

Premier rapport du comité scientifique du Plan d'investissement dans les compétences

Rapporteurs

Anne Bucher, Anne Fretel, Philippe Zamora (DARES)

Christel Poujouly, Nicolas Vanni (Pôle Emploi)

Octobre 2020

Sommaire

Introduction	6
Synthèse	9
Composition du comité scientifique	11
I. Qu'est-ce que le plan d'investissement dans les compétences ?	12
I.1) Le point de départ : le plan Pisani-Ferry qui propose un « grand programme d'investissement » comprenant un volet dédié à la formation.....	12
I.2) Du plan Pisani-Ferry au Plan d'investissement dans les compétences (PIC) : l'opérationnalisation d'un objet multidimensionnel	13
II - La démarche d'évaluation du conseil scientifique : contours, objectifs, outils et méthodes	16
II.1) Du PIC à son évaluation : saisir un objet multidimensionnel aux contours mouvants	16
II.2) Les moyens d'intervention du comité scientifique	19
II.2.1) Marché d'étude et appel à projet de recherche : deux supports juridiques.....	19
II.2.2) Quelles méthodologies ?	19
II.2.3) La mise en place d'un système d'information statistique	20
II.3) Deux piliers pour évaluer les effets du PIC : évaluation des principaux programmes et évaluation de la dynamique d'ensemble	21
II.3.1) Une évaluation des principaux programmes du PIC.....	21
II.3.2) Une évaluation de la dynamique d'ensemble.....	24
III.3.3) Appels à projet de recherche ouverts	25
III.3.4) Appels à projet de recherche courts liés au contexte de la crise sanitaire	25
III.3.5) Perspectives d'ici la fin de l'année 2020.....	26
II.4) Une prise en compte des évaluations menées par d'autres instances	28
III. Données disponibles sur la formation	29
III.1) Déploiement du Plan d'Investissement dans les Compétences : quelques éléments statistiques.....	30
III.1.1) Forte hausse des entrées en formation financées par le PIC en 2019	30
III.1.2) Une reprise des formations portées par les Régions amorcée en 2019 sous l'effet du déploiement du PIC.....	31
III.1.3) Retour des entrées dans les formations préparatoires au niveau de 2015	33
III.1.4) En 2019, comme en 2016, une hausse de la durée des formations commanditées par Pôle Emploi.....	33
III.1.5) Stabilité du taux d'accès des jeunes à la formation.....	34
III.1.6) Le taux d'accès des moins qualifiés augmente à nouveau en 2019 après deux années de baisse	35
III.2) Portrait du déroulement des formations professionnelles : premiers enseignements issus de l'enquête « Post-Formation » menée avant la mise en action du PIC.....	38

III.2.1) Dans l'ensemble, les stagiaires jugent raisonnables les délais d'entrée en formation	39
III.2.2) Un faible taux d'abandon des formations	39
III.2.3) Une majorité des formations sanctionnées par une certification, une habilitation ou un permis.....	39
III.2.4) Peu de formations préparatoires à une formation débouchent effectivement sur une formation	40
III.2.5) Près de 40% des formations associent une période en entreprise, un quart des stagiaires sont toujours dans l'entreprise 6 mois après la sortie de formation.....	40
III.2.6) Un accompagnement vers l'emploi peu développé	40
III.2.7) Une satisfaction au regard du déroulement et de la qualité des formations et un sentiment d'utilité de la formation assez fort.....	41
III.2.8) Peu de différences dans le déroulement des formations entre les moins diplômés et les plus diplômés.....	41
IV. L'insertion professionnelle des sortants de formation : un état des lieux de l'accès à l'emploi des sortants et non sortants de formation inscrits à Pôle emploi en 2018	45
IV.1) Evolution sur longue période de l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi formés	45
IV.2) L'accès à l'emploi des sortants de formation de 2018 décliné par caractéristiques.....	47
IV.2.1) Accès à l'emploi selon les caractéristiques individuelles	47
IV.2.2) Accès à l'emploi selon les types de formations	48
IV.3) L'accès à l'emploi des sortants au regard de celui des non sortants.....	52
Annexes	54
Annexe 1 – Résumé des activités du CS.....	54
Annexe 2 - Présentation des objectifs des formations sous statut du stagiaire de la formation professionnelle.....	55
Annexe 3 - Méthode de calcul pour la mesure du taux d'accès à l'emploi.....	57
Annexe 4 - Une mesure du taux d'accès à l'emploi des non formés fonction de la durée de formation des formés.....	58
Annexe 5 - Calcul d'un taux d'accès à l'emploi à structure équivalente des sortants de formation.....	60
Liste des principaux sigles utilisés	61

Introduction

Le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) s'inscrit dans un mouvement de réforme de la formation professionnelle et vient compléter l'arsenal législatif que consacre l'adoption de la "loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel" de septembre 2018. Du côté de la loi, la monétisation du compte personnel de formation (CPF), qui apparaît comme la mesure phare, permet à chaque individu d'utiliser son compte avec ou sans l'aide d'un tiers. Cette forme de désintermédiation vise à faciliter l'accès à la formation professionnelle des personnes en capacité de se saisir de ce nouveau droit. Mais du côté du PIC l'ambition est de soutenir collectivement l'effort de formation des personnes les plus vulnérables sur le marché du travail, en faisant évoluer les actions d'intermédiation par une démarche volontariste de la part de l'Etat, en lien avec les Régions. Il tente ainsi de répondre aux critiques récurrentes adressées au système de formation professionnelle. En effet, le PIC est né de la volonté des pouvoirs publics de corriger les dysfonctionnements d'un système de formation professionnelle qui s'est avéré, à l'usage, faiblement redistributif. En particulier, peu de demandeurs d'emploi accèdent chaque année à la formation professionnelle, un phénomène encore plus marqué pour les plus fragiles d'entre eux. Le PIC a donc été conçu pour ces derniers, avec l'objectif de former un million de demandeurs d'emploi peu qualifiés et un million de jeunes en difficulté supplémentaires pendant le quinquennat. Mais la priorité accordée à ces publics implique de repenser en profondeur la nature des actions de formation à mettre en œuvre pour sécuriser leurs parcours professionnels. Cette notion de parcours est donc centrale pour repérer et mobiliser les personnes parfois éloignées des institutions de l'emploi et de la formation, les inscrire dans des formations pré-qualifiantes, qualifiantes, puis les accompagner vers et dans l'emploi.

Pour le conseil scientifique, chargé de l'évaluation du PIC, deux grandes questions se posent, au-delà de l'analyse de l'accès effectif des moins qualifiés à la formation et des volumes concernés.

La première porte sur les bénéfices de la formation pour les personnes. Le PIC est construit sur l'hypothèse que, pour une partie des personnes peu qualifiées, le détour par la formation professionnelle favorise davantage l'accès durable à l'emploi (et la qualité de l'emploi) que le soutien actif à la recherche immédiate d'un emploi, et les différentes actions d'insertion. Sous cette hypothèse, il faudrait prendre le temps (et le risque) d'interrompre l'accompagnement vers l'emploi à court terme pour définir puis rendre accessibles et réaliser des actions de formation, si possible qualifiantes et certifiantes. Une évaluation du PIC implique donc une évaluation claire des effets de la formation professionnelle pour le public visé. Mais évaluer "la" formation professionnelle ne veut pas dire grand-chose : les formations sont variées, dans leur nature et dans leur qualité ; et les situations des individus sont également diverses. Le PIC vise à inscrire la formation dans des parcours accompagnés pour soutenir les personnes tout au long du processus de formation. Il organise donc un double détour dont il s'agit d'évaluer les effets : l'accompagnement individualisé vers la formation et la formation elle-même. Parcours direct vers l'emploi et l'insertion *versus* double détour formatif accompagné et flexible : comparer précisément les bénéfices de l'une et de l'autre démarche est le programme d'ensemble auquel doivent contribuer les recherches et les enquêtes organisées sous l'égide du comité scientifique.

A la différence du plan 500 000, auquel on a reproché une logique de volume, le PIC a l'ambition d'utiliser les masses de formations nouvelles (deux millions sur cinq ans) et les milliards d'euros comme leviers pour transformer en profondeur la formation professionnelle.

La deuxième question porte donc sur la capacité du PIC à atteindre trois objectifs structurels : renforcer la logique de parcours en articulant les actions, en distinguant les temps de préparation et de certification et en développant la modularité, et en faisant évoluer les circuits de prescription ; déporter les efforts de formation sur les secteurs et les compétences les plus nécessaires à l'économie ; faire progresser la qualité des formations. Comme la responsabilité d'une grande partie de la formation destinée aux publics PIC appartient aux Régions, c'est dans le cadre de Pactes passés avec ces dernières que l'Etat impulse cette dynamique, au-delà de ses actions propres, exercées via Pôle emploi notamment. Il appartiendra donc au comité scientifique d'apprécier les effets transformatifs de ce vaste programme : cette question est d'autant plus importante que de tels effets s'exerceraient sur l'ensemble du système de formation professionnelle, donc au-delà des seuls publics ciblés par le PIC.

Cependant, le PIC a été pensé et organisé pour une période de reprise, postérieure à la crise de 2008, durant laquelle on anticipait une augmentation, progressive mais régulière, de la demande de travail. L'objectif de la formation professionnelle était alors de rapprocher efficacement les employeurs de la main d'œuvre potentielle, en fournissant à celle-ci les compétences requises dans les secteurs qui recrutent et en évitant les tensions à court et moyen terme. Une meilleure adéquation de la formation aux compétences attendues par les entreprises doit d'ailleurs s'entendre sur un temps long pour anticiper les besoins en compétences résultant des transformations structurelles de l'économie (transition énergétique, numérique, environnementale). Or la crise sanitaire a profondément bouleversé le marché du travail français. Son impact à moyen terme sur l'évolution de la structure de l'offre et la demande de travail, en termes de métiers, de compétences et de secteurs est encore incertain. Cela change les perspectives du comité scientifique de deux manières.

Premièrement, le PIC est-il toujours, dans son principe, un outil adapté ? Par rapport aux dispositifs d'aide au retour à l'emploi basés sur l'accompagnement, la formation professionnelle prend du temps, ce qui représente en période de croissance un coût d'opportunité important. En période de crise, ce coût est plus bas. Le temps de formation n'est pas du temps perdu lorsque peu d'employeurs cherchent à recruter. En revanche, la formation professionnelle n'est pertinente en période de crise que si elle permet, à court ou moyen terme, des embauches qui n'auraient pas eu lieu autrement. Pour cela, il est nécessaire que les formés soient équipés de compétences correspondant aux besoins des employeurs, ce qui est particulièrement difficile à anticiper et piloter dans une période d'incertitude forte. En outre, en période de crise, les politiques d'aide au retour à l'emploi sont susceptibles d'avoir des effets importants sur leurs bénéficiaires, tout en ayant un effet faible voire nul sur le chômage agrégé. Cela se produira si la formation change l'attractivité relative des demandeurs d'emploi sans créer d'emplois nouveaux.

Deuxièmement, le pilotage du PIC fait face à un nouveau défi, celui de modifier très rapidement la dynamique de transformation d'un système à forte inertie. Un chantier qui apparaît clairement à tous est celui du développement des outils numériques, de la formation à distance et des diverses formes d'apprentissage. Un autre est celui de la réorientation sectorielle des programmes de formation. Sur ce plan, le PIC a réagi rapidement et fortement en s'insérant dans le Plan de relance, par exemple en renforçant les formations offertes aux jeunes, notamment dans le secteur des soins, en mettant en avant les formations aux compétences numériques, ou, sujet extrêmement important, en revalorisant la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle. Sécuriser leurs ressources pourrait éviter les ruptures et les abandons et les effets de cet effort, que de nombreuses expérimentations régionales avaient anticipé, devront être évalués soigneusement. Ce sont autant de nouveaux

sujets pour le comité scientifique, qui ne sont pas mentionnés dans ce rapport, car leur annonce est toute récente.

Ce premier rapport n'est pas encore un rapport d'évaluation, mais plutôt un rapport d'activité. Il présente d'abord le PIC tel que le comité scientifique en comprend la logique, puis il décrit la démarche et les dispositifs d'évaluation qu'il met en place avec l'aide précieuse et efficace de la Dares du Ministère du Travail. Il présente enfin quelques données de cadrage, mais il faut garder à l'esprit que les données disponibles à ce jour concernent encore le tout début de la mise en place du programme.

Les travaux du comité scientifique doivent répondre à plusieurs exigences démocratiques : produire de nouvelles connaissances scientifiques pour mieux documenter les effets de la formation professionnelle sur le fonctionnement du marché du travail, et aider les pouvoirs publics à mieux piloter leurs programmes de formation en adaptant l'évaluation à la diversité des actions entreprises dans ce cadre. Tel a été le parti pris, volontairement pragmatique, qui a présidé aux premiers travaux d'un comité de chercheurs issus de disciplines et de traditions scientifiques multiples.

Marc Gurgand, Roland Rathelot, Carole Tuchsirer

Synthèse

Le premier rapport du Conseil scientifique (CS) chargé de l'évaluation du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) - installé le 4 Juillet 2018 -, vise à dresser un premier état des lieux de ce qu'est le PIC. Le travail présenté vise à clarifier « l'objet PIC » sur lequel le CS fait porter ses travaux ainsi que la façon dont il s'est organisé pour produire à terme des résultats.

Le présent rapport donne à voir par ailleurs un premier cadrage statistique sur les entrées en formation disponibles en T0, c'est-à-dire avant la pleine mise en œuvre de ce programme de formation. C'est donc un rapport qui présente une photographie de départ qui servira de point de repère pour la suite de son déploiement.

1- Dans ce rapport, le Conseil scientifique présente d'abord sa vision du Plan d'Investissement dans les Compétences. Le PIC vise, à échéance de 5 ans, à former un million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et un million de jeunes éloignés du marché du travail. Mais le PIC n'est pas un programme « classique » de formation professionnelle : il est davantage une stratégie qui prend appui sur l'ensemble de la politique de formation des personnes en recherche d'emploi et qui vise, d'une part, à amplifier l'effort déjà existant et, d'autre part, à en améliorer la qualité et l'efficacité. Il fonctionne à travers trois leviers : la contractualisation Etat/Région *via* la signature de pactes régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC), le renforcement de programmes nationaux où la dimension formation est accentuée, le déploiement de programmes innovants.

Il cherche à atteindre quatre objectifs principaux :

- Stimuler l'engagement dans la formation des personnes les plus éloignées de l'emploi,
- Améliorer la qualité et l'efficacité pédagogique des formations,
- Accroître la continuité et la cohérence des parcours de formation,
- Répondre aux besoins de compétences des entreprises plus rapidement.

2- Sous la houlette du CS, la Dares a mis en place un certain nombre d'outils statistiques pour conduire les travaux d'évaluation. Une enquête statistique de suivi des cohortes de personnes formées 6 mois après leur sortie de formation a ainsi été mise en place. De même une base de données est en train d'être constituée afin de permettre de retracer la trajectoire professionnelle des personnes ayant eu un contact avec un des opérateurs du service public de l'emploi (SPE). Cette base de données résulte de l'appariement de plusieurs bases de données administratives et sera actualisée chaque trimestre.

3- Le rapport présente plusieurs éléments statistiques permettant de mieux cerner l'évolution de la formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi.

- Le PIC a permis de retrouver en 2019 un niveau d'entrées en formation des personnes en recherche d'emploi proche de celui de 2016 (Plan 500 000 formations supplémentaires) : 964 000 personnes en recherche d'emploi sont entrées en formation en 2019. Plus d'1 million si l'on y ajoute les salariés en insertion.
- Le taux d'accès des demandeurs d'emploi les moins qualifiés à la formation renoue avec la croissance en 2019 (10% contre 8,4% en 2018). Pour favoriser l'entrée des moins qualifiés, le PIC a introduit en particulier de nouveaux programmes nationaux, préparatoires à l'entrée en formation qualifiante. Après avoir diminué

ces dernières années, la part de ces formations préparatoires est ainsi revenue à son niveau de 2015.

- L'effort de formation public déployé a essentiellement profité aux demandeurs d'emploi seniors et aux adultes (26-44 ans). Leur taux d'accès a fortement cru en 2019 notamment. Le taux d'accès des jeunes en recherche d'emploi (inscrits ou non à Pôle Emploi) est pour sa part resté globalement stable sur la période 2015-2019 autour de 16-17%. La moindre représentation des jeunes parmi les bénéficiaires de formation s'explique d'abord par le fait que nombre de jeunes en recherche d'emploi (inscrits ou non à Pôle Emploi) a diminué entre 2015 et 2019 mais aussi par une offre d'accompagnement et d'insertion dans son ensemble qui s'est renforcée : des dispositifs comme la Garantie jeunes ou le service civique se sont fortement développés entre 2015 et 2019 et ont constitué des solutions alternatives à la formation.

Composition du comité scientifique

Président :

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

Vice-présidents :

Roland Rathelot, professeur à l'Université de Warwick (Royaume-Uni)

Carole Tuchsirer, chercheuse au Lise et au Centre d'études de l'emploi et du travail (CNAM)

Membres :

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

Ghazala Azmat, professeure à Sciences Po

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)

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

Ève Caroli, professeure à l'université Paris-Dauphine

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

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

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

Bernard Gazier, professeur émérite à l'université Paris 1

Catherine Spieser, chercheuse au Lise et au Centre d'études de l'emploi et du travail (CNAM).

André Tricot, professeur à l'université de Toulouse Jean-Jaurès

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

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

I. Qu'est-ce que le plan d'investissement dans les compétences ?

Avant toute chose il convient de revenir sur l'origine du PIC, ses objectifs et ses programmes afin de saisir les intentions de ses concepteurs et ses ambitions, étape essentielle pour pouvoir construire par la suite une démarche évaluative

I.1) Le point de départ : le plan Pisani-Ferry qui propose un « grand programme d'investissement » comprenant un volet dédié à la formation

Le rapport Pisani-Ferry (2017) porte le projet d'un large plan d'investissement pour assurer à la France une dynamique de croissance pérenne. Quatre priorités de ce Grand plan d'investissement (GPI) y sont définies ainsi que les montants financiers à leur consacrer (p. 13 et 14) :

- Accélérer la transition écologique (20 milliards d'euros),
- Édifier une société de compétences (15 milliards d'euros),
- Ancrer la compétitivité sur l'innovation (13 milliards d'euros),
- Construire l'État de l'âge numérique (9 milliards).

Ce plan vise à assurer une dynamique de croissance de long terme pour faire face aux enjeux de transformation de l'économie et se veut complémentaire aux réformes structurelles déjà engagées telles que la réforme du dialogue social, la réforme de la formation professionnelle ou celle de l'assurance chômage) : « *les réformes [structurelles] auront d'autant plus de chances de porter leurs fruits que seront parallèlement engagés des investissements dans la transition vers une économie décarbonée, la construction d'une société de compétences et la transformation de la sphère publique. Telles sont les finalités du plan d'investissement* » (p. 22).

Sur le volet formation, l'objectif affiché est d'accompagner les personnes les moins qualifiées, connaissant un chômage de longue durée, qu'une possible reprise de la croissance pourrait laisser sur le bord du chemin. La formation est vue comme une réponse à ce chômage structurel, analysé comme une situation d'inadéquation entre le niveau de formation de certains actifs et les attentes des entreprises : « *La réponse de fond à cette situation est l'élévation du niveau de formation des actifs et en particulier la lutte contre le décrochage scolaire* » (p. 43). **Le plan définit ainsi très clairement un public cible, un objectif quantitatif à atteindre et le type de formations à privilégier** : « *la contribution du plan d'investissement (...) sera principalement de rendre l'accès à l'emploi à un million de chômeurs peu qualifiés et à un million de jeunes décrocheurs. Il s'agira de formations longues et qualifiantes, assorties d'un accompagnement personnalisé* » (p. 14). **S'il s'agit de « faire plus » pour ces publics, il s'agit aussi de « faire mieux » en ancrant les modules de formation dans une dynamique de parcours mieux accompagnés et en soutenant l'émergence de pratiques formatives innovantes**. Ce plan de formation est conçu comme devant s'articuler à la réforme de la formation professionnelle. L'ensemble du GPI devra alors avoir comme effet de créer « *300 000 emplois et une baisse d'un point du taux de chômage structurel* » (p. 14). Associé aux réformes structurelles l'objectif final est réduire de deux points le taux de chômage structurel à l'horizon de 2022 (p. 24). Ces objectifs n'avaient évidemment de sens que dans la situation économique qui précédait la crise sanitaire.

