Bon à savoir

Sélection d'informations du Centre Ressources Illettrisme de l'Isère

1er trimestre 2022

rédigés par Marie-Hélène Lachaud

Actualités internationales & nationales

Dernière Minute

Actualités Régionales & Départementales

Formation & Ingénierie

Colloques, Etudes & Statistiques

Evènements, Initiatives & Appels à projets

IREPS Auvergne Rhône Alpes
Centre Ressources Illettrisme de l'Isère - IRIS
97, galerie de l'Arlequin – 38100 Grenoble
Tel : 04 76 40 16 00 – http://www.cri38-iris.fr

03/03/2022

Le Bon à Savoir de Janvier à Mars 2022

JANVIER A MARS 2022 1

DERNIERE MINUTE 2
Politique d'intégration : bilan et perspective 2
Webconférence "Handicap et formation : évolutions législatives en faveur de l'accessibilité" 2
ACTUALITES INTERNATIONALES & NATIONALES 3
Contrat d'Engagement Jeune (CEJ) 3
Insertion professionnelle des jeunes 3
Lancement du programme Territoires volontaires en faveur du volontariat international des jeunes 3
L'utilisation du CPF chez les actifs en situation professionnelle précaire 4
Agefiph - Aides exceptionnelles : la dynamique se poursuit 4
mesaidesverslemploi.fr : retrouvez en quelques clics les aides à la mobilité pour faciliter l'accès à l'emploi 4
Dématérialisation des services publics : ATD Quart Monde tire la sonnette d'alarme 5
Le Conseil national du numérique lance un appel au débat sur notre civilisation numérique 5
La Commission européenne présente une déclaration sur les droits et principes numériques au bénéfice de tous et toutes dans l'Union 5
Appel à candidatures – Académie pour la participation des personnes réfugiées 6
Je cherche un emploi, stage ou Volontariat International en Europe 6
Le programme Volont'R fête ses 3 ans 6
ACTUALITES DEPARTEMENTALES ET REGIONALES 7
Contrats d'Objectifs Emploi Formation (COEF) en Auvergne-Rhône-Alpes 7
Professionnels de l'orientation, RDV aux Matinales du SPRO 2022 7
FORMATION & INGENIERIE 7
2021, une année record pour le TCF 7
TCF - Intégration, Résidence et Nationalité 8
Le numérique en alphabétisation et en français langue étrangère 8
UNESCO - Pourquoi l'enseignement basé sur la langue maternelle est essentiel 8
ÉTUDES, RECHERCHE & STATISTIQUE 9
Colloque ACFAS : L'engagement : un facteur de réussite en littéracie 9
Colloque Discours de Haine : Approches plurielles. Débats, Enjeux et Controverses 9
Quel taux de retour à l'emploi pour les demandeurs d'emploi formés ? 9
Formations financées par le CPF des salariés en contrats courts ou au Smic, en 2019 et en 2020 10
CEDEFOP 2022- Regards sur la formation professionnelle en France 10
Se reconvertir, c'est du boulot ! Enquête sur les travailleurs non qualifiés 10
Analyse du rapprochement expérimental entre le fichier historique des demandeurs d'emploi et l'enquête Génération 2004 11
INITIATIVES ET APPELS A PROJETS 11
Appel à projets 2022 - Fondation Lire et Comprendre 11
La Fondation du Crédit Mutuel pour la lecture lance le Plan Lecture 2022 11
Une web série pour parler du handicap au travail 12
L'entretien conseil en mobilité européenne 12

Dernière minute

Politique d'intégration : bilan et perspective

Webinaire Doc en Stock, 4 mars 2022, 10h.
Intervenant-e-s : la Direction de l'intégration et de l'accès à la nationalité (DIAN), Ministère de l'intérieur. Direction générale des étrangers en France (DGEF)
En savoir plus et inscription gratuite :
https://docenstockfrance.org/webinaire/politique-dintegration-bilan-et-perspectives-2022/

Webconférence "Handicap et formation : évolutions législatives en faveur de l'accessibilité"

Via Compétences invite les professionnels de l'orientation, de la formation, de l'insertion et de l'emploi de la région Auvergne-Rhône-Alpes à la webconférence : "Handicap et formation : évolutions législatives en faveur de l'accessibilité", organisée le 8 mars 2022 de 10h à 12h.
Source : Via Compétences, 01-02-2022
En savoir plus, programme et inscription :
https://www.via-competences.fr/pro/orientation-et-parcours/accompagnement-des-publics-specifiques/travailleurs-handicapes/participez-a-la-webconference-handicap-et-formation-evolutions-legislatives-en-faveur-de-l-accessibilite--153943.kjsp?RH=ESPACE-PRO

Actualités internationales & nationales

Contrat d'Engagement Jeune (CEJ)

Le Contrat d'Engagement Jeune s'inscrit dans la continuité du plan « 1 jeune, 1 solution » mis en place en juillet 2020, une mobilisation en faveur de l'emploi des jeunes qui a permis à près de 4 millions d'entre d'eux de trouver une solution : un emploi, une formation ou un parcours d'insertion. Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans révolus (ou 29 ans révolus lorsqu'ils disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas une formation et présentent des difficultés d'accès à l'emploi durable.

Source : Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion, 01-03-2022

En savoir plus : **https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/mesures-jeunes/contrat-d-engagement-jeune-cej/**

Insertion professionnelle des jeunes

Le déplacement de Élisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, vendredi 4 février 2022 au CFA des Compagnons du devoir à Marseille, a été l'occasion de revenir sur le bilan 2021 de l'apprentissage avec 718 000 nouveaux contrats d'apprentissage signés dans les secteurs privé et public. Cette hausse des entrées en apprentissage concerne toutes les régions et tous les niveaux de qualification. L'aide exceptionnelle pour recruter un salarié en contrat d'apprentissage mise en place dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » a contribué à soutenir la dynamique enclenchée dès 2019. Les aides exceptionnelles aux employeurs pour recruter en alternance (en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation) ont été prolongées jusqu'au **30 juin 2022**

Source : Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion, 07-02-2022

En savoir plus : **https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/insertion-professionnelle-des-jeunes**

Lancement du programme Territoires volontaires en faveur du volontariat international des jeunes

France Volontaires a publié le 15 février 2022 un appel à manifestations d'intérêt auprès des collectivités territoriales françaises, dans le cadre de son nouveau programme Territoires Volontaires qui ouvre la possibilité aux collectivités françaises de bénéficier d'un accompagnement renforcé pour développer leur engagement en faveur du volontariat international des jeunes. Susana MAJOR

Source : EPALE, 23-02-2022

En savoir plus : **https://epale.ec.europa.eu/fr/content/lancement-du-programme-territoires-volontaires-en-faveur-du-volontariat- international-des**

