

Quelles personnes en recherche d'emploi abandonnent leur stage en cours de formation et pourquoi ?

Une personne en recherche d'emploi sur 10 inscrites en formation professionnelle en 2019 l'a abandonnée avant son terme. Les jeunes, en particulier ceux peu diplômés, interrompent plus fréquemment une formation entamée : c'est le cas de 15 % des moins de 26 ans dont le niveau de diplôme est inférieur au baccalauréat. Les motifs le plus souvent évoqués pour expliquer un abandon de formation sont les contraintes personnelles, familiales ou de santé notamment, et la reprise d'emploi.

Des abandons dus surtout à des contraintes personnelles ou à un retour à l'emploi

Suivant l'enquête [Post-Formation](#)¹, 8 % des personnes en recherche d'emploi qui étaient en formation en 2019 ne l'achèvent pas (tableau 1). Les motifs personnels, tels que les contraintes familiales et les problèmes de santé, sont le plus fréquemment à l'origine de ces abandons (24 %). 22 % des personnes évoquent un retour à l'emploi et 19 % indiquent que la formation ne leur convient pas (niveau trop élevé ou insuffisant, formation mal adaptée ou mal organisée). Parmi les stagiaires interrompant une formation, 10 % font état de problèmes financiers les ayant contraints à abandonner ou à ne pas participer à la formation et 6 % d'une formation trop éloignée de leur domicile.

Les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes à abandonner leur formation pour contraintes personnelles (26 % contre 21 %), ce qui peut refléter des charges spécifiques pesant notamment sur les mères. Les jeunes abandonnent plus fréquemment une formation que leurs aînés : 12 % des moins de 26 ans sont concernés, voire 15 % pour ceux d'entre eux qui ont un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat. Les raisons qu'ils invoquent sont moins liées à un retour à l'emploi et plus souvent dues à une inadéquation de la formation dispensée avec leurs attentes (22 % des cas et jusqu'à 25 % pour les jeunes titulaires au moins du baccalauréat, contre 19 % pour l'ensemble des stagiaires). Les jeunes sont également un peu plus nombreux à faire état de problèmes relationnels avec les formateurs ou les autres stagiaires : c'est le cas de 14 % d'entre eux et de 18 % pour les jeunes diplômés (contre 13 % en moyenne).

TABEAU 1 | Abandon de formation et motifs d'abandon des sortants de formation en 2019, par type de public
En %

	Part des stagiaires ayant abandonné leur formation	Contraintes personnelles	Retour à l'emploi	Apport insuffisant ou niveau trop élevé	Problèmes relationnels*	Difficultés financières	Formation trop éloignée du domicile	Autre formation*	Formation imposée
Ensemble	8	24	22	19	13	10	6	6	4
Femmes.....	9	26	24	18	11	9	5	5	3
Hommes.....	7	21	20	20	14	11	7	6	4
Moins de 26 ans.....	12	24	19	22	14	10	6	7	4
26-50 ans.....	6	23	25	16	12	10	5	5	4
Plus de 50 ans.....	7	23	24	17	11	6	4	3	4
Niveau scolaire inférieur au baccalauréat.....	9	26	20	18	12	10	5	6	4
... dont moins de 26 ans.....	15	25	18	22	12	11	7	7	4
... dont 26 ans ou plus..	7	26	22	15	12	10	5	5	4
Bacheliers ou plus.....	6	20	25	21	14	10	6	5	3
... dont moins de 26 ans.....	7	24	20	25	18	10	5	8	2
... dont 26 ans ou plus..	2	18	28	19	12	10	6	4	3

* Motifs supplémentaires d'abandon ajoutés dans le questionnaire pour les stagiaires sortants de formation du 2^{ème} au 4^{ème} trimestre 2019.

Lecture : en 2019, 9 % des femmes abandonnent leur formation ; parmi elles, 18 % abandonnent leur formation à cause d'un apport insuffisant ou d'un niveau trop élevé de celle-ci.

Champ : stagiaires de la formation professionnelle sortants de formation en 2019 ; France entière.

Source : Dares, enquête Post-Formation.

¹ Seuls sont interrogés dans l'enquête les stagiaires ayant déjà débuté une formation ; ne sont pas prises en compte les personnes inscrites en formation mais qui ne s'y sont pas présentées.

Moins d'abandon en cas de parcours de formation et de bonne information sur le stage

Interpréter les différences de taux d'abandon selon les caractéristiques individuelles des stagiaires, comme l'âge ou le diplôme, ou de celles du stage, comme le type de prescripteur, sa durée ou le type de formation (à distance, en situation de travail, etc.) est complexe car multi-factoriel. Il est toutefois possible de modéliser les effets des différentes caractéristiques, pour ensuite estimer leur impact spécifique.

