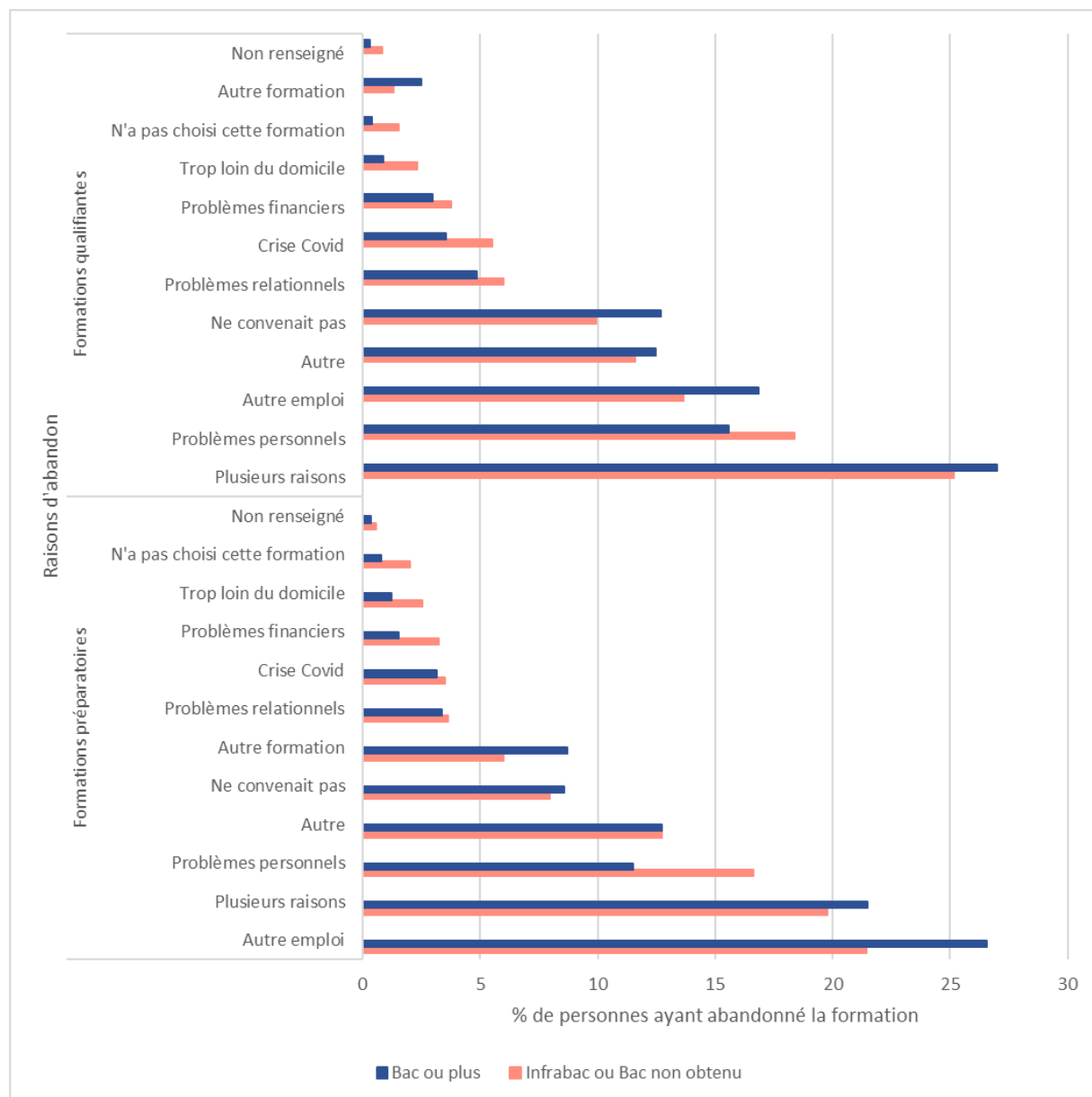
Note de lecture : parmi bénéficiaires peu diplômés d'une formation préparatoire en septembre 2019, ils étaient 23,8% à avoir comme état principal l'emploi (salarié) deux ans auparavant (en septembre 2017).

Champ : personnes entrées en formation préparatoire au mois de septembre 2019, ou septembre 2021

Source : Force (juillet 2024), Dares

Abandon en cours de formation : les raisons invoquées par les stagiaires

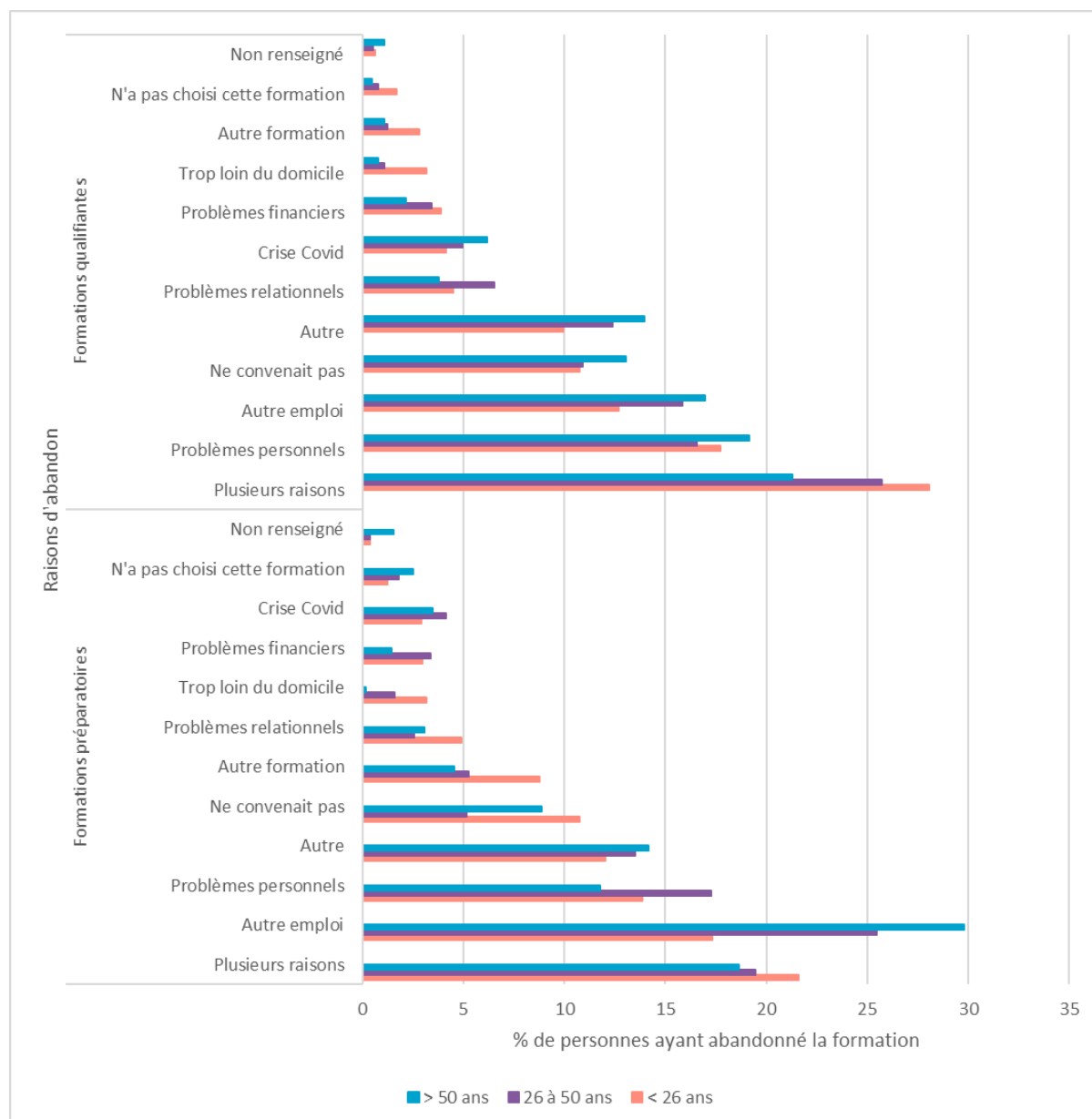
Graphique A. 12 | Raisons d'abandon invoquées par les stagiaires sortis de formation entre 2018 et 2021 selon le type de formation et le niveau de diplôme



Champ : personnes en recherche d'emploi, sorties de formation entre le quatrième trimestre 2018 et le quatrième trimestre 2021, ayant interrompu leur formation avant la fin

Source : Enquête Post Formation, Dares

Graphique A. 13 | Raisons d'abandon invoquées par les stagiaires sortis de formation entre 2018 et 2021 selon le type de formation et l'âge



Champ : personnes en recherche d'emploi, sorties de formation entre le quatrième trimestre 2018 et le quatrième trimestre 2021, ayant interrompu leur formation avant la fin

Source : Enquête Post Formation, Dares

06.A Les organismes de formation

Périmètre d'analyse

Le périmètre d'analyse diffère de celui retenu dans le Jaune budgétaire sur la formation professionnelle annexé au projet de loi de finances pour 2025 qui intègre le champ des organismes de formation (OF) ne déclarant pas de bilan pédagogique et financier mais percevant des fonds de la Caisse des dépôts et consignation au titre du CPF (hors auto-écoles). En 2023, ils représentent 1 600 organismes de formation.

La catégorie juridique mobilisée ici est celle déclarée dans les bilans pédagogiques et financiers. Elle diffère de celle mobilisée dans le jaune budgétaire 2025 qui est issue (lorsqu'elle est disponible) des déclarations sociales nominatives. La reclassification modifie considérablement la structure en terme d'effectif : la catégorie des organismes individuels inclut plus de structures alors que le nombre de structures du « privé à but lucratif » diminue. Le reclassement impacte que très peu la répartition du CA entre catégorie.

On compte près de 92 700 OF en 2023 ayant réalisé des actions de formation continue, de bilans de compétence ou de validation des acquis de l'expérience, pour un chiffre d'affaires total de 28,3 milliards d'euros. Il s'agit de structures relevant principalement du secteur privé (98%) mais dont l'activité principale n'est pas toujours la formation. Ces organismes forment en grande majorité des salariés (ils représentent 60% des entrées réalisées), et de très nombreux organismes forment quasi exclusivement ces publics. Les personnes en recherche d'emploi (PRE, c'est-à-dire inscrits ou non à France Travail) représentent près de 8% des entrées.

Entre 2021 et 2023, le nombre d'organismes impliqués dans la formation professionnelle a augmenté de 14% et le chiffre d'affaires cumulé progresse de 18%. Ce sont les structures individuelles¹³¹ qui se sont le plus développées (elles représentent 47% des OF en 2023 contre 38% en 2021) mais elles ne réalisent que 7% du chiffre d'affaires cumulé et représentent une faible part des formations (7%). Plus précisément, c'est le poids des organismes ayant au plus un salarié et/ou un formateur interne, quelle que soit leur catégorie juridique, qui augmente (cf. jaune budgétaire 2025). Si le nombre d'organismes relevant du secteur privé (hors individuels) diminue de 3% sur la période (ils représentent 51% des OF en 2023 contre 60% en 2021), leur chiffre d'affaires augmente de 21% de sorte qu'ils réalisent les trois quarts du chiffre d'affaires cumulé en 2023. Les organismes publics et parapublics sont peu nombreux (2% des OF) mais réalisent 19% du CA en 2023.

