



**Évaluation d'impact du Fonds Social Européen
dans le cadre du programme opérationnel 2014-2020 FEDER-FSE
de la Région Provence - Alpes - Côte d'Azur**

Synthèse

Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur – Céreq

Juillet 2021

Validé par le Comité de suivi du 15 février 2022



Contexte, demande et méthode

Le contexte

Dans le cadre du programme opérationnel FEDER-FSE adopté en 2014, la Région Provence - Alpes - Côte d'Azur fait appel à l'intervention du Fonds social européen (FSE) pour soutenir sa politique régionale des formations. Celle-ci s'adresse à des demandeurs d'emploi et s'inscrit dans l'objectif Os5b du programme : « Augmenter l'accès à une première qualification et l'élévation du niveau de formation des personnes les plus éloignées de l'emploi ».

La programmation 2014-2020 des Fonds européens et structurels d'investissement est marquée par un souci accru d'efficacité, de performance et d'efficience en matière d'utilisation des fonds, qui induit des obligations renforcées en matière de suivi et d'évaluation pour les Autorités de gestion.

Afin de répondre à ses obligations, la Région a publié un appel à assistance à maîtrise d'ouvrage (forme de marché public) mi-2019. Le Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur et le Céreq se sont associés pour y répondre et accompagner la Région.

La demande

Cette évaluation d'impact du FSE porte sur les formés sortis tout au long de l'année 2018. Elle s'intéresse à leur insertion professionnelle à 6 mois et à 18 mois après leur sortie de formation et vise à apprécier l'efficacité de ces programmes. Le commanditaire a défini des attentes précises concernant cette évaluation, en s'appuyant sur un premier travail évaluatif¹ mené en 2015 sur le programme régional de formation (PRF), par le Céreq en collaboration avec l'Observatoire Régional des Métiers (devenu au 1^{er} janvier 2021 le Carif -Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur).

Une analyse contrefactuelle a été mise en œuvre pour comparer les situations professionnelles à 6 et 18 mois des participants du PRF sortis en 2018 à celle de demandeurs d'emploi n'ayant pas suivi de formation au cours de la même période. Cela a nécessité la constitution d'un échantillon témoin, composé de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ou dans une mission locale (principaux publics bénéficiant d'une formation du PRF) et présentant les mêmes caractéristiques que les stagiaires formés, avant leur entrée en formation. L'accès aux fichiers nominatifs de demandeurs d'emploi détenus par Pôle emploi et l'Association régionale des missions locales (ARDML) a été un préalable indispensable pour mener cette analyse comparative.

La méthode attendue de la double différence a consisté à comparer la situation des deux populations, correspondant aux deux temporalités données (6 et 18 mois). Le choix a été fait d'interroger les deux groupes en même temps afin d'éviter des écueils liés à la mise en œuvre de protocoles d'enquêtes différents et d'éventuels biais dus à la conjoncture économique.

Une dernière attente concerne l'élaboration des recommandations opérationnelles et stratégiques avec les instances de pilotage.

Le référentiel d'évaluation

Il a été élaboré au printemps 2020 avec le comité technique et a identifié trois questions évaluatives :

- **La formation est-elle efficace ?** En termes de retour à l'emploi, de dynamique formative, d'efficacité de la formation pour différents types de publics, de confiance en soi.
- **Quels sont les critères qui garantissent l'efficacité de la formation ?** En termes de taux d'emploi, à travers le type de formation et l'assiduité de celle-ci et sa validation.

¹ Céreq, « La formation professionnelle diplômante, un pari gagnant pour l'emploi ? Le cas de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur », *Bref* n° 352, février 2017.

- **La formation permet-elle de retrouver des emplois de qualité ?** En termes de rémunération, d'emploi à durée indéterminée, de temps de travail.

La méthodologie

Pour évaluer l'efficacité d'une politique publique, il faut comparer la situation d'un groupe d'individus ayant bénéficié d'une mesure, par rapport à un groupe comparable d'individus qui n'en a pas bénéficié. Dans le cas présent, il s'agit d'avoir entamé une formation du programme régional de formation (PRF) de la Région Provence - Alpes - Côte d'Azur, co-financée par le Fond social européen.