L'utilisation du CPF chez les actifs en situation professionnelle précaire

Alors que le bilan du CPF désintermédié est plutôt encourageant, une étude de la Caisse des Dépôts parue en février 2022 met le doigt sur un paradoxe. Les intérimaires et les employés en CDD sont moins susceptibles de mobiliser leurs droits de formation que ceux en CDI (-41 %). Ce constat peut sembler surprenant, lorsque l'on sait que le Compte Personnel de Formation a justement pour ambition de développer l'employabilité des actifs dont la situation professionnelle est la plus fragile. CPF en intérim, en CDD ou au SMIC : pourquoi observe-t-on un recours moins important ?
Source : CPF info, 23-02-2022
Lire l'article en ligne : **https://www.cpf-info.fr/cpf-interim/**

Agefiph - Aides exceptionnelles : la dynamique se poursuit

D'un montant total de 40 millions d'euros, les aides exceptionnelles de l'Agefiph sont prolongées jusqu'au 28 février. Le 1er mars, certaines d'entre elles deviendront pérennes afin de toujours mieux soutenir l'inclusion.
Source : Agefiph, 18-02-2022
En savoir plus sur le site d'Agefiph :
https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/aides-exceptionnelles-la-dynamique-se-poursuit
Informations du Ministère du Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion, 04-02-2022 :
https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/emploi-et-handicap-sixieme-comite-interministeriel-du-handicap-cih

mesaidesverslemploi.fr : retrouvez en quelques clics les aides à la mobilité pour faciliter l'accès à l'emploi

Une personne sur trois déclare avoir déjà refusé un travail ou une formation pour des problèmes liés à la mobilité. Pourtant de nombreuses aides existent pour financer son permis de conduire, acheter, réparer ou louer une voiture, mais leur visibilité reste limitée et l'information dispersée. Or la mobilité ne doit plus être un obstacle pour chercher, trouver ou conserver son emploi. Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, lance le site mesaidesverslemploi.fr qui référence les aides au financement du permis de conduire, à l'achat, la réparation et la location de véhicules, à l'acquisition de vélos électriques, les garages solidaires et plateformes mobilité.
Source : Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion, 31-01-2022
En savoir plus :
https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/mesaidesverslemploi-fr-retrouvez-en-quelques-clics-les-aides-a-la-mobilite-pour

Dématérialisation des services publics : ATD Quart Monde tire la sonnette d'alarme

Responsable du département numérique d'ATD Quart Monde, Michel Lansard constate les impacts négatifs de la dématérialisation des services publics sur l'accès aux droits. Grâce au lancement du Réseau Wresinski du numérique, il espère développer la réflexion sur l'inclusion numérique pour tous. ATD Quart Monde est signataire, avec près de 300 associations, collectifs ou syndicats, d'un Manifeste pour un service public plus humain et ouvert à ses administrés.
Source : ATD Quart Monde, 22-02-2022
Accéder à l'article :
https://www.atd-quartmonde.fr/dematerialisation-des-services-publics-atd-quart-monde-tire-la-sonnette-dalarme/
Accéder au manifeste :
https://www.atd-quartmonde.fr/wp-content/uploads/2022/02/2022_Manifeste_Services-publics.pdf

Le Conseil national du numérique lance un appel au débat sur notre civilisation numérique

Pour encourager au débat sur notre relation au numérique et agir en faveur d'une mobilisation et d'une prise de conscience collectives sur ses enjeux politiques, le Conseil national du numérique publie *Civilisation numérique. Ouvrons le débat !* À cette occasion, il dresse le bilan de sa première année de mandature et donne des perspectives sur l'année à venir.
Source : CNnum, 14-02-2022
En savoir plus :
https://cnnumerique.fr/le-conseil-national-du-numerique-lance-un-appel-au-debat-sur-notre-civilisation-numerique-travers

La Commission européenne présente une déclaration sur les droits et principes numériques au bénéfice de tous et toutes dans l'Union

Le 26 janvier 2022, la Commission a proposé au Parlement européen et au Conseil de signer une déclaration de droits et principes numériques qui guideront la transformation numérique dans l'Union.
Source : Commission européenne, 26-01-2022
En savoir plus :
https://france.representation.ec.europa.eu/informations/la-commission-presente-une-declaration-sur-les-droits-et-principes-numeriques-au-benefice-de-tous-2022-01-26_fr

Appel à candidatures – Académie pour la participation des personnes réfugiées

La Délégation interministérielle à l'accueil et l'intégration des réfugiés (Diair) publie un appel à candidatures pour la deuxième édition de l'Académie pour la participation des personnes réfugiées. Lancé en 2021 en partenariat avec le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (UNHCR) et l'Institut français des relations internationales (Ifri), l'Académie a pour objectif de renforcer la participation des personnes réfugiées dans les politiques et programmes qui les concernent et faire valoir les compétences et parcours d'engagement des lauréats. Ce nouvel appel à candidatures est ouvert jusqu'au **mercredi 9 mars.**

Source : DIAIR, 17 février 2022

En savoir plus : **https://accueil-integration-refugies.fr/2022/02/17/appel-a-candidatures-academie-pour-la-participation-des-personnes-refugiees/**

Je cherche un emploi, stage ou Volontariat International en Europe

« 1 jeune, 1 solution » met en place un nouveau service en ligne pour faciliter la mobilité européenne : offres d'emploi, stage et volontariats internationaux, aides financières.

Source : Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion, 20-01-2022

Accéder au site : **https://www.1jeune1solution.gouv.fr/europe**

Le programme Volont'R fête ses 3 ans

Le 11 février 2022, le programme Volont'R a fêté ses 3 ans autour d'un évènement en live sur Twitch **«** Volont'R : un défi pour la jeunesse ! »**.** L'occasion de revenir sur l'origine du projet, d'échanger sur les enseignements du Service Civique ainsi que sur l'engagement des associations et des collectivités autour de plusieurs entretiens, tables rondes, témoignages, quiz et interactions.

Source : DIAIR, 16 février 2022

En savoir plus : **https://accueil-integration-refugies.fr/2022/02/02/invitation-volontr/**

Actualités départementales et régionales

Contrats d'Objectifs Emploi Formation (COEF) en Auvergne-Rhône-Alpes

En Auvergne-Rhône-Alpes, 8 COEF sont actuellement en cours dans des secteurs d'activité où les enjeux sont particulièrement stratégiques en termes de ressources, de compétences, de prospective et d'innovation dans le champ de l'emploi et de la formation.
Source : Via Compétences, 24-01-2022
En savoir plus :
https://www.via-competences.fr/pro/politiques-publiques/decouvrez-les-contrats-d-objectifs-emploi-formation-coef-en-auvergne-rhone-alpes-153411.kjsp?RH=ESPACE-PRO

Professionnels de l'orientation, RDV aux Matinales du SPRO 2022

Animé par la volonté de renforcer le partenariat entre les acteurs de l'orientation, le Groupe de travail "Orientation" du CREFOP a confié à Via Compétences la coordination de l'organisation des Matinales du Service Public Régional d'Orientation (SPRO).
Les Matinales du SPRO auront lieu mardi 12 et jeudi 14 avril 2022 de 9h00 à 12h00.
Source : Via Compétences, 08-02-2022
En savoir plus, programme et inscription :
https://www.via-competences.fr/pro/orientation-et-parcours/professionnels-de-l-orientation-rdv-aux-matinales-du-spro-2022-154023.kjsp?RH=ESPACE-PRO

Formation & ingénierie

2021, une année record pour le TCF

En 2021, plus de 219 000 candidats ont été inscrits dans les 10 629 sessions organisées au sein du réseau de 763 centres agréés dans le monde. Avec une augmentation de plus de 26 %, ces chiffres dépassent largement ceux du dernier record en 2018.
Source : France Éducation, 14-02-2022
En savoir plus :
https://www.france-education-international.fr/actualites/lettre-fei/2022-02/tcf

TCF - Intégration, Résidence et Nationalité

Le TCF IRN est destiné à toute personne étrangère de plus de 16 ans souhaitant valider son niveau de français pour :

- une demande de nationalité française ;
- une demande de carte de résident de longue durée ;
- une validation du niveau A1 dans le cadre du parcours citoyen OFII.