La progression du chiffre d'affaires des OF s'explique à la fois par une hausse de la dépense des entreprises pour la formation de leurs salariés, des financements des OPCO au titre de l'apprentissage¹³² mais surtout par une hausse des produits issus d'autres organismes de formation. En 2023, ce sont près de la moitié des organismes qui ont été sous-traitants¹³³ pour un autre organisme (contre moins de 40% en 2021). La sous-traitance est une pratique particulièrement développée dans les organismes publics et parapublics : 28% y ont eu recours en 2023 contre 12% de l'ensemble des organismes de formation.

Le nombre de stagiaires formés accuse une légère baisse en 2023 pour atteindre 31,6 millions (hors formations en apprentissage) mais demeure à un niveau nettement supérieur à ceux observés avant la crise sanitaire (+11% par rapport à 2019).

¹³¹ Les organismes individuels rassemblent les EIRL, SASU, travailleurs indépendants et autoentrepreneurs. Certains organismes individuels peuvent avoir des salariés et certains organismes non individuels peuvent ne correspondre au travail que d'une seule personne.

¹³² Cette hausse est liée à la hausse des financements perçus par les CFA déclarant un BPF. En revanche, aucun effet volume n'est à noter en dépit de l'obligation de renseigner un BPF pour l'ensemble des CFA depuis 2022.

¹³³ Les organismes ayant plus d'un salarié ou d'un formateur interne jouent moins souvent le rôle de sous-traitant que les organismes plus petits appartenant à la même catégorie juridique (voir [Jaune budgétaire sur la formation professionnelle, annexe au projet de loi de finances 2025](#)).

Tableau A. 10| Organismes de formation, chiffres d'affaires et formations

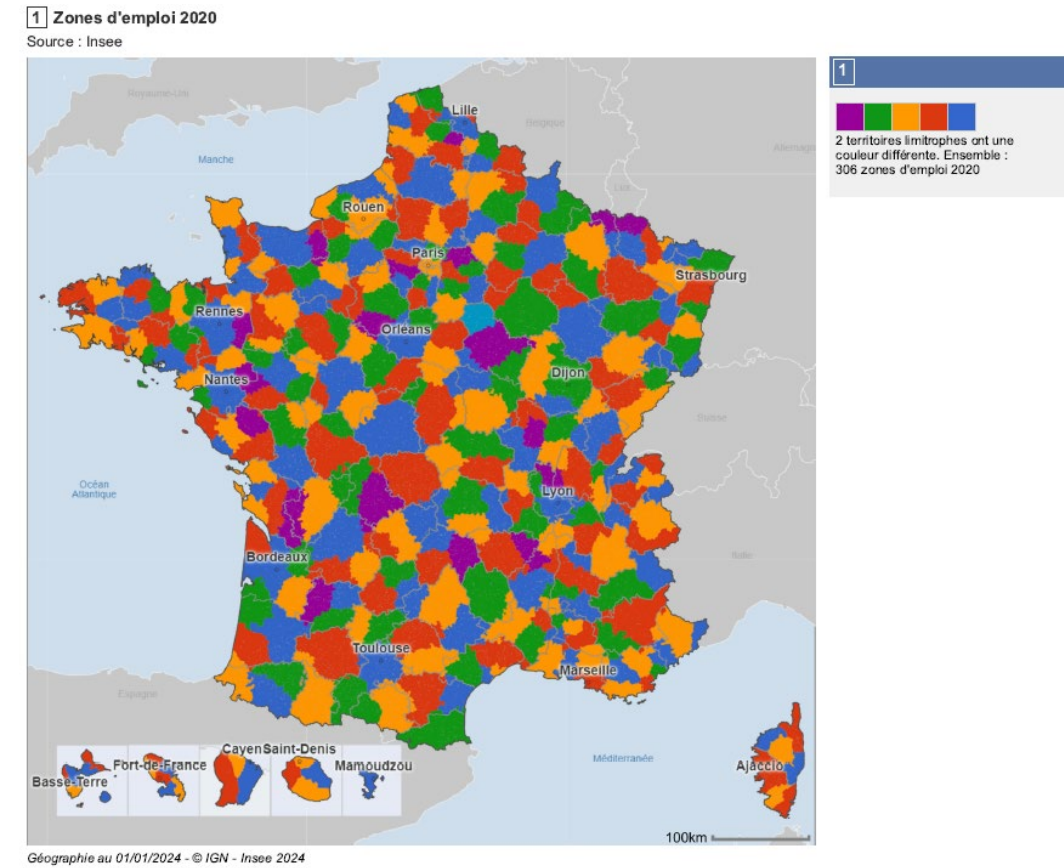
	Nombre d'OF			Chiffre d'affaires (Md€)			Nombre de formations, hors apprentissage (en millions)		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Ensemble	81 400	87 900	92 700	24,0	27,3	28,3	29,3	31,9	31,6
Selon statut juridique									
Individuels	38%	43%	47%	6%	7%	7%	7%	7%	8%
Privé à but lucratif	46%	43%	40%	45%	46%	47%	61%	61%	61%
Privé à but non lucratif	14%	13%	11%	28%	27%	28%	20%	21%	20%
Public et parapublic	2%	2%	2%	21%	20%	19%	11%	11%	11%

Note de lecture : en 2023, il y avait 2% d'organismes de formation publics et parapublics.
Champ : Organismes de formation ayant renseigné un BPF avec un chiffre d'affaires non nul pour l'année considérée.
Source : Bilans Pédagogiques et Financiers (BPF), traitement Dares.

Zones d'emploi

Le découpage en zones d'emploi constitue une partition du territoire adaptée aux études locales sur le marché du travail. Il sert de référence pour la diffusion des taux de chômage localisés et des estimations d'emplois. Le zonage définit aussi des territoires pertinents pour les diagnostics locaux et peut guider la délimitation de territoires pour la mise en œuvre des politiques territoriales initiées par les pouvoirs publics ou les acteurs locaux. Ce découpage, défini à la fois pour la France métropolitaine et les DOM, a été actualisé par l'Insee et la Dares en 2020 à partir des flux de déplacement domicile-travail des actifs observés lors du recensement de 2016, en s'appuyant sur une méthodologie développée par Eurostat, permettant ainsi de se comparer plus facilement entre pays européens (voir [note méthodologique Insee](#)).

Graphique A. 14| Découpage des zones d'emploi



En 2019, en France (hors Mayotte et Guyane), l'emploi total se concentre dans les grands pôles urbains : 31 zones d'emploi sur 302 regroupent la moitié de l'emploi. La zone d'emploi de Paris concentre 4,4 millions d'emplois (15% de l'emploi total). Les emplois sont également concentrés dans 6 autres zones que sont Lyon, Toulouse, Bordeaux, Marseille, Lille et Nantes, qui concentrent chacune plus de 400 000 emplois et entre 3,5% et 1,7% de l'emploi total. La part des cadres augmente avec la taille de la zone, tandis que celle des ouvriers diminue.

Tableau A. 11| Répartition des zones d'emploi selon leur taille en 2019

	Nombre d'emplois						Ensemble
	Moins de 30 000	30 000 à 45 000	45 000 à 60 000	60 000 à 100 000	100 000 à 400 000	Plus de 400 000	
Nombre de zones d'emploi	86	64	36	57	52	7	302
Nombre d'emplois	1789037	2352821	1867916	4527033	9935202	8202465	28674474
Part de l'emploi	6,2%	8,2%	6,5%	15,8%	34,6%	28,6%	100,0%

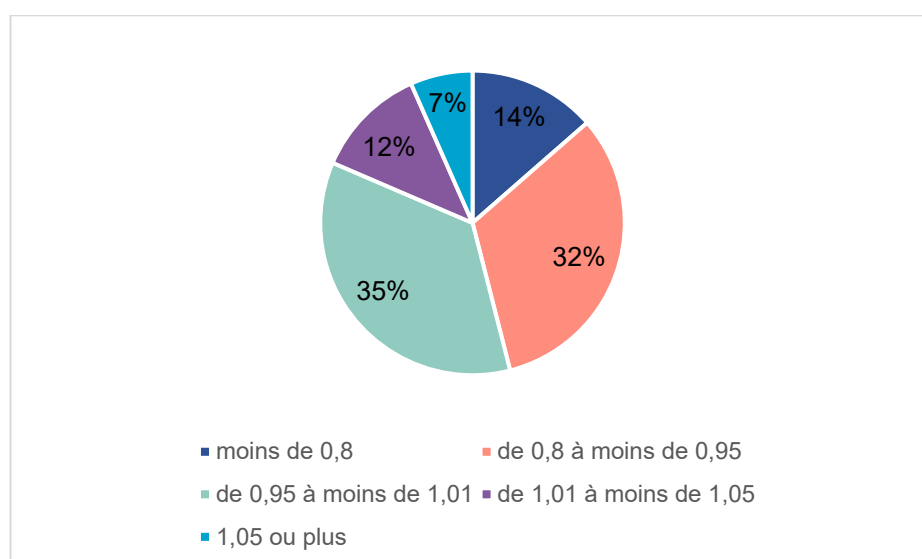
Note de lecture : en 2019, 7 zones d'emploi concentrent plus de 8,2 millions d'emploi, soit 28,6% de l'emploi total.

Champ : France, hors Mayotte et Guyane

Source : Insee, 20219 ; traitements Dares

Par construction, toutes les zones constituées concentrent l'emploi des actifs qui y résident, mais à des degrés différents. Certaines ont un nombre d'emplois plus important que le nombre d'actifs de la zone. Elles ont alors une fonction de pôle attractif très important. Au contraire, d'autres ont moins d'emplois qu'elles n'hébergent d'actifs occupés et présentent un caractère plus résidentiel. **L'indice de concentration de l'emploi** mesure le rapport entre le nombre d'emplois total proposés sur un territoire et le nombre d'actifs occupés (actifs en emploi) qui y résident : cet indicateur permet d'apprécier la fonction de pôle d'emploi ou la fonction résidentielle d'un espace. Si cet indice est supérieur à 1 alors le nombre d'emplois proposés localement est plus important que le nombre d'actifs qui y résident et qui ont un emploi. Dans ce cas, le territoire considéré occupe une fonction de pôle d'emploi.

Graphique A. 15| Répartition des zones d'emploi selon l'indice de concentration de l'emploi en 2019



Note de lecture : en 2019, l'indice de concentration de l'emploi est inférieur à 0,8 dans 14% des zones d'emploi.

Champ : France (hors Mayotte et Guyane)

Source : Insee ; traitements Dares

Les grandes métropoles ont un ratio nombre d'emplois par actif occupé parmi les plus élevés, car elles attirent de nombreux actifs qui viennent y travailler. À l'inverse, les zones d'emploi autour de Paris ou les zones frontalières ont un ratio inférieur à 0,8, car une part importante de leurs actifs va travailler respectivement à Paris ou de l'autre côté de la frontière (une zone fait exception, celle de Versailles à l'ouest de Paris qui affiche un ratio supérieur à 1 en raison notamment d'une part importante d'emplois de cadres occupés en grande partie par des actifs résidant dans la zone).

