

22 septembre 2022

# Rencontres n°4

L'offre de formation auprès  
des demandeurs d'emploi &  
L'accompagnement global  
des plus fragiles

Cycle de #Rencontres DGEFP – Céreq

# Rencontres #4

Jeudi 22 septembre 2022

**Séance n° 1 | L'impact du PIC et des réformes sur la transformation de l'offre de formation auprès des demandeurs d'emploi ..... 3**

**L'offre de formation en direction des demandeurs d'emploi : Quelles transformations face aux réformes ? .....3**

Josiane PADDEU, Chargée d'études Département Formation et Certification, Céreq  
Patrick VENEAU, Chargé d'études Département Formation et Certification, Céreq

**Séance n° 2 | Les défis et enjeux de l'accompagnement global des plus fragiles ..... 8**

**Le projet 100% Transition .....8**

Laure GAYRAUD, Chargée d'études Centre associé de Bordeaux, Céreq

# Séance n° 1 | L'impact du PIC et des réformes sur la transformation de l'offre de formation auprès des demandeurs d'emploi

## *L'offre de formation en direction des demandeurs d'emploi : Quelles transformations face aux réformes ?*

- **Josiane PADDEU**, Chargée d'études Département Formation et Certification, Céreq
- **Patrick VENEAU**, Chargé d'études Département Formation et Certification, Céreq

### **L'étude sur les organismes de formation**

Cette nouvelle étude a été financée par la Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (Dares) dans le cadre du PIC. Elle porte sur les transformations de l'offre de formation pour les demandeurs d'emploi dans le contexte des réformes et de la mise en œuvre de nouveaux dispositifs.

Nous avons procédé par entretiens semi-directifs auprès d'une population d'organismes diversifiés (organismes privés à but lucratif ou non, établissements publics, établissements consulaires). Nous avons également rencontré les personnes responsables du financement de la formation des demandeurs d'emploi dans les Conseils régionaux, Pôle emploi. L'enquête a été conduite dans 5 régions : Nouvelle-Aquitaine, Bretagne, Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie et PACA. Tous les entretiens ont été réalisés à distance.

Le constat de départ de l'étude était la très grande diversité des organismes sous de multiples aspects. Nous avons décidé de nous affranchir des limites des typologies et, pour appréhender et donner du sens à cette diversité, de nous référer aux travaux de L. Boltanski et L. Thévenot (1991) et à leur modèle relatif aux principes de justice auxquels recourent les sujets lors de disputes. Ces principes reposent sur des conceptions différentes du « bien commun », de l'intérêt général. Nous avons contextualisé et adapté ce modèle et la notion de bien commun a été traduite par la question suivante : quelles conceptions de la formation comme bien commun peut-on identifier dans les organismes. Au final, 6 conceptions de la formation ont été identifiées, renvoyant à autant de « mondes » différents, si l'on reprend la terminologie des auteurs.

### **Les mondes de la formation**

Chaque monde est constitué de grandeurs, de sujets et d'objets, et de relations entre ces derniers. Dans notre cas, une « grandeur » correspond à ce que l'organisme valorise, ses objectifs, ses finalités. Les « sujets » sont les personnes formées, les formateurs, les financeurs, les concurrents. Notre objectif était d'analyser comment ces sujets étaient caractérisés et leur hiérarchisation. Les « objets » sont quant à eux les techniques, les règlements, les dispositifs (y compris financiers).

## Les mondes de la formation

7 mondes organisés autour de ces grandeurs et constitués de sujets, objets, relations spécifiques entre eux

- **Grandeur ou principe supérieur commun** : ce qui est valorisé par l'organisme en termes de missions, d'objectifs, de finalité
- **Les sujets** : « formés », formateurs, financeurs, concurrents et autres partenaires et à leurs relations.
- **Les objets**, techniques, règlements, procédures, **dispositifs**... mobilisés par les acteurs pour remplir ces « missions ».

Nous nous sommes centrés principalement sur 2 mondes, puisqu'ils sont prédominants du fait des modes de financement actuels.

*Le premier est le monde de la formation marchande.* Ici, la formation est considérée comme un bien devant être rentable. Pour ce faire, il est nécessaire de réduire les coûts, en externalisant les formateurs et en limitant les moyens matériels. Dans cette conception, les stagiaires sont des sujets envisagés comme des clients qu'il convient de satisfaire ; ce qui implique une conception de la qualité centrée sur la satisfaction du client. Ce monde est aussi caractérisé par une critique assez vive des financements issus de marchés publics avec appels d'offres. Les organismes de ce monde recourent essentiellement aux financements individuels, y compris le CPF, lequel contribue grandement au renforcement du monde de la formation marchande.