Le plan d'investissement proposé par Pisani-Ferry promeut, par ailleurs, une nouvelle conception de l'action publique en misant sur le long terme, en sanctuarisant les crédits alloués et en privilégiant une logique de résultats sur une logique de moyens (p. 59). Cette orientation suppose en outre de « rendre des comptes » à travers des « procédures exigeantes de sélection, de suivi et d'évaluation ex post » ainsi que la production d'indicateurs (p. 15). **Il s'agit de construire une « stratégie » portée par l'Etat mais**

reposant sur un partenariat fort avec les collectivités territoriales. Afin de satisfaire à ces objectifs, il est proposé que « *chaque thème du plan d'investissement soit pris en charge par un comité de pilotage* ».

I.2) Du plan Pisani-Ferry au Plan d'investissement dans les compétences (PIC) : l'opérationnalisation d'un objet multidimensionnel

Le plan d'investissement dans les compétences (PIC) qui découle du GPI s'inscrit de façon assez fidèle dans les principes portés par le rapport Pisani-Ferry.

Porté à échéance de 5 ans, il s'élève à hauteur de 13,8 milliards et a été placé sous la direction du Haut-Commissaire aux Compétences, Jean-Marie Marx pour sa mise en œuvre¹. Trois priorités sont affichées à ce jour par le Ministère du travail² :

- Former un million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et un million de jeunes éloignés du marché du travail ;
- Répondre aux besoins des métiers en tension dans une économie en croissance ;
- Contribuer à la transformation des compétences, notamment liée à la transition écologique et à la transition numérique.

Mais au-delà de ces objectifs politiques affichés, **le PIC se pose avant tout comme une stratégie³ combinant plusieurs aspects qu'il n'est pas toujours simple de démêler :**

- il s'agit, premièrement, **d'encourager une dynamique de changement sans passer par l'outil législatif, tout en affirmant une impulsion étatique en matière de formation des publics peu qualifiés** (jeunes et demandeurs d'emploi), champ dont la compétence incombe principalement aux Régions. **L'instrument de cette politique est la signature de Pactes régionaux** où sont contractualisés des programmes de formations. Ils prévoient aussi des transformations dans la passation des marchés de formations, la volonté de transformer les pratiques des acteurs et le souhait que les programmes de formation soient des réponses aux besoins de l'économie diagnostiqués. Dans le cadre de ces Pactes, l'Etat peut contribuer au financement pour cibler des axes spécifiques⁴ tout en valorisant les orientations choisies par les programmes régionaux compte tenu des contextes locaux. Loin d'une logique traditionnelle « top down », l'ancrage sur les programmes régionaux pour déployer le PIC est une façon de reconnaître la diversité des actions.
- il s'agit, deuxièmement, de **fixer des objectifs d'entrées dans certains programmes nationaux déjà existants mais en repensant leurs cahiers des charges afin d'assurer l'atteinte d'objectifs qualitatifs**. Dans cette optique, on perçoit la volonté de renforcer la dimension de formation de programmes d'accompagnement vers l'emploi déjà opérationnels (ex : Garantie jeunes, PACEA ...). Mais d'autres

1 Un premier travail de conception du PIC avait été porté par Estelle Sauvat nommée Haut-Commissaire de décembre 2017 à juillet 2018.

2 Dossier de presse: Le plan d'investissement compétences, <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/pic-brochure241018-web-pagepage.pdf>

3 Comme le souligne la note de présentation générale du PIC, il s'agit de « poser une politique à la fois incitative (pour aller plus loin), correctrice (pour les publics en ayant le plus besoin) et de nature à modifier la norme sur les attendus de la formation des demandeurs d'emploi (sans passer par le législatif) » (DGEFP, note du 1^{er} novembre 2017).

4 Il s'agissait dès l'origine d'un financement complémentaire, afin d'éviter tout effet de substitution et tout risque de désengagement financier des Régions en matière de formation professionnelle ; il a été décidé en 2019 que le financement Etat du PIC au plan régional serait conditionné à la réalité des dépenses de formation des Régions (changement de la nomenclature budgétaire à compter de l'exercice 2019).

programmes nationaux sont mis sur pied pour assurer une continuité de parcours entre « l'amont » et « l'aval » d'une action de formation (par exemple des programmes de mobilisation vers la formation comme pépa apprentissage, valoriser son image pro).

- il s'agit enfin pour l'Etat de **stimuler l'émergence de nouvelles pratiques via des appels à projets innovants** (par exemple 100% inclusion, AAP Insertion professionnelle des réfugiés, AAP Soutenir les démarches « prospectives compétences » des branches). Là encore c'est la volonté de déployer une logique « bottom up » qui s'affirme, la reconnaissance par l'Etat que d'autres opérateurs peuvent être source de propositions et d'innovation. Dans ce cadre, l'Etat s'assure d'une capitalisation continue de ces pratiques émergentes via l'instauration de "Labs" (espaces de discussion pour capitaliser sur les pratiques *in itinere*), s'affirmant comme chef de file du pilotage de ces initiatives décentralisées.

On peut schématiquement résumer le PIC via graphique 1 ci-après.

Cette relative ouverture des objets du PIC (ils ne sont pas tous définis *a priori*) ainsi que le choix d'un programme national s'appuyant sur des dynamiques régionales spécifiques peut se comprendre comme une volonté de se démarquer d'autres programmes massifs d'accès à la formation dans une logique « top down » promus ces dernières années, notamment le plan 500 000. Le rapport d'évaluation du comité technique (2017)⁵ a en effet souligné un certain nombre de tensions liées à ce programme, se traduisant avant tout par l'atteinte d'objectifs quantitatifs au détriment d'objectifs plus qualitatifs. Cela a conduit notamment à :

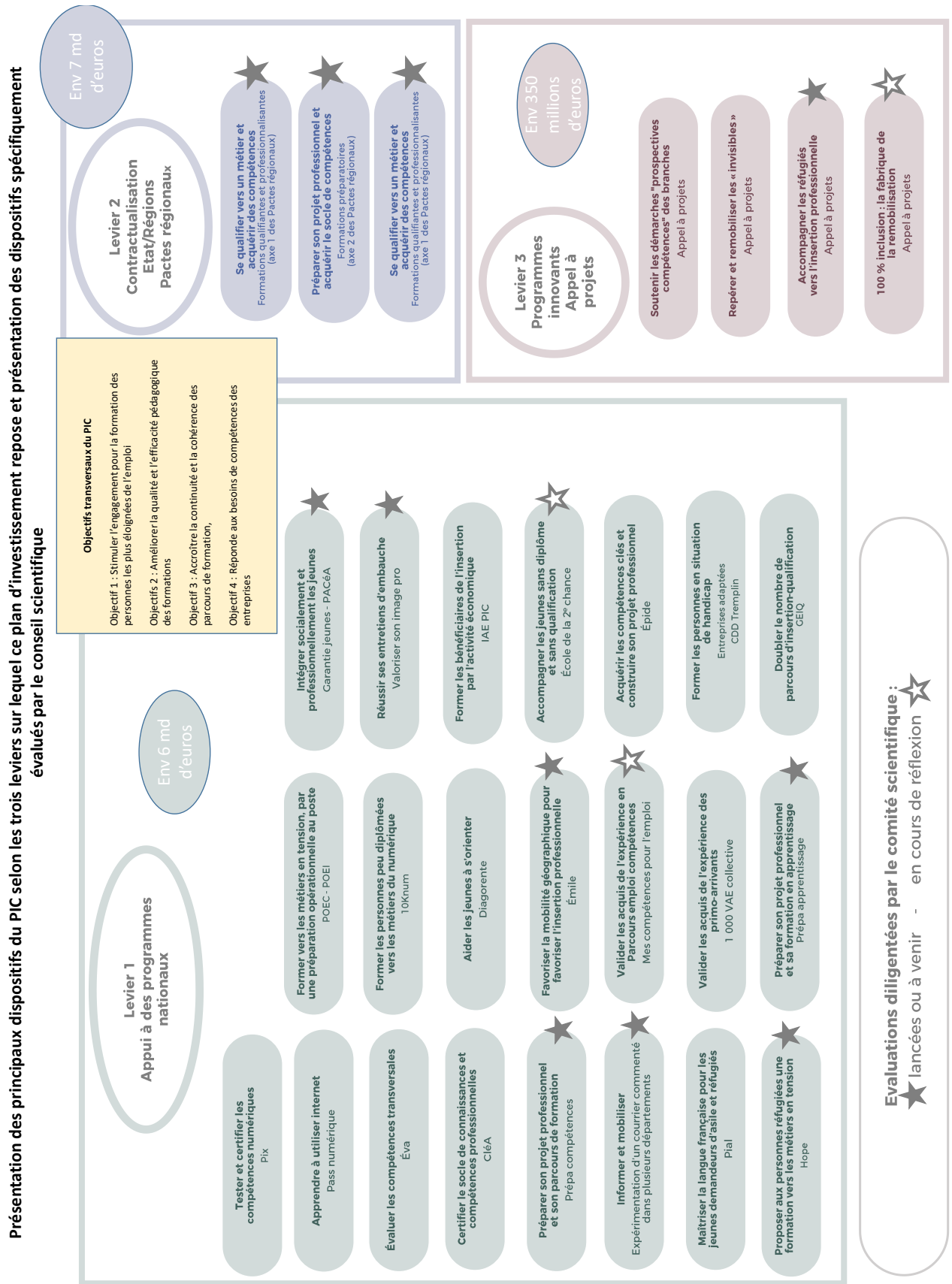
- Une déstabilisation des actions menées par les Régions et les opérateurs de formations dans une optique de long terme (« *Les contraintes calendaires extrêmement serrées du plan ont contraint les acteurs à se focaliser sur le lancement de nouveaux marchés et la saturation des marchés existants plutôt que sur l'élaboration de nouveaux diagnostics des besoins de compétences des entreprises* ») ;
- Une qualité d'accompagnement en baisse ne permettant pas d'inscrire l'épisode formatif dans une dynamique de parcours (« *Les entretiens avec les bénéficiaires montrent que la réactivité du suivi pendant et post-formation est un facteur essentiel pour transformer les acquis de formation en réelles chances de retour à l'emploi. De ce point de vue, le plan 500 000 n'a semble-t-il pas permis de faire progresser ces aspects* ») ;
- Une urgence quantitative qui n'a pas permis l'émergence d'innovation pédagogiques (« *L'urgence du Plan a interdit une concertation en amont avec les organismes de formation (OF) pour monter des actions innovantes. L'offre de formation a ainsi été simplement étirée pour remplir les besoins quantitatifs du plan. Par ailleurs, on a observé très peu de nouveaux entrants parmi les OF. L'urgence des objectifs quantitatifs, le stop and go ne sont pas des conditions compatibles avec la réalisation d'actions de formation innovantes et en lien avec les opportunités d'emploi* »).

Face à ce bilan, le PIC vise à surmonter ces limites grâce à plusieurs de ses caractéristiques :

- Une logique pluriannuelle,
- L'articulation des initiatives locales/régionales et d'une programmation nationale,
- La structuration des acteurs de la formation professionnelle,
- L'encouragement de la dynamique d'innovation de l'action formative.

⁵ Comité technique d'évaluation (2017), *Rapport d'évaluation du plan « 500 000 formations supplémentaires »*, décembre.

Graphique 1 : Présentation des principaux dispositifs du PIC selon les trois leviers sur lequel ce plan d'investissement repose et présentation des dispositifs spécifiquement évalués par le conseil scientifique



II - La démarche d'évaluation du conseil scientifique : contours, objectifs, outils et méthodes

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. Il est présidé par Marc Gurgand, professeur à l'Ecole d'Economie de Paris, assisté de deux vice-présidents : Roland Rathelot, professeur à l'Université de Warwick et Carole Tuchsirer, chercheure au CNAM. La Dares en assure le secrétariat. Il est composé de 16 chercheuses et chercheurs, issus de disciplines différentes (sociologie, économie, sciences politiques, sciences de l'éducation, sciences cognitives).

II.1) Du PIC à son évaluation : saisir un objet multidimensionnel aux contours mouvants

Par rapport à d'autres programmes de politique publique, **le PIC a comme particularité d'être une orientation d'ensemble mettant en œuvre des actions multiples, et non un programme aux contours bien définis, qui serait prescrit et déployé de façon uniforme sur tout le territoire.** De plus, comme évoqué précédemment, sa gouvernance laisse une place forte aux initiatives et priorités régionales et c'est également un programme qui se définit « en marchant ». Cela pose une série de questions sur la façon de procéder à son évaluation et à ce qu'il convient d'évaluer :

- **Quel est le point de départ ?** Evaluer un programme suppose de se situer par rapport à une période de référence antérieure à la mise en œuvre de ce que l'on cherche à évaluer. Il s'agit de trouver une norme à partir de laquelle il va être possible de mesurer la contribution du programme. La difficulté dans le champ de la formation professionnelle, c'est que beaucoup de transformations se sont opérées et/ou continuent à s'opérer (réforme de 2014, réforme de 2018). La volonté de faire accéder à la formation les publics peu ou pas qualifiés a conduit à plusieurs plans (plan 100 000, plan 500 000). En outre, la loi du 5 septembre 2018 « Choisir son avenir professionnel » induit une transformation d'ensemble du système (passage des OPCA aux OPCO, changement des modes de collecte des contributions des entreprises). Il est donc compliqué de saisir l'effet propre du PIC dans un environnement largement mouvant.
- **Quel est le public cible du PIC ?** S'il est affiché que le PIC a un objectif quantitatif d'accès à la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes peu ou pas qualifiés (1 million dans chaque catégorie), il vise également à répondre aux besoins des entreprises et à enclencher une dynamique d'accès à la formation de l'ensemble des actifs. Par ailleurs, dans le cadre des programmes spécifiques déployés, le PIC vise aussi les acteurs de la formation professionnelle et l'action même de formation dans sa constitution.
- **Quel est l'objectif du PIC ?** Si, dans le plan Pisani-Ferry, l'objectif s'exprime comme une baisse du chômage structurel, obtenue en accélérant le retour à l'emploi des publics peu ou pas qualifiés grâce à la formation, le PIC vise aussi à faciliter les transformations contenues dans les lois de formation professionnelle de 2014 et 2018, en assurant notamment la transformation de l'offre de formation (construction de modules, contrôle qualité, actions d'accompagnement, champ de l'apprentissage), la mutation des opérateurs de la formation professionnelle ainsi que les outils de pilotage de la formation professionnelle (notamment le volet commande publique, le contrôle de la qualité). Il s'agit aussi d'aboutir à des diagnostics partagés sur les territoires.

- **Quelle est la temporalité du PIC ?** La période de déploiement du PIC est prévue entre 2018 et 2022. Pour autant, au sein de ce cadre temporel, différents programmes sont déployés et chacun à sa propre temporalité. En outre, dans le cadre du GPI, le PIC est pensé comme l'impulsion d'une dynamique prouvant produire ses effets à moyen/long terme, Pisani-Ferry évoquant à plusieurs reprises de son rapport l'horizon de 2050 comme point d'aboutissement de l'ensemble de son plan.

Une des premières tâches du CS a donc été de se réappropriier les objectifs opérationnels poursuivis par l'Etat via l'exploitation des textes officiels et des échanges avec les cabinets et administrations responsables. Lorsque les travaux du comité scientifique ont commencé, les grandes lignes du PIC avaient été certes définies (rapport Pisani-Ferry, notamment) mais leur application concrète était en cours. La structuration des lignes directrices de l'évaluation du PIC s'est donc construite en même temps que les différents programmes se concevaient puis prenaient forme.

Le comité scientifique a choisi de résumer les finalités autour de quatre grands axes (repris dans le tableau 1 ci-dessous) :

- Objectif 1 : Stimuler l'engagement pour la formation des personnes les plus éloignées de l'emploi (et les moins diplômées) notamment dans certaines zones (quartiers prioritaires, zones rurales).
- Objectif 2 : Améliorer la qualité et l'efficacité pédagogique des formations en lien avec le cadre fixé par la loi de 2014 et de 2018 portant sur les critères de qualité d'une formation et sur le périmètre d'une action de formation : rénovation des pratiques pédagogiques des opérateurs notamment sur le volet FOAD (formation ouverte et/ou à distance), AFEST (action de formation en situation de travail), diffusion des pratiques évaluatives à l'issue d'une formation, sortir du face-à-face descendant.
- Objectif 3 : Accroître la continuité et la cohérence des parcours de formation, notamment en articulant mieux formation et accompagnement vers l'emploi : mise en place de parcours itératifs (articulation de phase formative et de phase d'expérimentation par le travail) ; mise en place de parcours certifiants.
- Objectif 4 : Répondre aux besoins de compétences des entreprises et plus rapidement : Diagnostic territorial partagé, définition de bloc de compétences, commande publique adaptée aux besoins du territoire, déploiement dans le champ de la formation d'une logique de compétence, introduction de nouveaux modules (type soft skill), jouer sur l'attractivité et la connaissance des métiers, accroître la capacité des TPE/PME à recruter.

Tableau 1 - Stratégie du PIC : leviers et objectifs visés

Leviers du PIC	Objectifs transversaux visés
Contractualisation Etat/Région via la signature de pactes régionaux (avec soutien financier)	Objectif 1 : Stimuler l'engagement pour la formation des personnes les plus éloignées de l'emploi (et les moins diplômées) notamment dans certaines zones.
Programmes nationaux Dispositifs déjà existants avec cahier des charges affinés et enrichis (ex : E2C, Garantie jeunes...)	Objectifs 2 : Améliorer la qualité et l'efficacité pédagogique des formations en lien avec le cadre fixé par la loi de 2014 et de 2018 portant sur les critères de qualité d'une formation et sur le périmètre d'une action de formation (cf. encadré 1) : rénovation des pratiques pédagogiques des opérateurs, notamment sur le volet FOAD, A fest, diffusion des pratiques d'évaluation à l'issue d'une formation, sortir du face à face descendant.
Programmes innovants Logique d'appel à projets (ex : 100% inclusion)	Objectif 3 : Accroître la continuité et la cohérence des parcours de formation, notamment en articulant mieux formation et accompagnement vers l'emploi : mise en place de parcours itératifs (articulation de phase formative et de phase d'expérimentation par le travail) ; mise en place de parcours certifiants. Objectif 4 : Répondre aux besoins de compétences des entreprises et plus rapidement : Diagnostic territorial partagé, définition de blocs de compétences, commande publique adaptée aux besoins du territoire, déploiement dans le champ de la formation d'une logique de compétence, introduction de nouveaux modules (type soft skills), jouer sur l'attractivité et la connaissance des métiers, accroissement de la capacité des TPE/PME à recruter.

Encadré 1

Les notions de qualité ou d'actions de formation renvoient à des définitions précises dans le code de du travail que nous rappelons ci-dessous :

Critères de qualité d'une formation mentionnés dans décret n°2015-790 du 30 juin 2015 tels que définis par l'article R. 6316-1 du code du travail chapitre IV :

- L'identification précise des objectifs de la formation et son adaptation au public formé ;
- L'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics de stagiaires ;
- L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement à l'offre de formation ;
- La qualification professionnelle et la formation continue des personnels chargés des formations ;
- Les conditions d'information du public sur l'offre de formation, ses délais d'accès et les résultats obtenus ;
- La prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires.

Redéfinition des contours de l'action de formation suite à la loi du 5 septembre 2018 modifiant l'article L. 6313-1 du code du travail : « L'action de formation mentionnée au 1° de l'article L. 6313-1 se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail ».

II.2) Les moyens d'intervention du comité scientifique

Le comité scientifique dispose d'un fonds d'évaluation, géré par la Dares et d'une **complète indépendance de décision concernant ses approches et ses objets d'études**. Il s'est doté d'un **règlement intérieur** qui énonce notamment les règles de prévention des conflits d'intérêt en son sein. Tous les comités de sélection (et de suivi) doivent être composés de membres n'ayant aucune affiliation commune avec les membres de l'équipe soumissionnaire et qui n'en sont pas co-auteurs. Ces comités intègrent souvent des experts externes au comité scientifique.