Source : France Éducation
En savoir plus : **https://www.france-education-international.fr/test/tcf-irn**

Le numérique en alphabétisation et en français langue étrangère

Bruxelles FLE et Lire et Écrire Bruxelles ont co-organisé un webinaire sur l'utilisation du numérique dans les cours en Alphabétisation et en FLE. « Près de deux ans après le début de la crise sanitaire, le numérique s'est imposé dans nos vies et nos pratiques professionnelles, ouvrant un monde de possibilités techniques mais creusant en même temps la fracture numérique. ». Ce webinaire a été l'occasion de réfléchir sur ces nouvelles pratiques et d'analyser les différentes utilisations des outils numériques au sein des cours.
Michèle MOMBEEK
Source : EPALE, 24-02-2022
La vidéo du webinaire est disponible sur le site de Lire et Écrire :
https://lire-et-ecrire.be/Le-numerique-en-alphabetisation-et-en-francais-langue-etrangere?pk_campaign=newsletter_2022-02-17&pk_kwd=plus_dinfos
et sur le site de EPALE :
https://epale.ec.europa.eu/fr/content/le-numerique-en-alphabetisation-et-en-francais-langue-etrangere

UNESCO - Pourquoi l'enseignement basé sur la langue maternelle est essentiel

Chaque année, le 21 février, le monde célèbre la Journée internationale de la langue maternelle instituée suite à une initiative du Bangladesh par la Conférence générale de l'UNESCO de 1999. La Journée constitue une tribune essentielle pour promouvoir l'importance de la diversité culturelle et linguistique et du multilinguisme dans l'avènement de sociétés pacifiques et durables.
Source : UNESCO, 23-02-2022
Accéder à l'article :
https://www.unesco.org/fr/articles/pourquoi-lenseignement-base-sur-la-langue-maternelle-est-essentiel

Études, recherche & statistique

Colloque ACFAS : L'engagement : un facteur de réussite en littéracie

11 mai 2022 - 12 mai 2022 – Grenoble – Quebec (présentiel & distance)
Ce colloque proposera une réflexion sur le développement de pratiques littéraciques chez les apprenant·es de tous niveaux en lien avec des démarches pédagogiques pensées comme engageantes. Précisons d'emblée que la notion d'engagement est entendue ici selon l'optique de la psychologie culturelle (Bruner, 2008 ; Chauveau *et al*., 2011 ; Barth, 2002) ou encore au sens de *l'empowerment* (Baqué, Biewener, 2013), dans l'acception éthique et émancipatrice de cette notion conçue comme levier de construction du sens en situation d'enseignement-apprentissage du français écrit.
Source : LIDILEM, 10-02-2022
En savoir plus :
https://lidilem.univ-grenoble-alpes.fr/actualites/acfas-lengagement-facteur-reussite-en-litteracie

Colloque Discours de Haine : Approches plurielles. Débats, Enjeux et Controverses

18 mai 2022 - 20 mai 2022 – Université de Paris
Cinquante ans après l'adoption de la loi Pleven à l'unanimité le 1er juillet 1972, qui a instauré le délit d'incitation à la haine dans le droit français, ce colloque se veut un espace de réflexion interdisciplinaire sur l'objet « discours de haine ». Il appelle des contributions venant notamment, et de façon non-exhaustive, de l'histoire, du droit, des sciences politiques, de la linguistique, des neurosciences, de la sociologie et de l'anthropologie.
Source : LIDILEM, 10-02-2022
En savoir plus :
https://lidilem.univ-grenoble-alpes.fr/actualites/discours-haine-approches-plurielles-debats-enjeux-et-controverses

Quel taux de retour à l'emploi pour les demandeurs d'emploi formés ?

Les formations certifiantes et d'adaptation au poste de travail sont celles pour lesquelles les écarts en matière de retour à l'emploi avec les non-formés sont les plus élevés ; les différences sont plus faibles pour les formations longues et celles délivrant des savoirs de base. L'écart entre formés et non-formés est plus marqué pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, les inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an, ceux souffrant d'un handicap, ou vivant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, ou encore ayant un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat. Mathieu Chabaud (Dares)
Source : Dares analyse, n°11 – février 2022
Lire l'analyse (8 pages, en annexe de ce numéro) :
https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/18d069f085d9a8cf199ee58f2bf418e2/DA_demandeurs%20d%27emploi_effets%20formation.pdf

Formations financées par le CPF des salariés en contrats courts ou au Smic, en 2019 et en 2020

En matière de formation professionnelle, les années 2019 et 2020 correspondent à un tournant majeur. Depuis le 1er janvier 2019, la gouvernance du système et l'interaction entre les acteurs, désormais désintermédiée, sont profondément modifiées. Le lancement de la plateforme Mon compte formation, en novembre 2019, a considérablement simplifié la procédure de recherche et d'inscription en formation. […] Bien que le taux de recours des salariés précaires (en CDD ou intérim) progresse lui aussi entre 2019 et 2020, il décroche par rapport à celui des autres salariés à partir de l'été 2020. […]. En outre, les formations qu'ils suivent sont plus courtes et moins coûteuses que celles suivies par les autres salariés. Gabin Langevin

Source : Caisse des dépôts, QPS, n° 36, février 2022

Accéder à la publication (16 pages, en annexe de ce numéro) :

https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/sites/default/files/2022-02/QPS_Les_etudes_36_publication.pdf

CEDEFOP 2022- Regards sur la formation professionnelle en France

Après un rappel de l'organisation et des principales missions de la formation professionnelle initiale et continue, cette publication présente une synthèse des données chiffrées sur l'éducation et la formation en France.