## Le monde de la formation marchande

- Dans ce monde la formation est un **bien** (comme un autre) qui doit être rentable et rapporter (privé lucratif)
- Compétitivité (Réduire les coûts plutôt qu'augmenter les prix : matériels, humain)
- Les stagiaires sont des « **clients** » qu'il convient de satisfaire (qualité)
- L'innovation pédagogique n'est pas une priorité hormis la digitalisation (réduction des coûts)
- Critique radicale des « marchés publics » (empêchent de faire œuvre d'utilité). Les financements individuels (Pôle Emploi) sont le plus souvent privilégiés.
- **Le CPF** une bonne chose et une opportunité (« enfin on va pouvoir vraiment traiter en direct avec le vrai « client ») qui va permettre de s'adresser tout naturellement aux demandeurs d'emploi.

*Le deuxième monde est celui de la formation agile.* Dans ce monde, l'organisme passe de projet en projet, propose des formations à un public hétérogène, dispose d'un réseau de partenaires. La formation est conçue comme un développement des compétences. La personne formée doit devenir autonome, employable. Elle doit être active et mobile.

## Le monde de la formation agile

- Une offre plurielle et diversifiée
- La formation perçue comme une **activité**, un ensemble de **projets** réalisés avec des partenaires (**réseau**) / le formé, autonome, « employable », actif et mobile
- Tout type de financements et critique très positive des AO PRICs (position de mandataire)
- Organisation interne plus horizontale, formateurs aux statuts multiples
- Plateformes et autres supports numériques sont des objets privilégiés
- Adaptation de la pédagogie au publics (« *parcours à la carte* »...)
- Offre multiple de certifications modulaires (RNCP, CQP, RS, blocs de compétences, badges)

Les organismes du monde de la formation agile recourent à tout type de financements, selon les situations. Ils privilégient néanmoins les appels d'offres et PRICs. Leur organisation est horizontale, avec des intervenants aux multiples statuts. Le numérique est un objectif central dans ce monde, puisque les plateformes médiatisent toutes les relations (entre organismes, entre financeurs, entre le formateur et le formé). La pédagogie est adaptée aux publics, avec la création de parcours à la carte. Les organismes de ce monde développent une offre multiple de certifications, notamment modulaires, ce qui permet de construire des parcours *ad hoc*.

## Sources de financement et mondes

Les financements sont essentiels à la pérennité des organismes. Ils contribuent aussi de manière active à la constitution des mondes.

Les financements sont pluriels. Dans nos entretiens, près d'une quinzaine de financeurs ont été évoqués. Les deux principaux sont Pôle emploi et les Conseils régionaux. Certains financements sont « collectifs » (achats de formations pour des groupes de chômeurs), notamment les marchés publics. Pôle emploi et surtout, les conseils régionaux y ont recours. Les organismes de la formation agile ont principalement recours aux appels d'offres. La synergie entre ce mode de financement et le monde agile s'explique par le fait que les appels d'offres supposent un fonctionnement en réseau ou en mode projet. Ici, le financeur a l'initiative : il lance l'appel d'offres et sélectionne les organismes candidats, il suit la mise en œuvre... Potentiellement, son pouvoir de contrôle est élevé et peut être effectué au plus près de la formation dispensée.

**Des financements et des modes de financement pluriels**

Principaux financeurs : le Conseil régional, Pôle Emploi

Des modes de financement actuels participent de deux mondes différents :

- **des financements collectifs** (essentiellement les Marchés publics par "Appel d'offres", CR et PE ) **pour le monde de la formation agile**
- **des financements individuels (PE) et le CPF pour le monde de la formation marchande**

Les financements individuels, notamment ceux de Pôle emploi et du CPF, sont très liés au monde de la formation marchande. Les organismes sont à l'initiative de ces formations, dans lesquelles s'inscrivent des salariés et des demandeurs d'emploi.

### La qualité de ces formations

On peut évoquer dans un premier temps les effets observés dans le cadre des appels d'offres, et plus particulièrement des appels d'offres PIC. Ce fonctionnement implique des exigences fortes en matière de modalités pédagogiques et de contenu de formation : individualisation de la formation, mise en œuvre de parcours continués (pour conduire les stagiaires jusqu'à la qualification), actions de formation en situation de travail (AFEST).