Le fonds d'évaluation permet de financer les évaluations et les nouvelles données statistiques mises en place. Au total, 2,5 M€ ont été engagés en 2019 et environ 7 M€ devraient l'être en 2020⁶. L'annexe 1 résume les activités du CS en quelques chiffres.

II.2.1) Marché d'étude et appel à projet de recherche : deux supports juridiques

La plupart des évaluations sont confiées à des équipes d'études et de recherche au moyen de deux supports : les marchés d'étude et les appels à projet d'étude et 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.

II.2.2) Quelles méthodologies ?

Toutes les méthodes des sciences sociales sont bien sûr encouragées par les marchés et les APR. Cela inclut d'une part toute la gamme des investigations de nature qualitative visant à analyser les conditions de mise en œuvre et les effets des mesures pour toutes les parties concernées. Il s'agit de prendre en compte la complexité du contexte socio-économique dans lequel s'inscrit le programme ou la politique évalués. Ainsi, ces évaluations visent à analyser la façon dont les différents acteurs (intervenants, bénéficiaires, financeurs) réagissent aux incitations ou interventions du projet. Dans le cas d'expérimentations, ce type d'évaluation doit analyser l'interaction entre les différentes parties prenantes dans un cadre modifié par l'expérimentation.

Ces évaluations qualitatives doivent être, dans la mesure du possible, accompagnées d'évaluations d'impact permettant de quantifier la plus-value du programme (sur ses bénéficiaires en fonction des objectifs qu'il s'assigne). Ainsi, à titre d'exemple, l'évaluation d'un programme d'accès à la formation doit être en mesure de quantifier la part

⁶ Prévission très approximative pour 2020 en raison du ralentissement de l'activité provoquée par la crise sanitaire

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.**

II.2.3) La mise en place d'un système d'information statistique

Dans le cadre de l'évaluation du PIC, un appareillage statistique a aussi été déployé. Il consiste en la mise en place d'une enquête spécifique (enquête « Post-Formation ») mais aussi dans la constitution de l'appariement de plusieurs bases de données administratives qui pourront être mises à la disposition des chercheurs qui en feront la demande.

A) L'enquête post-formation

Au-delà du suivi des entrées en formation (opéré via les données de Pôle emploi sur les entrées en formation des personnes inscrites ainsi que la base BREST sur l'ensemble des stagiaires de la formation professionnelle (i.e. bénéficiant d'une rémunération ou d'une protection sociale) ; puis par le futur système d'information AGORA), la Dares a inauguré en juin 2019 **une enquête trimestrielle (enquête « Post-Formation ») auprès de 25 000 à 30 000 sortants de formation. Cette enquête vise à collecter des informations sur le déroulement de la formation (présence et quotité de périodes d'immersion en entreprise, taux d'abandon et motif d'abandon), sur sa qualité et son utilité perçue, sur les compétences acquises, etc.** La taille et l'échantillonnage de cette enquête sont choisis pour être en mesure de délivrer des indicateurs robustes sur chaque grand type d'action de formation (cf. III.2).

B) Un dispositif statistique permanent : FORCE

Par ailleurs, la Dares a mis en place un dispositif permanent **de croisement des bases statistiques sur la FORMation, sur le Chômage et l'Emploi** (dispositif FORCE). **L'idée est de permettre la reconstitution des trajectoires professionnelles de toutes les personnes ayant eu un contact avec le Service Public de l'Emploi (missions locales, Pôle emploi) ou ayant suivi une formation professionnelle prise en charge totalement ou partiellement par les pouvoirs publics.** Ces données sont constituées par appariement des différents fichiers statistiques disponibles :

- Le fichier historique statistique (Pôle Emploi), qui consigne tous les épisodes de demandes d'emploi des personnes inscrites à Pôle Emploi, l'intensité du suivi et les prestations d'accompagnement dont ils ont bénéficié ;
- Le fichier I-MILO (Dares), qui identifie les programmes de suivi ou d'accompagnement des jeunes inscrits en mission locale, les contacts et prestations dont ils ont bénéficié ;
- Le fichier BREST (Base Régionalisée des Stagiaires de la Formation Professionnelle), qui suit toutes les entrées en formation sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle (bénéficiant à ce titre d'une rémunération ou d'une protection sociale au titre des accidents du marché du travail). Cette base statistique concerne les personnes en recherche d'emploi, qu'elles soient inscrites ou non à Pôle Emploi ;
- Le fichier MMO-DSN (Mouvements de Main d'Œuvre issus de l'exploitation des Déclarations Sociales Nominatives), qui suit l'ensemble des contrats de travail. Le

champ de ce fichier couvre depuis 2017 le secteur privé et s'étend entre 2020 et 2022 au secteur public.

Ces appariements seront réalisés chaque trimestre par le Centre d'Accès Sécurisé aux Données. **Ils seront accessibles aux équipes de recherche au sein d'une « bulle » informatique sécurisée et hermétique (Centre d'Accès Sécurisé aux Données).**

Ces données permettent – par appariement avec les fichiers relatifs aux entrées de chaque dispositif – d'élaborer systématiquement **des indicateurs de devenir des bénéficiaires des formations ou des divers programmes du PIC.**

II.3) Deux piliers pour évaluer les effets du PIC : évaluation des principaux programmes et évaluation de la dynamique d'ensemble

Le PIC recouvre des interventions aux objectifs multiples et en direction de publics très divers. **Il comporte à la fois des actions de formation à destination des personnes en recherche d'emploi non titulaires du baccalauréat, mais aussi des actions ciblées en faveur de publics spécifiques (publics qui ne sont pas en contact avec le Service Public de l'Emploi – dits invisibles – et réfugiés) ou bien encore en direction des entreprises ou des organismes de formation.**

Pour appréhender au mieux les effets de cette configuration complexe, **le comité scientifique a choisi de faire reposer le processus d'évaluation sur deux piliers :**

- **Une évaluation des principaux programmes du PIC,**
- **Une évaluation de la dynamique d'ensemble.**

II.3.1) Une évaluation des principaux programmes du PIC

A) Les programmes nationaux

Le PIC finance **des programmes nationaux** (cf. Graphique 1 p. 11), dont l'objectif est généralement de stimuler ou sécuriser l'accès à la formation (Prépa-compétences ou Prépa-Apprentissage), de cibler davantage certains publics vulnérables ou invisibles ou bien encore de renforcer certaines compétences spécifiques (compétences de savoir-être ou compétences numériques par exemple).

Un nombre important de ces programmes font ou vont faire l'objet d'évaluations spécifiques. La liste est précisée dans le tableau 2 ci-dessous. Le **Conseil Scientifique a pour l'heure décidé de se concentrer sur les programmes nationaux nouveaux**⁷. Il n'a bien sûr pas été possible de lancer une évaluation pour l'ensemble des programmes mis en place. Il a donc fallu faire des choix en retenant soit les programmes les plus massifs (en termes de budget), soit les plus emblématiques des axes centraux du PIC, soit encore les plus innovants. Au-delà des finalités et méthodologies communes, **un objectif important fixé à toutes ces évaluations est de comprendre à quel point ces programmes nationaux trouvent une place et un rôle complémentaire aux dispositifs de formation ou d'orientation déjà existants. L'objectif de l'Etat est en effet de compléter certains maillons considérés comme insuffisamment présents au sein des parcours d'accès à la formation et à la certification.** Par exemple, Prépa-compétences vise à consolider et sécuriser le projet d'accès à la formation, en vérifiant à la fois les attentes du bénéficiaire et les compétences dont il dispose déjà et en facilitant les démarches administratives. Selon les territoires et les acteurs, le recours à ces programmes peut s'effectuer dans un climat de concurrence avec

⁷ Comme évoqué dans la partie I), une partie des programmes nationaux sont le renforcement de programmes déjà existants auxquels le législateur souhaite donner plus d'ampleur (par exemple la garantie jeunes).

les dispositifs déjà existants (telles que les formations de pré-qualification ou d'aide à l'élaboration de projet des Régions) ou bien au contraire dans une relative complémentarité. Il s'agit là d'un élément important pour apprécier les conditions dans lesquelles ces nouveaux programmes peuvent être pérennisés avec profit.

Par ailleurs, le PIC investit sur la formation et l'accompagnement **des publics réfugiés** (programme HOPE, PIAL et Insertion Professionnelle des Réfugiés). Le comité scientifique a souhaité dresser un état des lieux global de la politique d'intégration socio-professionnelle des réfugiés.

Tableau 2 : Evaluation des programmes nationaux (lancés en 2019 et en 2020)

Programmes nationaux évalués	Equipe d'étude ou de recherche	Nature de l'évaluation	Date de lancement	Rapport final
Prépa-compétences	Itinere-Conseil/Orseu	Quali	Avril 2019	Avril 2021
	Evaluation en interne Dares /CS (*)	Quanti	Mai 2020	Avril 2021
Valoriser son Image Pro	ASDO-Etudes/INETOP	Quali	Octobre 2019	Octobre 2021
	INSEAD-Pôle Emploi(**)	Quanti	Début 2019	A définir
Intégration professionnelle des réfugiés	Pluricités/Amnyos/Orseu/Sociotopies	Quali	Mai 2020	Mai 2022
Prépa-Apprentissage	Reste à sélectionner	Quali/Quanti	T1 2021	A définir
Projet EMILE	Reste à sélectionner	Quali/Quanti	Novembre 2020	A définir

(*) : ne donne lieu à aucun financement. L'évaluation se déroule dans le cadre d'un stage de mémoire de master 2.

(**) : ce projet n'a pas encore reçu de validation pour un financement.

En grisé, les projets non encore attribués.

B) L'évaluation des programmes expérimentaux des Régions

Dans le cadre des Pactes régionaux signés avec l'Etat, les Régions s'engagent à mettre sur pied trois programmes expérimentaux et à les faire évaluer sous l'égide du comité scientifique. Une année de conception a permis leur mise sur pied par les Régions, en concertation étroite avec les services de l'Etat et parfois avec les membres du comité scientifique et certaines équipes de recherche. **Un forum de rencontre a en effet été organisé le 17 Octobre 2018 pour présenter ces programmes et permettre la rencontre des porteurs de projet des Régions avec les équipes de recherche intéressées pour s'investir dans leur évaluation. Ce forum a réuni 8 régions et 150 personnes et a permis de nouer des contacts souvent fructueux pour la qualité de l'évaluation.**

Plusieurs exemples parmi d'autres peuvent être ainsi cités : la région Bourgogne-Franche-Comté souhaite convertir toute son offre de formation dans le secteur du BTP en modules de compétences accessibles indépendamment les uns des autres. L'idée est de permettre à des personnes en recherche d'emploi de sélectionner les modules correspondant aux compétences qu'elles souhaitent acquérir ou consolider. La région Pays de la Loire crée un nouveau parcours intégré destiné aux personnes les moins qualifiées visant d'emblée une qualification. Ces programmes plus longs que les parcours de pré-qualification habituels sont enrichis de modules additionnels et individualisés, qui apportent les compétences de base nécessaires à l'acquisition des compétences techniques requis par la qualification.

Même s'il ne s'agit la plupart du temps à ce stade que d'expérimentations portant sur un nombre limité de bénéficiaires, **ces programmes ont vocation à être emblématiques des transformations portées par les pactes et sont donc capitaux pour la connaissance publique et la recherche.**

La vocation de ces programmes expérimentaux est de tester de nouvelles approches pour permettre notamment aux personnes les moins diplômées d'entreprendre de véritables parcours de développement de compétences « sans couture ». Il s'agit également pour certains d'entre eux de moderniser l'offre de formation, de la rendre plus « agile », plus proche des besoins des personnes en recherche d'emploi et des entreprises. **L'intérêt ici pour le comité scientifique est de capitaliser sur les actions les plus prometteuses**, ainsi que de comprendre à terme leur réussite ou leur échec. Une première vague d'évaluations (16 au total sur 8 régions – cf. Tableau 3) a donc été sélectionnée en septembre 2019 et se déroulent actuellement sur le terrain.

Tableau 3 : Evaluation des programmes expérimentaux régionaux

Programmes expérimentaux régionaux évalués	Equipe d'étude ou de recherche	Nature de l'évaluation	Date de lancement	Rapport final
Modularisation des formations BTP en blocs de compétences (Région Bourgogne Franche Comté)	Geste/Itinere-Conseil	Qualitative	T1 2020	T3 2021
	Le Mans Université	Quantitative	T2 2020	T2 2023
Prépa-Projet (Région Bretagne)	Itinere-Conseil	Qualitative	T1 2020	T1 2022
	Itinere-Conseil / I. Recotillet	Quantitative	T1 2020	T1 2023
Plateforme de détection des besoins de compétences (Région Centre Val de Loire)	GESTE	Qualitative	T2 2020	T2 2022
	Ecole d'Economie de Paris/Université de Warwick/Sciences Po	Quantitative	T2 2020	T2 2023
Itinéraire-compétences (Région Grand Est)	Amnyos	Qualitative	T1 2020	T1 2022
	Université Gustave Eiffel (anciennement Paris-Est Marne La Vallée)	Quantitative	T1 2020	T1 2023
Parcours d'entrée en emploi bénéficiaires du RSA (Région Ile de France)	ASDO-Etudes	Qualitative	T1 2020	T1 2022
	Institut des Politiques Publiques	Quantitative	T1 2020	T1 2023
Parcours croisés pour les personnes handicapées en formation (Région Normandie)	CEREQ /Amnyos / Cnam	Qualitative	T2 2020	T2 2022
	Itinere-Conseil	Quantitative	T2 2020	T2 2023
Passeport compétences / Badges numériques (Régions Bourgogne-Franche-Comté et Normandie)	Université de Caen	Quantitative	T2 2020	T2 2023
Application vidéo dans les Afest (Région Nouvelle Aquitaine)	Amnyos/agroSup Dijon :CNAM	Qualitative	T1 2020	T1 2022
Parcours intégrés (Région Pays de la Loire)	Centre de Recherches en Education, Université d'Angers	Qualitative	T1 2020	T1 2022
	Le Mans Université /Université de Nantes	Quantitative	T1 2020	T1 2023

II.3.2) Une évaluation de la dynamique d'ensemble

Après les évaluations « micro » (dispositif par dispositif), viendra la phase de l'évaluation « macro ». Cette phase vise à apporter des éléments de réponse à des questions sur l'impact global des mesures du PIC sur chacun des axes centraux du Plan d'Investissement dans les Compétences : dans quelle mesure les personnes en recherche d'emploi les moins qualifiées ont-elles pu être incitées à se former, à obtenir une certification, ou un diplôme ? Quel est l'impact de la formation sur le retour à l'emploi des bénéficiaires ? Et quels ont été les ressorts de cette évolution parmi les nombreuses transformations voulues par le PIC ? L'accès à la formation des personnes les moins proches du Service Public de l'Emploi (publics « invisibles ») s'est-il renforcé ? La notion de parcours de formation a-t-elle acquis une réalité concrète et dans quelle mesure s'est-elle davantage imposée ? Comment évolue l'articulation entre accompagnement vers l'emploi et formation professionnelle et, à ce titre, le Conseil en Evolution Professionnelle s'est-il renforcé ?

Au-delà de l'approche de l'évaluation centrée sur les bénéfices du PIC pour les personnes, un autre angle de l'évaluation vise l'efficacité de la formation des personnes en recherche d'emploi pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises. Avec la hausse des créations d'emploi observées entre 2017 et 2019, les entreprises ont rapidement fait état de difficultés croissantes dans leurs recherches de compétences. De nombreuses initiatives du PIC, qu'elles soient nationales ou régionales, visent à atténuer ces difficultés. Ainsi, à titre d'exemple, le nouveau dispositif « Valoriser Son Image pro » cherche à systématiser l'effort de sensibilisation des demandeurs d'emploi à l'importance des codes de « savoir être » dans les processus d'embauches, qui constituent de loin la plus importante demande de compétence exprimée par les chefs d'entreprises dans les enquêtes. Plusieurs Régions ont également bâti des systèmes de collecte des besoins de compétences des entreprises afin de pouvoir ajuster rapidement leur offre de formation. La capacité de la formation à répondre aux besoins de compétences des entreprises dans une temporalité satisfaisante pour celles-ci n'est absolument pas évidente ; les difficultés de recrutement sont certainement multidimensionnelles : la pénurie de compétences apparaît certes en premier, mais il est possible que des facteurs comme l'étroitesse de certains marchés en soient la cause, pour des raisons de spécialisation sectorielle ou d'isolement géographique.

Chacune des évaluations des programmes nationaux, expérimentaux, et des programmes régionaux a vocation à apporter des éléments de réponse à toutes ces questionnements. **Mais il faut se doter également d'instruments capables d'apprécier les évolutions au niveau macro :** au-delà de l'amélioration nécessaire de l'appareil statistique (cf. supra), **le comité scientifique a également jugé crucial de lancer un marché sur l'évaluation du déploiement du PIC à l'échelle régionale.**

Il s'agit, à partir de huit monographies régionales, d'apprécier à quel point les quatre axes de transformation visés par le PIC s'observent concrètement sur le terrain. Au-delà de la cohérence et de l'efficacité globale du PIC que cette évaluation permet au niveau d'une région, un des volets consiste notamment à isoler un certain nombre d'actions de formation par région et d'étudier, à travers toute la chaîne de construction (de l'écriture du cahier des charges jusqu'au déploiement sur le terrain), la façon dont se traduisent les principes du PIC.

Cette évaluation de nature qualitative vise à saisir les dynamiques à l'œuvre depuis la phase d'amorçage des programmes régionaux jusqu'à leur déploiement dans le cadre du PIC. L'objectif est également d'appréhender leurs conséquences en termes de transformations de pratiques, tant sur le volet de l'accompagnement et de l'intégration de l'épisode formatif dans une logique de parcours, que sur le volet de la transformation des modalités de passation des marchés régionaux de formation dans leur capacité à répondre aux besoins des entreprises. Sur le volet de la transformation de l'offre, il s'agit de saisir les changements à l'œuvre au sein des organismes de formation et l'effet que tout ceci peut avoir sur la dynamique partenariale des programmes de formation régionaux.

III.3.3) Appels à projet de recherche ouverts

En plus des appels à projets et des marchés d'étude mentionnés, **deux appels à projets ouverts ont été lancés par le comité scientifique** (cf. Tableau 4). L'idée est de solliciter des travaux d'analyse ou d'évaluation en lien avec les thématiques du PIC, directement appuyés ou non sur ses programmes. L'initiative et le sujet des études soumises sont complètement libres pourvu qu'elles s'inscrivent dans la recherche autour des thèmes de la formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi et des compétences. Au-delà des axes forts du PIC, qui sont bien sûr au centre de ce type d'appels à projet, celui-ci rappelle aussi que la notion de compétences est polysémique et qu'il est intéressant de se questionner sur la façon dont le PIC, dans ses diverses traductions (actions, programmes nationaux et régionaux) revisite le concept de compétences et aide à comprendre le sens et la trajectoire des transformations proposées.

Tableau 4 : Evaluations de la dynamique d'ensemble et appels à projet de recherche ouvert

	Date de lancement	Equipe d'étude ou de recherche	Nature de l'évaluation	Rapport final
<i>Appels à projet de recherche ouvert</i>	<i>3 projets soumis sont en cours d'analyse</i>			
L'offre de formation en direction des demandeurs d'emploi : quelles transformations face aux réformes ?	Juin 2020	CEREQ	Quali	Juin 2022
Le dispositif des écoles de la deuxième chance : évaluation et analyses d'Actions pédagogiques novatrices en faveur des jeunes sans qualification	A venir	Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail	Quali/Quanti	-
Déploiement du PIC à l'échelle régionale	Reste à sélectionner		Quali	

En grisé, marché non encore attribué

III.3.4) Appels à projet de recherche courts liés au contexte de la crise sanitaire

Face au choc de la crise sanitaire, le comité scientifique a souhaité expliciter rapidement les effets potentiels de cette période sur la formation professionnelle, sur le marché du travail et des compétences. Il a donc lancé un **appel à projet express** afin d'être en mesure de bénéficier d'un premier retour sur la base de recherches courtes (sur une période de 6 mois) de nature quantitative ou qualitative. Cet APR a orienté les travaux dans plusieurs directions : l'effet de la crise sur le ciblage des publics prioritaires à court terme de formation avec la croissance plausible du nombre de chômeurs et de demandes émanant des salariés en activité partielle ; un premier regard sur l'effet possible d'accélération de la diffusion des formations à distances et ce que cela peut induire sur les pratiques pédagogiques des opérateurs et les parcours des bénéficiaires ; enfin, sur les effets accélérateurs ou décélérateurs sur la demande de certaines compétences, dans le monde d'après-crise. Le tableau 5 retrace l'ensemble des projets sélectionnés.