Source : CEDEFOP, 16-02-2022

Accéder à la publication (6 pages, en annexe de ce numéro) :

https://www.cedefop.europa.eu/files/8141_fr.pdf

Se reconvertir, c'est du boulot ! Enquête sur les travailleurs non qualifiés

La question des reconversions professionnelles est au cœur des enjeux actuels. Mais vouloir changer de métier ne garantit pas de réaliser une reconversion, encore moins de retrouver un emploi. Si ouvriers et employés peu qualifiés sont les plus demandeurs de changement, ce sont aussi eux qui tirent le moins de bénéfices d'un parcours de reconversion. Aussi, la volonté de se reconvertir obéit à des logiques différentes selon la catégorie socioprofessionnelle des salariés : une réaction forcée par les aléas de la vie professionnelle, un refus du déclassement et des conditions d'emploi dégradées ou une quête de sens. Stephanus Camille, Vero Josiane

Source : Céreq, 07-02-2022

Accéder au Céreq Bref, n° 418 (4 pages) :

https://www.cereq.fr/se-reconvertir-cest-du-boulot-enquete-sur-les-travailleurs-non-qualifies

Analyse du rapprochement expérimental entre le fichier historique des demandeurs d'emploi et l'enquête Génération 2004

Grâce à l'accord de Pôle emploi, le Céreq a pu obtenir des extraits des fichiers historiques des demandeurs d'emploi relatifs aux 33 655 répondants de l'enquête Génération 2004. Cette cohorte a fait l'objet de trois interrogations dans le cadre du dispositif du Céreq, trois ans, cinq ans et sept ans après leur sortie de formation initiale. Le parcours des 12 365 répondants à la dernière interrogation est donc observé de 2004 à 2011. Les données de Pôle emploi, livrées en 2014, permettent de couvrir cette même période. Ce document de travail présente les conclusions des travaux réalisés. Jugnot Stéphane.

Source : Céreq, 11-02-2022

Accéder à la publication (90 pages) :

https://www.cereq.fr/analyse-du-rapprochement-experimental-entre-le-fichier-historique-des-demandeurs-demploi-et

Initiatives et appels à projets

Appel à projets 2022 - Fondation Lire et Comprendre

Les projets présentés devront concerner l'année scolaire 2022-2023. L'objectif étant de mettre à niveau les enfants identifiés comme ayant des difficultés d'apprentissage et de compréhension en lecture et en compréhension dès la première année de primaire, les projets devront donc être opérationnels au plus tard en janvier 2023.

Date limite d'envoi des dossiers : 31-03-2022

Source : Fondation Lire et Comprendre

En savoir plus :

https://fondation-lire-et-comprendre.org/2022/01/28/appel-a-projets-2022-de-la-fondation-lire-et-comprendre/

La Fondation du Crédit Mutuel pour la lecture lance le Plan Lecture 2022

Depuis sa création en 2009 sous l'égide de la Fondation de France, la Fondation du Crédit Mutuel pour la lecture s'est donné pour mission de promouvoir la lecture. La lecture, décrétée Grande cause nationale par le gouvernement, est un vecteur d'autonomie, d'insertion économique et sociale.

Source : Fondation Crédit Mutuel, 17-02-2022

Lire le communiqué de presse et accéder à l'AAP :

https://fondation.creditmutuel.com/fr/index.html

Une web série pour parler du handicap au travail

Lors de l'appel à projet Innovations de l'Agefiph concernant la prévention de la désinsertion professionnelle, la MSA Poitou a été retenue en 2020 pour proposer des pastilles vidéos, humoristiques et informatives, sur le maintien en emploi, à destination des personnes en risque de désinsertion professionnelle et des professionnels qui les accompagnent. Ces supports visent à lever les tabous et formaliser les questions et les craintes que les personnes ont parfois du mal à exprimer. Le contenu des scénarii doit aussi apporter une information accessible à tous. Encore PossibleS ! une mini-série de 9 épisodes, réalisée par les différents services de prévention de la MSA Poitou (assistance sociale, santé au travail et contrôle médical), avec l'appui de Momentum Production et la compagnie Quiproquos.

Source : Agefiph, 22-02-2022

Accéder aux vidéos : **https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/une-web-serie-pour-parler-du-handicap-au-travail**

L'entretien conseil en mobilité européenne

La publication **«** L'entretien conseil en mobilité » est destinée aux professionnels de l'orientation qui font du conseil en mobilité. Il s'agit d'un outil pratique créé par des partenaires du réseau Euroguidance pour diffuser leur expérience auprès d'autres professionnels de l'orientation. Il leur permet de réfléchir, de spécifier une pratique et de l'ancrer dans une démarche de qualité. Le présent document est accompagné d'un catalogue d'outils utilisés par les professionnels dans divers pays de l'Union européenne dans un contexte d'orientation tout au long de la vie. Susana MAJOR

Source : EPALE, 22-02-2022

En savoir plus : **https://epale.ec.europa.eu/fr/resource-centre/content/lentretien-conseil-en-mobilite-europeenne**

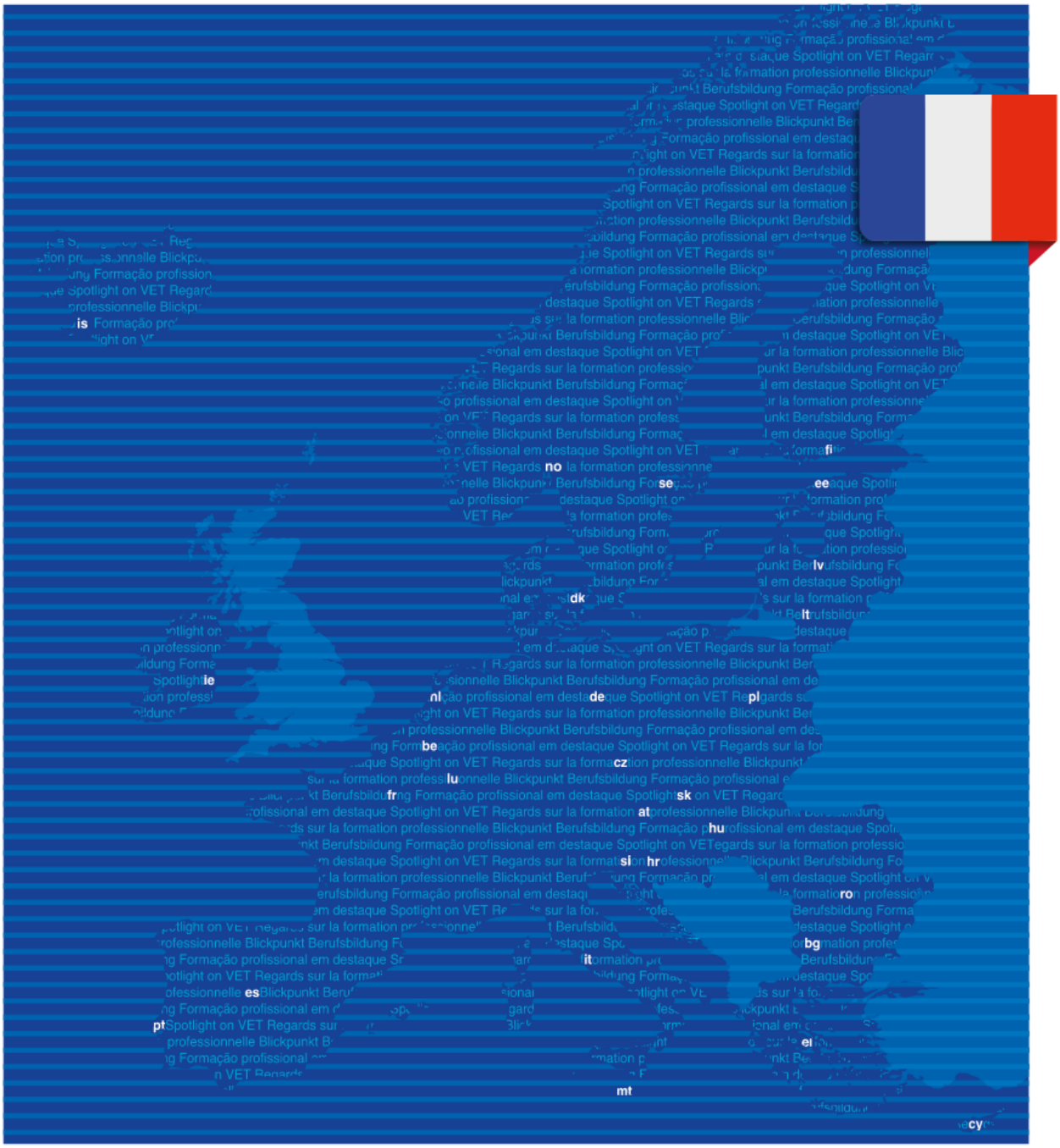
Le réseau Euroguidance : **https://www.euroguidance-france.org/**