Malgré l'importance portée à l'individualisation des parcours, de nombreux organismes ont évoqué des difficultés de mise en œuvre. Par ailleurs, notez que tous ne mettent pas le même sens derrière le terme individualisation : auto-formation, individualisation du parcours, individualisation de la durée de formation, etc. Il est donc complexe de tirer une conclusion générale sur l'individualisation des modalités pédagogiques. Les financeurs considèrent les parcours continués très compliqués à mettre en œuvre. Il est difficile de ne pas perdre de nombreux stagiaires entre les différents modules.

Les AFEST sont quant à elle rarement mises en place. Les organismes les assimilent souvent à des stages en entreprise.

Contrairement aux appels d'offres, les financements individuels et en particulier le CPF n'incitent pas à l'innovation pédagogique. Dans ce modèle marchand, la satisfaction des stagiaires est ce qui importe. Le public n'est pas le plus en difficulté et les parcours continués ne se posent pas vraiment. Il apparaît aussi que la réduction des coûts pédagogiques constitue une priorité par rapport à l'innovation pédagogique. Ainsi dans ce monde, la formation à distance, l'auto-formation et les certifications courtes sont privilégiées. Contrairement à ce que l'on observe dans les appels d'offres, dans ces modes de financement, aucun contrôle *a posteriori* n'est exercé. La certification Qualiopi a d'ailleurs été développée pour garantir la qualité de l'offre sans contrôle direct du financeur.

### Conclusion

Il n'est d'une part pas possible de parler de transformation générale de l'offre. En effet, on assiste à une polarisation entre le monde de la formation marchande et le monde de la formation agile. D'autre part,



tandis que les enquêtes antérieures montraient une segmentation entre la formation des salariés et celle des demandeurs d'emploi, nous nous acheminons aujourd'hui vers une nouvelle segmentation de l'offre entre les demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi d'un côté, et les demandeurs d'emploi plus proches de l'emploi et les salariés d'un autre côté (cette deuxième catégorie étant favorisée par le CPF).

# Séance n° 2 | Les défis et enjeux de l'accompagnement global des plus fragiles

## Le projet 100 % Transition

- **Laure GAYRAUD**, Chargée d'études Centre associé de Bordeaux, Céreq

### Le programme

Ce programme est coconstruit par un consortium de partenaires :

- l'association Osons Ici et Maintenant (OIM), qui porte le projet ;
- des organismes de formation ;
- une agence d'innovation sociale, Ellyx, en charge de la recherche et du développement social.

Ellyx a sous-traité au Céreq le volet mesures d'impact.

Le dispositif 100 % Transition vise à aider les jeunes en situation de rupture de parcours à trouver un levier de remobilisation et de construction de leur projet de vie tout en respectant un équilibre entre leurs aspirations individuelles et la nécessité de faire face aux enjeux de la société de demain.

Il s'agit d'un parcours de 9 mois qui alterne des temps collectifs et un accompagnement individuel. L'objectif est d'amener les jeunes à reprendre confiance et conscience de leur potentiel. Le parcours est articulé autour d'un service civique d'initiative (3 jours par semaine), d'ateliers collectifs thématiques et d'un accompagnement personnalisé.

300 bénéficiaires issus de territoires périphériques pour les accompagner à oser leur vie (consortium avec un organisme de formation référent par territoire)

Chaque session accueille 100 jeunes (12 pour les 7 sites métropolitains et 16 pour la Guyane).



**LES TERRITOIRES EN EXPÉRIMENTATION**

OIM est présente sur 5 régions :

**Auvergne Rhône-Alpes**  
**Bretagne**  
**Loire-Atlantique**  
**Guyane**  
**Nouvelle-Aquitaine**

Le programme repose sur 5 piliers :

1. La mise en avant des savoirs expérientiels à travers le service civique ;
2. La centralité du projet de vie (pour une orientation professionnelle choisie) ;
3. L'orientation sur les enjeux de la transition écologique et sociale ;
4. Une ingénierie pédagogique favorisant l'écoute, le pouvoir d'agir et la confiance ;
5. La construction d'un programme sans couture jusqu'à la mise en formation ou en emploi.

L'objectif est de rendre les jeunes de 16 à 25 ans capables de trouver une activité contributive en ayant un déclic d'envie d'agir, en acquérant des compétences. L'idée est de structurer un écosystème cohérent permettant aux jeunes de se révéler et de contribuer à la société.