Tableau 5 : Appels à projet « covid »

	Equipe d'étude ou de recherche	Date de lancement
Récession et Discriminations	Université Gustave Eiffel /TEPP	Octobre 2020
Entreprises et organismes de formation face aux aléas d'une crise sanitaire	CEREQ	Octobre 2020
L'impact de la crise sanitaire sur la perception des compétences et la formation professionnelle des agents d'entretien et des aides à domicile	Université de Lille/Clersé	Octobre 2020
L'impact de la crise sanitaire sur les compétences et la formation professionnelle sur le secteur du tourisme et des loisirs	CNAM	Octobre 2020
Rôle de la formation pendant la crise sanitaire : quelle articulation avec le chômage partiel ?	Paris 1/CES	Octobre 2020
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	AERAS	Novembre 2020
Recours à la formation et aspirations professionnelles : quel impact de la crise sanitaire ?	CEREQ	Novembre 2020

III.3.5) Perspectives d'ici la fin de l'année 2020

Les travaux réalisés pour l'égide du Conseil scientifique vont se poursuivre en 2020.

A) Un nouveau marché d'étude lancé et attribué courant septembre

Le marché porte sur le **dispositif Prépa Apprentissage**, déployé au niveau national, qui cible 75 000 jeunes pour leur proposer des parcours, d'une durée variable, visant à sécuriser leur entrée en apprentissage. Il s'agit à la fois d'assurer un repérage et une mobilisation des candidats potentiels, leur offrir des formations pour les aider à intégrer plus facilement le milieu professionnel et les guider vers une entrée effective en apprentissage. Le marché d'évaluation lancé vise d'une part à dresser une typologie des projets prépa apprentissages pour saisir leur périmètre, les actions clefs mises en œuvre, les partenariats déployés et les types d'opérateurs mobilisés ; et, d'autre part, à analyser, en pratiques, la complémentarité de ce dispositif avec le renforcement de la logique d'accompagnement de l'apprentissage ainsi que l'apport de ce sas, tant du point de vue de la sécurisation des trajectoires des jeunes que de la sécurisation des processus de recrutement et d'intégration en emploi des entreprises. Les évaluations qui seront remises dans le cadre de ce marché seront des évaluations qualitatives.

B) Quatre appels à projet de recherche (APR) lancés en fin 2020

Une réédition de l'APR ouvert sur la formation des personnes en recherche d'emploi a été lancée en juillet 2020 avec une sélection des projets qui aura lieu courant novembre.

Un appel à projet de recherches spécifique à **l'évaluation du programme EMILE** (Engagés pour la Mobilité et l'Insertion par le Logement et l'Emploi) a été lancé en décembre 2019. La soumission des projets a été retardée au 15 mai 2020, en raison de la crise sanitaire. Ce programme, destiné aux publics mal-logés de l'Île de France vise à proposer un

accompagnement en vue de retrouver un emploi et un logement stable dans des bassins d'emploi dynamiques et présentant des besoins de main d'œuvre. Ce programme, financé à 80% par le Plan d'Investissement dans les Compétences a retenu l'attention du comité scientifique, en raison de son caractère particulièrement innovant.

Enfin, deux APR associés respectivement aux programmes « **Intégration Professionnelle des Réfugiés** » et « **100% Inclusion** » seront lancés en 2020. Ces initiatives ont vocation à promouvoir et expérimenter de nouvelles formes d'accompagnement intégré en faveur respectivement des publics les plus éloignés de l'emploi et des réfugiés. L'accompagnement intégré peut prendre des formes diverses, mais il s'agit de briser le schéma usuel de segmentation entre les multiples acteurs de l'orientation et formation. L'évaluation de ces nouveaux programmes est fondamentale, l'idée est d'inciter les chercheurs à choisir des projets spécifiques, parmi les plus prometteurs ou innovants et à étudier leur mise en œuvre ou évaluer leur efficacité.

C) Deux événements organisés

Ces événements programmés initialement en avril et mai ont dû être décalés compte tenu de la crise sanitaire.

Le premier est une conférence intitulée « **Les compétences au service des personnes en recherche d'emploi** », ce colloque scientifique vise à faire dialoguer des chercheurs de différentes disciplines et de différents pays autour de leurs travaux sur l'usage et l'impact de la formation sur les trajectoires professionnelles, thématique au cœur du PIC. Il devrait se tenir au printemps 2021

Le second événement est **la réédition du forum de rencontre tenu en 2018**. Il vise à faire échanger les porteurs de projets expérimentaux des Régions et assurer un éclairage sur des programmes PIC porteurs d'une dynamique intéressante. Ce forum inaugurera le lancement d'une nouvelle vague de projets d'évaluation. La date est en cours de réflexion.

II.4) Une prise en compte des évaluations menées par d'autres instances

Le comité scientifique n'a évidemment pas le monopole des évaluations sur les dispositifs du PIC. Les Régions conduisent également des travaux sur les mesures qu'ils financent. Lorsqu'il pourra accéder aux résultats de ces travaux, le comité scientifique les inclura bien sûr dans sa propre réflexion.

De même, la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté (SPLP) partage un certain nombre d'objectifs avec le PIC : en particulier, la garantie jeunes est un dispositif fondamental des deux plans. De même, l'obligation de formation 16-18 ans ou la construction d'un service public de l'insertion devront se traduire au sein des deux plans par des objectifs opérationnels étroitement articulés. La SPLP s'est également dotée d'un comité scientifique présidé par Louis Schweitzer et animé par France-Stratégie, qui sera chargé d'en évaluer les principaux volets. Des contacts ont été entrepris entre les deux comités scientifiques et un certain nombre de projets d'évaluation devront être communs.

Enfin, dans le cadre des appels à projets du PIC, l'Etat a fortement encouragé les porteurs de projets à lancer leurs propres travaux (il l'a aussi fait pour les certaines des expérimentations lancées dans le cadre la stratégie pauvreté). Il s'agit davantage, dans ce cas, de travaux réflexifs que d'évaluations dans le sens strict, souvent effectués par des équipes intégrées. Ce regard est certes susceptible d'être plus proche et empathique que celui d'une équipe d'évaluation externe mais est utile aux porteurs de projet pour disposer d'un instrument pour orienter ou corriger le projet chemin faisant.

III. Données disponibles sur la formation

Encadré 2 - Périmètre et suivi statistique des entrées en formation

A ce jour, le suivi de l'ensemble des actions déployées dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences se fait au moyen de différentes sources administratives et statistiques. Ces sources sont de nature hétérogène ; elles ne permettent pas un suivi uniforme de l'intégralité des programmes ni un suivi individuel par projet pour tous les projets mais peuvent toutefois être agrégées afin d'obtenir une estimation du nombre de bénéficiaires des actions financées au titre du PIC.

Près de 80% des formations financées par le PIC accueillent des stagiaires de la formation professionnelle dont le suivi est assuré par la base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle⁸ (BREST). Cette base porte sur l'ensemble des entrées en formation des personnes en recherche d'emploi, qu'elles soient inscrites ou non à Pôle emploi⁹, et bénéficiant à ce titre d'une rémunération ou d'une protection sociale au titre des accidents du marché du travail. Elle est alimentée par les fichiers provenant des organismes gestionnaires, en charge du versement de l'indemnité perçue pendant le stage.

La base BREST inclut les entrées dans les programmes de formation mis en œuvre dans le cadre des pactes régionaux (les actions financées au titre du PIC ne sont cependant pas toujours identifiées en tant que telles). En revanche, **les entrées dans les programmes nationaux de formation et d'accompagnement mis en œuvre ou renforcés dans le cadre du PIC ne rentrent pas dans le champ des données BREST.** Le suivi de ces programmes est assuré par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et Pôle emploi.

En 2019, le nombre d'entrées en programmes de formation et d'accompagnement est d'environ 1 340 000.

Tableau 6a. Périmètre du PIC

Périmètre du PIC : entrées dans les programmes de formation et d'accompagnement	Effectifs 2019
Formation des personnes en recherche d'emploi	930 000
Formations des salariés en insertion	34 000
Accompagnement ¹⁰	60 000
Total	1 334 000

Source : BREST et bases statistiques relatives aux programmes nationaux. Les effectifs ont été arrondis.

Tableau 6b. Programmes nationaux de formation

Détail des programmes de formation hors champ BREST	Public cible
Programmes nationaux de formation en faveur de personnes en recherche d'emploi	
Prépa-compétences	Demandeurs d'emploi (inscrits à Pôle Emploi)
Prépa-Apprentissage	Jeunes collégiens ou décrocheurs visant un contrat d'apprentissage
Formation des salariés en insertion	
Formation dans les entreprises adaptées	Salariés en Entreprises adaptées
Formation des salariés des Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification	Salariés en GEIQ
Formation des salariés de l'IAE	Salariés en IAE
Mes Compétences pour l'Emploi (Validation des acquis de l'Expérience)	Salariés en Parcours Emploi Compétence

⁸ A terme, le nouveau système d'information AGORA a vocation à se substituer à la base BREST.

⁹ Parmi les personnes en recherche d'emploi non inscrites à Pôle emploi figurent notamment les jeunes entrant sur le marché du travail suivis par les missions locales.

¹⁰ Sont inclus les programmes nationaux « Valoriser Son Image pro », « Garantie Jeunes », les allocataires des parcours contractualisés d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) et les projets « 100% inclusion ».

III.1) Déploiement du Plan d'Investissement dans les Compétences : quelques éléments statistiques

Le transfert de la compétence de la formation professionnelle aux Régions a été achevé par la loi Formation professionnelle du 5 mars 2014. Depuis lors, la formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi a été marquée par la mise en place du plan « 500 000 formations supplémentaires » en 2016 puis par celle du « Plan d'Investissement dans les Compétences », dont le déploiement a été amorcé en 2018. Bien que fondamentalement différents (*cf.* I.1.2), ces deux programmes partagent l'ambition d'amplifier l'accès à la formation : atteindre 1 million de formations pour le plan « 500 000 » et « former un million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et un million de jeunes éloignés du marché du travail » pour le PIC.

NB : pour faciliter la lecture de cette partie, un lexique présentant les différentes catégories de formation est proposé en annexe 2.

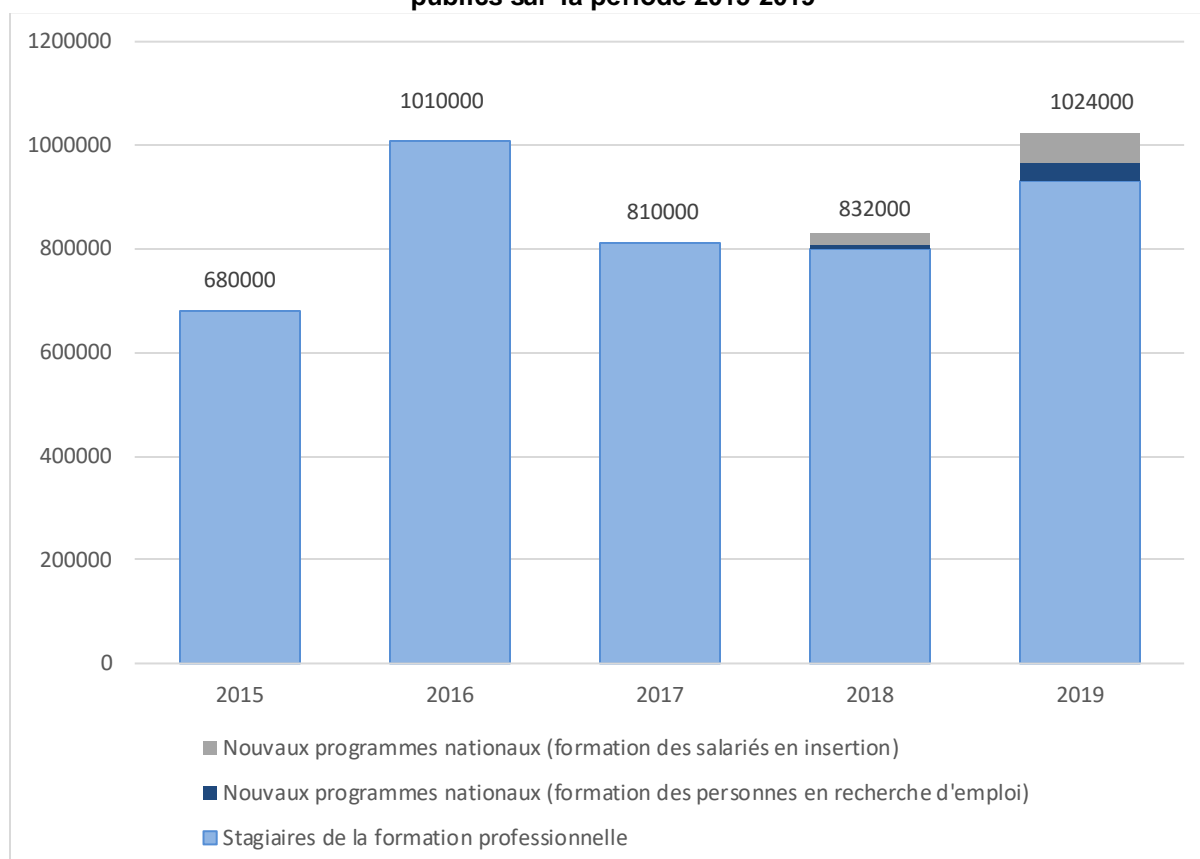
III.1.1) Forte hausse des entrées en formation financées par le PIC en 2019

Le nombre d'entrées en formation des personnes en recherche d'emploi a connu un pic en 2016, avec plus d'un million d'entrées (Graphique 2). Il est resté sensiblement supérieur au niveau de 2015 les deux années suivantes (avec environ 800 000 entrées contre 680 000 en 2015, soit + 20%) du fait de la prolongation du plan « 500 000 » en 2017 puis de l'amorçage du PIC en 2018. **En 2019, le déploiement du PIC permet d'atteindre près de 964 000 entrées en formation de personnes en recherche d'emploi** (soit une hausse de 19% des entrées par rapport à 2018). Le PIC a donc permis de retrouver en 2019 un niveau d'entrées en formation proche de celui de 2016 avec comme changement notable la proposition d'une offre « prépa » aidant le public à aller vers de futures formations certifiantes : aux formations de droit commun, deux programmes nationaux (Prépa-compétences et Prépa-Apprentissage) s'adressant à des personnes en recherche d'emploi sont venus se rajouter en 2018 et 2019.

Au-delà des formations à destination des personnes sans emploi en recherche d'emploi, il convient de tenir compte également des quatre programmes nationaux de formation du PIC s'adressant à des salariés en insertion (*cf.* encadré 2). Certaines de ces nouvelles formations viennent se substituer à des formations qui préexistaient au PIC mais elles étaient antérieurement prises en charge par les OPCA (anciennes périodes de professionnalisation) dans le cas de l'Insertion par l'Activité Economique et non par les pouvoirs publics. Considérer les *personnes en insertion* au sens large permet d'appréhender de manière complète la façon dont les financements du PIC viennent amplifier l'effort *public* de formation.

Au total, l'ensemble des entrées en formation s'élèvent à plus d'un million en 2019.

Graphique 2: Evolution des entrées en formation financées ou co-financées par les pouvoirs publics sur la période 2015-2019



Source : BREST et bases statistiques relatives aux programmes nationaux. L'unité de comptage de la base BREST est l'entrée en stage et non l'individu. Une personne effectuant plusieurs formations dans l'année est comptée plusieurs fois.

Dans la suite de cette partie, l'analyse est restreinte aux formations bénéficiant stricto sensu aux personnes en recherche d'emploi.

III.1.2) Une reprise des formations portées par les Régions amorcée en 2019 sous l'effet du déploiement du PIC

Pôle Emploi et les Conseils régionaux commandent à eux deux plus de 85 % des formations des personnes en recherche d'emploi.

Le plan 500 000 de 2016 a été marqué par une hausse massive des formations financées par Pôle Emploi (Tableau 7). La soudaineté du Pan – décidé au début de 2016 et engagé dès mars de cette même année - n'a pas permis aux Régions d'accroître sensiblement leur effort de formation dès 2016 (les formations des Régions sont généralement moins flexibles que celles de Pôle Emploi, car plus longues, plus souvent diplômantes). C'est pourquoi, la part des formations commanditées par les conseils régionaux est passée de 51% à 41% en 2016. En 2017, les Régions ont recouvré une « part de marché » intermédiaire, en se positionnant davantage dans le cadre de la prolongation du plan 500 000.

Tableau 7 : Répartition des entrées en formation par commanditaire

		2015	2016	2017	2018	2019
Régions	Effectifs	350 000	412 000	367 000	347 000	380 000
	%	51%	41%	46%	43%	39%
Pôle emploi	Effectifs	223 000	497 000	337 000	344 000	450 000
	%	33%	49%	42%	43%	46%
POEC (multi-financeur)	Effectifs	14 000	20 000	25 000	38 000	40 000
	%	2%	2%	3%	5%	4%
Etat*	Effectifs	31 000	26 000	24 000	25 000	54 000
	%	5%	3%	3%	3%	6%
Autres *	Effectifs	64 000	58 000	52 000	49 000	40 000
	%	9%	6%	6%	6%	4%
Ensemble des formations des personnes en recherche d'emploi		680 000	1 010 000	810 000	800 000	964 000

Le Commanditaire de la formation est l'organisme qui achète la formation, y compris lorsqu'il ne supporte pas l'intégralité du coût. Le financeur est l'organisme qui paye les coûts pédagogiques de la formation. Il peut être différent du commanditaire en cas de subvention, ou multiple lors de cofinancements.

Source : BREST et bases statistiques relatives aux programmes nationaux. L'unité de comptage de la base BREST est l'entrée en stage et non l'individu (une personne effectuant plusieurs formations dans l'année est comptée plusieurs fois). Les effectifs ont été arrondis ; les totaux peuvent ne pas correspondre.