Analyse de l'ensemble des organismes de formations (hors individuels)

Nous analysons la répartition géographique des organismes de formation (hors structures individuelles) au sein des zones d'emploi à partir du répertoire SIREN qui nous permet de localiser les sièges sociaux des organismes. Nous mobilisons l'indice de concentration locale, l'indice de Herfindahl-Hirschmann¹³⁴ (IHH), qui est établi en additionnant le carré des parts de marché de toutes les structures de formation : plus l'IHH est fort, plus la formation est concentrée entre un petit nombre d'organismes. Pour estimer la part de marché des organismes de formation pour chaque zone d'emploi, nous prenons la part des stagiaires formés par l'organisme parmi l'ensemble des stagiaires formés sur la zone d'emploi considérée. Lorsque l'IHH est inférieur à 0,150, la concentration du marché est considérée comme faible, lorsqu'il est compris entre 0,150 et 0,250, elle est considérée comme modérée et un indice supérieur à 0,250 traduit une concentration élevée sur la zone d'emploi considérée.

Tableau A. 12 | Répartition des zones d'emploi, selon le degré de concentration du marché de la formation, défini à partir de l'indice de Herfindahl-Hirschmann

		Concentration en 2023			Ensemble 20219
		Faible	modérée	forte	
Concentration en 2019	Faible	149 (49%)	20 (7%)	7 (2%)	176 (58%)
	Modérée	20 (7%)	34 (11%)	23 (8%)	77 (25%)
	Forte	5 (2%)	10 (3%)	37 (12%)	52 (17%)
Ensemble 2023		174 (57%)	64 (21%)	67 (22%)	305 (100%)

Note de lecture : 49% des zones d'emploi (149 zones) présentent une faible concentration du marché de la formation en 2019 comme en 2023 ; au total, 57% des zones d'emploi (soit 174 zones) sont caractérisées par une faible concentration du marché de la formation en 2023 contre 58% en 2019 (soit 176 zones). La concentration du marché est considérée comme faible lorsque l'IHH est inférieur à 0,15 ; elle est considérée comme modérée lorsque l'IHH est compris entre 0,15 et 0,25 ; et un indice supérieur à 0,25 traduit une concentration élevée sur la zone d'emploi considérée¹³⁵.

Champ : organismes de formation ayant déclaré un chiffre d'affaires, un montant de charges et un nombre de stagiaires non nul pour l'année considérée, hors structures individuelles.

Source : Bilans Pédagogiques et Financiers, Dares. Les données 2023 sont provisoires.

¹³⁴ L'indice Herfindahl-Hirschman (IHH) est un indicateur du pouvoir de marché ou de la concurrence qui s'exerce entre entreprises. Il s'agit d'une mesure communément admise de la concentration du marché par les autorités de la concurrence.

¹³⁵ Dans la littérature académique, les seuils de l'indice de concentration sont souvent exprimés en base 10 000.

07.A Évaluations

Méthodes d'évaluation des politiques publiques

Mesurer l'impact causal d'une formation sur le retour à l'emploi implique de pouvoir comparer des personnes parfaitement identiques, dont certaines bénéficient de la formation et d'autres non. C'est ce que visent les **expérimentations aléatoires**. Elles consistent à introduire un élément aléatoire dans le processus d'accès à une formation permettant de comparer des personnes formées ou non alors que leur caractéristiques ou parcours n'ont pas influencé le fait d'accéder à la formation. Si ces méthodes permettent de s'affranchir des biais de sélection, elles sont coûteuses à mettre en place à grande échelle et peuvent poser des questions éthiques. Une alternative consiste à utiliser le « design par encouragement », qui repose sur l'attribution aléatoire d'une incitation à participer à un programme plutôt que sur une répartition stricte entre groupe traité et témoin. C'est par exemple la méthode mobilisée par Ben Dhia et Mbih (2020), qui utilisent une campagne d'e-mails pour informer des inscrits à France Travail des bénéfices d'une formation sur les retours à l'emploi. Ces e-mails ne sont envoyés qu'à une partie des demandeurs d'emploi sélectionnés au hasard. Aucun frein n'est mis à l'entrée en formation, mais les demandeurs d'emploi qui ont reçu une information spécifique ont une probabilité plus grande de s'inscrire effectivement en formation. Le fait que ces personnes « encouragées » aient été sélectionnées au hasard permet d'assurer qu'elles sont semblables à d'autres demandeurs d'emploi, non destinataires de la campagne de formation. La différence des taux de retour à l'emploi entre le groupe cible de la campagne, et l'autre groupe, rapportée à la différence de taux d'entrée en formation induite par cette campagne d'information, fournit une mesure de l'impact de l'entrée en formation. Une approche similaire a été mobilisée pour l'évaluation de la prestation « Valoriser son Image Pro » (VSI). Après avoir défini un échantillon expérimental, un groupe tiré au sort a été encouragé à participer à VSI par téléphone. L'approche en intention-de-traiter ou ITT consiste à comparer les résultats des personnes assignées au groupe de traitement par rapport à ceux des personnes du groupe contrôle. Il permet d'obtenir l'effet causal de l'affectation au traitement sur les variables examinées (retour à l'emploi, salaire, nombre de jours travaillés, intensité de recherche d'emploi, etc.). L'effet causal du traitement sur les participants (effet TOT ou « Treatment on the Treated ») est obtenu en divisant l'estimation précédente par la participation différentielle (différence de taux de participation entre personnes dans le groupe de traitement et celui du groupe contrôle).

Cependant, dans un cas comme dans l'autre, une difficulté majeure de ces protocoles d'encouragement tient au fait que, pour mesurer statistiquement des effets suffisamment précis, il est nécessaire de disposer d'un grand nombre d'entrants dans les dispositifs. Or le recours à la formation reste très marginal : ainsi Ben Dhia et Mbih (2020) observent une augmentation de 1 point de pourcentage du taux d'entrée en formation à la suite de la campagne de SMS. Dans le cadre de l'évaluation de l'extension du dispositif destiné aux bénéficiaires du RSA en Île-de-France réalisée pour le compte du comité scientifique, moins de 400 bénéficiaires avaient été enregistrés entre novembre 2020 et février 2021, date d'arrêt de l'expérimentation. Il n'a pas été possible de poursuivre l'évaluation d'impact. Dans le cas de VSI en revanche, l'écart entre l'inscription des personnes traitées et celles du groupe de contrôle est plus marqué, de 21 points de pourcentage. Cet écart reste de 6 points de pourcentage lorsqu'on compare la réalisation de la prestation pour les groupes traités et de contrôle.

Une méthode alternative aux expérimentations aléatoires consiste à comparer des personnes formées et non formées, dont les caractéristiques mesurables sont identiques. Cette **méthode d'« appariement » (*matching*, et notamment *propensity score matching*, PMS)** est cependant plus fragile : elle repose sur l'hypothèse que l'ensemble des caractéristiques liées notamment à l'employabilité sont observables, ce qui est une hypothèse très forte. Biewen et al. (2014) montrent qu'il est crucial de disposer de données sur l'historique sur le marché de l'emploi, au risque sinon d'obtenir des résultats biaisés de l'effet de la formation sur le retour à l'emploi. En pratique, l'appariement se fait en utilisant une méthode d'appariement aux plus proches voisins sur le score de propension (PMS), c'est-à-dire qu'on compare des personnes ayant la même probabilité, d'après leurs caractéristiques initiales, de suivre une formation à une date donnée.

Cette méthode a été mobilisée dans de nombreux travaux réalisés dans le cadre de l'évaluation du PIC, notamment pour le deuxième rapport du comité scientifique (Chabaud et al, 2022). Ces travaux, que nous

approfondissons dans le rapport final, se sont concentrés sur les personnes entrées en formation (de plus de 30 heures) entre janvier 2017 et septembre 2019 pour la première fois (ou tout au moins qui n'ont pas suivi de formation depuis 2014 avant cette période). En pratique, les comparaisons se font en cherchant, pour chaque bénéficiaire, des « voisins » qui résident dans la même zone d'emploi, sont dans la même catégorie d'âge (moins de 25 ans révolus ; entre 26 et 49 ans ; plus de 49 ans), ont une ancienneté au chômage proche de l'épisode considéré (à 30 jours près) et un temps total passé au chômage avant cet épisode qui ne s'en écarte pas à plus de 150 jours, et enfin qui ont une probabilité prédite d'entrée en formation, compte tenu de l'ensemble de leurs caractéristiques initiales, proches. Cette méthode a permis dans le deuxième rapport du comité scientifique de comparer les effets sur les taux de retour à l'emploi à 6 mois, 12 mois et 18 mois après l'entrée en formation, ainsi que l'emploi dit durable, défini comme un emploi en CDI ou dont la durée totale est d'au moins un an. Cette méthode est également celle qui a été mobilisée pour l'évaluation d'impact du dispositif Prepa Projet mis en œuvre en Bretagne.

La méthode dite de **double différence** estime l'impact causal d'une politique en mesurant les écarts d'évolution entre bénéficiaires et non bénéficiaires avant et après la mise en œuvre de l'action publique. Elle repose sur une hypothèse forte, celle des tendances communes qui suppose qu'en l'absence de traitement, les tendances d'évolution des deux groupes auraient été **parallèles** dans le temps. Autrement dit, la seule raison pour laquelle les trajectoires diffèrent après l'intervention est l'effet du traitement lui-même. Cette méthode a été mobilisée pour l'évaluation de la mise en œuvre de la modularisation par blocs de compétences dans le secteur BTP en région BFC en 2019. Une approche similaire a également été adoptée dans le cadre de l'évaluation du dispositif intégré en Pays de la Loire. Dans le cadre du quatrième rapport du comité scientifique, c'est une approche de triple différence qui a été mobilisée pour estimer des effets de la revalorisation des rémunérations.

La méthode d'**event study appliquée à la formation des demandeurs d'emploi** permet d'estimer l'impact de la formation sur leur retour à l'emploi. On considère la **date d'entrée en formation** comme l'événement, qui peut varier selon les individus (timing différent). La méthode observe l'évolution du taux d'emploi ou d'autres indicateurs **avant et après** la formation, sur une période définie (fenêtre d'événement). En comparant ces trajectoires avec un groupe de contrôle (non formé ou formé plus tard), on identifie les **effets** de la formation. Cette méthode a été utilisée dans la littérature et notamment par Crepon et al. (2012).

La méthode du « **double debiased machine learning** » (**DML**), que nous mobilisons pour l'estimation des effets de la formation qualifiante (voir Partie III) est une extension avancée des approches économétriques qui utilise l'apprentissage automatique pour réduire les biais dans l'estimation des effets causaux. Cette méthode repose sur l'utilisation d'algorithmes de machine learning pour estimer à la fois l'entrée en formation et le retour à l'emploi, tout en corrigeant les erreurs potentielles dans ces estimations. La méthode du DML est confrontée au même problème que celle du matching puisqu'elle ne mobilise que les caractéristiques observables des individus mais elle est plus puissante pour prendre en compte les différents contrôles : elle permet de mieux capturer les relations complexes entre les variables et est moins sensible aux erreurs de spécification.

Enfin, la méthode du « **causal forest** » repose sur des algorithmes d'apprentissage automatique permettant d'estimer les effets hétérogènes d'une politique publique en fonction des caractéristiques individuelles. Cette approche pourrait être utilisée pour identifier quels types de chômeurs (jeunes, seniors, peu qualifiés, etc.) bénéficient le plus d'une formation, en exploitant une large base de données et en détectant des effets différenciés selon les profils.