Il est donc nécessaire de sélectionner des individus n'ayant pas bénéficié d'une formation mais ayant les mêmes caractéristiques observables (sexe, âge, niveau de qualification, situation familiale, enfant à charge, nationalité, durée de chômage...) que les personnes qui en ont entamé une. Pour cela, des partenariats ont été construits avec Pôle emploi et les missions locales, les principaux prescripteurs des formations du PRF. Cette étape a été incontournable afin d'accéder aux données nominatives des personnes qui ont fréquenté ces institutions aux mêmes moments que les futurs formés. La méthode d'appariement sur le score de propension a ensuite été utilisée, pour trouver à chaque formé un ou plusieurs « jumeaux » dans les bases de ces prescripteurs. Ces « jumeaux » constituent le contrefactuel : 13 777 individus ont été sélectionnés correspondant aux formés sortis en 2018.

Tous ces individus ont été contactés pour être interrogés, par mail et ou par téléphone. Le processus d'interrogation s'est déroulé en décembre 2020 et janvier 2021, selon le schéma suivant :



Source : Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur et Céreq.

La durée moyenne du questionnaire par téléphone a été de 11,15 minutes.

À la fin de l'enquête, 4 289 personnes ont répondu, soit un taux de participation global de 22 %.

Base de l'échantillon

	Effectifs	Répartition
Groupe des formés	6 398	32 %
Groupe témoin	13 777	68 %
<i>Dont missions locales</i>	3 169	16 %
<i>Dont Pôle emploi</i>	10 608	53 %
Total	20 175	100 %

Source : Conseil régional Provence - Alpes - Côte d'Azur – Évaluation d'impact de la formation professionnelle 2021 – Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur et Céreq.

Des pondérations ont été mises en œuvre afin de s'assurer de la représentativité des répondants du côté des formés et du groupe témoin et ainsi permettre de généraliser les résultats obtenus.

Les résultats

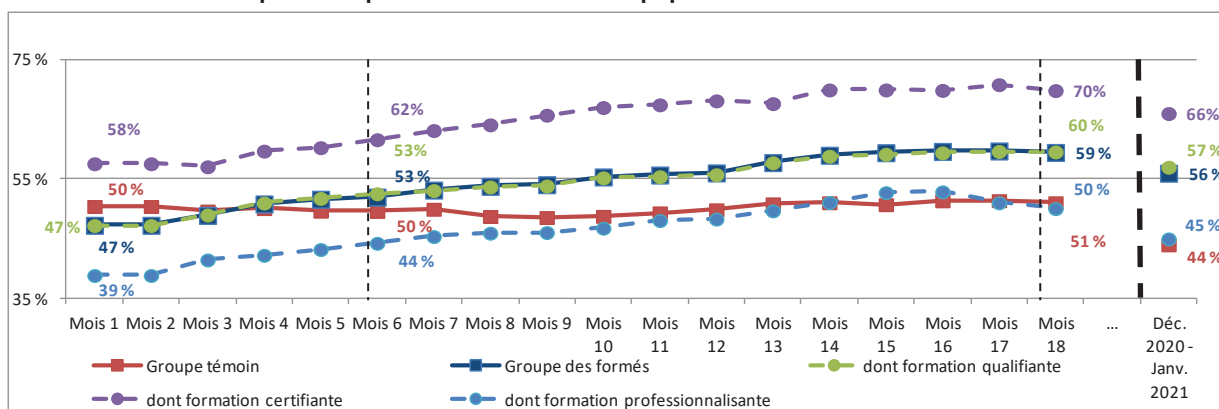
La formation est-elle efficace ?

→ La formation a un effet bénéfique sur le taux d'emploi des formés à 18 mois

Six mois après leur sortie de formation, 53 % des formés sont en emploi, contre 50 % parmi les personnes composant le groupe témoin, soit une proportion similaire. À ce stade, la formation n'a pas d'effet significatif sur le parcours professionnel des formés.

À 18 mois, le taux d'emploi des formés progresse et atteint 59 %, alors que celui du contrefactuel stagne (51 %). À moyen terme, la formation est devenue bénéfique sur la trajectoire professionnelle des formés, le taux d'emploi des formés étant de 8 points supérieur à celui du groupe témoin.

Évolution du taux d'emploi mois par mois des différentes populations



Source : Conseil régional Provence - Alpes - Côte d'Azur – Évaluation d'impact de la formation professionnelle 2021 – Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur et Céreq.