**Les programmes nationaux de formation (prépa apprentissage et prépa compétences) sont inclus dans les formations commanditées par l'Etat, ainsi que les formations en centre de rééducation professionnelle (CRP). Les autres commanditaires regroupent l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph), les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) et les opérateurs de compétences (Opco) etc.*

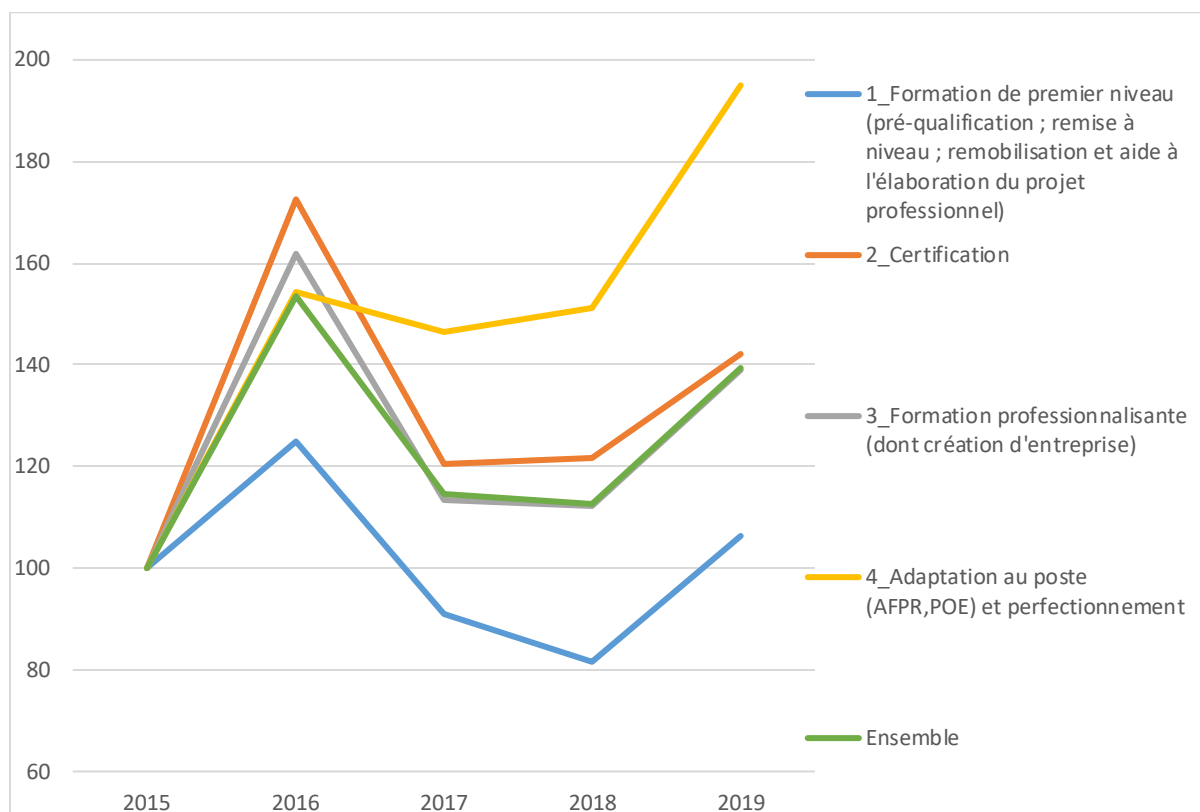
Le même mouvement – quoique plus modéré – peut s'observer à partir de 2018, année d'amorçage du PIC. **Pôle emploi s'est mobilisé rapidement et a retrouvé en 2019 une part de marché proche de celle de 2016.**

La mobilisation des Régions a été plus lente en partie car elle a été préparée dès 2018 par une phase de dialogue avec l'Etat destinée à élaborer des Pactes Régionaux d'Investissement dans les Compétences bâtis autour de principes rénovés, pactes qui ont finalement été signés en 2019. Par ailleurs, les formations commanditées par les Régions sont généralement plus longues et plus souvent certifiantes. L'orientation vers ces formations est donc un processus plus complexe et en tout état de cause plus lent à faire varier. **Les formations commandées par les conseils régionaux augmentent ainsi à partir de 2019 (+10%), inversant la tendance observée depuis 2016.** Par ailleurs, des programmes de formation directement financés par le PIC (Prépa Compétences ou Prépa apprentissage) voient le jour en 2018 et 2019. Enfin, les Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collectives (désormais cofinancées par le PIC) représentent entre 4% et 5% des entrées en formation depuis 2017.

III.1.3) Retour des entrées dans les formations préparatoires au niveau de 2015

La croissance des formations de Pôle Emploi explique en grande partie la croissance des formations visant une « adaptation au poste » (+95% entre 2015 et 2019). Inversement, les entrées en formations préparatoires ont connu une baisse tendancielle jusqu'à 2018 mais dépasse, en 2019, leur niveau de 2015 en particulier grâce à l'introduction du programme national Prépa-compétences (Graphique 3). Ces formations visent à préparer une formation qualifiante pour les personnes les moins qualifiées et notamment les plus jeunes, via la construction d'un projet professionnel ou la formation aux compétences-socle (littératie, numératie, bureautique, etc.)

Graphique 3 : Evolution des entrées en formation selon l'objectif du stage (base 100 en 2015)



Source : Brest et bases statistiques relatives aux programmes nationaux.

L'année 2019 a également été marquée par une hausse importante des entrées en formations professionnalisantes (Graphique 3) dont les objectifs sont très proches de ceux des formations certifiantes bien qu'elles ne donnent lieu à aucun diplôme, titre ou certificat. L'obtention d'une certification demeure le premier objectif des stages commandités par Pôle Emploi et les Régions.

III.1.4) En 2019, comme en 2016, une hausse de la durée des formations commanditées par Pôle Emploi

Les formations commandées par les Régions et celles de Pôle Emploi ont des finalités très contrastées. Ces dernières visent pour l'essentiel à répondre à des besoins immédiats de main-d'œuvre et à favoriser un accès rapide à l'emploi, tandis que les

commandes des Régions visent des parcours longs d'accès à une qualification et/ou un diplôme¹¹.

C'est ce qui explique que **les durées des formations des Régions soient presque trois fois plus longues que celles commanditées par Pôle emploi** (Tableau 8). Depuis 2015, ce schéma n'a pas vraiment varié. En 2019, comme en 2016, la hausse très sensible des formations commandées par Pôle Emploi s'est accompagnée d'une légère hausse de leur durée moyenne (passant de 229h en moyenne à 241h entre 2018 et 2019). Celle-ci est passée dans les deux cas d'une durée moyenne de 2 mois à 2,3 mois. La hausse des financements a permis d'orienter davantage de demandeurs d'emploi vers des formations plus longues, et ce notamment par l'intermédiaire d'Aides Individuelles de Formation (AIF), qui permettent de prendre en charge des formations non prévues *a priori* dans les marchés publics de Pôle Emploi.

Tableau 8 : Evolution des durée moyenne des formations

	2015	2016	2017	2018	2019
Durée moyenne en mois					
Ensemble des formations	4,5	3,9	4,0	3,9	3,9
Formations commanditées par Pôle Emploi	2	2,3	1,9	2	2,3
Formations commanditées par les Régions	5,8	5,5	5,5	5,6	5,5
Durée moyenne en heures					
Ensemble des formations	545	478	487	484	447
Formations commanditées par Pôle Emploi	241	268	227	229	241
Formations commanditées par les Régions	706	695	696	706	657

Source : BREST (les nouveaux programmes nationaux ne sont pas inclus). Les durées en mois sont calculées à partir des dates de formation. Les durées en heures sont calculées à partir de la durée de la formation prévisionnelle. Lorsque cette donnée n'est pas connue, la durée est calculée en comptant le nombre de jours ouvrés entre le début et la fin de la formation et en comptant 6 heures en moyenne par jour ouvré.

III.1.5) Stabilité du taux d'accès des jeunes à la formation

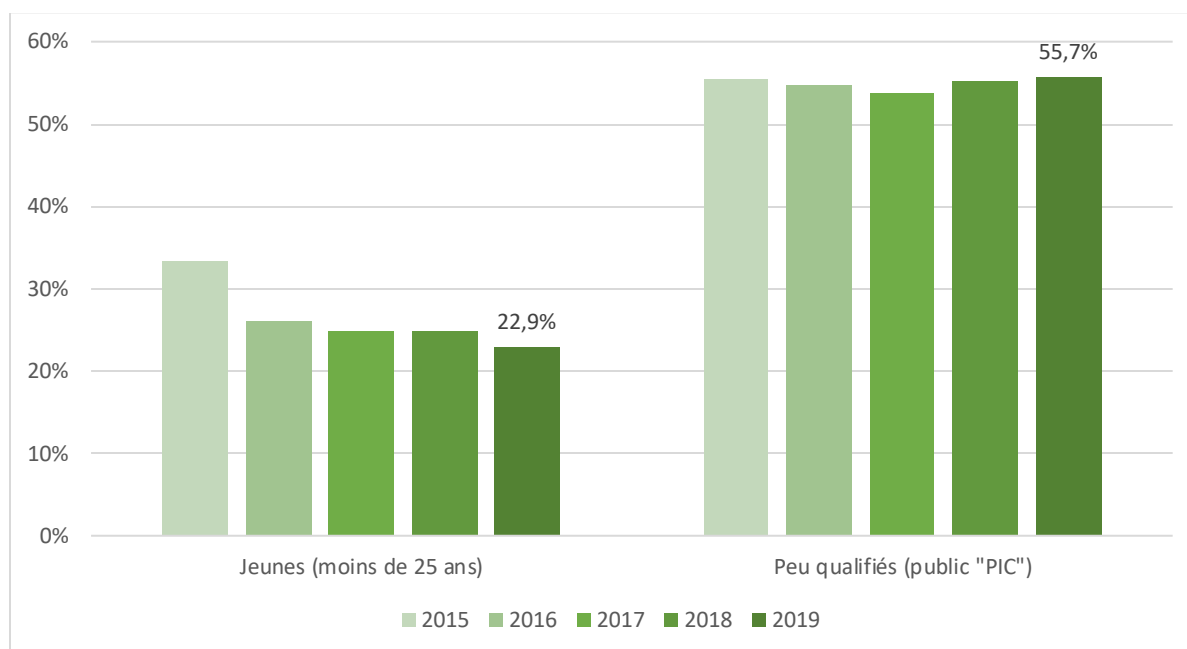
Depuis 2015, la part des jeunes de moins de 25 ans parmi les stagiaires de formation professionnelle a diminué progressivement pour représenter un peu moins d'un quart des entrées en formation en 2019 (contre 33% en 2015, Graphique 4). Cette évolution s'est faite en particulier au profit des seniors (le taux d'accès des demandeurs d'emploi seniors est ainsi passé de 5,4% à 6,8% entre 2018 et 2019, Graphique 5) et des demandeurs d'emploi « adultes » (le taux d'accès est passé de 9,5% à 11,2% entre 2018 et 2019, Graphique 5).

¹¹ Il peut arriver que certains conseils régionaux achètent des formations, dont des formations qualifiantes, à Pôle emploi *via* une subvention.

La moindre représentation des jeunes parmi les entrées en formation s'explique d'abord essentiellement par le fait que nombre de jeunes en recherche d'emploi (inscrits ou non à Pôle Emploi) a diminué entre 2015 et 2019 : le taux d'accès global à la formation des jeunes (inscrits ou non à Pôle Emploi) est ainsi resté à peu près stable (autour de 16-17%) entre 2017 et 2019 et le taux d'accès des jeunes demandeurs d'emploi a légèrement augmenté sur cette même période (Graphique 5). La baisse du chômage des jeunes est bien sûr due à l'amélioration de la conjoncture économique. Mais elle est aussi imputable à la diminution du nombre de décrocheurs scolaires (80 000 jeunes sont sortis sans diplôme en 2019 contre 140 000 cinq années auparavant).

Sur longue période (entre 2015 et 2019), il convient aussi de tenir compte de l'offre d'accompagnement et d'insertion, qui s'est développée assez sensiblement pour les jeunes et donc a constitué des solutions alternatives à la formation. Près de 100 000 jeunes bénéficient ainsi de la Garantie jeunes depuis 2017, date de sa généralisation à l'ensemble du territoire. De même, le service civique a accueilli près de 80 000 jeunes en 2017 (après 63 000 en 2016 et 40 000 en 2015).

Graphique 4 : Répartition des entrées en formation selon le profil des stagiaires.



Source : BREST et bases statistiques relatives aux programmes nationaux.

Sont considérés comme « peu qualifiés » les individus ayant un niveau de formation infra bac (ou bac non obtenu). La mesure du niveau de formation des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi a changé en 2018. La mise en place du service en ligne « Profil compétences » visant à actualiser les informations sur le parcours professionnel et les compétences des demandeurs d'emploi conduit mécaniquement à une hausse du niveau de formation. Afin de corriger la rupture de série, la part des stagiaires peu qualifiés inscrits à pôle emploi a été estimée pour les années 2015 à 2017 (cf. encadré 3).

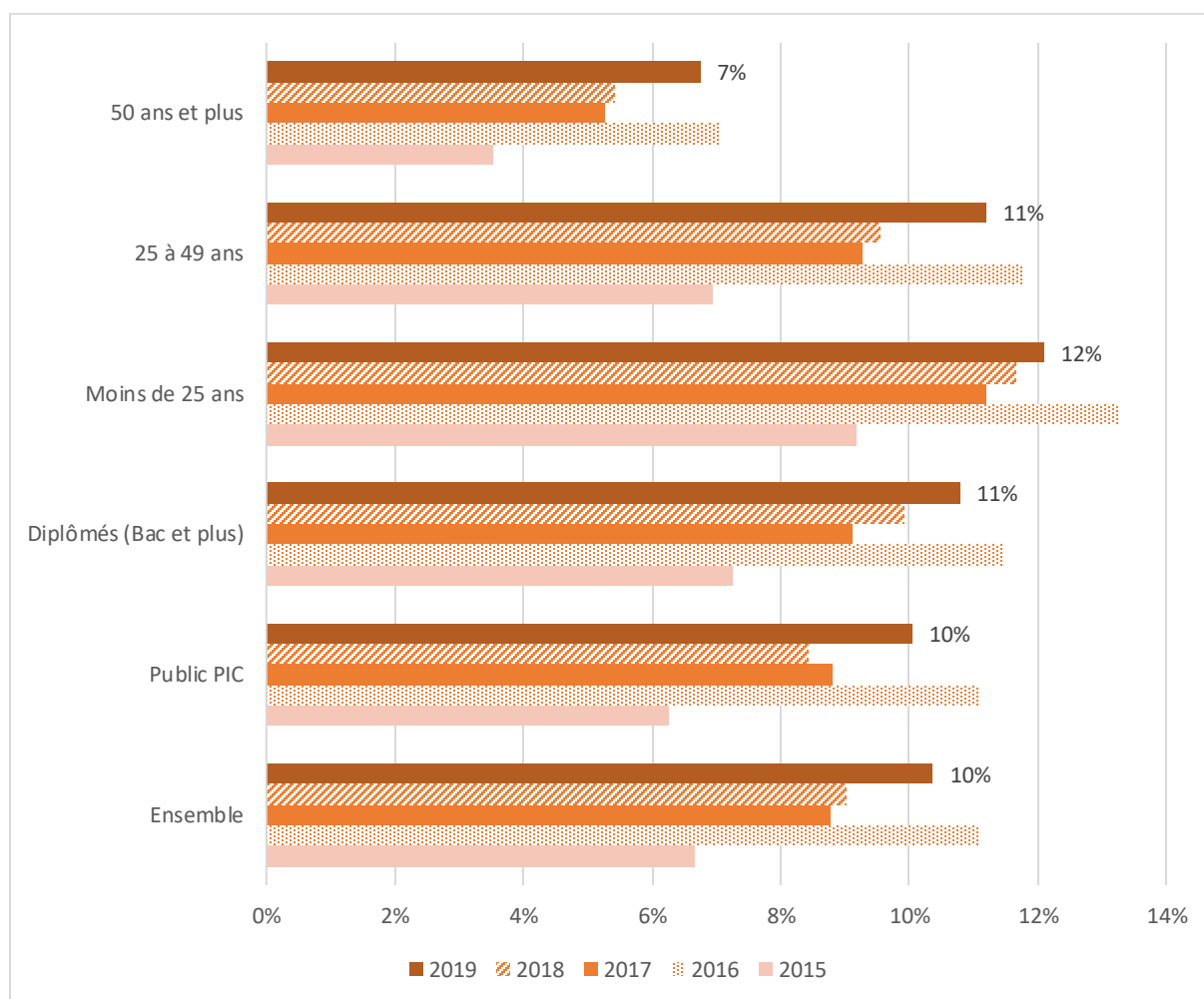
III.1.6) Le taux d'accès des moins qualifiés augmente à nouveau en 2019 après deux années de baisse

Le taux d'accès à la formation des demandeurs d'emploi peu qualifiés augmente à nouveau en 2019 après deux années de baisse (Graphique 5). Il s'élève à 10% en 2019 (après 8,4% en 2018 et 8,8% en 2017).

La part de stagiaires peu diplômés dans les formations des conseils régionaux augmente de 60% à 61% entre 2018 et 2019 : les peu qualifiés profitent du développement des formations visant le perfectionnement des compétences. C'est en revanche la tendance inverse qui s'observe au sein des formations de Pôle Emploi : la hausse des formations proches de l'emploi (adaptation au poste, POEC) a davantage profité aux plus diplômés.

Comme il est habituel dans les périodes de bonne conjoncture économique, l'effort de formation (indépendant du PIC proprement dit) a également profité aux demandeurs plus diplômés. Le taux d'accès des demandeurs d'emploi s'élève ainsi à 10,8% contre 9,9% l'année précédente.

Graphique 5. Taux d'accès à la formation des demandeurs d'emploi



Source : FHS, données de Pôle emploi (<https://statistiques.pole-emploi.org>) ; cf. encadré 3.

Le taux d'accès à la formation se calcule en rapportant le nombre d'entrées en formation des demandeurs d'emploi sur le nombre de demandeurs d'emploi ayant connu au moins un épisode de recherche d'emploi d'un mois en catégorie A ou B (ou CSP) au cours de l'année t. Les données sur les entrées en formation concernent les stages et non les individus. Un individu ayant fait plusieurs stages au cours de la même année est comptabilisé plusieurs fois.

Encadré 3 - Méthodologie de traitement des données

Correction de la rupture de série du niveau de qualification des demandeurs d'emploi entrés en formation

Sont considérés comme « peu qualifiés » les individus ayant un niveau de formation infra bac (ou bac non obtenu).

La mesure du niveau de formation des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi a changé en 2018 suite à la mise en place du service en ligne « Profil compétences » visant à actualiser les informations sur le parcours professionnel et les compétences des demandeurs d'emploi. Il existe donc une rupture de série en 2018 qui conduit à relever mécaniquement le niveau de formation des demandeurs d'emploi et donc à baisser la part du public « PIC » parmi l'ensemble des entrées en formation.

Cette rupture de série ne concerne que les entrées en formation des demandeurs d'emploi. Le champ couvert par les données de la base BREST est plus large puisqu'il inclut les personnes en recherche d'emploi non inscrites à Pôle emploi. L'information n'étant pas connue dans la base Brest, la part des personnes en recherche d'emploi non inscrites à Pôle emploi est déterminée à partir des données de Pôle emploi en soustrayant l'effectif des entrées en formation des demandeurs d'emploi à l'ensemble des entrées en formation du champ Brest.

Correction du niveau de formation – champ des demandeurs d'emploi : l'observation des niveaux de formation des demandeurs d'emploi avec ou sans l'utilisation de « profil de compétences » sur plusieurs mois de l'année 2018 (données Pôle emploi) nous permet de déterminer l'écart de niveau de formation induit par ce service. Nous déterminons un coefficient de correction permettant d'estimer le niveau de formation des individus avant 2018 si ce dernier avait été actualisé via le service « profil de compétences ».

Correction de la part du public « PIC » parmi les entrées en formation : la répartition entre peu qualifiés (public « PIC ») et diplômés des demandeurs d'emploi entrés en formation entre 2015 et 2017 est corrigée pour prendre en compte l'effet du service « profil de compétences ». La part du public PIC parmi l'ensemble des entrants en formation du champ Brest est corrigée en réaffectant les effectifs des demandeurs d'emploi entrés en formation après correction de leur niveau de formation.

Détermination des taux d'accès à la formation des demandeurs d'emploi

Champ des demandeurs d'emploi : à partir des fichiers historiques de Pôle emploi (FHS), nous retenons les épisodes de recherche d'emploi en catégorie A et B ainsi que les contrats de sécurisation professionnelle (CSP) ayant une date d'inscription à Pôle emploi antérieure au 1er janvier de l'année considérée et une date d'annulation postérieure au 31 décembre de l'année considérée. Le périmètre considéré concerne les personnes s'étant inscrites une fois ou plus à Pôle emploi et ayant connu au moins un mois en catégorie A ou B (ou CSP). L'appartenance à une tranche d'âge est déterminée selon l'âge au 31 décembre de l'année considérée calculé à partir de la date de naissance.

	2015	2016	2017	2018	2019
Demandeurs d'emploi ayant connu au moins 1 mois en catégorie A ou B (yc. CSP)	7 770 000	8 030 000	8 030 000	8 060 000	8 070 000

Champ des entrées en formation des demandeurs d'emploi : les données sont issues de Pôle emploi (<https://statistiques.pole-emploi.org/>). L'appartenance à une tranche d'âge est déterminée selon l'âge à l'entrée en formation.

Le Graphique 5 représente le ratio entre les entrées en formation des demandeurs d'emploi et les demandeurs d'emploi ayant connu au moins 1 mois en catégorie A ou B (yc. CSP). Un individu ayant fait plusieurs formations une même année est comptabilisé plusieurs fois. Pour l'année 2019, les taux d'accès par profil des bénéficiaires sont calculés sur la base de la répartition observée par diplôme et âge des entrées en formation de janvier à septembre.