Evaluation des effets de la formation qualifiante

Tableau A. 13| Caractéristiques sociodémographiques des demandeurs d'emploi entrants en formation qualifiante (sur l'année ou au mois de septembre), par comparaison aux non formés

	Entrants en formation qualifiante								Non formés			
	Ensemble des entrants				Entrants au mois de septembre							
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Tranches d'âge												
Moins de 26 ans	26%	24%	26%	25%	34%	30%	29%	28%	17%	17%	18%	17%
Entre 26 et 50 ans	63%	64%	63%	64%	59%	61%	63%	64%	61%	60%	60%	60%
Plus de 50 ans	10%	11%	11%	11%	7%	8%	9%	9%	22%	23%	23%	23%
Genre												
Femmes	48%	48%	52%	51%	61%	59%	59%	61%	52%	52%	52%	52%
Niveau de diplôme												
Inférieur au baccalauréat (ou bac non obtenu)	52%	51%	51%	51%	41%	43%	46%	45%	57%	56%	55%	55%
Bacheliers	20%	19%	18%	18%	24%	22%	21%	21%	15%	15%	15%	15%
Bac +2	12%	13%	13%	12%	13%	13%	12%	13%	12%	12%	12%	12%
Supérieur à bac +2	16%	17%	18%	19%	22%	22%	20%	21%	16%	16%	17%	18%
Autres												
Personnes en situation de handicap	8%	8%	8%	9%	7%	7%	8%	8%	9%	9%	9%	9%
Résidents en QPV	12%	12%	13%	14%	10%	10%	12%	12%	13%	13%	13%	13%
Nationalité												
France	88%	87%	85%	84%	91%	90%	88%	87%	87%	87%	86%	86%
Europe	3%	3%	4%	4%	2%	3%	3%	3%	4%	5%	5%	5%
Hors Europe	9%	10%	11%	12%	6%	8%	9%	10%	8%	9%	9%	9%
Situation familiale												
Vivant seul	63%	62%	62%	63%	65%	63%	63%	63%	59%	59%	59%	60%
En couple / marié	37%	38%	38%	37%	35%	37%	37%	37%	41%	41%	41%	40%
Aucun enfant	58%	57%	57%	57%	62%	59%	59%	57%	55%	55%	56%	56%
Un enfant	17%	18%	17%	17%	15%	16%	16%	16%	18%	18%	18%	18%
Deux enfants ou plus	25%	26%	25%	26%	23%	25%	25%	26%	27%	27%	26%	27%
Catégorie socioprofessionnelle avant l'épisode de chômage												
Ouvrier	13%	12%	11%	10%	9%	9%	9%	8%	17%	16%	15%	14%
Technicien	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	7%	7%	8%	8%
Employé non qualifié	18%	17%	19%	20%	19%	18%	19%	22%	20%	20%	20%	21%
Employé qualifié	51%	49%	49%	49%	53%	52%	52%	51%	47%	46%	46%	46%
Cadre	9%	12%	12%	12%	10%	12%	11%	11%	7%	9%	10%	10%
Inconnue	1%	1%	1%	1%	2%	1%	1%	1%	1%	2%	1%	1%
Contrat recherché :												
CDI	90%	88%	87%	86%	83%	82%	83%	80%	88%	86%	85%	84%
Ancienneté au chômage												
Médiane (en jours)	266	258	275	281	247	248	281	279	452	442	431	475

Note de lecture : les jeunes de moins de 26 ans représentent 26% des entrants en formation qualifiante en 2018, 34% des personnes qui sont entrées au mois de septembre ; par comparaison, les jeunes représentent 17% des personnes non formées à la même date.

Note : les formations qualifiantes comprennent les formations certifiantes et professionnalisantes (champ Brest, hors CPF autonome)

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à France Travail entre janvier 2018 et février 2022.

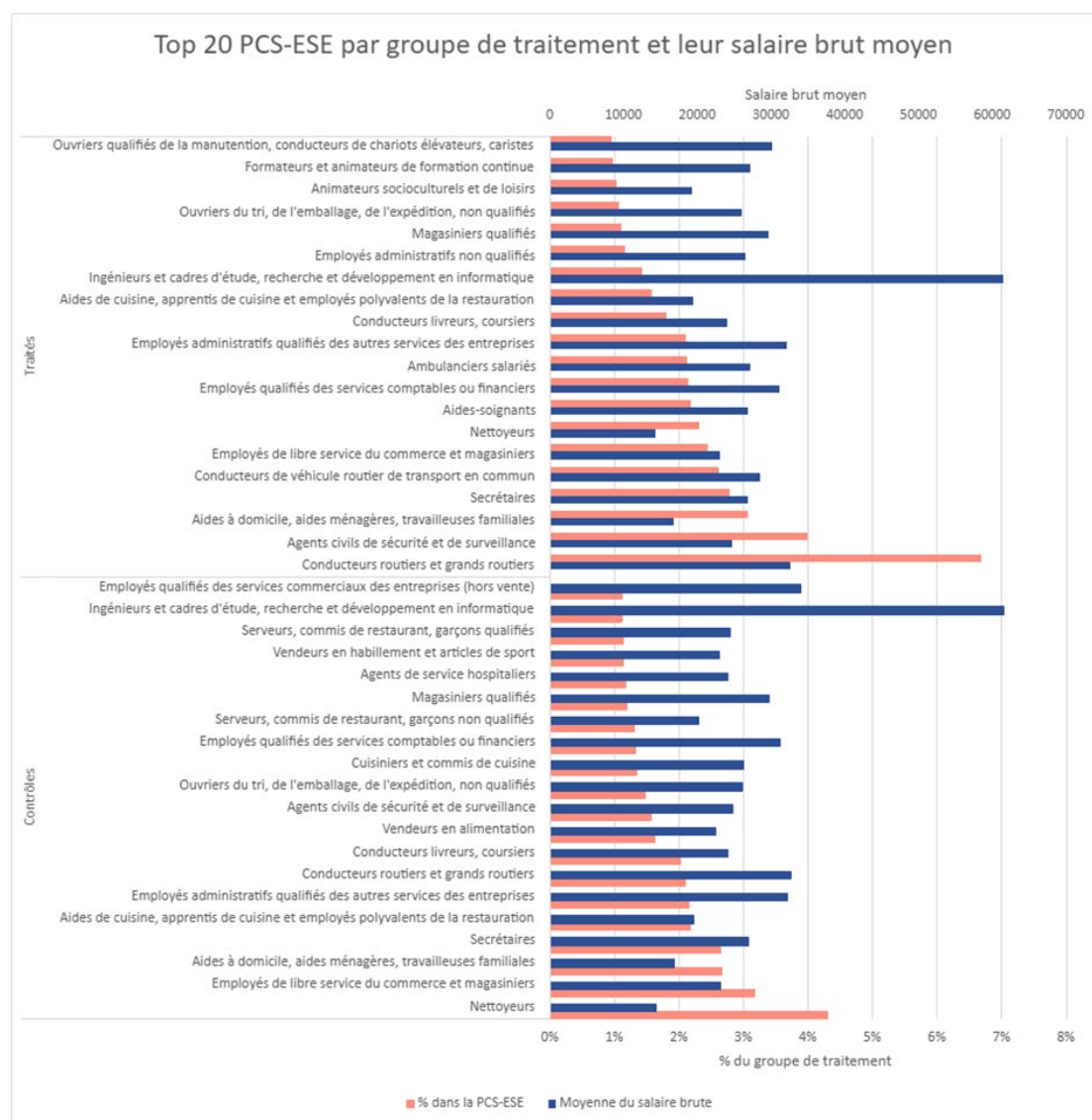
Source : ForCE, Dares

Analyse des mobilités ascendantes

La Base Tous Salariés (BTS) de l'Insee est une base statistique exhaustive sur l'ensemble des salariés en France, construite principalement à partir des Déclarations Sociales Nominatives (DSN) transmises mensuellement par les employeurs. Pour constituer la BTS, l'Insee effectue plusieurs retraitements des données issues des DSN afin d'assurer leur qualité et leur cohérence. Ces traitements incluent notamment : (1) le contrôle de la cohérence et de la validité des déclarations (vérification de la conformité des données aux formats attendus et détection des anomalies ou incohérences), (2) l'imputation (remplacement des valeurs manquantes ou aberrantes par des estimations plausibles basées sur des méthodes statistiques) et (3) les redressements : ajustement des données pour corriger les biais éventuels et assurer leur représentativité.

La base tous salariés comporte des données sur les rémunérations qui font l'objet d'un retraitement. Pour évaluer des salaires moyens par PCS-ESE, l'échantillon est restreint aux personnes ayant travaillé toute l'année, qui ne sont ni stagiaires ni apprenties et au secteur privé (hors particuliers employeurs et activités extraterritoriales). La base fournit des salaires bruts et nets annuels pour chaque poste de travail (Graphique A. 17). Nous réalisons ensuite une estimation des salaires par PCS-ESE pour notre échantillon tout en contrôlant de l'âge, l'âge au carré et le sexe.

Graphique A. 16/ Salaires bruts annuels moyens des 20 métiers les plus représentés



Note de lecture : les conducteurs routiers et grands routiers représentent 7% de salariés des personnes formées, avec un salaire brut moyen de 32 567€.

Note : poids de l'emploi et salaire annuel brut moyen des 20 professions les plus représentées parmi les personnes formées (« traitées ») et les autres (« contrôle »)

Champ : personnes en emploi durant la totalité de l'année 2022

Source : Base Tous Salariés, Insee ; traitements Dares.

08.A Formations ciblées sur les métiers en tension

A partir de l'indicateur de tension développé par la Dares et France Travail, nous élaborons la liste des métiers les plus en tension (en blanc : sans problème d'attractivité ; en bleu avec problème d'attractivité). Les métiers sont classés par ordre décroissant de tension, correspondant à 20% de l'emploi le plus en tension.

Tableau A. 14| Liste des métiers les plus en tension, selon les années

Libellé du métier en tension (2019)	Libellé du métier en tension (2020)
Ingénieurs de l'informatique	Ingénieurs de l'informatique
Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	Cadres du bâtiment et des travaux publics
Cadres du bâtiment et des travaux publics	Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques
Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique	Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique
Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	Ouvriers qualifiés de la réparation automobile
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal
Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	Aides à domicile et aides ménagères
Aides à domicile et aides ménagères	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance
Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal
Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	Infirmiers, sages-femmes
Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment
Bouchers, charcutiers, boulangers	

Libellé du métier en tension (2021)	Libellé du métier en tension (2022)
Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques
Ingénieurs de l'informatique	Cadres du bâtiment et des travaux publics
Cadres du bâtiment et des travaux publics	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal
Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique	Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	Ingénieurs de l'informatique
Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	Infirmiers, sages-femmes
Infirmiers, sages-femmes	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics
Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal
Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement
Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	Ouvriers qualifiés de la réparation automobile
Aides à domicile et aides ménagères	Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie
Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique
Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment
	Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique
	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction
	Aides à domicile et aides ménagères