Accéder à la publication (104 pages):
https://www.euroguidance-france.org/wp-content/uploads/2022/01/15-12-conseil-en-mobilite2.pdf

*Ces pages ont été rédigées par **Marie-Hélène Lachaud**, Consultante-Chercheure en formation linguistique d'adultes principalement à partir d'informations diffusées par les Centres Ressources Illettrisme et l'ANLCI .*
Les liens vers les pages Web ont été consultés dans les jours qui précèdent la diffusion du Bon à Savoir. En cas de difficulté pour accéder aux sites, veuillez nous contacter.

CEDEFOP | Centre européen pour le développement de la formation professionnelle

FR



Regards sur… la formation professionnelle en FRANCE

2022

Enseignement et formation professionnels en France

La France possède une longue tradition d'enseignement et de formation professionnels (EFP). L'enseignement et la formation professionnels initiaux sont régis par le ministère de l'éducation, de la jeunesse et des sports et le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Différents ministères élaborent des certifications professionnelles valides dans tout le pays.

La formation professionnelle des adultes relève du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion. La réforme du système de formation professionnelle et de l'apprentissage (2018) a réorganisé la gouvernance, les mécanismes de financement et l'offre d'apprentissage afin de rendre le système plus attrayant et mieux adapté au marché du travail.

France compétences, institution nationale publique quadripartite, soutient les politiques de formation professionnelle et d'apprentissage. Elle régule le financement du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage et assure les mécanismes d'assurance qualité ainsi que le fonctionnement du système national de certification.

Formation professionnelle initiale

A la sortie du collège, en général à l'âge de 15 ans, les élèves sont dirigés vers trois orientations principales pour le deuxième cycle de l'enseignement secondaire (lycée).

Les programmes d'enseignement général ou technologique (CITE 344), d'une durée de trois ans, mènent au baccalauréat général ou technologique correspondant au niveau 4 du CEC, qui permet d'accéder à l'enseignement supérieur.

Les programmes professionnels (CITE 354, 353) mènent à l'obtention d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP, niveau 3 du CEC) en deux ans ou à un baccalauréat professionnel (niveau 4 du CEC) en trois ans. Ces certifications professionnelles offrent un accès direct à l'emploi et comportent toujours un stage en entreprise. Il est aussi possible d'accéder aux programmes d'EFP supérieur dans les disciplines correspondantes.

Le deuxième cycle de l'enseignement secondaire est majoritairement régi et financé par le ministère de l'éducation, et en partie par d'autres ministères (dont ceux de l'agriculture et de l'industrie). Un tiers (845 300 en 2020) de tous les élèves du 2e cycle de l'enseignement secondaire suivent un programme d'EFP.

Au niveau supérieur, le programme de technicien supérieur – dispensé en deux ans au lycée – débouche sur un brevet de technicien supérieur (BTS, niveau 5 du CEC), conçu pour l'entrée sur le marché du travail (267 400 élèves en 2020). Les titulaires du BTS peuvent aussi opter pour un programme de licence professionnelle et poursuivre par des études de maîtrise. Des études techniques et professionnelles sont proposées par les universités, les instituts universitaires de technologie (IUT) et d'autres établissements d'excellence publics ou privés (grandes écoles) (1,74 million sur 2,78 millions d'étudiants en 2020).

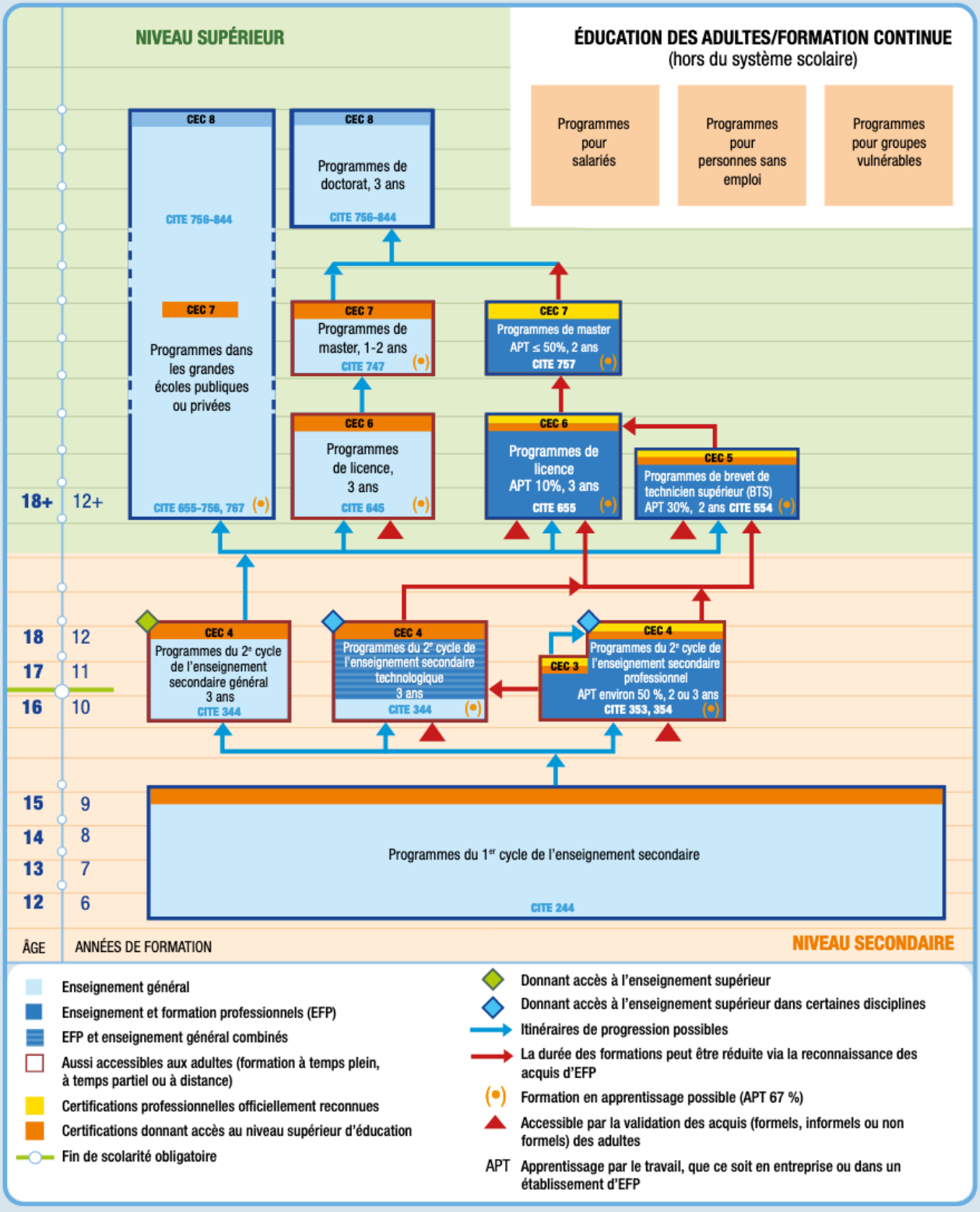
Les jeunes détenant un contrat d'apprentissage (de 6 mois à 3 ans) relèvent de la formation professionnelle initiale mais sont considérés comme des salariés et perçoivent une rémunération. L'apprentissage se fait à la fois en entreprise et dans un centre de formation d'apprentis (CFA). Toutes les certifications délivrées par l'État et enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles peuvent être acquises par voie d'apprentissage.