III.2) Portrait du déroulement des formations professionnelles : premiers enseignements issus de l'enquête « Post-Formation » menée avant la mise en action du PIC

En complément des éléments statistiques sur les flux d'entrée en formation issus des bases administratives, les premiers résultats issus de l'exploitation de l'enquête Post-Formation réalisée auprès de sortants de formation (cf. encadré 4) permettent de dresser une description du déroulement et du vécu des formations. **Les résultats qui sont présentés ici (se rapportant aux tableaux 9, 10, 11 infra) portent sur les sortants de la fin 2018 et du début de 2019 avant que les grands changements visés par le PIC aient été mis en œuvre. Tous ces éléments constituent un point de référence à partir duquel les éventuelles évolutions futures pourront être comparées.** Compte tenu qu'il s'agit d'une nouvelle source, mise en place pour évaluer le PIC, le comité scientifique a considéré qu'il était important de délivrer ces informations dès à présent.

Encadré 4 : Présentation de l'enquête « Post-Formation »

L'enquête « Post-Formation » lancée en 2019 vise à recueillir de l'information auprès des stagiaires de la formation professionnelle sur le déroulement de leur formation. Il s'agit d'une enquête trimestrielle menée auprès de personnes ayant été en recherche d'emploi et ayant, à ce titre, suivi une formation professionnelle. L'enquête cible les personnes entre 6 et 9 mois après leur sortie de formation, y compris celles qui l'ont interrompue avant la fin.

Pourquoi cette enquête ? Au-delà de la question de l'insertion professionnelle¹², il s'agit de mieux comprendre les motivations et les attentes des personnes formées, ainsi que le contenu des formations reçues. L'enquête permet d'identifier les obstacles rencontrés pour accéder à la formation ou les raisons qui pourraient conduire les personnes à interrompre leur formation. Elle porte plus généralement sur les objectifs de la formation, son déroulement, sa qualité et ses apports. Afin de mieux appréhender les parcours de formation, un volet sur le vécu des stagiaires, leur préparation à la formation et l'accompagnement dont ils ont pu bénéficier est développé.

Chaque trimestre, un échantillon est tiré aléatoirement dans les fichiers administratifs des stagiaires de la formation professionnelle (champ BREST) couvrant la France entière. 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-Mer¹³.

Le questionnaire est auto-administré, distribué par voie postale (support « papier ») et accessible en ligne¹⁴. 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.

Les deux premières vagues de l'enquête ont été réalisées auprès de 56 000 stagiaires sortis de formation professionnelle entre octobre 2018 et mars 2019 (26 000 sortants au 4^{ème} trimestre 2018 et 30 000 sortants au 1^{er} trimestre 2019). Le taux de réponse moyen pour ces deux vagues est de près de 34%¹⁵. Il est dans la moyenne des taux de réponse obtenus avec ce mode de collecte. Afin d'analyser la robustesse de la méthodologie d'enquête et les biais de collecte éventuels, une enquête téléphonique est réalisée auprès d'un échantillon de la troisième vague.

La plupart des personnes interrogées à ce stade sont entrées en formation au cours de 2018, c'est-à-dire la période d'amorçage du PIC. En tout état de cause, les formations suivies sont principalement antérieures au lancement des travaux de transformation enclenchés au sein des pactes et au lancement des programmes nationaux. Ces premières enquêtes nous donnent donc la photographie d'un point de départ pour le PIC.

¹² Bien qu'un volet de l'enquête porte sur la situation professionnelle, l'insertion professionnelle des sortants de formation sera mesurée via des données administratives (dispositif FORCE).

¹³ L'ensemble des sortants de formation professionnelle de la Corse et des DROM sont enquêtés. Pour chaque région de la France métropolitaine (hors Corse), un échantillon est tiré aléatoirement en stratifiant selon la tranche d'âge et l'objectif de la formation et en surreprésentant la part du public cible PIC (niveau de diplôme infra bac ou bas non obtenu) à 65%.

¹⁴ Les enquêtés sont contactés et relancés par courrier, courriel et sms.

¹⁵ Le taux de participation à la première vague de l'enquête est de 35% (sur un échantillon de 75 000 personnes) ; le taux de participation à la seconde vague est de 33% (sur un échantillon de 91 000 personnes).

III.2.1) Dans l'ensemble, les stagiaires jugent raisonnables les délais d'entrée en formation

La grande majorité des stagiaires considèrent avoir été bien informés en amont sur le contenu de la formation et jugent les délais d'accès à la formation acceptables (« rapides » ou « corrects ») ou en lien avec leur propre choix et temps de réflexion.

En moyenne, les stagiaires estiment qu'il s'écoule de 1 à 3 mois entre le début de leurs démarches et l'entrée effective en formation. Ils sont 15% en moyenne à estimer que les délais sont longs ou trop longs mais ils sont près de 60% lorsqu'ils ont dû attendre plus de 6 mois (ce qui représente 10% des cas). A noter que, par définition, ces statistiques ne portent que sur les personnes qui sont effectivement entrées en formation : il est donc possible qu'une part non négligeable des personnes en recherche d'emploi a renoncé avant le démarrage de leur projet à cause de délais trop longs.

Près de 17% estiment avoir manqué d'informations sur leur formation ; cette proportion est plus élevée lorsqu'il s'agit des formations préparatoires à l'emploi – Actions de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) et Préparations Opérationnelles à l'Emploi (POEI et POEC) – qui par ailleurs ont un temps d'attente plus court, ou de formations non certifiantes.

Les tests de positionnement ne sont pas systématiques – 6 stagiaires sur 10 en attestent – notamment dans le cas des AFPR (33%). Dans près de deux tiers des cas, ces tests ont permis la personnalisation de la formation.

III.2.2) Un faible taux d'abandon des formations

Environ, 8% des stagiaires ont abandonné leur formation avant la date prévue initialement¹⁶. Il s'agit plus fréquemment de jeunes et de non diplômés (le taux d'abandon est de 13% pour les moins de 25 ans et de 10% pour les stagiaires de niveau infra bac).

Les raisons principalement invoquées¹⁷ par les stagiaires qui ont abandonné leur formation sont le retour à l'emploi (22%), des contraintes personnelles (22%) ou un contenu insuffisamment adapté à leurs besoins (22%). Les non diplômés déclarent plus souvent avoir rencontré des contraintes personnelles et moins souvent avoir retrouvé un emploi. Les jeunes sont plus nombreux à avoir abandonné leur formation en jugeant qu'elle ne leur apportait rien. C'est également le motif le plus souvent invoqué pour les Actions de Formation Préalable au Recrutement (dans 26% des cas), dont le taux d'abandon atteint 12% alors qu'elles visent une inversion professionnelle immédiate.

III.2.3) Une majorité des formations sanctionnées par une certification, une habilitation ou un permis

Environ 62% des stagiaires ont suivi une formation conduisant à une certification, une habilitation ou un permis- principalement à un diplôme ou un titre (dans 44% des cas) ou à un certificat de branche (dans 24% des cas) – et la plupart d'entre eux (81%) l'ont obtenue, intégralement ou partiellement.

Ce sont les séniors qui accèdent le moins à des formations diplômantes – sans doute en raison d'un horizon de vie active plus court qui réduit l'opportunité d'investir dans une

¹⁶ Le taux d'abandon est certainement sous-estimé dans la mesure où l'enquête est réalisée auprès des stagiaires qui ont fait l'objet d'une ouverture de dossier pour rémunération, ce qui exclut probablement ceux qui ont quitté la formation dans les premiers jours.

¹⁷ Dans un tiers des cas, d'autres raisons sont avancées (parmi elles des problèmes de santé ou de difficultés relationnelles).

formation longue – mais ce sont les plus jeunes et les non diplômés qui valident le moins souvent la certification visée.

III.2.4) Peu de formations préparatoires à une formation débouchent effectivement sur une formation

En moyenne, **près de 21% des stagiaires déclarent que leur formation s'inscrit dans un parcours de formation** (plusieurs formations sont nécessaires à la réalisation du projet professionnel). Cette proportion est plus élevée chez les moins de 25 ans et les non diplômés et naturellement lorsqu'il s'agit d'une formation de premier niveau¹⁸. Environ 16% des stagiaires poursuivent en formation, 6 à 9 mois après la sortie d'une formation préparatoire, et ce quel que soit le niveau de qualification. Les jeunes sont plus nombreux dans ce cas (21%). Une des questions sera d'éclairer les trajectoires de ceux qui ne rentrent pas en formation qualifiante.

III.2.5) Près de 40% des formations associent une période en entreprise, un quart des stagiaires sont toujours dans l'entreprise 6 mois après la sortie de formation.

La part des formations qui se déroulent au moins en partie¹⁹ dans l'entreprise représentent 38%. Sans surprise, les formations préparatoires à l'emploi (AFPR, POEC et POEI) sont plus nombreuses dans ce cas, mais également les formations visant l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel (44%). Près de la moitié des jeunes suivent une formation en entreprise (contre un tiers pour les plus de 25 ans) alors qu'il y a peu de différence entre les non diplômés et les diplômés.

Dans la majorité des cas (53%), c'est le stagiaire lui-même qui a trouvé son entreprise de formation ; mais l'organisme de formation et le conseiller jouent également un rôle important (32%).

Globalement, les stagiaires sont satisfaits par ce type d'immersion : près de 90% considèrent que les périodes en entreprise constituent un plus pour leur parcours professionnel. Cette satisfaction s'explique en partie par le fait qu'elles facilitent l'insertion professionnelle : **plus d'un tiers des stagiaires déclarent être restés dans l'entreprise de formation à l'issue de la formation, près d'un quart y est toujours 6 mois après** (48% pour ceux ayant suivi une AFPR ou une POEI, 28% pour les POEC). Cela est également davantage le cas pour les jeunes et les plus diplômés.

III.2.6) Un accompagnement vers l'emploi peu développé

La majorité des stagiaires (environ 60%) n'ont pas le sentiment d'avoir été accompagnés pendant la formation pour préparer leur recherche d'emploi. A peine un quart des stagiaires déclare avoir été guidé par l'organisme de formation vers des employeurs potentiels. Les préparations opérationnelles à l'emploi sont une exception, avec un taux de mise en contact respectivement de 42% pour les POEC et 47% pour les POEI.

Alors qu'il n'y a pas de grande différence entre le public PIC et les plus diplômés, l'accompagnement pendant la formation semble plus développé pour les jeunes de moins de 25 ans que pour les séniors.

¹⁸ Il s'agit des formations ayant pour objectif la remise à niveau, l'acquisition des savoirs de base, la remobilisation ou l'aide au projet professionnel ou visant la pré-qualification.

¹⁹ Le temps en entreprise représente plus du quart de la durée totale de formation pour la moitié des formations associant une période en entreprise.

III.2.7) Une satisfaction au regard du déroulement et de la qualité des formations et un sentiment d'utilité de la formation assez fort

Près de 85% des stagiaires ont trouvé la formation utile. Ce sentiment semble partagé de façon équivalente par l'ensemble des stagiaires, quel que soit leur âge ou qualification. Il est plus fort à l'issue de formations certifiantes et moindre pour les AFPR (action plus fréquemment abandonnée par les stagiaires jugeant qu'elle ne leur apportait rien). Il s'agit là d'une perception globale : elle inclut le sentiment d'utilité pour l'insertion professionnelle, mais aussi la satisfaction relative aux compétences acquises et l'apport sur le plan personnel.

La moitié des stagiaires considèrent que leur formation leur a apporté des opportunités d'emploi. Cette proportion est plus élevée chez les jeunes (53%) que chez les seniors (35%) et relativement plus faible pour le public PIC non diplômé. Sans surprise, les opportunités professionnelles sont jugées plus fréquentes à l'issue de formations préparatoires à l'emploi (POE et AFPR) ou visant une certification.

La majorité des stagiaires estime avoir acquis des compétences grâce à leur formation, quel que soit le type de compétences (compétences de base, de présentation de soi, compétences techniques spécialisées...). Globalement, les formateurs sont perçus comme étant de bons professionnels et attentifs aux besoins des stagiaires, le matériel est jugé de bonne qualité et en quantité suffisante, et la composition des groupes de formation permettant aux stagiaires d'apprendre au rythme voulu. A noter que moins de 7% des formations se sont déroulées (au moins partiellement) à distance et 40% ont recours à des outils pédagogiques liés au numérique.

III.2.8) Peu de différences dans le déroulement des formations entre les moins diplômés et les plus diplômés

Il y a peu de différences observées entre les publics PIC – de niveau infra bac ou bac non obtenu – et les publics non PIC dans leur perception de l'accompagnement dont ils ont pu bénéficier et de l'utilité de la formation. Il existe des différences plus marquées dans le taux d'abandon, le taux d'accès à la certification ainsi que l'accès à des opportunités d'emploi.

Tableau 9. Répartition des sortants de formation entre octobre 2018 et mars 2019

Age	Moins de 25 ans	26%
	Entre 25 et 50 ans	61%
	Plus de 50 ans	13%
Niveau de diplôme	Public PIC (niveau infra bac ou bac non obtenu)	50%
	Diplôme niveau bac ou plus	45%
	Non renseigné	5%
Type de formation	Certifiantes : diplôme ou titre professionnel	28%
	Certifiantes : autres (yc. CQP)	35%
	Non certifiantes / NSP	37%
	Création d'entreprise	5%
Objectif de la formation	Formations qualifiantes / professionnalisantes (yc. perfectionnement des compétences)	46%
	Formations de premier niveau (acquisition savoirs de base, remise à niveau, aide au projet professionnel, pré-qualification ...)	13%
	Adaptation au poste (AFPR-POEI)	12%
	Non renseigné	25%
Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC)		7%
Commanditaire de la formation	Pôle emploi	49%
	Régions	37%
	Autres	14%

Source : base Brest et Enquête Post Formation réalisée auprès des sortants de formation au quatrième trimestre 2018 (V1) et au premier trimestre 2019 (V2), exploitation Dares.

Tableau 10. Indicateurs de déroulement et de qualité perçue des formations selon le profil des stagiaires

	Ensemble	Public "PIC"	Diplômés (niveau bac ou +)	Jeunes (- de 25 ans)
Taux d'abandon	8%	10%	7%	13%
Part des sortants de formation ayant visé l'obtention d'une certification	63%	64%	62%	63%
<i>Diplôme, titre professionnel</i>	28%	26%	28%	32%
<i>Autres certifications</i>	35%	37%	33%	31%
Taux de certification	81%	79%	83%	77%
<i>complète</i>	73%	72%	76%	70%
<i>partielle</i>	7%	8%	7%	7%
Présence d'une période en entreprise	38%	40%	37%	49%
<i>Part des sortants déclarant être restés dans l'entreprise à l'issue de la formation</i>	36%	33%	40%	39%
Perception de délais d'accès à la formation acceptables (rapides ou corrects)	76%	77%	76%	79%
Perception d'avoir été bien informé sur le contenu de la formation	81%	80%	82%	80%
Perception d'avoir été accompagné pendant la formation	41%	42%	40%	45%
Mise en contact avec des employeurs potentiels pendant la formation	24%	23%	26%	31%
Perception d'avoir obtenu des opportunités d'emploi grâce à la formation	49%	46%	53%	53%
Perception de l'utilité de la formation	84%	83%	86%	83%
Poursuite en formation	10%	9%	9%	13%
<i>Après une formation de premier niveau*</i>	16%	15%	16%	21%

Source : Enquête Post Formation réalisée auprès des sortants de formation au quatrième trimestre 2018 (V1) et au premier trimestre 2019 (V2), exploitation Dares. L'âge et le niveau de diplôme est une information issue de la base Brest. *Les formations de premier niveau sont les formations visant la remise à niveau, l'acquisition des savoirs de base, la remobilisation ou l'aide au projet professionnel ainsi que la pré-qualification. Elles préparent généralement l'entrée en formation qualifiante.

Tableau 11. Indicateurs de déroulement et de qualité perçue des formations selon le type de formation

	Ensemble	Objectif de la formation				POEC
		Création d'entreprise	Formations qualifiantes / professionnalisantes	Formations de premier niveau	Adaptation au poste (AFPR-POEI)	
Taux d'abandon	8%	1%	6%	10%	10%	6%
Présence d'une période en entreprise	38%	8%	32%	31%	70%	44%
<i>Part des sortants déclarant être restés dans l'entreprise à l'issue de la formation</i>	36%	25%	28%	25%	69%	42%
Formation se déroulant au moins en partie à distance	7%	6%	7%	7%	4%	10%
Perception de délais d'accès à la formation acceptables (rapides ou corrects)	76%	79%	75%	78%	82%	82%
Perception d'avoir été bien informé sur le contenu de la formation	81%	89%	83%	79%	75%	78%
Test de positionnement avant l'entrée en formation	60%	25%	60%	62%	44%	68%
Perception d'avoir été accompagné pendant la formation	41%	32%	39%	46%	37%	50%
Mise en contact avec des employeurs potentiels pendant la formation	24%	6%	25%	20%	31%	42%
Perception d'avoir obtenu des opportunités d'emploi grâce à la formation	49%	27%	55%	34%	67%	59%
Perception de l'utilité de la formation	84%	91%	87%	81%	79%	82%

Source : Enquête Post Formation réalisée auprès des sortants de formation au quatrième trimestre 2018 (V1) et au premier trimestre 2019 (V2), exploitation Dares. L'objectif de la formation est une information issue de la base Brest.

IV. L'insertion professionnelle des sortants de formation : un état des lieux de l'accès à l'emploi des sortants et non sortants de formation inscrits à Pôle emploi en 2018

A ce jour, compte-tenu du déploiement récent du PIC, nous ne disposons pas d'une mesure de l'insertion professionnelle de l'ensemble des sortants de formations dans le contexte du PIC.

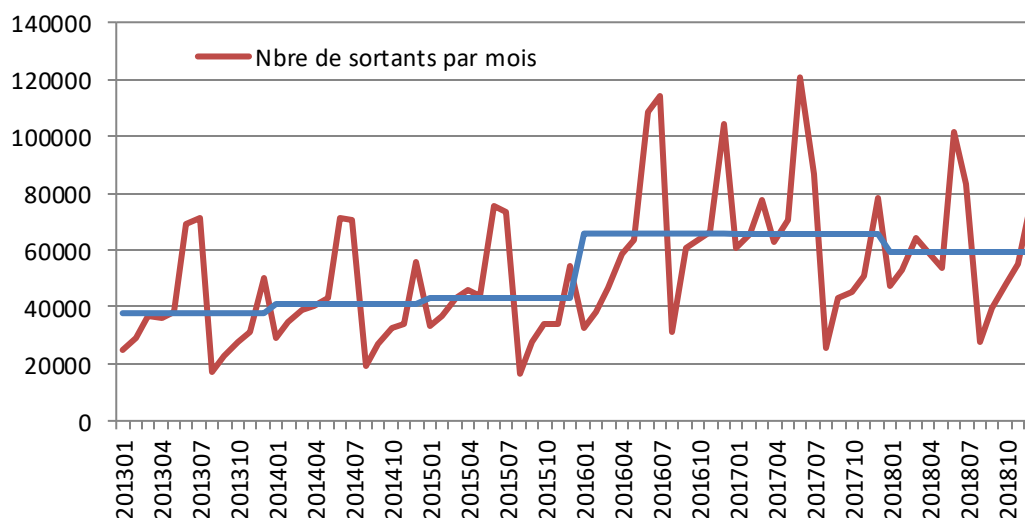
Dans les mois à venir, le déploiement du dispositif FORCE (cf II.2.3.B) permettra de disposer de ces indicateurs d'insertion.

A ce stade, pour ce premier rapport, il semble néanmoins utile de présenter un panorama de l'insertion des sortants de formation **dans la période précédant le déploiement du PIC et restreint au public des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi** (ce qui représente une très grosse majorité des entrants en formation).