L'évaluation du programme est portée par Ellyx et le Céreq. La question que nous avons posée est la suivante : « Dans quelle mesure l'accompagnement inclusif de 100 % Transition peut-il amener à conduire un projet de vie qui réponde aux aspirations individuelles et qui contribue à la société de demain pour des jeunes rencontrant des difficultés d'insertion dans les dispositifs institutionnels de droit commun ? » Il s'agit d'une évaluation embarquée. L'idée n'est pas de valoriser les résultats obtenus par l'expérimentation, mais de réinterroger en continu le programme, ses pratiques et ses postures. Ainsi, le parcours expérimental est enrichi à chaque itération.

Nous avons appliqué un certain nombre de critères et de méthodes de reporting, de questionnaires, de grilles d'entretien. La grille RECTEC (reconnaissance des compétences transversales en lien avec l'employabilité et les certifications) est utilisée comme outil pour apprécier les compétences transversales.

Nous assurons le suivi de trois cohortes (48 jeunes) pendant trois ans. Nous réalisons également des entretiens avec les accompagnateurs, les formateurs et les tuteurs. Au total, 300 jeunes sont concernés par ce dispositif. Le recrutement de ces jeunes passe par la Fabrique à déclic, qui correspond à une période de trois jours pendant laquelle nous leur exposons notre façon de travailler.

## Le profil des jeunes

Ils sont âgés de 17 à 26 ans. 52 % sont des hommes et 48 % des femmes. 12 % d'entre eux sont issus des Quartiers Politique de la Ville (QPV) et 22 % des zones de revitalisation rurale. 88 % ne possèdent aucun diplôme du supérieur, et 55 % ont un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat. Les femmes qui participent au parcours sont plus diplômées que les hommes. 73 % ont obtenu leur dernier diplôme il y a plus d'un an. 36 % des participants sont demandeurs d'emploi. Les jeunes accompagnés sont nombreux à rencontrer des difficultés de mobilité à des degrés différents. Seuls 43 % des jeunes sont complètement mobiles.

10 facettes du projet de vie sont explorées au cours de la démarche d'accompagnement : vie amoureuse, statut, santé, vie familiale, vie sociale et amicale, qualité de vie, lieu d'habitation, métiers, valeurs, revenus.