→ Le taux d'emploi des formés montre une meilleure résistance aux effets de la crise sanitaire

Non prévu initialement dans le référentiel d'évaluation, le questionnaire interrogeait également les personnes sur leur situation professionnelle au moment de l'enquête (décembre 2020 - janvier 2021). Le taux d'emploi ainsi observé peut être envisagé comme un indicateur de résistance à la crise économique liée à la Covid-19.

Le taux d'emploi des formés reste significativement supérieur à celui du groupe témoin (56 % contre 44 %). Pour les deux populations, le taux d'emploi se réduit par rapport à la situation à 18 mois mais dans une moindre mesure par le groupe des formés (respectivement – 3 points et – 7 points).

Les personnes ayant suivi une formation certifiante conservent un taux d'emploi bien supérieur (66 %). Les bénéficiaires ayant suivi une formation professionnalisante continuent à avoir un taux d'emploi similaire au groupe témoin. À moyen terme, la formation a eu un effet protecteur des effets de la crise.

→ La formation a un effet positif sur la dynamique formative des formés

Au cours de la période observée, le fait de suivre une autre formation concerne une faible part des individus. À 6 mois, cela touche 9 % des sortants du PRF, 6 % parmi le groupe témoin. À 18 mois, ils sont respectivement 8 % et 5 %.

Les individus ayant déjà bénéficié d'une formation du PRF sont significativement plus ancrés dans une dynamique formative à ces deux dates que ceux du groupe témoin. Les deux populations visent dans 90 % des cas une formation qualifiante.

Toutefois, leurs motivations sont différentes. En suivant une nouvelle formation, les formés visent avant tout à se perfectionner dans le métier (33 %) et acquérir un diplôme (22 %) *a priori* dans le prolongement de la formation suivie, alors qu'ils ne sont que 17 % à déclarer vouloir se réorienter professionnellement. Dans le groupe témoin, l'acquisition d'un diplôme est la motivation la plus fréquente (36 %) mais elle peut être combinée au fait de vouloir changer de métier (29 %).

→ L'apport de la formation est le plus immédiat et le plus élevé pour les bas niveaux de qualification

L'apport de la formation sur le taux d'emploi est différent selon les caractéristiques des personnes. Parmi celles-ci, le niveau de qualification à l'entrée de formation est une donnée importante.

Taux d'emploi selon les caractéristiques des publics avant d'entrer en formation

	Groupe des formés	Groupe témoin	Plus-value de la formation
Taux d'emploi des individus ayant un faible niveau de qualification (niveau V et infra)			
À 6 mois	50 %	44 %	+ 6 points
À 18 mois	55 %	45 %	+ 10 points
Taux d'emploi des individus ayant un niveau de qualification intermédiaire (bac)			
À 6 mois	53 %	52 %	Écart non significatif
À 18 mois	61 %	54 %	+ 7 points
Taux d'emploi des individus ayant un niveau de qualification élevé (bac + 2 et plus)			
À 6 mois	59 %	54 %	Écart non significatif
À 18 mois	69 %	61 %	+ 8 points
Taux d'emploi des individus allocataires de minima sociaux			
À 6 mois	40 %	37 %	Écart non significatif
À 18 mois	46 %	37 %	+ 9 points
Taux d'emploi des individus d'origine étrangère			
À 6 mois	49 %	51 %	Écart non significatif
À 18 mois	54 %	45 %	+ 9 points

Source : Conseil régional Provence - Alpes - Côte d'Azur – Évaluation d'impact de la formation professionnelle 2021 – Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur et Céreq.

Ainsi, il apparaît que le rendement de la formation est le plus fort et le plus rapide pour les personnes ayant un **faible niveau de qualification** (niveau CAP et infra) à l'entrée de la formation. En effet, leur taux d'emploi à 6 mois est le seul à être significativement différent et supérieur à celui du groupe témoin au même niveau de qualification. Au bout des 18 mois, c'est également à ce niveau que l'écart entre les formés et le groupe témoin est le plus fort. L'apport de la formation est donc le plus important pour ce type de public, même s'il ne s'agit pas des individus qui ont le plus fort taux d'emploi. En effet, les personnes ayant un niveau de qualification intermédiaire (niveau bac) ou élevé (bac + 2 et plus) ont des taux d'emploi supérieurs, mais cela n'est lié qu'en partie à la formation suivie dans le cadre du Programme régional de formation.