IV.1) Evolution sur longue période de l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi formés

Le nombre de demandeurs d'emploi effectuant des formations a considérablement augmenté ces dernières années (cf. graphique 6) au gré notamment des plans gouvernementaux de développement de la formation des chercheurs d'emploi (plan 500 000 en 2016, amorçage du PIC au cours de l'année 2018). Ainsi, la taille des cohortes mensuelles de sortants de formation sur lesquelles se mesure l'accès à l'emploi post-formation a tendanciellement augmenté. Si l'on fait abstraction des fortes saisonnalités, **la cohorte mensuelle moyenne est passée d'environ 40 000 demandeurs d'emploi entre 2013 et 2015, à plus de 65 000 en 2016 et 2017, et à peine moins de 60 000 en 2018.**

Graphique 6. Evolution du nombre de sortants de formation



Champ : ensemble des demandeurs d'emplois inscrits à Pôle emploi sortants de formation. France entière.

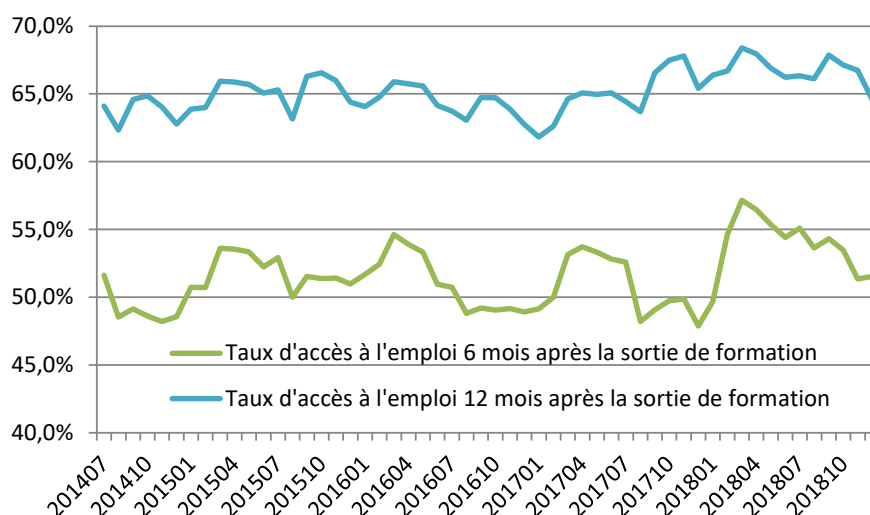
Source : SISP/FH.

Pour estimer l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi, deux sources sont mobilisées : les déclarations préalables à l'embauche (DPAE) et le suivi de l'inscription à Pôle emploi (cf.

annexe 3). Deux mesures se distinguent : l'accès à l'emploi d'un mois ou plus quel qu'il soit et l'accès à l'emploi durable²⁰. Ces mesures peuvent être faites à différents horizons : dans le cas des sortants de formation, nous mesurons l'accès à l'emploi dans les six mois et dans les douze mois qui suivent la fin de la formation²¹.

Dans les six mois qui suivent la fin de la formation, plus de 50% des demandeurs d'emploi ont accédé à un emploi d'un mois ou plus. Ce taux a eu tendance à augmenter ces dernières années : il était en moyenne de 50% en 2014, de 51% en 2016 et 2017 et de 54% en 2018. Cette variation du taux d'accès à l'emploi peut tenir à des effets conjoncturels mais également aux profils du public et aux caractéristiques des formations suivies. Ce taux d'accès peut varier assez fortement selon le mois de sortie (cf. Graphique 7). En accroissant l'horizon de 6 mois supplémentaires, douze mois après la sortie de la formation, le taux d'accès à l'emploi d'un mois ou plus augmente en moyenne de 13 points pour être de l'ordre de 65%.

Graphique 7. Evolution du taux d'accès à l'emploi d'un mois ou plus



Champ : demandeurs d'emplois inscrits à Pôle emploi sortants de formation. France entière.

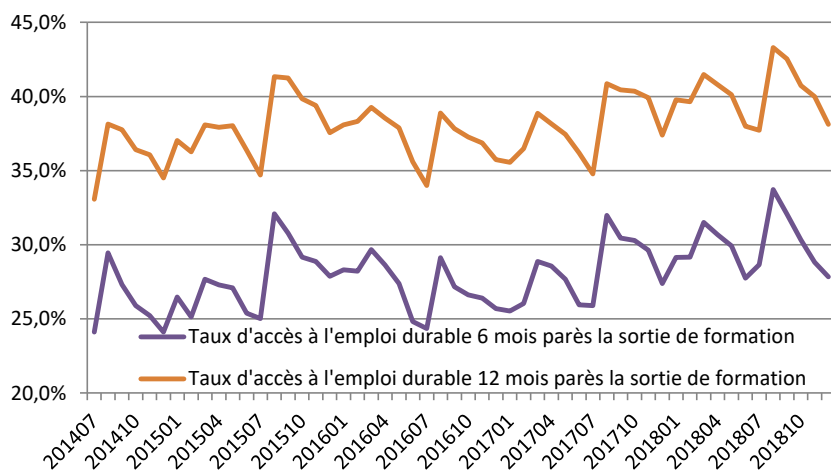
Source : SISP/FH, Pôle emploi ; DPAE, Acoess/MSA.

Le taux d'accès à l'emploi durable étant un sous-ensemble de l'indicateur précédent, il est par construction d'un niveau inférieur. Par ailleurs, étant construit avec une donnée administrative qui ne recense pas tous les cas d'accès à l'emploi durable, il est sans doute sous-estimé (cf. encadré 5 ci-dessous). Ce taux, ainsi mesuré, est inférieur à 30% dans les six mois qui suivent la fin de formation, et augmente en moyenne de 10 points dans les 12 mois. Le taux à 6 mois a légèrement augmenté sur la période observée passant de 26% en 2014 à 30% en 2018 (cf. Graphique 8).

²⁰ L'accès à l'emploi durable correspond à l'accès à un CDI ou un CDD de 6 mois ou plus. Cet indicateur est fortement sous-estimé.

²¹ Cette mesure, exclusion faite des formations dont l'objectif est la remise à niveau ou la remobilisation, est celle qui est retenue pour mesurer la performance de Pôle emploi sur le sujet de la formation dans le cadre de la convention tripartite signée avec l'Etat et l'Unédic.

Graphique 8. Evolution du taux d'accès à l'emploi durable



Champ : demandeurs d'emplois inscrits à Pôle emploi sortants de formation. France entière.
Source : SISF/FH, Pôle emploi ; DPAE, Acoess/MSA

IV.2) L'accès à l'emploi des sortants de formation de 2018 décliné par caractéristiques

Sur 710 000 demandeurs d'emploi qui ont achevé une formation en 2018, 52% relèvent du public cible du PIC (c'est-à-dire que leur niveau de formation est au plus le niveau baccalauréat sans avoir le diplôme - cf. tableau 12 – ce public sera par simplification qualifié de public PIC dans la suite). Le public PIC représente 57% de la population des demandeurs d'emploi n'ayant pas fait de formation²².

IV.2.1) Accès à l'emploi selon les caractéristiques individuelles

Les demandeurs d'emploi formés sont relativement plus jeunes que les demandeurs d'emploi non formés : la part des moins de 30 ans est de 40% alors qu'ils ne représentent que 29% des non formés ; inversement, celle des seniors est de 13% alors qu'ils représentent 27% de ceux n'ayant pas fait de formation. Ce déséquilibre par âge est particulièrement prononcé parmi le public non PIC chez les formés : 43% ont moins de 30 ans.

La durée au chômage avant l'entrée en formation, mesurée ici via la durée d'inscription à Pôle emploi, est très faible : 49% sont inscrits depuis moins de trois mois à Pôle emploi lorsqu'ils entrent en formation alors que seuls 22% de ceux n'ayant pas fait de formation sont inscrits depuis moins de trois mois. Cela reflète le fait que les formations, si elles ont lieu, sont engagées relativement tôt dans l'épisode de chômage.

Un tiers des formations suivies par la cohorte des sortants 2018 sont des formations dont l'objectif principal est d'obtenir une certification. Les formations des actifs occupés, qui recoupent les préparations opérationnelles à l'emploi individuelles (POEI), les actions de formation préalable au recrutement (AFPR) et les formations de perfectionnement et d'élargissement des compétences, représentent 19% du total des formations. **Les formations**

²² Les non formés sont définis ici comme tous les individus présents sur les listes de Pôle emploi en catégorie A ou B en 2018 sans qu'ils n'aient effectué de formation dans les six mois qui précèdent le moment où ils sont repérés comme présents sur les listes.

de premier niveau²³ des demandeurs d'emploi représentent 16% du total avec une forte représentation du public PIC, puisque 20% d'entre eux suivent ces formations. Enfin les formations professionnalisantes représentent 14% du total et celles visant la création d'entreprise 5%.

Le taux d'accès à l'emploi est substantiellement différent selon les caractéristiques observées. Le Tableau 13 détaille le taux d'accès à l'emploi d'un mois ou plus dans les six mois qui suivent la fin de la formation selon certains facteurs sociodémographiques.

Les différences de taux d'accès à l'emploi entre niveaux de formation initiaux sont notables : le taux d'accès à l'emploi varie de 8 points entre le public PIC et les autres sortants de formation.

L'âge semble également un facteur de variation important : on observe que le taux d'accès à l'emploi diminue une fois la barre des 50 ans passée, que le public ait un niveau de formation le rendant éligible au PIC ou non.

L'accès à l'emploi décroît pour les individus qui ont plus de deux ans d'ancienneté d'inscription à Pôle emploi au moment de leur entrée en formation (- 4 points par rapport aux individus ayant entre 3 mois et deux ans d'ancienneté) ; il varie peu lorsque l'ancienneté est inférieure à deux ans.

Enfin, le fait qu'un individu ait une reconnaissance de handicap (bénéficiaire de l'obligation d'emploi) ou qu'il réside dans un QPV diminue sensiblement le taux d'accès à l'emploi.

IV.2.2) Accès à l'emploi selon les types de formations

Outre les caractéristiques sociodémographiques des individus, le type de formation suivi influence également fortement le taux d'accès à l'emploi. **Les formations préalables au recrutement, qui sont souvent des formations dispensées dans le cadre d'une embauche, sont celles qui présentent les taux d'accès à l'emploi d'un mois ou plus les plus élevés (69% en 2018).**

Les formations certifiantes, professionnalisantes et axées sur la création d'entreprise²⁴ présentent des taux d'accès proches de la moyenne (autour de 56%). Enfin, **les formations de premier niveau présentent un taux d'accès à l'emploi bien plus faible (35%, soit près de 20 points en dessous du taux d'accès moyen de l'ensemble des sortants).**

²³ Il s'agit des formations visant la remise à niveau ou l'acquisition des savoirs de base, la remobilisation ou l'aide au projet professionnel ainsi que la pré-qualification.

²⁴ Pour les formations liées à la création d'entreprise, le taux d'accès calculé sous-estime les cas de créations d'entreprise. En effet, seuls sont repérées les créations d'entreprise des demandeurs d'emploi qui sont restés inscrits sur les listes.

Tableau 12. Caractéristiques des sortants de Formation en 2018 et objectifs de formation poursuivis

	Ensemble des sortants de formation			Demandeur n'ayant pas fait de formation		
	Public PIC		Ensemble	Public PIC		Ensemble
	Non	Oui		Non	Oui	
Total (effectifs)	48%	52%	100%	43%	57%	100%
Tranche d'âge						
Moins de 30 ans	43%	37%	40%	33%	24%	28%
30-49 ans	47%	47%	47%	47%	43%	45%
50-54 ans	6%	9%	8%	7%	12%	10%
55 ans & +	4%	6%	5%	12%	21%	17%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ancienneté d'inscription						
Moins de 3 mois	49%	50%	49%	24%	20%	22%
3 mois et 2 ans	44%	42%	43%	55%	52%	53%
Plus de deux ans	7%	9%	8%	21%	27%	25%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Demandeur d'emploi avec une reconnaissance de handicap						
Non DBOE	93%	87%	90%	93%	87%	89%
DBOE	7%	13%	10%	7%	13%	11%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Résidence en Quartier prioritaire de la ville (QPV)						
Non QPV	91%	86%	88%	90%	83%	86%
QPV	9%	14%	12%	10%	17%	14%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Objectif de la formation						
Formation préalable au recrutement et formation de perfectionnement et élargissement des compétences	21%	18%	19%			
Formation certifiante des demandeurs d'emploi	36%	33%	34%			
Formation professionnalisante des demandeurs d'emploi	14%	14%	14%			
Formation de premier niveau des demandeurs d'emploi (visant la remise à niveau ou l'acquisition des savoirs de base, la remobilisation ou l'aide au projet professionnel ainsi que la pré-qualification)	12%	20%	16%			
Création d'entreprise	5%	4%	5%			
Autre formation	11%	12%	12%			
Total	100%	100%	100%			

* Cet ensemble inclut les préparations opérationnelles à l'emploi individuelles (POEI), les actions de formation préalables au recrutement et les formations de perfectionnement et élargissement des compétences.

Champ : ensemble des demandeurs d'emploi sortis de formation entre Janvier et décembre 2018. Tout objectif confondu.

Source : SISP/FH.

Tableau 13. Taux d'accès à l'emploi d'un mois ou plus six mois après la fin de formation

	Public PIC		Ensemble des sortants
	Non	Oui	
Total (effectifs)	58%	50%	54%
Tranche d'âge			
Moins de 30 ans	62%	51%	57%
30-49 ans	57%	53%	55%
50-54 ans	48%	45%	47%
55 ans & +	40%	37%	38%
Ancienneté d'inscription			
Moins de 3 mois	58%	50%	54%
3 mois et 2 ans	59%	51%	55%
Plus de deux ans	55%	48%	51%
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi (DEBOE)			
Non DEBOE	59%	52%	56%
DEBOE	41%	35%	37%
Résidence en QPV			
Non QPV	59%	51%	55%
QPV	52%	43%	46%
Objectif de la formation			
Formation préalable au recrutement	71%	67%	69%
Formation certifiante des demandeurs d'emploi	59%	54%	57%
Formation professionnalisante des demandeurs d'emploi	58%	55%	56%
Formation de premier niveau des demandeurs d'emploi	41%	32%	35%
Création d'entreprise	54%	55%	55%
Autre formation	48%	39%	43%

Champ : demandeurs d'emplois inscrits à Pôle emploi sortants de formation en 2018. France entière.
Source : SISP/FH, Pôle emploi ; DPAE, Acoess/MSA

Encadré 5. L'accès à l'emploi durable

Le tableau 14 ci-dessous détaille le taux d'accès à l'emploi durable dans les six mois qui suivent la fin de la formation. Cet indicateur sous-estime l'accès à l'emploi durable. En effet, sur un champ différent on observe une différence de plus de 20 points entre la mesure obtenue par cet indicateur et celle obtenue par données d'enquête. Cette différence tient notamment au fait que les DPAE ne prennent pas en compte l'emploi public et les particuliers employeurs mais aussi qu'elles ne mesurent pas les cas d'accès à un emploi durable qui succède à un premier contrat non durable.

Dans ce tableau, le niveau est sous-estimé mais on voit que les facteurs de variations observés pour le taux d'accès à l'emploi d'un mois ou plus affectent de la même manière le taux d'accès à l'emploi durable.

Tableau 14. Taux d'accès à l'emploi durable six mois après la fin de formation

	Public PIC		Ensemble des sortants
	Non	Oui	
Total (effectifs)	33%	27%	30%
Tranche d'âge			
Moins de 30 ans	35%	28%	32%
30-49 ans	32%	27%	30%
50-54 ans	27%	22%	24%
55 ans & +	22%	19%	20%
Ancienneté d'inscription			
Moins de 3 mois	33%	27%	30%
3 mois et 2 ans	33%	27%	30%
Plus de deux ans	28%	23%	25%
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi (DEBOE)			
Non DEBOE	33%	28%	31%
DEBOE	23%	18%	20%
Résidence en QPV			
Non QPV	33%	27%	30%
QPV	29%	23%	25%
Objectif de la formation			
Formation préalable au recrutement	52%	46%	49%
Formation certifiante des demandeurs d'emploi	29%	25%	27%
Formation professionnalisante des demandeurs d'emploi	30%	25%	27%
Formation de premier niveau des demandeurs d'emploi	20%	15%	17%
Création d'entreprise	37%	38%	37%
Autre formation	24%	18%	21%

Champ : demandeurs d'emplois inscrits à Pôle emploi sortants de formation en 2018.

France entière.

Source : SISF/FH, Pôle emploi ; DPAE, Acoss/MSA

IV.3) L'accès à l'emploi des sortants au regard de celui des non sortants

Pour mieux apprécier les niveaux d'accès à l'emploi en sortie de formation, on les met en regard de trois mesures concernant les demandeurs d'emploi n'ayant pas suivi de formation :

- Référence 1 : aux cohortes d'entrants en formation, on associe à chaque date d'entrée l'ensemble des demandeurs d'emploi qui n'entrent pas en formation dans les 6 mois qui suivent. La référence est calculée comme le taux d'accès à l'emploi à 6 mois de ces derniers ;
- Référence 2 : une mesure du taux d'accès des non formés à l'emploi d'un mois ou plus sur une période égale à 6 mois augmentée de la durée moyenne des formations. Autrement dit, on calcule les taux d'accès au même horizon à partir de l'entrée en formation pour les formés et les non-formés. Le parti-pris ici est plutôt celui du "décideur public" : si on choisit un horizon donné, comment la formation modifie-t-elle le taux d'accès à l'emploi ? Ainsi pour la cohorte des formés sortis de formation en 2018, cet indicateur redressé correspond à la moyenne des taux d'accès de 6 à 18 mois des demandeurs d'emploi n'ayant pas suivi de formation entre janvier 2017 et décembre 2018. Les indicateurs globaux sont reconstruits en pondérant chacun de ces indicateurs en fonction de la distribution des durées de formation pour les formés.
- Référence 3 : une mesure du taux d'accès des non formés à l'emploi d'un mois ou plus sur une période égale à 6 mois augmentée de la durée de formation (même correction que la référence 2) et qui de plus rétablit pour les non-formés une structure identique des caractéristiques observables à celles des formés. Nous avons vu en effet que les demandeurs d'emploi qui suivent une formation sont par exemple en moyenne plus jeunes que l'ensemble des demandeurs d'emploi, caractéristique qui peut avoir un impact sur leur vitesse de retour à l'emploi. Des différences existent également sur d'autres caractéristiques. Ce troisième indicateur vise à neutraliser ces différences de caractéristiques, dès lors qu'elles sont observables (cf. annexe 5). Cet indicateur ne permet en revanche pas de neutraliser les caractéristiques inobservables (motivation à la poursuite d'une formation, différence dans les projets professionnels...) : il ne permet en aucun cas de mesurer l'impact de la formation sur le retour à l'emploi.

Ces trois indicateurs de référence sont calculés pour mettre en perspective le taux d'accès des demandeurs d'emploi formés. Mais **il ne s'agit pas d'une évaluation de l'impact de la formation sur l'accès à l'emploi**, car ces calculs ne peuvent pas neutraliser le fait qu'il existe de fortes différences préalables entre formés et non formés.

L'écart de taux d'accès à l'emploi entre formés²⁵ et non formés est de presque 20 points avec la référence 1, de l'ordre de 12 points avec la référence 2 et de 7 points si on contrôle des caractéristiques observables (référence 3) (cf. Tableau 15). Il n'est pas possible de dire si ces différences reflètent le bénéfice de la formation ou les différences de structure des populations : il est donc possible que les formations favorisent le retour à l'emploi, ou que les entrants en formation aient des caractéristiques ou des projets qui favorisent leur insertion future, ou évidemment, une combinaison des deux.

L'écart brut d'accès à l'emploi augmente avec l'âge : il est de 12 points pour les moins de 30 ans (référence 1) et de près de 22 points pour les 55 ans et plus. Pour les jeunes, l'écart

²⁵ Dans ce cadre d'analyse, les formations préalables au recrutement sont exclues ainsi que celles sans objectif renseigné.

est bien moindre quand on neutralise l'effet de lock-in (3 points) et quasiment nul lorsque l'on contrôle les différences de structures observables.

L'écart augmente également avec l'ancienneté d'inscription : de 14 points pour ceux qui ont une ancienneté de moins de 3 mois (référence 1à, il passe à 24 points pour ceux qui ont une ancienneté de plus de deux ans.