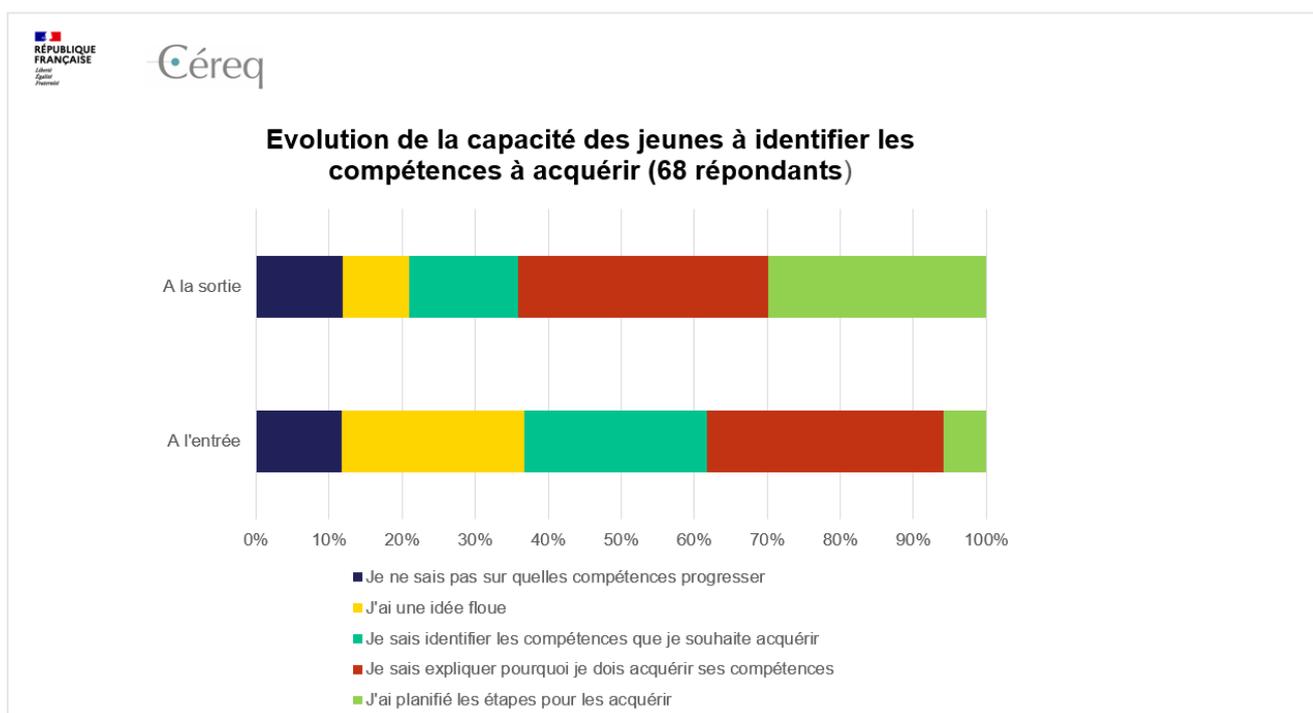


## Les résultats

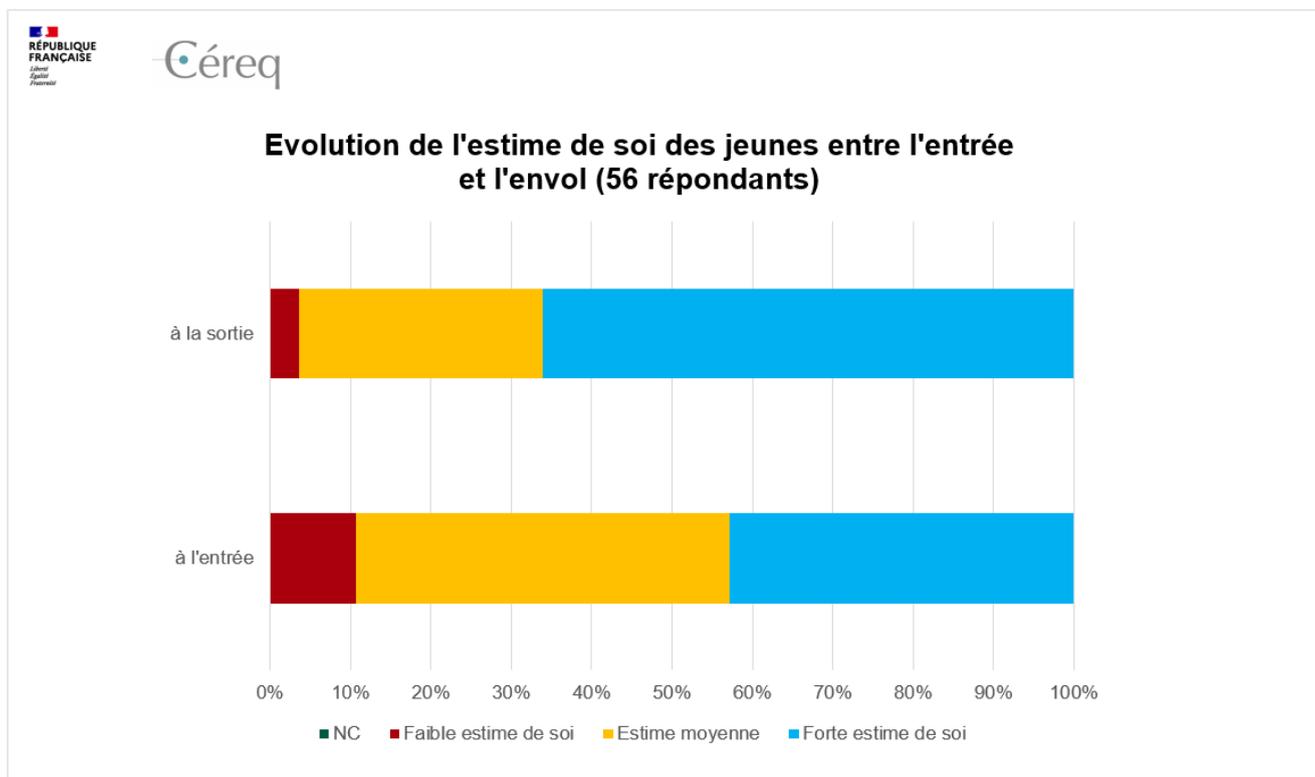
Sur 100 jeunes, 20 sont sortis du dispositif de manière anticipée. Parmi eux, 12 ont retrouvé un emploi ou une formation et 4 sont retournés à Pôle emploi. Nous ne disposons pas d'information pour les 4 autres.