À 18 mois également, la formation a un apport significatif pour les personnes bénéficiaires de minima sociaux avant d'entrer en formation, ou de nationalité étrangère, par rapport à leurs homologues du groupe témoin.

En revanche, on n'observe pas, à 6 mois et à 18 mois, d'effet significatif de la formation sur le taux d'emploi des personnes : ayant **plus de 54 ans** à l'entrée en formation ou appartenant à une **famille monoparentale**

ou ayant une **reconnaissance de travailleur handicapé** ou encore ayant déclaré une problématique de **logement**.

→ La formation est également associée à un léger « mieux être »

L'efficacité de la formation a enfin été interrogée sous un angle **plus qualitatif et sociétal**. Au moment de l'enquête, les participants du PRF déclarent ainsi plus souvent que le groupe témoin :

- être satisfaits dans leur vie quotidienne : **72 %** ; + 7 points ;
- se sentir en bonne santé : **89 %** ; + 2 points ;
- avoir confiance en eux : **87 %** ; + 5 points ;
- se sentir en confiance avec les autres : **84 %** ; + 5 points.

Lors d'un précédent suivi de cohorte de formés du PRF², des entretiens avaient été réalisés. Ils montraient que les apports de la formation affectaient positivement différentes dimensions de la vie des formés, tant sur un registre professionnel (acquisition de compétences, connaissances, confirmation d'un projet professionnel, notamment pour les plus jeunes), que sur un registre personnel. La formation est décrite comme une étape importante, un tremplin, un moment pour soi, une façon de se repositionner sur le marché du travail, un défi personnel ou encore l'occasion d'obtenir son premier diplôme. La formation leur a permis également de dépasser certaines difficultés personnelles (santé, papiers, langue, etc.), d'être satisfaits d'être allé jusqu'au bout de celle-ci, d'avoir plus confiance en eux, de s'ouvrir aux autres ou encore de reprendre un rythme de vie régulier.

Quels sont les critères qui garantissent l'efficacité de la formation ?

Les formations mises en œuvre dans le cadre du programme régional de formation sont de trois types :

- Les **formations qualifiantes** représentent 82 % des sortants de 2018 et durent en moyenne 7 mois. Elles visent l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre inscrit au RNCP et valident un niveau de formation.
- Les **formations certifiantes** rassemblent 8 % des formés et durent en moyenne 3,5 mois. Elles préparent la validation d'une habilitation ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP). Il s'agit de certifications portées par les branches professionnelles.
- Les **autres formations** concentrent 10 % des formés et durent en moyenne 2,5 mois. Elles ont pour but de professionnaliser les stagiaires ou de leur permettre de se perfectionner dans un domaine de compétences. Elles donnent lieu à une attestation de fin de formation et ne sont donc ni qualifiantes ni certifiantes.

Outre le type de formation suivi, l'assiduité et la validation de la formation influencent également le taux d'emploi.

→ La formation certifiante est associée à un plus fort taux d'emploi à court et moyen termes et la formation qualifiante révèle son efficacité à 18 mois.

Globalement, à 6 mois, les taux d'emploi des formés et celui du groupe témoin sont similaires. Mais en considérant plus en détail le type de formation suivie, l'une d'entre elle se distingue en apportant dès cette période un apport positif de la formation sur le taux d'emploi. Il s'agit des **formations certifiantes**, dont le

² ORM, Enquête sur le devenir des stagiaires de la formation professionnelle qualifiantes, résultats de la deuxième interrogation un après la formation, « Grand angle », n° 24, mars 2015.

taux d'emploi à 6 mois (62 %) est de 12 points supérieurs à celui du groupe témoin (50 %). À 18 mois, le caractère positif de ce type formation sur le taux d'emploi s'accroît encore : + 19 points. Le taux d'emploi atteint 70 % pour les formés alors qu'il est de 51 % pour le groupe témoin.