LISTE DES ACRONYMES

AAP	Appels à projet	CTM	Collectivité territoriale de Martinique
AE	Autorisations d'engagement	Dares	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
AES	Enquête européenne Adult Education Survey	DELD	Demandeurs d'emploi de longue durée
AIF	Aides individuelles à la formation	DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
AFC	Actions de formations conventionnées	Dihal	Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement
Afest	Action de formation en situation de travail	DML	Double/Debiased Machine Learning
Afpa	Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes	Dreets	Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
AFPR	Actions de formation préalable au recrutement	DROM	Départements et régions d'outre-mer
Allero	Accueil linguistique logement emploi réseau et outils	Emile	Engagés pour la Mobilité et l'Insertion par le Logement et l'Emploi
AMI	Appels à manifestation d'intérêt	ESP	Entrées et sorties permanentes
ARE	Allocation retour à l'emploi	E2C	École de la deuxième chance
AREF	Allocation retour à l'emploi-formation	Fap	Famille professionnelle
ARML	Associations régionales des missions Locales	FH	Fichier historique des demandeurs d'emploi
BEP	Brevet d'études professionnelles	FLE	Français langue étrangère
BMO	Besoins en main-d'œuvre (enquête)	FLV	Enquête Formation tout au long de la vie
BPF	Bilans pédagogiques et financiers	FOAD	Formation ouverte et à distance
Brest	Base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle	ForCE	Dispositif Formation, chômage et emploi
BTP	Bâtiment et travaux publics	GEIQ	Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification
BTS	Base tous salariés	GJ	Garantie Jeunes
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle	HCC	Haut-commissaire aux compétences
Carif-Oref	Centre d'animation et de ressources pour l'information sur la formation et Observatoire régional de l'emploi et des formations	Hope	Hébergement, orientation, parcours vers l'emploi
CASD	Centre d'accès sécurisé aux données	IAE	Insertion par l'activité économique
CATEF	Comité d'animation territoriale emploi formation	IBC	Identification des besoins en compétences (plateforme en Centre-Val de Loire)
CDC	Caisse des dépôts et consignations	IHH	Indice de Herfindahl-Hirschmann
CEJ	Contrat d'engagement jeunes	I-Milo	Système d'information des missions locales
CEP	Conseil en évolution professionnelle	IPR	Intégration professionnelle de réfugiés
Céreq	Centre d'études et de recherches sur les qualifications	Jocas	Job offers collection and analysis system
CFA	Centre de formation d'apprentis	Lolf	Loi organique relative aux lois de finance
CNEFOP	Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles	ML	Mission locale
CP	Crédits de paiement	MMO	Base Mouvements de main-d'œuvre
CPF	Compte personnel de formation	Neets	Not in Education, Employment or Training
CPRDFOP	Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles	OF	Organismes de formation
CS	Comité scientifique	OPCO	Opérateur de Compétences
CSP	Contrat de sécurisation professionnelle	Pacea	Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie

PAD	Parcours d'achat direct
PCS	Professions et catégories socioprofessionnelles
PEC	Parcours emploi compétences
PEE	Parcours d'entrée en emploi
PIC	Plan d'Investissement dans les Compétences
Pial	Parcours d'intégration par l'acquisition de la langue
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSMP	Périodes de mise en situation en milieu professionnel
POE	Préparations opérationnelles à l'emploi
POEC	Préparation opérationnelle à l'emploi collective
POEI	Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle
PRF	Programme Régional de Formation
Pric	Pacte régional d'investissement dans les compétences
QPV	Quartier prioritaire de la ville
RFF	Rémunération de fin de formation
RFFT	Rémunération de Formation de France Travail
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et emplois
RSA	Revenu de solidarité active
RSP	Rémunération publique des stagiaires
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
SGAR	Secrétariat Général pour les Affaires Régionales
SI	Système d'information
SPE	Service public de l'emploi
SPIE	Service public de l'insertion et de l'emploi
SPRO	Service public régional de l'orientation
SPRO-EP	Service Public Régional de l'Orientatation et de l'Enseignement Professionnel
TPE	Très petites entreprises
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VSI	Valoriser son image pro
ZRR	Zone de revitalisation rurale

Régions

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

LISTE DES TABLEAUX, GRAPHIQUES ET ENCADRÉS

Tableaux

Tableau I. 1 Bilan financier au 31 décembre 2023 de la mise en œuvre du PIC (2018-2023), en milliards d'euros	21
Tableau I. 2 Bilan financier au 31 décembre 2023 des actions nationales du PIC (2018-2023), en milliards d'euros	22
Tableau I. 3 Evolution de l'ensemble des entrées dans les programmes de formations et d'accompagnement à destination des personnes en recherche d'emploi	31
Tableau I. 4 Evolution des entrées en formation (hors CPF autonome) selon l'objectif de la formation	34
Tableau I. 5 Caractéristiques des organismes de formation ayant formé des personnes en recherche d'emploi	52
Tableau I. 6 Répartition des zones d'emploi, selon le degré de concentration du marché de la formation des PRE défini à partir de l'indice de Herfindahl-Hirschmann	54
Tableau I. 7 Evolution de la situation des organismes de formation impliqués dans la formation des PRE	63
Tableau II. 1 Evolution des entrées en stage de la formation (hors CPF autonome et programmes nationaux)	83
Tableau II. 2 Répartition des entrées en stages de la formation professionnelle (hors CPF autonome et actions nationales du PIC) selon le profil des stagiaires en 2023	85
Tableau II. 3 Taux d'accès à la formation préparatoire ou qualifiante des bénéficiaires d'un programme préparatoire, à différents horizons après l'entrée en formation, et par comparaison aux non formés	101
Tableau II. 4 Taux d'accès à la formation préparatoire ou qualifiante des bénéficiaires d'un dispositif préparatoire, à différents horizons après l'entrée en formation, selon le niveau de diplôme.	101
Tableau II. 5 Taux d'accès à l'emploi des bénéficiaires d'un dispositif préparatoire, dans les deux ans suivant l'entrée en formation, par comparaison aux non formés (taux bruts et corrigés), et selon le niveau de diplôme	102
Tableau III. 1 Indicateurs d'emploi des personnes ayant suivi une formation qualifiante, 24 mois après l'entrée en formation, par comparaison aux non formés	111
Tableau III. 2 Effet de la formation qualifiante sur le type d'emploi occupé, 24 mois après l'entrée en formation	115
Tableau III. 3 Niveau du salaire de base mensuel, 24 mois après l'entrée en formation qualifiante, en comparaison aux non formés (écarts bruts et estimés).	116
Tableau III. 4 Effets de la formation professionnelle sur le retour à l'emploi (à 24 mois) dans les métiers plus ou moins proches du métier d'origine	119
Tableau III. 5 Effet de la formation qualifiante sur l'occupation d'un emploi correspondant à une catégorie socio-professionnelle mieux rémunérée en moyenne, 24 mois après l'entrée en formation	120
Tableau III. 6 Taux d'accès à l'emploi des personnes ayant suivi une formation qualifiante, 24 mois après l'entrée en formation, par comparaison aux non formés et selon le type de public	122
Tableau III. 7 Taux d'accès à l'emploi des personnes ayant suivi une formation qualifiante, 24 mois après l'entrée en formation, par comparaison aux non formés, selon le genre et la situation familiale	123
Tableau III. 8 Différences de taux d'accès à l'emploi en tension entre les personnes ayant suivi une formation qualifiante (24 mois après l'entrée en formation) et les non formés, selon le ciblage de la formation	133
Tableau A. 1 Etudes diligentées pour le compte du comité scientifique de l'évaluation du PIC	143
Tableau A. 2 Le dispositif ForCE	146
Tableau A. 3 Entrées en formation (ensemble, commanditées par France Travail ou les conseils régionaux) selon l'objectif de formation entre 2017 et 2018	150
Tableau A. 4 Evolution des entrées en stage de formation préparatoire (remise à niveau, remobilisation et préqualification), selon le public	151
Tableau A. 5 :Evolution des entrées en stage de formation certifiant, selon le public	152
Tableau A. 6 Durée moyenne des formations	154
Tableau A. 7 Population des jeunes de 16 à 25 ans qui se sont orientés vers France Travail et/ou les missions locales en 2017 et en 2022, selon les modalités d'accompagnement et le profil des jeunes	158
Tableau A. 8 Répartition des cohortes de personnes en recherche d'emploi entrées dans un dispositif préparatoire en septembre 2021, et en septembre 2019	159
Tableau A. 9 Répartition des cohortes entrées dans un dispositif préparatoire en septembre 2019 et septembre 2021, selon le niveau de diplôme	160
Tableau A. 10 Organismes de formation, chiffres d'affaires et formations	164
Tableau A. 11 Répartition des zones d'emploi selon leur taille en 2019	165
Tableau A. 12 Répartition des zones d'emploi, selon le degré de concentration du marché de la formation, défini à partir de l'indice de Herfindahl-Hirschmann	166
Tableau A. 13 Caractéristiques sociodémographiques des demandeurs d'emploi entrants en formation qualifiante (sur	

l'année ou au mois de septembre), par comparaison aux non formés	169
Tableau A. 14 Liste des métiers les plus en tension, selon les années	171

Graphiques

Graphique I. 1 Répartition des dépenses de l'Etat, engagées et réalisées, sur la période 2018-2023	23
Graphique I. 2 Dépenses de formation des conseils régionaux entre 2019 et 2023 (en milliards d'euros)	26
Graphique I. 3 Evolution des entrées en stage de la formation professionnelle (hors CPF) selon le commanditaire	32
Graphique I. 4 Contribution des programmes nationaux à l'effort de formation préparatoire	35
Graphique I. 5 Evolution des taux d'accès à la formation (y.c. programmes nationaux) des demandeurs d'emploi dans les 12 mois suivant leur inscription, taux avec et hors CPF autonome.	36
Graphique I. 6 Evolution des taux d'accès à la formation selon le commanditaire de la formation	37
Graphique I. 7 Evolution du taux d'accès à la formation professionnelle selon le type de formation (hors CPF autonome)	37
Graphique I. 8 Evolution des taux d'accès à la formation (hors CPF autonome) selon la région de résidence du stagiaire	38
Graphique I. 9 Evolution de la part des stagiaires entrant en formation professionnelle non-inscrits à France Travail	39
Graphique I. 10 Evolution des dépenses en faveur de la formation professionnelle de France Travail et des conseils régionaux entre 2019 et 2023 (en milliards d'euros)	43
Graphique I. 11 Evolution des coûts moyens pédagogiques de formation (unitaires et horaires, en euros) – France Travail	49
Graphique I. 12 Evolution des volumes et durées moyennes des formations - France Travail	49
Graphique I. 13 Concentration locale du marché de la formation des personnes en recherche d'emploi en 2019, selon le taux de chômage, la taille et la concentration de l'emploi des zones d'emploi	57
Graphique I. 14 Evolution du chiffre d'affaires cumulé réalisé dans le domaine de la formation pour les organismes impliqués dans la formation des personnes en recherche d'emploi (hors individuels) – en milliards d'euros.	58
Graphique I. 15 Répartition des produits reçus par les organismes impliqués dans la formation des personnes en recherche d'emploi (hors individuels)	59
Graphique I. 16 Résultat net agrégé dégagé par les organismes de formation ayant formé des stagiaires en recherche d'emploi sur l'année considérée, selon le secteur (en millions d'euros)	61
Graphique I. 17 Chiffre d'affaires et résultat net (moyennes pondérées) des organismes de formation ayant formé des stagiaires en recherche d'emploi sur l'année considérée, selon le secteur	61
Graphique I. 18 Part des organismes ne dégageant pas de profits dans le domaine de la formation, selon le secteur et l'activité principale	62
Graphique II. 1 Evolution du taux de chômage, par public	68
Graphique II. 2 Part des jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEETS, en %) dans l'Union européenne en 2022	68
Graphique II. 3 Répartition des formations à visée préparatoire, hors CPF autonome et actions nationales du PIC	71
Graphique II. 4 Répartition des entrées dans les nouvelles actions nationales du PIC	72
Graphique II. 5 évolution de l'accès à la formation des demandeurs d'emploi, selon le profil des publics et la date d'inscription à France Travail	79
Graphique II. 6 Evolution de l'accès à la formation des demandeurs d'emploi, selon le niveau de diplôme	79
Graphique II. 7 Taux d'accès à la formation préparatoire, selon le public	81
Graphique II. 8 Taux d'accès à la formation certifiante, selon le public	81
Graphique II. 9 Profil des bénéficiaires des actions nationales du PIC, entre 2019 et 2023	86
Graphique II. 10 Population des jeunes de 16 à 25 ans qui se sont orientés vers France Travail et/ou les missions locales en 2017 et en 2022 ; effectifs (en millions) et répartition (en %)	88
Graphique II. 11 Taux d'accès à la formation des jeunes de 16 à 25 ans, dans les douze mois suivant le contact avec le SPE, selon l'opérateur.	89
Graphique II. 12 Taux d'accès à la formation des jeunes de 16 à 25 ans, dans les douze mois suivant le contact avec le SPE, selon le niveau de diplôme et l'opérateur du SPE	89
Graphique II. 13 Ancienneté médiane d'inscription à France Travail au moment de l'entrée en formation selon type de public et type de formation (en jours)	93
Graphique II. 14 Ancienneté médiane d'inscription à France Travail au moment de l'entrée en formation selon la tranche d'âge (en jours)	93
Graphique II. 15 Ancienneté médiane d'inscription à France Travail au moment de l'entrée en formation préparatoire ou qualifiante en 2023 selon la tranche d'âge et le niveau de diplôme (en jours).	94
Graphique II. 16 Trajectoires professionnelles des personnes en recherche d'emploi entrées dans un programme préparatoire en septembre 2021	95
Graphique II. 17 Trajectoires professionnelles des personnes en recherche d'emploi entrées dans un programme	