À la fin du dispositif, le nombre de jeunes s'interrogeant sur leur projet de vie est en augmentation. Nous supposons que les sujets abordés pendant l'accompagnement suscitent un certain nombre d'interrogations amenant les jeunes à s'interroger sur leur projet de vie. Néanmoins, l'effet positif du programme est indéniable puisque seuls 29 % des jeunes déclarent avoir un projet de vie clair au début du parcours, contre 60 % à la fin de la phase d'envol.

Au cours du programme, les jeunes prennent conscience de l'importance des compétences pour leur projet de vie. Plus d'un jeune sur deux progresse sur l'identification et la planification des compétences à acquérir. 72 jeunes sur 81 considèrent avoir développé des compétences à travers le programme et aimeraient pouvoir les réutiliser.



Un des objectifs du programme est de renforcer, notamment grâce à la bienveillance des accompagnateurs, l'estime de soi, la confiance en soi et envers les autres. 99 % des répondants ont déclaré se sentir à leur place dans le groupe. Parmi eux, 88 % se sentaient bien. 58 % des jeunes déclarent avoir noué des relations ayant dépassé le cadre du programme.



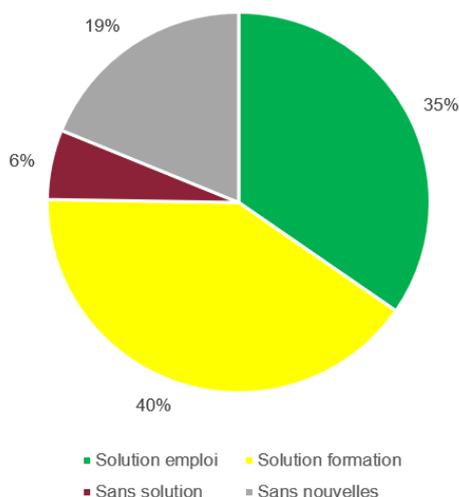
Le parcours visait également à renforcer le sentiment d'appartenance à la société. La part des jeunes se sentant appartenir à la société n'a pas progressé au fil du programme. En revanche, le volume d'entre eux questionnant cette appartenance a augmenté.

Un des principes du programme est d'amener les jeunes à s'intéresser aux questions de transition écologique et sociétale. Au début du parcours, l'engagement des jeunes sur ce sujet est faible pour 81 % d'entre eux. Le parcours a permis de renforcer leur sensibilisation à la transition écologique, mais les jeunes regrettent le manque d'actions concrètes. Un travail est mené avec OIM pour améliorer l'accompagnement sur ces questions.

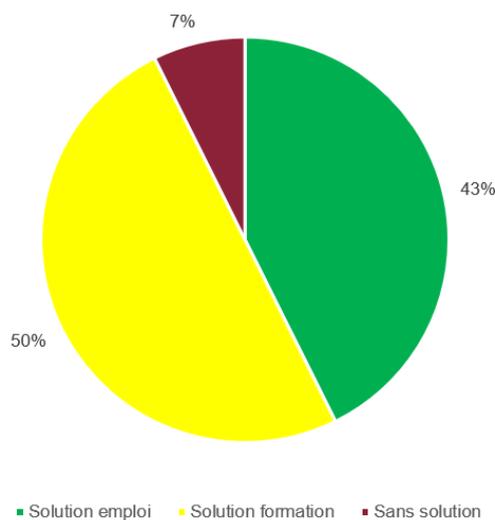
### Le devenir des jeunes à la sortie du programme

- 34 % des jeunes ont trouvé un emploi
- 41 % se sont dirigés vers des actions de formation qualifiante ou certifiante
- 6 jeunes étaient sans solution et sont repartis vers Pôle emploi.

**Situation des jeunes à la fin du parcours**



**Situation des jeunes à la fin du parcours (hors "sans nouvelles")**



93 % des jeunes sont donc engagés dans la mise en œuvre de leur projet de vie. Selon eux, ce programme a représenté un levier important de remobilisation. Ils soulignent notamment la Fabrique à déclic (au cours de laquelle les jeunes se sentent considérés), la bienveillance des accompagnateurs, l'apprentissage du travail en groupe, la liberté de choix et le cadre sécurisé. Les mots clés qui ressortent de l'interrogation de ces jeunes sur leur sentiment global à la fin du parcours sont les suivants : se sentir revivre, joie, chance, découverte, coopération, bienveillance, prendre le temps d'apprendre, persévérance.

La motivation des personnes au cours de ce parcours de 9 mois est créée grâce à des travaux collectifs, mais surtout grâce à l'accompagnement individuel. Lorsqu'un jeune a envie de décrocher, il peut échanger avec son accompagnateur, qui est présent et à l'écoute.