Taux d'emploi selon le type de formation

	Taux d'emploi à 6 mois	Taux d'emploi à 18 mois	Taux d'emploi au moment de l'enquête
PRF – Tous les formés	52 % <i>Écart non significatif</i>	59 % + 8 pts	56 % + 12 pts
Dont formation qualifiante	53 % <i>Écart non significatif</i>	60 % + 9 pts	57 % + 13 pts
<i>Formation qualifiante de niveaux II et III</i>	46 % <i>Écart non significatif</i>	64 % + 13 pts	64 % + 20 pts
<i>Formation qualifiante de niveau IV</i>	53 % <i>Écart non significatif</i>	60 % + 9 pts	55 % + 11 pts
<i>Formation qualifiante de niveau V</i>	54 % <i>Écart non significatif</i>	58 % + 7 pts	55 % + 11 pts
Dont formation certifiante	62 % + 12 pts	70 % + 19 pts	66 % + 22 pts
Dont « Autres formations »	44 % <i>Écart non significatif</i>	50 % <i>Écart non significatif</i>	45 % <i>Écart non significatif</i>
Groupe témoin	50 %	51 %	44 %

Source : Conseil régional Provence - Alpes - Côte d'Azur – Évaluation d'impact de la formation professionnelle 2021 – Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur et Céreq.

Note de lecture : À 6 mois, 52 % des formés du PRF sont en emploi, contre 50 % des personnes du groupe témoin. L'écart à cette date n'est pas significatif entre les deux populations. À 18 mois, ce taux atteint 59 % pour les formés, contre 51 % pour le groupe témoin. Avec un écart de 8 points, l'écart est statistiquement significatif. Au moment de l'enquête, le taux d'emploi des formés est de 56 %, contre 44 % pour le groupe témoin. L'écart de 12 points entre les deux populations est statistiquement significatif.

Pour les sortants de **formation qualifiante**, l'apport positif de la formation sur le taux d'emploi est visible à 18 mois uniquement. Il s'échelonne différemment selon le niveau de la formation préparée :

- + 13 points pour les formations qualifiantes de niveaux II et III : taux d'emploi de 64 % ;
- + 9 points pour les formations qualifiantes de niveau IV : 60 %
- + 7 points pour les formations qualifiantes de niveau V : 58 %.

Au moment de l'enquête, les écarts entre les taux d'emploi des formés de ces deux types de formation et du groupe témoin se sont encore accrus. Ces formations semblent donc jouer un rôle protecteur sur la situation professionnelle de ces formés face aux effets de la crise sanitaire.

Quelle que soit la temporalité d'observation pour les sortants des « **Autres formations** » (professionnalisation et perfectionnement), leur taux d'emploi ne se distingue pas de celui du groupe témoin.

→ Valider la formation préparée accroît le taux d'emploi.

Le taux d'emploi est également impacté par le fait d'avoir suivi la formation intégralement et de l'avoir validée.

Le fait d'**avoir obtenu** le diplôme, le titre, le certificat ou l'habilitation (83 % des sortants de 2018), augmente l'apport positif de la formation en termes de taux d'emploi. Il devient en effet significatif dès 6 mois (55 % ; + 5 points par rapport au groupe témoin) et très significatif à 18 mois (62 % ; + 11 points par rapport au groupe témoin).

Lorsque la **formation est interrompue** (7 % des formés), le taux d'emploi s'en trouve impacté négativement à 6 mois : – 11 points par rapport au groupe témoin (39 % contre 50 %). Mais à 18 mois, les formés concernés ont rattrapé l'écart de taux d'emploi par rapport au groupe témoin (51 %).

Enfin, le dernier cas de figure concerne les personnes ayant suivi la formation intégralement **sans la valider** (9 % des sortants de 2018). Ici, le taux d'emploi atteint seulement 36 % à 6 mois, soit un écart de – 14 points par rapport au groupe témoin. Avec le temps, l'effet de la non-validation persiste. À 18 mois, le taux d'emploi n'atteint que 38 % (– 13 points par rapport au groupe témoin). La non-validation de la formation a un effet négatif fort en termes d'insertion professionnelle.

La formation garantie-t-elle de meilleures conditions d'emploi ?

→ Des emplois moins rémunérateurs que ceux du groupe témoin

À 6 et 18 mois, les salaires médians en équivalent temps plein (ETP) des sortants de formation sont significativement moins élevés que ceux du groupe témoin. À ces deux dates, leur salaire est de 1 400 €, alors qu'il atteint 1 500 € pour le groupe témoin à 6 mois et de 1 470 € à 18 mois. Seuls les stagiaires ayant suivi des formations de niveaux II et III ont des rémunérations similaires à ceux du groupe témoin.