Le système d'apprentissage est principalement régi par l'État (législation) et les partenaires sociaux (gestion des CFA). Il est financé par l'État, qui exempt les entreprises de certaines cotisations prélevées sur le salaire de chaque apprenti, par les entreprises (taxe d'apprentissage) et parfois par les conseils régionaux (contribution au financement des CFA pour l'aménagement des territoires et l'expansion économique). Le chiffre record de 629 600 apprentis a été atteint en 2020.

Formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue concerne tant les jeunes que les adultes qui font leur entrée dans le monde du travail ou qui travaillent déjà. Son objectif est de promouvoir l'insertion ou la réinsertion professionnelle, le maintien en emploi et le renforcement des compétences. Le marché de la formation est ouvert. Les conditions d'accès et de financement des cours dépendent du statut de la personne: demandeur d'emploi ou salarié (travailleurs du secteur privé, fonctionnaires, travailleurs indépendants). La formation des demandeurs d'emploi est gérée par les régions et, en partie, par le service public de l'emploi. Les employeurs (privés ou publics) et les partenaires sociaux sont chargés de la formation des salariés.

L'EFP dans le système d'éducation et de formation français



NB: CITE-P 2011. Le cadre des certifications français n'est pas lié au niveau 1 du cadre européen des certifications; aucune certification professionnelle n'est établie au niveau 2.

Source: Cedefop et ReferNet France, 2021.

Caractéristiques de l'EFP

L'État veille aux principes d'égalité des chances et de droit à l'éducation. L'enseignement public est gratuit et laïc. Les partenaires sociaux jouent un rôle essentiel dans la réglementation, les politiques et le financement des programmes pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. Ils gèrent les différents organismes qui subventionnent l'apprentissage et la formation professionnelle pour les petites entreprises, ainsi que le système d'assurance chômage pour les demandeurs d'emploi.

Les régions ont la pleine compétence, pour la formation professionnelle (à l'exception de l'apprentissage), de coordination des actions en orientation professionnelle et des politiques d'aide à l'emploi. Elles élaborent les politiques de formation professionnelle en fonction de leurs besoins et définissent et gèrent les politiques territoriales. Elles peuvent en outre définir leurs stratégies en matière d'EFP et de développement économique.

La formation tout au long de la vie a pour but d'aider les jeunes et les adultes à accéder à l'emploi de manière durable. Les entreprises sont dans l'obligation d'apporter une contribution financière à la formation continue. La part de participation financière obligatoire est définie par la loi; certaines branches professionnelles appliquent quant à elles un taux supérieur au minimum légal. Toute personne engagée dans la vie active bénéficie de droits individuels à la formation grâce au compte personnel de formation (CPF). Cette politique entend promouvoir la mobilité sociale et réduire les inégalités en matière d'accès à la formation. Ce système fonctionne sans intermédiaire: en activant leur compte en ligne, les citoyens peuvent utiliser leurs crédits pour acheter des sessions de formation.

Les certifications délivrées par l'État peuvent être obtenues au sein du système d'enseignement ou en apprentissage, grâce aux dispositifs de formation des adultes ou au moyen de processus de validation des acquis de l'expérience. Les prestataires publics et privés, dont les partenaires sociaux, peuvent élaborer et proposer leurs propres certifications. Toutefois, seuls les certifications et certificats professionnels enregistrés dans les répertoires nationaux (RNCP et RS) et répondant aux critères de qualité du système national de certification peuvent être éligibles au CPF ou aux formations financées par des fonds publics ou mutualisés.

Défis et réponses politiques

Renforcer la formation initiale des jeunes figure parmi les priorités du programme politique. En vue de soutenir les jeunes à risque, les autorités nationales et régionales ont l'obligation formelle d'assurer l'instruction de tous les jeunes âgés de 16 à 18 ans, que ce soit à l'école ou via l'apprentissage, la formation continue et le service civique, ou de leur apporter une aide pour leur intégration sociale et professionnelle. Les politiques éducatives visent à développer les compétences socio-comportementales des élèves et la capacité d'apprendre à apprendre en vue de garantir la réussite scolaire et professionnelle, ainsi que l'évolution professionnelle des enseignants. Pour l'apprentissage, le nouveau cadre légal a levé les obstacles aux séjours plus longs à l'étranger, ce qui facilite la mobilité européenne et internationale grâce à Erasmus+. Les aides financières apportées aux entreprises et aux jeunes sous-qualifiés – déjà en vigueur avant la pandémie – ont été complétées par une aide ciblée du plan pour la jeunesse 2020. Une nette augmentation des contrats d'apprentissage a ainsi été enregistrée en 2020 (+ 31,5 % par rapport à 2019).

Pendant le confinement dû à la pandémie en 2020, la continuité pédagogique a été assurée pour la formation continue et initiale ainsi que pour les apprentissages grâce aux cours en ligne. Un plan national de transformation et de digitalisation de la formation est en cours.