Tableau 15. Taux d'accès à l'emploi six mois après la fin de formation et taux d'accès des non formés bruts et redressés

	Formés			Non formés Référence 1			Non formés Référence 2			Non formés Référence 3		
	bachelliers et +	Publics non bachelliers	Ensemble	bachelliers et +	Publics non bachelliers	Ensemble	bachelliers et +	Publics non bachelliers	Ensemble	bachelliers et +	Publics non bachelliers	Ensemble
Total	59%	48%	51%	37%	28%	32%	44%	34%	39%	40%	30%	44%
Tranche d'âge												
Moins de 30 ans	59%	48%	53%	46%	36%	41%	59%	44%	50%	59%	49%	52%
30-49 ans	54%	51%	52%	36%	31%	33%	44%	38%	41%	46%	38%	42%
50-54 ans	47%	44%	45%	30%	29%	26%	36%	30%	32%	38%	31%	34%
55 ans et +	38%	36%	37%	17%	14%	15%	21%	17%	18%	23%	19%	20%
Ancien net d'inscription (à l'entrée en formation)												
Moins de 3 mois	59%	49%	52%	43%	34%	38%	52%	41%	46%			
3 mois et 2ans	56%	48%	51%	37%	29%	32%	49%	36%	40%			
Plus de 2 ans	52%	45%	48%	29%	21%	24%	35%	26%	29%			
Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi												
Non DOCE	56%	50%	53%	38%	30%	34%	46%	37%	41%			
DOCE	39%	34%	36%	19%	14%	15%	24%	17%	19%			
Résidence en quartier prioritaire de la ville												
Non QPV	56%	49%	52%	37%	29%	33%	49%	35%	40%			
QPV	49%	41%	44%	31%	24%	26%	39%	30%	33%			

Champ :

- demandeurs d'emplois inscrits à Pôle emploi sortants de formation en 2018 après une formation d'une durée d'au plus 12 mois et dont l'objectif relève de la certification, la professionnalisation, la création d'entreprise ou l'insertion sociale (formation de premier niveau visant la remise à niveau ou l'acquisition des savoirs de base, la remobilisation ou l'aide au projet professionnel, ou la pré-qualification). France entière.

- demandeurs d'emplois inscrits à Pôle emploi en catégorie A ou B entre 2017 et 2018. France entière.
Source : SISF/FH, Pôle emploi ; DPAE, Acoss/MSA.

Définitions : Le taux d'accès brut des non formés est un taux d'accès à 6 mois calculés sur les 12 emplacements de stocks de demandeurs d'emplois en cat. A ou B observés de janvier à décembre 2018. Le taux d'accès à l'emploi redressé des non formés est mesuré sur une période allant de 6 à 18 mois et pondéré selon la distribution des durées de formation de la cohorte des sortants en 2018. Pour plus de détail se référer à l'annexe 4.

Le taux d'accès à l'emploi simulé des non formés correspond au taux redressé auquel s'ajoute la neutralisation de la structure observable des sortants de formation en 2018. Pour plus de détail se référer à l'annexe 5.

Annexes

Annexe 1 – Résumé des activités du CS

Le comité scientifique s'est réuni en formation plénière 7 fois depuis 2018. Les dates de réunion sont les suivantes :

Le 4 Juillet 2018

Le 16 Octobre 2018

Le 20 Février 2019

Le 15 Mai 2019

Le 24 Octobre 2019

Le 30 Janvier 2020

Le 24 Juin 2020.

Les travaux d'évaluation en cours :

5 marchés d'évaluation ont été publiés (dont 1 portant sur l'évaluation des programmes expérimentaux régionaux) et 4 ont été attribués.

2 appels à projets de recherche ouverts (« formation des personnes en recherche d'emploi ») ont été publiés. 6 projets de recherche ont été déposés (donnant lieu à 6 comités de sélection). A ce jour, 3 projets ont été acceptés, 1 a été rejeté, 2 sont en cours de révision.

2 appels à projets de recherche relatifs à des programmes spécifiques ont été publiés. Ces marchés sont en cours et n'ont pas encore été attribués.

2 vagues successives d'un appel à projets de recherche « express » sur l'impact de la crise ont été publiés et 6 projets ont été sélectionnés à ce jour.

Annexe 2 - Présentation des objectifs des formations sous statut du stagiaire de la formation professionnelle

La base Brest permet d'identifier le commanditaire de la formation. Le Commanditaire de la formation est l'organisme qui achète la formation, y compris lorsqu'il ne supporte pas l'intégralité du coût. Le financeur est l'organisme qui paye les coûts pédagogiques de la formation. Il peut être différent du commanditaire en cas de subvention, ou multiple lors de cofinancements.

Les commanditaires principaux des formations sont Pôle emploi et les Régions. Les autres commanditaires regroupent l'Etat dont formations en centre de rééducation professionnelle (CRP), l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph), les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) et les opérateurs de compétences (Opco) ainsi que les formations autofinancées par les stagiaires.

Objectifs de formation

Certification : ensemble des formations visant la reconnaissance de compétences spécifiques qui sont sanctionnées par les passages d'une certification (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle). Les certifications regroupent l'ensemble des diplômes généraux de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (diplômes nationaux, diplômes des Universités) ainsi que l'ensemble des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des Certifications Professionnelles (RNCP).

Professionalisation : les objectifs des formations professionnalisantes sont très proches de ceux des formations certifiantes professionnelles, mais elles ne donnent lieu à aucun diplôme, titre ou certificat inscrit au RNCP. Ces formations visent à enseigner les techniques et connaissances propres à rendre un individu opérationnel dans un métier (ou plus généralement sur un type de poste de travail). Il ne faut pas les confondre avec les formations de perfectionnement qui visent à approfondir les compétences de publics déjà opérationnels dans un métier ou un poste donné.

Adaptation au poste de travail : il s'agit d'un objectif propre aux actions de formation préalables au recrutement et aux préparations opérationnelles à l'emploi pour lesquelles la formation vise une adaptation des compétences à un poste de travail précis.

- **Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR)**: d'une durée maximale de 400h, ces formations permettent au demandeur d'emploi d'acquérir des compétences nécessaires pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise à Pôle emploi. Le projet d'embauche de l'employeur détermine l'aide mobilisable : contrat de 6 à 12 mois pour l'AFPR.
- **Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI) et Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC)** : elle concerne les programmes conduisant à la découverte des métiers d'un secteur, ou d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche. Au contraire de la POE individuelle, la POE collective n'est pas soumise à l'obligation d'un dépôt d'offre d'emploi préalable à la mise en oeuvre de la formation. Le projet d'embauche de l'employeur doit concerner un CDI ou un contrat d'au moins 12 mois pour mobiliser la POEI.

Pré-qualification : cette catégorie comprend les formations qui préparent à l'entrée dans toute formation qualifiante (i.e. certifiante ou professionnalisante), quel que soit le niveau. On y inclut les formations de pré qualification pour les jeunes (des conseils régionaux) par exemple. Les formations de préparation aux concours sont donc incluses dans cette catégorie.

Remise à niveau, maîtrise des savoirs de base, initiation : il s'agit là de stages de remise à niveau ou d'initiation à des compétences ou techniques transversales à une large gamme de métiers. Il peut s'agir de remise à niveau dans les disciplines générales (français, lutte contre l'illettrisme, mathématique de base), mais également d'initiation aux langues, d'initiation aux logiciels courants de bureautique (Excel, Word, Powerpoint et équivalents) ou d'initiation à internet (messagerie et navigation).

Mobilisation, aide à l'élaboration de projet professionnel : cette catégorie rassemble l'ensemble des stages visant à analyser les perspectives d'orientation des stagiaires en tenant compte de leurs motivations, de leurs capacités professionnelles, ainsi que des difficultés sociales qu'ils ont éventuellement rencontrées. Ils peuvent intégrer un travail sur les savoirs de base ou des modules de familiarisation avec le milieu de l'entreprise. Ces stages ne se confondent pas avec les stages de préparation à la qualification qui s'inscrivent quant à eux dans un métier défini et constituent une étape avant d'entreprendre un stage certifiant ou professionnalisant.

Perfectionnement, élargissement des compétences : les formations de cette catégorie s'adressent à un public de personnes déjà opérationnelles dans leur activité professionnelle occupée ou recherchée, mais qui désirent approfondir leurs compétences ou acquérir des compétences supplémentaires.

Création d'entreprise : Participation aux prestations "Objectif Projet Création ou Reprise d'Entreprise" et "Evaluation Préalable à la Création ou Reprise d'Entreprise".

A noter que certaines formations (notamment en Langues) n'ont pas d'objectif spécifique formulé.

Annexe 3 - Méthode de calcul pour la mesure du taux d'accès à l'emploi

Le calcul du taux d'accès à l'emploi est basé sur les Déclarations préalable à l'embauche (DPAE) complétées des informations contenues dans les fichiers de Pôle emploi. En effet, les DPAE ne sont pas exhaustives et l'information sur l'activité réduite et le passage en catégorie E permet de compléter cette source. Seuls les retours à l'emploi pour une durée supérieure ou égale à un mois sont pris en compte pour déterminer si un individu a eu un accès à l'emploi.

Plus précisément, pour un demandeur d'emploi présent en fin de mois M, l'accès à l'emploi est dans les six mois qui suivent repéré²⁶ :

- s'il a une DPAE de plus d'un mois (CDI ou CDD de plus d'un mois) entre M et M+6,
- s'il sort des listes pour reprise d'emploi déclarée dans les six mois qui suivent le mois M ;
- s'il a basculé en catégorie E entre M et M+6 ;
- s'il a basculé en catégorie C entre M et M+6 sans revenir en catégories A ou B au cours du mois qui suit son passage en catégorie C²⁷.

L'ensemble de ces règles est appliqué de façon à éviter tout double compte (reprise d'emploi durable mesurée deux mois successifs pour une même reprise d'emploi). De plus, lorsque la reprise d'emploi est repérée par une sortie des listes pour reprise d'emploi déclarée, ou une bascule en catégorie C ou E, elle n'est pas prise en compte lorsqu'elle est associée à une DPAE de moins d'un mois.

Cet indicateur permet ainsi d'approcher précisément le nombre de reprise d'emploi à partir de données administratives, disponibles rapidement et sur un champ exhaustif.

²⁶ Le passage en AFPR ou en POEI n'est pas pris en compte comme un accès à l'emploi dans le cadre du calcul d'un taux d'accès à l'emploi des non-sortants.

²⁷ Le passage en catégorie C entre M+1 et M+6 d'un demandeur d'emploi qui a été en catégorie B le mois précédent est considéré comme un accès à l'emploi dès lors qu'ils n'exerçaient pas plus de 70 heures d'activité réduite au cours du mois en catégorie B.

Annexe 4 - Une mesure du taux d'accès à l'emploi des non formés fonction de la durée de formation des formés

Pour mieux apprécier les niveaux d'accès à l'emploi en sortie de formation, on les met en regard avec les niveaux d'accès à l'emploi concernant des demandeurs d'emploi n'ayant pas suivi de formation. Ces demandeurs d'emploi constituent le groupe « témoin ». Si on appelle d la date d'entrée en formation et f la date de sortie de formation, le plus naturel (référence 1) est de comparer ce que deviennent les formés entre f et $f+6$ par rapport à ce que deviennent les non-formés entre d et $d+6$. Le fait de faire une formation "immobilise" en effet le demandeur d'emploi dans sa recherche d'emploi pendant le temps qu'il effectue la formation (entre d et f). Mais si la formation est longue, cette solution a l'inconvénient de comparer les situations professionnelles de deux groupes à des dates où la conjoncture peut avoir beaucoup varié.

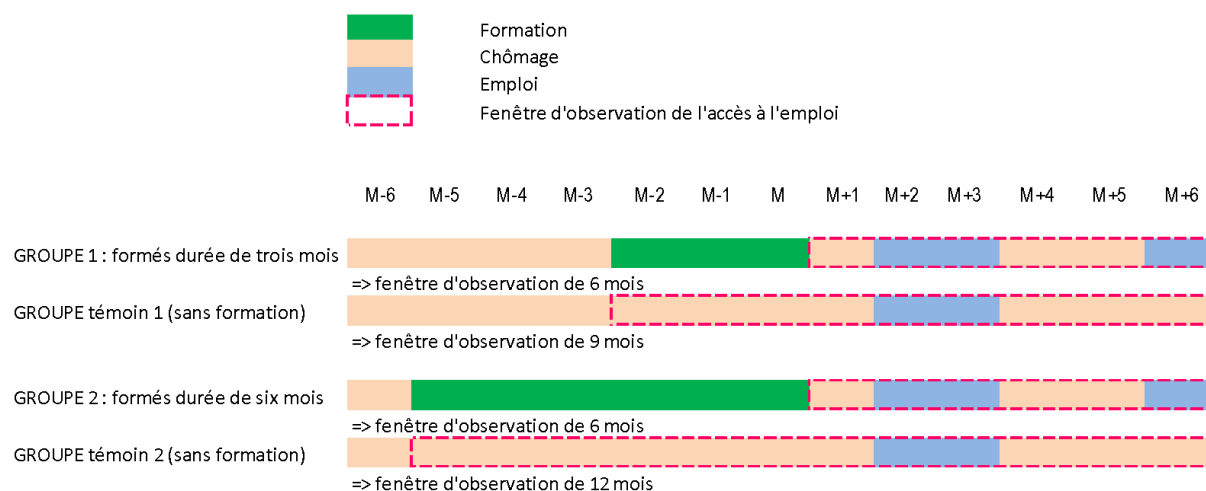
Une autre solution est de placer la comparaison sur une même période pour les deux groupes : entre d et $d+f+6$. Cette solution a certes l'inconvénient de retenir une période dont la durée varie en fonction de la durée de formation mais elle a l'avantage d'être une référence directement "interprétable" du point de vue du "décideur public" : dans les 6 mois qui suivent leur formation, les formés rattrapent-ils les "non formés", qui ont eu f mois de plus pour chercher un emploi²⁸ ?

La prise en compte de cet effet passe par l'élargissement de la fenêtre de mesure du taux d'accès à l'emploi pour les non formés. Si l'on imagine que l'ensemble des sortants de formation ont réalisé une formation de trois mois, alors le taux d'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi n'ayant pas fait de formation qui sera utilisé pour comparaison sera le taux d'accès à 9 mois (cf. schéma 1). Pour le sous-groupe des individus ayant terminé une formation de six mois, leur taux d'accès à six mois sera comparé au taux d'accès à 12 mois du groupe témoin.

2

Plus généralement, pour une cohorte d'individus achevant au mois M une formation d'une durée de D mois, son taux d'accès dans les X mois qui suivent la fin de formation sera comparé au taux d'accès à $X+D$ mois d'un groupe témoin tiré dans la DEFM AB du mois $M-D$.

Schéma 1. Cas-types illustratifs de la constitution du groupe témoin et du taux d'accès mesuré pour ce groupe



²⁸ Ce raisonnement n'est pas limité à une fenêtre à 6 mois et se généralise à n'importe quel horizon.

Ainsi, sur une cohorte de sortants, il faut décomposer la cohorte de sortants en autant de sous-groupes qu'il y a de classes mensuelles de durée de formation. Etant donné que l'on restreint la cohorte étudiée aux individus ayant fait des formations d'une durée maximale d'un an, il faut donc constituer au plus 12 groupes témoins pour chaque sous-groupe de sortants présentés.

Afin de neutraliser des effets de saisonnalité dans le taux d'accès à l'emploi du groupe témoin, la population mère d'un groupe témoin sera constituée de l'empilement de 12 stocks mensuels de DEFM AB.

Le tableau ci-dessous détaille les cohortes de non sortants retenus, l'horizon d'accès à l'emploi retenu pour calculer leur taux d'accès à l'emploi et le poids dans le taux d'accès redressé.

Dans le cas de la cohorte des formés étudiée, les formations de moins d'un mois représentent 22% de la cohorte et celles qui durent un an 1%. L'indicateur redressé pour les non formés est ainsi composé à 35% du taux d'accès à 6 mois calculé sur les demandeurs d'emploi n'ayant pas suivi de formation de janvier à décembre 2018 et 4% du taux d'accès à 18 mois calculé sur les demandeurs d'emploi n'ayant pas suivi de formation de janvier à décembre 2017

Cumul des stocks de DEFM AB		Accès à l'emploi au cours des X mois	Pondération = proportion des formations d'une durée de	
De	à			
201801	201812	accesm6,	0	22,23%
201712	201811	accesm7,	1	16,16%
201711	201810	accesm8,	2	15,49%
201710	201809	accesm9,	3	14,36%
201709	201808	accesm10,	4	5,71%
201708	201807	accesm11,	5	4,33%
201707	201806	accesm12,	6	4,39%
201706	201805	accesm13,	7	3,62%
201705	201804	accesm14,	8	4,25%
201704	201803	accesm15,	9	3,81%
201703	201802	accesm16,	10	2,96%
201702	201801	accesm17,	11	1,65%
201701	201712	accesm18,	12	1,03%

Annexe 5 - Calcul d'un taux d'accès à l'emploi à structure équivalente des sortants de formation

Pour les demandeurs d'emploi n'ayant pas fait de formation, un taux d'accès à l'emploi simulé est calculé reflétant le taux d'accès moyen qui serait observé s'ils avaient la même structure que celle observée sur les sortants de formations. Au total 15 taux d'accès à l'emploi sont simulés pour les non sortants, déclinés par classe d'âge et public PIC.

Les caractéristiques retenues pour neutraliser l'effet de structure entre les sortants de formation et les non sortants relèvent de données socio-démographiques (niveau de scolarité, tranche d'âge, bénéficiaire de l'obligation d'emploi, résidence en QPV) d'une part et de l'ancienneté au chômage d'autre part. Ces caractéristiques ont été retenues car elles modifient fortement le taux d'accès à l'emploi des non sortants. Le détail des modalités retenues est présenté dans le tableau 1.

La neutralisation de l'effet de structure est opérée sur chaque cohorte de sortants, selon la tranche d'âge et le public PIC mais aussi la durée de formation.

Tableau 1. Variables retenues pour neutraliser l'effet de structure et mesure de ces variables selon le groupe

	Sortants de formation	Stock
Classe d'âge		
Moins de 30 ans	Age mesuré au moment de la sortie de la formation	Age mesuré au moment où le demandeur d'emploi est repéré dans la DEFM (avant le comptage de l'accès à l'emploi)
30-49 ans		
50-54 ans		
55 ans & +		
Ancienneté à l'inscription		
Moins de 3 mois	Durée de la demande d'inscription en catégorie ABC juste avant l'entrée en formation si cette demande d'inscription date de moins de 15 jours	Durée de la demande d'inscription en catégorie ABC au moment où le demandeur d'emploi est repéré dans la DEFM
3 mois et 2 ans		
Plus de deux ans		
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi		
Non	Mesuré à la sortie de la formation	Mesuré au moment où l'individu est repéré dans le stock
Oui		
Résident dans un QPV		
Non	Mesuré à la sortie de la formation	Mesuré au moment où l'individu est repéré dans le stock
Oui		

Liste des principaux sigles utilisés

AAP : Appel à projet

AFPR : Action de formation préalable au recrutement

APR : Appel à projet de recherche

AFEST : Action de formation en situation de travail

BOE : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

CPF : compte personnel de formation

CS : conseil scientifique

CSP : Contrat de sécurisation professionnelle

DEFM : Demande d'emplois en fin de mois

DPAE : Déclarations préalables à l'embauche

E2C : Ecoles de la deuxième chance

FOAD : Formation ouverte à distance

GIEQ : Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification

GPI : Grand plan d'investissement

IAE : Insertion par l'activité économique

OF : Organismes de formation

OPCA : Organismes paritaires collecteurs agréés

OPCO : Opérateurs de compétences

PACEA : Parcours contractualisé d'accompagnement adapté vers l'emploi et l'autonomie

POEC : Préparation opérationnelle à l'emploi collective

POEI : Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle

PME : Petites et moyennes entreprises

PIC : Plan d'investissement dans les compétences

PRIC : Pactes régionaux d'investissement dans les compétences

QPV : Quartier politique de la ville

SPE : service public de l'emploi

SPLP : Stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté

TPE : Très petites entreprises

La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) est la direction du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion qui produit des analyses, des études et des statistiques sur les thèmes du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

dares.travail.gouv.fr