Le fait d'avoir validé la formation ou de l'avoir interrompue n'a *a priori* pas d'effet à court terme sur le salaire médian.

Pour les stagiaires ayant suivi intégralement la formation sans la valider, la rémunération médiane est la plus faible de toute à 6 mois (1 300 €), avant d'augmenter à 18 mois.

Dans tous les cas, les salaires médians des sortants de formation ne dépassent jamais ceux du groupe témoin. Les apports positifs de la formation ne se traduisent pas sur le plan salarial.

→ Cheminement vers l'emploi stable pour les sortants du PRF

90 % des formés comme du groupe témoin, à 6 et 18 mois, occupent des emplois salariés. La part des indépendants (y compris aidants familiaux) est de 10 %, quelles que soient la population et la temporalité observées. À titre de comparaison, cette proportion est de 13 % parmi l'ensemble des actifs de la région.

À 6 mois, la part des emplois à durée indéterminée (EDI – contrat de travail en CDI ou fonctionnaire) est de 41 % parmi les sortants de formation, soit une proportion inférieure de 12 points par rapport au groupe témoin (53 %).

À 18 mois, cette proportion a progressé parmi les formés pour atteindre 50 %, alors qu'elle n'a quasiment pas évolué (54 %) pour le groupe témoin. Les écarts deviennent non significatifs entre les deux populations. On observe ici, pour les formés, le cheminement vers l'emploi stable qui s'inscrit dans une temporalité plus longue : rares sont les employeurs qui contractualisent directement en CDI avec les nouveaux embauchés.

À noter : la part des EDI est plus élevée pour les sortants de formation qualifiante et notamment ceux ayant préparé un diplôme ou un titre de niveaux II ou III. À 6 mois, cette proportion est de 63 % puis de 65 % à 18 mois.

À l'inverse, les **formations certifiantes** sont associées à une très faible part d'emploi en EDI : 34 % à 6 mois et 41 % à 18 mois. Il s'agit des proportions les plus faibles parmi les formés et ce sont les seules qui restent significativement inférieures au taux du groupe témoin sur l'ensemble de la période. Les sortants des « **Autres formations** » ont des taux d'EDI plus élevés (37 % et 48 %).

À 6 et 18 mois, la part des emplois à durée indéterminée varie peu selon que la formation a été validée ou interrompue. Par contre, elle est beaucoup plus faible pour les formés ne l'ayant pas validée : elle est de 29 % à 6 mois et de 36 % à 18 mois.

→ Un temps de travail supérieur à celui du groupe témoin.

Six mois après la sortie de formation, 78 % des formés occupent des emplois à temps complet, contre 75 % dans le groupe témoin (écart non significatif). Au cours des 12 mois suivants, cette part augmente pour les formés pour atteindre 80 %, alors qu'elle est restée stable pour le groupe témoin.

Pour cet indicateur, les **formations certifiantes** ont un taux très supérieur à court et moyen termes en atteignant 90 % des emplois à temps complet (+ 15 points par rapport au groupe témoin).

Cette fois, la validation ou non de la formation ou encore son interruption n'ont pas d'effet sur la part des emplois à temps complet.

Les recommandations

Au regard des résultats obtenus par l'évaluation d'impact, quatre types de recommandations ont été élaborés avec les instances de pilotage.

1. Poursuivre l'investissement dans la formation et assurer la validation de cette dernière.

- L'efficacité de la formation a été démontrée, que ce soit en termes de **taux d'emploi**, de **dynamique formative** mais également de « **bien-être** » général.
- Les apports positifs de la formation en termes de taux d'emploi s'observent pour l'ensemble des formations certifiante et qualifiante, quel que soit le niveau de la formation préparée. Aussi, il paraît pertinent de **maintenir un panel de formation varié**, de préférence des titres, des diplômes, des certificats et des habilitations, ayant une reconnaissance externe à l'organisme de formation.
- Afin de garantir la plus-value de la formation, il faut s'assurer que les individus valident la formation, en les accompagnant au mieux, notamment lors de la mise en place de formation en distanciel comme ce fut le cas pendant la crise sanitaire. La mise en œuvre de cette modalité pédagogique « est plus souvent associée à des difficultés à suivre la formation, du fait potentiellement d'une **baisse de motivation**, mais aussi à des **conditions de travail et d'études** parfois moins adaptées ». ³

2. Continuer à former notamment les publics défavorisés⁴ et les moins qualifiés (niveau CAP et infra V).

- Si le bénéfice de la formation est avéré pour tous les formés à 18 mois, il n'y a qu'un seul public pour lequel il est significatif à 6 mois. Il s'agit des personnes qui, avant d'entrer en formation, ont **le niveau de qualification le plus faible (niveau CAP et infra)**. Pour eux, non seulement, l'apport positif de la formation est visible le plus rapidement mais il est aussi le plus important à 18 mois (+ 10 points par rapport au groupe témoin).