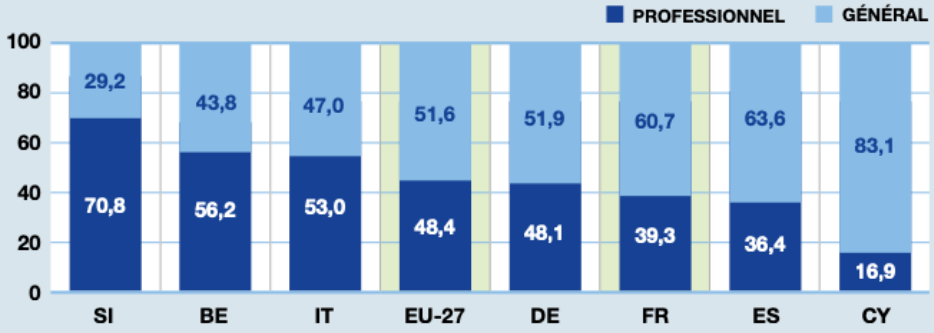
Le renforcement des compétences des travailleurs les moins qualifiés constitue une priorité nationale majeure. Le plan *d'investissement dans les compétences* (PIC) sur cinq ans dispose d'un budget de 15 millions d'euros pour former 1 million de jeunes sous-qualifiés et 1 million de demandeurs d'emploi d'ici 2022. Les solutions visant à réduire le grand nombre de personnes (1 sur 15) qui ne possèdent pas les compétences de base incluent une aide ciblée et une formation adaptée (financées par le FSE) coordonnées par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme ainsi qu'un outil de diagnostic numérique pour les entreprises. Dans le cadre du projet de transition professionnelle du ministère du travail, des centres de coordination locale sont en cours d'exécution afin de renforcer la capacité des entreprises à assurer la reconversion de leur personnel occupant actuellement un emploi précaire.

Des mesures dédiées du plan national pour la reprise et la résilience courent jusqu'en 2026 (15 millions d'euros pour l'aide à l'embauche, aide pour une insertion professionnelle durable, 200 000 places de formation supplémentaires pour les emplois des secteurs de l'écologie et de la transition numérique) en faveur des programmes d'éducation et de formation tout au long de la vie destinés aux travailleurs et à l'accès à l'emploi des jeunes apprenants, y compris dans l'enseignement supérieur. Les consultations avec les partenaires sociaux sur l'avenir des aides financières apportées aux entreprises après la fin de la crise ont débuté.

FRANCE

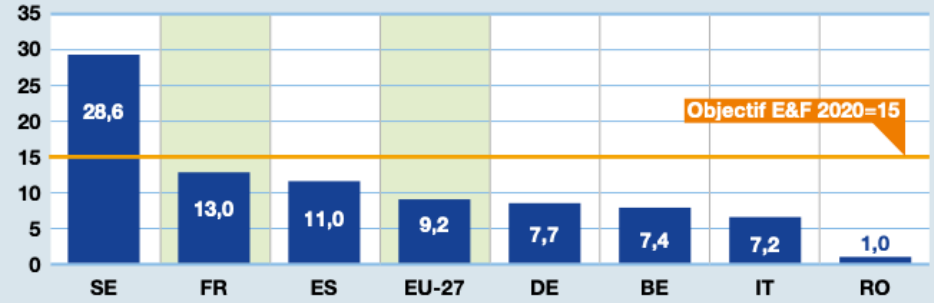
L'éducation et la formation en chiffres

Élèves du 2e cycle de l'ens. secondaire (CITE 2011, niveau 3) général et professionnel
Proportion de l'ensemble des effectifs du 2e cycle de l'enseignement secondaire (2019, %)



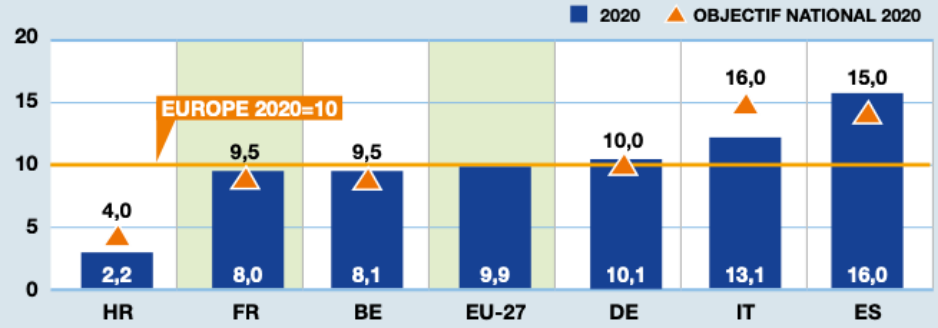
Source: Calculs du Cedefop, fondés sur Eurostat, collecte de données UOE sur les systèmes d'éducation, date de consultation: 19.10.2021.

Education et formation tout au long de la vie
Participation à l'éducation et à la formation de la population âgée de 25-64 ans au cours des quatre semaines précédant l'enquête (2020, %)



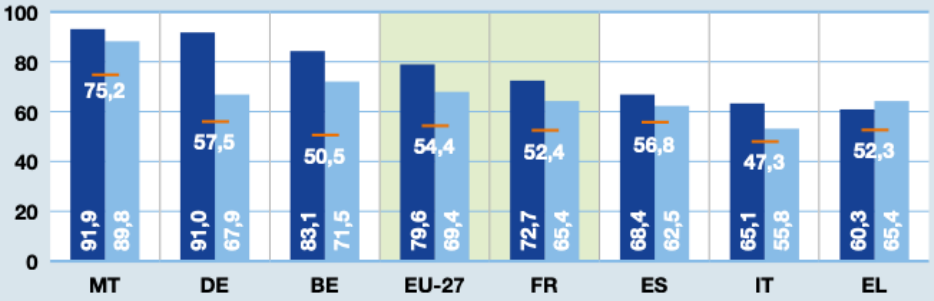
Source: Eurostat, enquête sur les forces de travail, date de consultation: 19.10.2021.

«Décrocheurs» dans le système d'éducation et de formation
Proportion de la population âgée de 18 à 24 ans ayant au maximum achevé le 1er cycle de l'ens. secondaire et n'ayant suivi aucun enseignement ni formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête (2020, %).



Remarque: Interruption des séries temporelles: DE.
Source: Eurostat, enquête sur les forces de travail, date de consultation: 19.10.2021.

Taux d'emploi des jeunes diplômés
Proportion de la population âgée de 20 à 34 ans sortie du système d'éducation et de formation (2020, %)



2e cycle de l'enseignement secondaire professionnel et ens. postsecondaire non supérieur (niveaux 3 et 4)
2e cycle de l'enseignement secondaire général et ens. postsecondaire non supérieur (niveaux 3 et 4)
— Enseignement pré-primaire et primaire et 1er cycle de l'enseignement secondaire (niveaux 0 à 2)

Source: Eurostat, enquête européenne sur les forces de travail, date de consultation: 19.10.2021.

Pour en savoir plus

- Cedefop (2022). *Vocational education and training in France: short description* [Enseignement et formation professionnels en France: une brève description]. https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4205
- Cedefop et Centre Inffo (2019). *L'enseignement et la formation professionnels en Europe: France* [par Cedefop et ReferNet, Base de données de l'enseignement et la formation professionnels en Europe]. https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/france
- Eurydice (2021). *France: overview.* [France: vue d'ensemble]. https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/france_en
- Gouvernement français (2021). *Plan national pour la reprise et la résilience*. https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/plan-de-relance/PNRR%20Francais.pdf
- DEPP (2021). *Repères et références statistiques.* https://www.education.gouv.fr/reperes-et-references-statistiques-2021-308228
- Insee – Institut national de la statistique et des études économiques. https://www.insee.fr/en/accueil

www.education.gouv.fr	Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports
www.travail-emploi.gouv.fr	Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion
www.agriculture.gouv.fr	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation
www.diplomatie.gouv.fr/en	Ministère de l'Europe et des affaires étrangères
www.cnefop.gouv.fr	Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
www.centre-inffo.fr/refernet	ReferNet France
www.orientation-pour-tous.fr	Portail national sur la formation et l'orientation initiales et continues
www.francecompetences.fr	France compétences

Cette publication s'appuie sur les informations provenant de Centre Inffo (ReferNet France 2021).