Ainsi, à caractéristiques individuelles équivalentes, être soi-même à l'initiative du stage est le signe d'une plus grande motivation : cela conduit à une moindre probabilité d'abandon de la formation (de 1,5 point), par rapport au cas où cette formation est recommandée par l'entourage ou prescrite par un conseiller Pôle emploi, Cap emploi ou un organisme de formation (tableau 2). À l'inverse, lorsque la formation est conseillée par une mission locale, la probabilité d'abandonner est plus élevée (de 1,5 point). Cela pourrait relever d'un moindre ciblage de la formation, mais aussi des spécificités des publics pris en charge par ces structures : les jeunes

y sont moins souvent à l'initiative de leur formation (55 % contre 62 % des stagiaires) et ils sont plus souvent orientés par un conseil extérieur, ce qui peut refléter une moindre motivation.

Les objectifs attendus par le stagiaire sur la formation ont également un impact sur le taux d'abandon, y compris à caractéristiques individuelles données. Ainsi, par exemple, les personnes qui suivent un stage pour créer leur entreprise abandonnent moins que ceux qui souhaitent apprendre ou découvrir un métier, se perfectionner ou se mettre à niveau (probabilité inférieure de 3,7 points).

Lorsque le stage s'inscrit dans le cadre d'un parcours de formation, la probabilité d'abandon est moindre (-1,1 point). Suivre la formation à distance, configuration qui concerne 8 % environ des stagiaires avant la crise sanitaire, conduit aussi à un taux d'abandon plus bas, de 2 points sur les sortants de formation en 2019 et début 2020.

Enfin, le sentiment d'être bien informé sur le contenu de la formation semble diminuer la probabilité d'abandon (-8 points par rapport à ceux qui déclarent n'être pas bien informés).

TABLEAU 2 | Effets de certaines variables sur la probabilité d'abandon, à caractéristiques fixées
En points de pourcentage

Variable	Modalité	Effet marginal moyen
Âge	Moins de 26 ans	2,8***
	26 -50 ans	Ref.
	Plus de 50 ans	-0,63***
Sexe	Femme	Ref.
	Homme	-0,66***
Diplôme	Inférieur au baccalauréat	Ref.
	Supérieur au baccalauréat	-1,99***
	Non réponse	0,62**
Organisme ou personnes à l'initiative de la formation	Pôle Emploi	Ref.
	Missions locales	1,47***
	Le stagiaire lui-même	-1,48***
	Autre	-2,71***
	Cap emploi	ns
	Organisme de formation L'entourage du stagiaires	ns ns
Objectif de la formation	Apprendre un métier	Ref.
	Apprendre à créer entreprise	-3,65***
	Découvrir un métier	0,53**
	Construire son projet professionnel, se remobiliser	0,58**
	Se remettre à niveau dans les compétences de base	0,85***
	Se préparer à un concours	1,25**
Se perfectionner dans des compétences sépcifiques	ns	
Non réponse	ns	
La formation fait partie d'une séquence de plusieurs formations	Non	Ref.
	Oui	-1,07***
Formation se déroulant au moins en partie à distance	Non	Ref.
	Oui	-2,04***
Perception d'être bien informé sur le contenu de la formation	Non	Ref.
	Oui	-7,99***

*** Significatifs au seuil de 1 %, **significatifs au seuil de 5 %, * significatif au seuil de 10 %.

Note : effets marginaux calculés à partir d'une estimation logistique de la probabilité d'avoir abandonné la formation. Le modèle comprend comme variables explicatives supplémentaires des indicatrices portant sur la région, le trimestre de sortie de formation, le taux de chômage local, l'existence d'une période en entreprise, la durée prévue de la formation, le délai écoulé entre la prescription de la formation et l'entrée effective en formation.

Lecture : à autres caractéristiques équivalentes, le taux d'abandon des moins de 26 ans est supérieur de 2,8 points de pourcentage à celui des 26-50 ans (catégorie de référence (Ref.))

Champ : stagiaires de la formation professionnelle sortants de formation du 1^{er} trimestre 2019 au 2^{ème} trimestre 2020 ; France.

Source : Dares, enquête Post-Formation.

Melchior-Archibald Fosse, Makiko Morel, Pauline Givord, Anne Bucher (Dares).

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction
Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

Maquettistes
Guy Barbut, Bruno Pezzali

Mise en page et impression
Dares, ministère du Travail,
de l'Emploi et de l'Insertion

Dépôt légal
à parution

Numéro de commission paritaire
3124 AD. ISSN 2109 – 4128
et ISSN 22674756

Réponses à la demande
dares.communication@travail.gouv.fr

Contact presse
Joris Aubrespin-Marsal
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.