L'apport positif de la formation à 18 mois est également significatif pour les personnes d'origine étrangère ou celles bénéficiant de minima sociaux à l'entrée en formation.

³ *Suivi du marché du travail pendant la crise sanitaire, Conséquences du confinement de l'automne 2020 sur la formation des demandeurs d'emploi, Dares, mai 2021.*

⁴ Selon la définition de la Commission européenne, les participants en formation dits « défavorisés » comprennent notamment les personnes : vivant dans un ménage où personne n'est en emploi, vivant dans une famille monoparentale, en situation de handicap, bénéficiaires de minima, n'étant jamais allées à l'école, sans domicile fixe ou exclues du logement et enfin, vivant en Zone rurale de revitalisation (ZRR).

3. Accompagner les parcours post-formation des personnes n'ayant pas validé la formation.

- La non-validation de la formation a un impact fort sur le taux d'emploi à 6 et 18 mois de ces formés ainsi qu'un effet sur leur « bien-être ». Au vu des résultats de l'évaluation menée, ces personnes se retrouvent dans une situation plus complexe que celles qui ont interrompu leur formation. Aussi méritent-elles une attention particulière.
- Prévoir un accompagnement spécifique post-formation pour ces personnes, afin qu'elles ne restent pas sur une situation d'échec, quelle qu'en soit la cause.
- Initier une réflexion inter-services afin d'analyser les causes des dynamiques de parcours des stagiaires (arrêt de formation, sortie positive...)

4. Approfondir cette évaluation d'impact afin de mieux comprendre les effets observés relatifs à certains types de formation.

- Les **formations certifiantes** (CQP et habilitation) se démarquent tout au long de l'évaluation comme ayant un fort pouvoir d'insertion professionnelle. Leur seul point négatif réside dans le moindre accès à un emploi à durée indéterminée, comparé aux formés issus des autres types de formations : à 18 mois, 41 % des sortants sont dans cette situation, contre 50 % parmi l'ensemble des formés. Ce type de formation connaît actuellement une évolution des pratiques. En effet, afin de pouvoir être financées par les dispositifs de l'apprentissage et du Compte personnel de formation (CPF), elles sont de plus en plus nombreuses à être inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et deviennent des titres inscrits sur demande. Elles risquent ainsi de perdre en visibilité en termes de types de certification (CPQ) car elles se retrouvent fondues dans les nombreux titres inscrits sur demande au RNCP.
- Les trajectoires des sortants des « **Autres formations** » (**formations de professionnalisation ou de perfectionnement**) sont très proches de celles du groupe témoin, que ce soit en termes de taux d'emploi à 18 mois, de dynamique formative qu'en termes d'indicateurs plus qualitatifs liés à la confiance en soi et au « bien-être ». Malgré l'investissement des personnes dans des formations pouvant aller jusqu'à une durée de 400 heures, les résultats de l'évaluation font état de peu d'écart dans le devenir de ces formés et celui du groupe témoin. Ce constat interroge et il serait intéressant d'approfondir les réflexions et questionnements sur ces résultats et ainsi d'éventuellement les reconsidérer à la lumière de facteurs ou contextes conjoncturels ou structurels non pris en compte dans le cadre de cette évaluation.

Des résultats par « **Filières stratégiques** » sont disponibles dans le rapport complet de l'évaluation d'impact. Ils ne concernent que le groupe des formés et sortent donc du cadre de cette évaluation d'impact, stricto sensu.

L'évaluation d'impact et les différents supports ont été réalisés par le groupement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur – Céreq, et plus particulièrement pour :

- Le Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur : Petrovitch Adeline (coordinatrice du projet) et Miroso Fabien
- Le Céreq : Noack Edmond et Sigot Jean-Claude