préparatoire en septembre 2019	96
Graphique II. 18 Trajectoires professionnelles des personnes en recherche d'emploi peu diplômées , entrées dans un programme préparatoire en septembre 2019	98
Graphique II. 19 Trajectoires professionnelles des personnes en recherche d'emploi diplômées , entrées dans un programme préparatoire en septembre 2019	98
Graphique II. 20 Trajectoires professionnelles des personnes en recherche d'emploi peu diplômées , entrées dans un programme préparatoire en septembre 2021	99
Graphique II. 21 Trajectoires professionnelles des personnes en recherche d'emploi diplômées , entrées dans un programme préparatoire en septembre 2021	99
Graphique II. 22 Taux d'abandon en cours de formation des stagiaires sortants en 2019 et 2021, par type de formation et public	104
Graphique III. 1 Effets estimés de la formation qualifiante sur l'accès à l'emploi à 24 mois, par cohortes mensuelles et tendance	113
Graphique III. 2 Ecart (bruts et estimés) de taux de présence en emploi à différents horizons après l'entrée en formation qualifiante	114
Graphique III. 3 Evolution de la répartition des formations selon le ciblage sur des métiers en tension, et le type de formation	130
Graphique III. 4 Evolution de la répartition des formations ciblées sur les métiers les plus en tension, selon le type de formation	131
Graphique III. 5 Taux d'accès bruts à l'emploi/métiers en tension, deux ans après l'entrée en formation qualifiante, par comparaison aux non formés, selon le ciblage de la formation	132
Graphique III. 6 Evolution de la répartition des formations ciblées vers les métiers les plus en tension, selon l'attractivité du métier	135
Graphique III. 7 Taux de rappel des candidats selon leur profil	138
Graphique A. 1 Part des délégations à France Travail au titre des Pactes, France métropolitaine	148
Graphique A. 2 Dépenses de formation entre 2019 et 2023 (pour les régions signataires, décomposition socle et dépenses additionnelles)	149
Graphique A. 3 Volume horaire cumulé de formations, par objectif	153
Graphique A. 4 Volume horaire cumulé de formations, par commanditaire	153
Graphique A. 5 Taux d'accès à la formation (hors CPF autonome et programmes nationaux du PIC) à différents horizons suivant l'inscription à France Travail	155
Graphique A. 6 Taux d'accès à la formation préparatoire par âge	155
Graphique A. 7 Taux d'accès à la formation certifiante par âge	156
Graphique A. 8 Taux d'accès à la formation préparatoire par niveau de diplôme	156
Graphique A. 9 Taux d'accès à la formation certifiante par niveau de diplôme	157
Graphique A. 10 Taux d'accès aux actions nationales du PIC, de formation et de remobilisation, selon le diplôme	157
Graphique A. 11 Taux d'accès aux actions nationales du PIC, de formation et de remobilisation, selon l'âge	158
Graphique A. 13 Raisons d'abandon invoquées par les stagiaires sortis de formation entre 2018 et 2021 selon le type de formation et le niveau de diplôme	161
Graphique A. 14 Raisons d'abandon invoquées par les stagiaires sortis de formation entre 2018 et 2021 selon le type de formation et l'âge	162
Graphique A. 15 Découpage des zones d'emploi	164
Graphique A. 16 Répartition des zones d'emploi selon l'indice de concentration de l'emploi en 2019	165
Graphique A. 17 Salaires bruts annuels moyens des 20 métiers les plus représentés	170
Carte I. 1 Concentration du marché de la formation des personnes en recherche d'emploi selon l'indice de Herfindahl-Hirschmann, par zone d'emploi en 2019 et 2023	56

Encadrés

Encadré I. 1 Chronique financière du PIC	23
Encadré I. 2 La plateforme Agora	28
Encadré I. 3 La base Brest des stagiaires de la formation professionnelle	32
Encadré I. 4 Le compte personnel de formation	33
Encadré I. 5 Données relatives aux dépenses de formation professionnelle	44
Encadré I. 6 Les dépenses des conseils régionaux financent essentiellement la formation qualifiante et la rémunération des stagiaires	45
Encadré I. 7 Les dépenses de France Travail en forte progression sur la période de déploiement du PIC	46
Encadré I. 8 Bilans pédagogiques et financier, source et périmètre d'analyse	53
Encadré I. 9 Evolution de la situation d'un panel d'organismes formant continuellement des personnes en recherche d'emploi en 2019	64
Encadré II. 1 Enquête Formation tout au long de la vie (FLV)	69
Encadré II. 2 Descriptif de programmes préparatoires évalués dans le cadre de l'évaluation du PIC	73
Encadré II. 3 Mobiliser les jeunes « invisibles » sur le dispositif Étincelle de la Fondation des Apprentis d'Auteuil	91
Encadré II. 4 Les parcours de formation des bénéficiaires de Prépa projet, mis en œuvre en Bretagne	97
Encadré II. 5 Une illustration des effets sur l'accès à la formation qualifiante ou le retour à l'emploi de dispositifs préparatoires mis en œuvre dans le cadre du PIC	102
Encadré III. 1 Les enseignements de la littérature sur les effets de la formation des chômeurs	110
Encadré III. 2 Méthodes d'évaluation des effets de la formation qualifiante sur les trajectoires d'emploi	111
Encadré III. 3 Evaluation quantitative de « Valoriser Son Image Pro » (VSI)	117
Encadré III. 4 Méthodologie des causal forest	121
Encadré III. 5 Le plan de réduction des tensions en réponse aux difficultés de recrutement accrues sur le marché du travail	125
Encadré III. 6 L'identification des entrées en formation ciblées sur des métiers en tension	128
Encadré III. 7 Quelle efficacité de « PRÉPA Rebond – Dispositif intégré » dans la Région Pays de la Loire ?	134
Encadré III. 8 Mesurer les entrées en formation menant à des métiers en tension selon la présence de problèmes d'attractivité	135
Encadré III. 9 L'évaluation qualitative du programme Emile (Engagés pour la Mobilité par l'Insertion et l'Emploi)	136
Encadré III. 10 La conduite d'un « testing » dans le cadre de l'évaluation des programmes expérimentaux mis en œuvre en Bourgogne-Franche-Comté et Grand Est	139

BIBLIOGRAPHIE

Rapports précédents du comité scientifique

[Premier rapport du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences](#), 2020, rapporteurs : Bucher A., Fretel A., Zamora P., Poujouly C., Vanni N., Dares, octobre.

[Second rapport du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences](#), 2021, rapporteurs : Bucher A., Fretel A., Givord P., Lima L., Morel M., Dares, novembre.

[Troisième rapport du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences](#), 2022, rapporteurs : Arbelaez Ayala A., Bucher A., Givord P., Lima L., Morel M., Dares, novembre.

[Quatrième rapport du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences](#), 2023, rapporteurs : Arbelaez Ayala A., Bucher A., Lima L., Morel M., Sanchez P., Sibille L., Terraz I., Dares, décembre.

Bibliographie générale

Aeberhardt R., Crusson L., Pommier P. (2011), [Les politiques d'accès à l'emploi en faveur des jeunes : qualifier et accompagner](#), France, portrait social, Insee références, novembre.

Andreescu M-R., Azmat G., Behaghel L., Hazard Y., Rathelot R., Sultan-Parraud J. (2025), [Effet de la formation professionnelle sur la demande de travail des entreprises pour des candidats en reconversion](#), rapport d'études n°63, Dares, janvier.

Aude J., Pommier P. (2013), [Les défis des demandeurs d'emploi face à la formation professionnelle : accéder aux formations et s'insérer](#), Formations et emploi, Insee références, décembre.

Auriol E., Landais C., Roussille N. (2024), [Égalité hommes-femmes : une question d'équité, un impératif économique](#), les notes du Conseil d'analyse économique n° 83, novembre.

Barré T., Challe L., Chareyron S., L'Horty Y., du Parquet L., Petit P. (2025), Evaluation quantitative de l'expérimentation « modularisation des formations du BTP » en région Bourgogne-Franche-Comté, rapport d'études, Dares, à paraître.

Baticle C., Girault C., Guillon V., Mary P. (2021), [La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi en 2018 et 2019](#), Dares Résultats n°06, mars.

Barrot J., Dupont S. (2020), [L'intégration professionnelle des demandeurs d'asile et des réfugiés](#), rapport d'information n°3357, Assemblée nationale, septembre.

Beaugendre C., Mansuy I., Recotillet I. (2024), [Évaluation quantitative du dispositif Prépa-Projet mené par la région Bretagne dans le cadre du PIC](#), rapport d'études n°54, Dares, août.

Bekker S., Wilthagen L. S. (2015), [Upskilling Unemployed Adults: The Organisation, Profiling and Targeting of Training Provision-The Netherlands](#), EEPO Review, printemps.

Bennett P., Blundell R., G. Salvanes K-G. (2020), [A Second Chance ? Labor Market Returns to Adult Education Using School Reforms](#), IZA Discussion Paper n°13592, Institute of Labor Economics, août.

Bernard P-Y., Gosseume V., Meslin K., Roupnel-Fuentes M., Walker J. (2022), [Évaluation qualitative du dispositif Prépa Rebond Dispositif intégré en Pays de la Loire](#), rapport d'études n°44, Dares, septembre.

Bilong S., Salin F. (2022), [L'emploi des personnes réfugiées : des trajectoires professionnelles aux politiques de recrutement des entreprises](#), Études de l'Ifri, février.

Bismuth J. (2023), [Le compte personnel de formation en 2022](#), Dares Résultats n°53, septembre.

Böckerman P., Haapanen M., Jepsen C. (2018), [More skilled, better paid: labour-market returns to postsecondary vocational education](#), Oxford Economic Papers, vol. 70(2), pp. 485-508, avril.

Böckerman P., Haapanen M., Jepsen C. (2018), [Labor-Market Returns to Higher Vocational Schooling](#), IZA Discussion Paper n°11734, Institute of Labor Economics, août.

Bonin H., Boockmann B., Brändle T. (2021), [Begleitevaluation der arbeitsmarktpolitischen Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete](#), rapport final, ministère fédéral allemand du Travail et des Affaires sociales, novembre.

Borel M. (2022), [Quelle proximité entre le service public de l'emploi et les jeunes en dispositifs d'insertion professionnelle](#), Dares Analyses n°15, mars.

Bozio A., Ferreira J., Landais C., Lapeyre A., Modena M., Molaro M. (2025), [Objectif « plein emploi » pourquoi et comment ?](#), Focus n°110, Conseil d'analyse économique, mars.

Burlat H., Gilles F., L'Horty Y. (2025), Evaluation quantitative de l'expérimentation « Itinéraire Compétences » mise en œuvre en région Grand Est, rapport d'études, Dares, à paraître.

Burlat H. (2024), [Everybody's got to learn sometime? A causal machine learning evaluation of training programmes for jobseekers in France](#), Labour Economics vol. 89, 102573, août.

Burie A., Devetter F-X., Valentin J. (2021), [L'impact de la crise sanitaire sur la perception des compétences et la formation professionnelle des agents d'entretien et des aides à domicile](#), rapport d'études n°17, Dares, octobre.

Cabinet Amnyos groupe (2025), Evaluation qualitative de l'expérimentation « Itinéraire Compétences » mise en œuvre en région Grand Est, rapport d'études, Dares, à paraître.

Cabinet Asdo (2022), [Evaluation qualitative de l'expérimentation de l'ouverture de l'action PEE aux bénéficiaires du RSA](#), rapport d'études n°29, Dares, août.

Cabinets Asdo et Santelmann (2024), [Évaluation du Plan d'Investissement dans les compétences à l'échelle régionale. Lot 3 : Centre-Val de Loire](#), rapport d'études n°57, Dares, septembre.

Cabinets Asdo et Santelmann (2024), [Évaluation du Plan d'Investissement dans les compétences à l'échelle régionale. Lot 7 : Occitanie](#), rapport d'études n°61, Dares, septembre.

Cabinets EY et Dictys Conseil (2024), [Évaluation du déploiement du Plan d'investissement dans les compétences à l'échelle régionale. Lot n°5 : Martinique](#), rapport d'études n°59, Dares, septembre.

Cabinets EY et Dictys Conseil (2024), [Évaluation du déploiement du Plan d'investissement dans les compétences à l'échelle régionale. Lot n°1 : Auvergne-Rhône-Alpes](#), rapport d'études n°55, Dares, septembre.

Cabinets EY et Dictys Conseil (2024), [Évaluation du déploiement du Plan d'investissement dans les compétences à l'échelle régionale. Lot n°8 : Pays de la Loire](#), rapport d'études n°62, Dares, septembre.

Cabinets Geste et Itinere Conseil (2025), Evaluation qualitative de l'expérimentation « modularisation des formations du BTP » en région Bourgogne-Franche-Comté, rapport d'études, Dares, à paraître.

Cabinets Pluricité et Sauléa. (2024), [Évaluation du déploiement du Plan d'investissement dans les compétences à l'échelle régionale. Lot n°2 : Bretagne](#), rapport d'études n°56, Dares, septembre

Cabinets Pluricité et Sauléa. (2024), [Évaluation du déploiement du Plan d'investissement dans les compétences à l'échelle régionale. Lot n°4 : Grand Est](#), rapport d'études n°58, Dares, septembre

Cabinets Pluricité et Sauléa. (2024), [Évaluation du déploiement du Plan d'investissement dans les compétences à l'échelle régionale. Lot n°6 : Normandie](#), rapport d'études n°60, Dares, septembre.

Cabinets Geste et Itinere Conseil, Évaluation qualitative du projet « Bloc de compétences et intégration transversale des enjeux numériques et énergétiques » mis en œuvre dans le secteur BTP en Région Bourgogne-Franche-Comté, rapport d'études, Dares, à paraître.

Capelier T. (2023), [Évaluation du dispositif « Prépa apprentissage » \(lots 1 et 2\)](#), rapport d'études n°51, Dares, août.

Capelier T., Flach Pietri C., Haumont E., Runet P. (2022), [L'intégration professionnelle des réfugiés à Paris](#), rapport d'études n°35, Dares, août.

Capelier T., Ardissonne J., Martines J-S., Vial D., Nègre J., Cauet M-H., Jargot L. (2022), [Enquête flash. Les logiques](#)

[formatives efficaces à l'épreuve des pratiques des acheteurs et financeurs](#), rapport d'analyse transversale, France compétences, juillet.

Capelier T., Ardissonne J., Lefauchaux M., Runet P. (2022),), [L'intégration professionnelle des réfugiés dans le Val d'Oise](#), rapport d'études n°36, Dares, août.

Card D., Kluve J., Weber A. (2018), [What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations](#), Journal of the European Economic Association, vol. 16(3), pp. 894-931, juin.

Carruthers C. K., Sanford T. (2018), [Way Station or Launching Pad? Unpacking the Returns to Adult Technical Education](#), Journal of Public Economics. vol. 165, pp. 146-159, septembre.

Centre Inffo (2019), [Thésaurus de la formation](#).

Chabaud M., Bucher A., Givord P., Louvet A. (2022), [Quelles sont les chances de retour à l'emploi après une formation ?](#), document d'études n°261, Dares, août.

Challe L., L'horty Y., Petit P., Wolff F-C. (2021), [Confinement et discrimination à l'embauche : enseignements expérimentaux](#), rapport d'études n°021, Dares, octobre.

Chernozhukov V., Chetverikov D., Demirer M., Duflo, E., Hansen C., Newey W., Robiens J. (2018), [Double/debiased machine learning for treatment and structural parameters](#), The Econometrics Journal, vol 21(1), pp. C1-C68, février.

CHU de Poitiers (2021), [Compréhension et analyse critique des conditions et mesures d'adaptation des acteurs de la formation paramédicale au cœur de la pandémie : quels enseignements ?](#), rapport d'études n°019, Dares, octobre.

Ciriez C., Malgouyres C., Rain A., Schmutz B. et Tô M. (2025), Evaluation du programme e-formation mis en œuvre en Occitanie, valorisation de la recherche, Dares, à paraître.

Cnefop (2018), Recommandations méthodologiques du Cnefop pour l'élaboration, le suivi et l'évaluation des Pactes régionaux d'Investissement dans les Compétences concertés en Crefop, avril.

Cnefop. (2018), [Acheter et financer des formations professionnelles de qualité](#), juillet.

Cockx B., Lechner M., Bollens J. (2023), [Priority to unemployed immigrants? A causal machine learning evaluation of training in Belgium](#), Labour Economics, vol. 80, 102306, janvier.

Cocuau V., Dano J. (2025), [Les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail au 4e trimestre 2024 | DARES](#), Dares indicateurs n°5, janvier.

Cour des comptes. (2021), [La conception et la mise en œuvre du Plan d'investissement dans les compétences](#), référé S2021-0673, avril.

Cour des comptes (2025), [Évaluation du plan d'investissement dans les compétences \(PIC\)](#), rapport d'évaluation de politique publique, janvier.

Crépon B., Ferracci M., Fougère, D. (2012), [Training the unemployed in France: How does it affect unemployment duration and recurrence?](#), Annals of Economics and Statistics n°107-108, pp. 175-199.

Crépon B., Van Den Berg G. J. (2016), [Active labor market policies](#), Annual Review of Economics, vol. 8(1), pp. 521-546, octobre.

Crovella É., Farvaque N., Magnier J., Marchat Y., Messaoudi J., Mokkedem L., Bergoend L. (2022), [Évaluation qualitative du dispositif Prépa-Projet mené par la région Bretagne dans le cadre du PIC](#), rapport d'études n°43, Dares, octobre.

Crovella É., Farvaque N., Ulmann A-L., Lextraite V., Marchat Y., Messaoudi D., Philit K. (2021), [Étude de l'impact du programme Prépa compétences sur l'accès à la formation des demandeurs d'emploi dans le cadre du PIC](#), rapport d'études n°007, Dares, septembre.

Dares (2022), [Synthèse des travaux menés dans le cadre du marché de l'évaluation « Intégration professionnelle des réfugiés »](#), août.

Dares, (2023), [Les sortants de formation professionnelle, résultats de l'enquête Post-Formation](#), juin.

Dawson, N., Williams, M.A., Rizolu, M.A. (2021), [Skill-driven recommendations for job transition pathways](#), PLOS ONE 16(8): e0254722.

De Fraja G., Lemos S., Rockey J. (2021), [The Wounds That Do Not Heal: The Lifetime Scar of Youth Unemployment](#), Economica, vol. 88, n° 352, pp. 896-941, août.

Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés (2018), [Stratégie nationale pour l'accueil et l'intégration des personnes réfugiées](#), juin.

Delgoulet C., Loarer E. (2017), [Vieillesse, apprentissage et formation](#), dans Carré P., Caspar P. (dir), Traité des sciences et des techniques de la formation, pp. 209-228, Paris: Dunod.

Dessein S., Perrez C. (2021), [Rôle de la formation pendant la crise sanitaire : quelle articulation avec le chômage partiel ?](#), rapport d'études n°020, Dares, octobre.

Direction générale des étrangers en France. (2022), [Les demandes d'asile au 20 juin 2022](#), Les chiffres 2021, L'essentiel de l'immigration n°2022-85 ; ministère de l'Intérieur.

Ducatel V., Niang M., Lainé F., Chartier F. (2023), [Les tensions sur le marché du travail en 2022](#), Dares Résultats N° 59, décembre.

Ducoulombier, J. (2021), [Former les demandeurs d'emploi à se former. Que deviennent les bénéficiaires du dispositif Prépa compétences ?](#), document d'études n°256, Dares, décembre.

Dujoncqoy S., Palierne N., Paroche W. (2021), [Étude des impacts de la crise sanitaire liée à la COVID-19 sur l'organisation de travail et les pratiques professionnelles au sein de la formation professionnelle continue dispensée par les Maisons Familiales Rurales \(MFR\) de la Vienne](#), rapport d'étude Dares n°018, octobre.

El Haimer K., Arbelaez Ayala A., Morel M. (2023), [Quel apport des périodes en entreprise durant les formations des personnes en recherche d'emploi](#), Dares Focus n°10, février.

Fabiani C., Poulain J., Rain A., Tô M. (2025), [Mobiliser les jeunes « invisibles » sur le dispositif Étincelle de la Fondation des Apprentis d'Auteuil](#), valorisation de la recherche n°11, Dares, janvier.

Farvaque N., Crovella E. (2023), [Évaluation du dispositif « Prépa apprentissage » \(lots 3 et 4\)](#), rapport d'études n°52, Dares, août.

Farvaque N., Pelletier J., Alfieri V., Leclercq M. (2022), [L'intégration professionnelle des réfugiés dans le Nord et dans la Somme](#), rapport d'études n°41, Dares, août.

Farvaque N., Toutin-Trelcat M-H. (2024), [« Prépa apprentissage » : logique d'action et effet pour les jeunes](#), Céreq Bref n°461, novembre.

Farvaque N. (2022), [Préparer les demandeurs d'emploi à la formation](#), revue Éducation permanente n° 232, mars.

Farvaque N., Recoules M. (2020), [Les emplois d'avenir : quels partenariats entre employeurs et missions locales pour quels parcours d'insertion des jeunes ?](#), revue Travail et Emploi, vol 4 n° 163, pp. 105-132

Fauchon A. (2022), [L'apprentissage en 2021](#), Dares Résultats n°42, septembre.

Filippucci F. (2022), "Who profits from subsidizing general training? Evidence from a French individual learning account", in [What works? Evaluation of three public policies in the field of labor and public economics](#), thèse de l'EHESS.

Fontaine F., Rathelot R. (2022), [Le marché du travail français à l'épreuve de la crise sanitaire](#), Les notes du Conseil d'analyse économique, vol. 71, mars.

Fosse M-A., Morel M., Givord P., Bucher A. (2021), [Quelles personnes en recherche d'emploi abandonnent leur stage en cours de formation et pourquoi ?](#), Dares Focus n°65, novembre.

Fournier C. (2006), [Les besoins de formation non satisfaits des salariés au prisme des catégories sociales](#), revue Formation-Emploi, vol. 95, pp.25-39, juillet-septembre.

France compétences (2021), [Quelques clés de compréhension pour décrypter les positions et logiques d'action des prestataires de formation face à la certification qualité](#), note d'analyse, avril.

France compétences (2023), [Les freins à l'individualisation des parcours de formation](#), note d'études n°7, septembre.

Fretel A. (2020), [Typologie des figures de l'intermédiation. Quelle relation à l'entreprise au-delà de l'impératif adressé aux opérateurs du SPE ?](#), document de travail n°02.2012, Ires.

Frick K-M., Hazard Y., Alberto C., Mayaux D., Zuber T. (2024), [Quelles transitions professionnelles les demandeurs d'emploi effectuent-ils après une formation ?](#), valorisation de la recherche n°10, Dares, décembre.

Gallie C., Leclerc G., Goffart M., Gayraud L., Bas J., Segon M. (2023), [Évaluation qualitative du dispositif « Formation Accompagnée » en Normandie](#), rapport d'études n° 53, Dares, octobre.

Gauthier A., Touré M. (2024), [La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi de 2019 à 2022](#), Dares Résultats n°70, novembre.

Girard V., Bernard S., Elguezabal E., Féliu F., Guéraud E., Laferté G., Lahieyte L., Lion G., Nicolas, F. (2025), [Analyse d'un programme d'accompagnement à la mobilité pour l'insertion : Déterminants sociaux et conséquences biographiques des parcours de mobilité encadrée de ménages mal-logés d'Ile-de-France](#), valorisation de la recherche n°12, Dares, mars.

Groupe Pluricité (2022), [L'intégration professionnelle des réfugiés dans les Bouches-du-Rhône](#), rapport d'études n°37, Dares, août.

Groupe Pluricité (2022), [L'intégration professionnelle des réfugiés dans le Gard](#), rapport d'études n°38, Dares, août.

Groupe Pluricité (2022), [L'intégration professionnelle des réfugiés dans l'Ille-et-Vilaine](#), rapport d'études n°39, Dares, août.

Groupe Pluricité (2022), [L'intégration professionnelle des réfugiés en Haute-Saône](#), rapport d'études n°40, Dares, août.

Heckman J., LaLonde R., Smith J. (1999), [The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs](#), ch. 31, pp. 1865-2097 in Ashenfelter, O. and Card, D. eds., *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, Part A, Elsevier.

[Jaune budgétaire sur la formation professionnelle](#), annexe au projet de loi de finances pour 2024.

[Jaune budgétaire sur la formation professionnelle](#), annexe au projet de loi de finances pour 2025.

Jepsen C., Troske K., Coomes P. (2014), [The Labor-Market Returns to Community College Degrees, Diplomas, and Certificates](#), *Journal of Labor Economics*. Vol. 32(1), pp. 95-121, Janvier.

Jourdan V., Prévôt M. (2020), [Les primo-arrivants en 2019, un an après leur premier titre de séjour: premiers résultats de l'enquête Elipa 2](#), DSED Infos migrations n°98, juin.

Kashi C., Reist C., Sigal M. (2023), [Pacea et Garantie jeunes : quel accompagnement pour quels jeunes dans les missions locales ?](#), Dares Analyses n°63, novembre.

Katz L. F., Roth J., Hendra R., Schaberg K. (2022), [Why do sectoral employment programs work? Lessons from WorkAdvance](#), *Journal of Labor Economics*, vol. 40(S1), S249-S291.

Kauhanen A.; Virtanen H. (2021), [Heterogeneity in Labor Market Returns to Adult Education](#), ETLA Working papers n°91, décembre

Laubressac C., Gaffiot J., Caro M., Loarer E., Prudhomme-Mouglin N., Werquin P., Riui L., Fort I. (2023), [Étude qualitative du programme « Valoriser son image pro » dans le cadre du Plan investissement dans les compétences](#), rapport d'études n°50, Dares, mars.

Laot F.F., de Lescure, E. (2006), [Formateur d'adultes](#), revue Recherche et Formation n°53, pp. 79-93.

Lechner M., Miquel R., Wunsch, C. (2011), [Long-run effects of public sector sponsored training in West Germany](#), *Journal of the European Economic Association*, vol. 9(4), pp. 742-784.

Lefebvre M. (2023), [Comment évolue l'accès à la formation des demandeurs d'emploi ?](#), Dares Analyses n°18, mars.

- Lima L. (2012), [Politiques d'insertion et citoyenneté sociale des jeunes](#), dans Valérie Becquet, et al. (dir), Politiques de jeunesse : le grand malentendu, Champ social, pp. 126-137.
- Mangin S., Bonnefoy M-A., Girod T., Marchand M-A. (2022), [Évaluation qualitative du programme Identification des besoins en compétences en région Centre-Val de Loire | DARES](#), rapport d'études n°42, septembre.
- Marbach M., Hainmueller J., Hangartner D. (2018), [The long-term impact of employment bans on the economic integration of refugees](#), Science advances, 4(9), eaap9519.
- Martin F. (2023), [Parcours de formation des bénéficiaires d'une remise à niveau](#), Unédic, janvier.
- Melnik-Olive E., Marion I., D'Agostino A., Dubois J-M., Galli C., Lambert M., Noack E., Sigot, J-C. (2021), [Recours à la formation et aspirations professionnelles : quel impact de la crise sanitaire ?](#), rapport d'études n°016, Dares, octobre.
- Mengin S., Bonnefoy M-A., Girod T., Marchand M-P. (2022), [Évaluation qualitative du programme Identification des besoins en compétences en région Centre-Val de Loire](#), rapport d'études n°42, Dares, septembre.
- Messe P-J, Louis C., Tritah A., Tanguy S., Wolff F-C. (2025), [Évaluation quantitative du programme expérimental Prépa Rebond – Dispositif intégré de la région Pays de la Loire](#), rapport d'études n°64, Dares, février.
- Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion (2017), [Plan d'investissement 2018-2022 : former 2 millions de demandeurs d'emploi](#), septembre.
- Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. (2022), [Les actions et les projets cofinancés par le PIC](#).
- Niang M., Chartier F., Lainé F. (2022), [Les tensions sur le marché du travail en 2021](#), Dares Résultats n°45, Dares, septembre.
- Nilsen, Ø., Holm Reiso K. (2011), [Scarring Effects of Unemployment](#), IZA Discussion Paper N°6198, décembre.
- Office français de protection des réfugiés et apatrides (2020), [Rapport d'activité](#).
- Okba, M. (2018), [Les réfugiés en France : des travailleurs étrangers \(presque\) comme les autres ?](#), Dares Analyses N° 37, août.
- Osikominu A. (2021), [The dynamics of training programs for the unemployed](#), IZA World of Labor 2021: 277 doi: 10.15185/izawol.277.v2
- Pérez P., Joutard X., Sabuco P. (2024), [Le dispositif des écoles de la deuxième chance : évaluation et analyses d'actions pédagogiques novatrices en faveur des jeunes sans qualification ?](#), valorisation de la recherche n°9, Dares, décembre.
- Pisani-Ferry J. (2017), [Le Grand Plan d'Investissement 2018-2022 : rapport au Premier ministre](#), France Stratégie, septembre
- Poulain J., Rain A., Tô M. (2023), [Lever les freins à l'entrée en formation professionnelle – l'évaluation du dispositif « Fais-moi une place » en Seine-Saint-Denis](#), valorisation de la recherche n°8, Dares, septembre.
- Pôle emploi. (2022), [Les entrées en formation des demandeurs d'emploi au 1er trimestre 2022](#), Statistiques et indicateurs N°22.039, novembre.
- Réau B., Bureau M-C., Guibert C., Margaria C., Paganelli L., Rimbert G., Tuchsirer C. (2021), [L'impact de la crise sanitaire sur les compétences et la formation professionnelle sur le secteur du tourisme et des loisirs](#), rapport d'études n°015, Dares, octobre
- Réseau Emplois Compétences, (2023), [Relever collectivement le défi des transitions professionnelles](#), rapport, France stratégie, juin.
- Romani C. (2021), [L'impact de la crise sanitaire sur les entreprises et leurs organismes de formation](#), rapport d'études n°014, Dares, octobre.
- Sahin S., Song G., Topa G., Violante G.L (2014), [Mismatch Unemployment](#), American Economic Review, vol. 104, n°11, pp. 3529-3564, novembre.
- Salin F. (2020), [Mission de recherche sur l'intégration professionnelle des réfugiés](#), Les études du Lab'R, délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés.

- Segon M., Bas J., Galli C., Gayraud L., Goffart M., Leclerc G. (2023), [Évaluation qualitative du dispositif « Formation Accompagnée »](#), rapport d'études n°53, Dares, octobre.
- Semenowicz P., Mbiatong J., Higelé J-P., Tcholakova A., Ait-Abdesselam N., Vermelle M-C. (2024), [La fabrique de l'insertion professionnelle des réfugiés: Analyse de trois dispositifs](#), valorisation de la recherche n°3, Dares, janvier.
- Stenberg A., Westerlund O. (2008), [Does comprehensive education work for the long-term unemployed ?](#), Labour Economics, Vol. 15 (1), pp. 54-67, février
- Stevens A.H., Kurlaender M., Grosz M. (2019), [Career Technical Education and Labor Market Outcomes: Evidence from California Community Colleges](#), Journal of Human Resources 54(4), pp. 986-1036.
- Sulzer E., Baghioni L., Béraud D., Delanoë A., Foli O., Hocquelet M., Mahlaoui S., Mazari Z., Moncel N., Séchaud F., Vallette-Wursthén A. (2023), [Répondre aux besoins de compétences dans la transition écologique : représentations et réalité](#), valorisation de la recherche n°3, Dares, octobre.
- Taché A., Fourcade S., Hesse C., Babilotte J. (2018), [72 propositions pour une politique ambitieuse d'intégration des étrangers arrivant en France](#), rapport au Premier ministre, février.
- Tiberghien V. (2007), [Note de synthèse : la formation de base : publics, dispositifs pratiques](#), revue Savoirs n°14, pp. 8-55.
- Tochev T. (2023), Barrières financières et aides à la formation pour les demandeurs d'emploi, Mimeo. *Cette étude bénéficie d'un financement Dares dans le cadre d'un post doctorat Chaire Travail PSE.*
- Vezinat N., Duvoux N., Brunet F., Baronnet J., Gadé, R., Perrin-Wolanski A. (2023), [Circuits courts vers l'emploi : le geste, l'immersion professionnelle, l'accompagnement social](#), valorisation de la recherche n°2, Dares, décembre.