8141 FR – TI-01-22-012-FR-N – doi:10.2801/314743

cedefop | Centre européen pour le développement de la formation professionnelle

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRÈCE
Adresse postale: Cedefop service post, 570 01 Thermi, GRÈCE
Tél. +30 2310490111, Fax +30 2310490020, Courriel: info@cedefop.europa.eu

Copyright © Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop), 2022. Creative Commons Attribution 4.0 International

Office des publications de l'Union européenne

ISBN 978-92-896-3288-1

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Dares
Déchiffrer le monde du travail
pour **éclairer** le débat public

DARES • **ANALYSES**

FÉVRIER 2022
N° 11

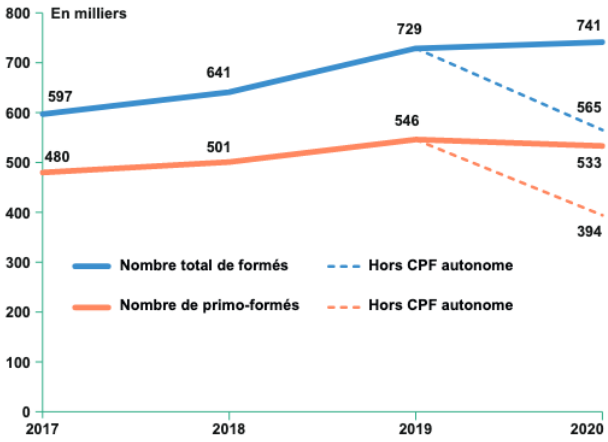
Quels taux de retour à l'emploi pour les demandeurs d'emploi formés ?

Entre 2017 et 2020, le nombre de demandeurs d'emploi entrés en formation a augmenté régulièrement. 60 % de ceux ayant suivi pour la première fois une formation entre 2017 et 2019 ont occupé un emploi salarié dans le privé (hors particuliers employeurs) au cours des 18 mois suivant le début de cette formation. Dans plus de trois quarts des cas, il s'agit d'un contrat d'au moins 6 mois, voire d'un CDI. La probabilité de connaître un épisode d'emploi durant cet intervalle est de 9 points supérieure à celle de demandeurs d'emploi non formés ayant des caractéristiques observables similaires, notamment en termes d'âge, de diplôme et d'ancienneté d'inscription à Pôle emploi.

Les formations certifiantes et d'adaptation au poste de travail sont celles pour lesquelles les écarts en matière de retour à l'emploi avec les non-formés sont les plus élevés ; les différences sont plus faibles pour les formations longues et celles délivrant des savoirs de base. L'écart entre formés et non-formés est plus marqué pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, les inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an, ceux souffrant d'un handicap, ou vivant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, ou encore ayant un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat.

Le but de cette étude est d'estimer l'effet de la formation sur la probabilité qu'a un demandeur d'emploi de retrouver un emploi[1]. À un instant donné, est-il avantageux pour une personne inscrite à Pôle emploi de s'engager dans une formation afin de retrouver un emploi ? Comment les écarts entre formés et non-formés varient-ils selon le type de formation suivie et selon les caractéristiques du demandeur d'emploi ? L'exploitation de la nouvelle base de données ForCE, qui retrace de façon exhaustive les trajectoires entre chômage, formation et emploi des demandeurs d'emploi, contribue à répondre à ces questions (encadré 1).

GRAPHIQUE 1 | Demandeurs d'emploi formés par année



* On parle de CPF autonome lorsqu'il n'y a pas d'abondement financier de Pôle emploi.

Lecture : en 2017, 597 000 inscrits à Pôle emploi sont entrés en formation, parmi lesquels 480 000 n'avaient pas suivi de formation depuis au moins 2014.

Champ : ensemble des inscrits à Pôle emploi entre janvier 2017 et décembre 2020, France (hors Mayotte).

Source : Dares, base Formation, chômage et emploi (ForCE).

[1] **Le champ est restreint ici aux demandeurs d'emploi inscrit à Pôle emploi, qui représentent environ 90 % des personnes en recherche d'emploi stagiaires de la formation professionnelle.**

Entre 2017 et 2020, deux millions de demandeurs d'emploi formés pour la première fois

Entre 2017 et 2020, plus de 2,5 millions d'inscrits à Pôle emploi sont entrés en formation[2]. Pour 76 % d'entre eux, il s'agissait de leur première formation. Ils seront désignés par la suite comme les « primo-formés »[3]. Le nombre de demandeurs d'emploi formés chaque année progresse continûment entre 2017 et 2020, passant de 597 000 à 741 000 (graphique 1). Le nombre de primo-formés augmente également entre 2017 et 2019 mais reflue légèrement en 2020. Si la crise sanitaire provoquée par la pandémie de Covid-19 a vraisemblablement un impact à la baisse sur les entrées cette année-là, inversement, l'introduction du compte personnel de formation (CPF) autonome[4] peut contribuer à les soutenir.

Un tiers de formations certifiantes et un cinquième de formations longues

La suite de cette étude porte sur les premières formations ayant débuté entre 2017 et 2019. L'année 2020 est exclue car elle ne permet pas de bénéficier d'un recul temporel suffisant pour observer les trajectoires de retour à l'emploi ; de plus, cette année-là, les entrées en formation sont perturbées par la crise du Covid-19 et l'introduction du CPF autonome.

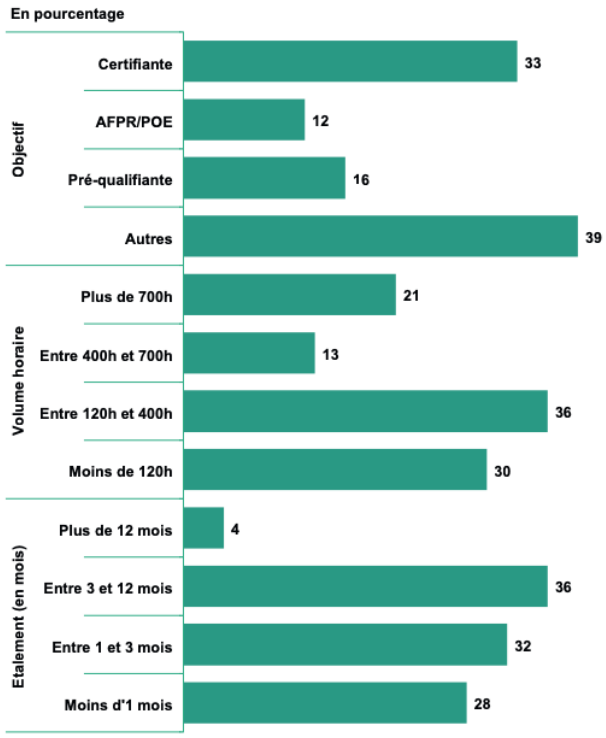
Sur cette période 2017-2019, 33 % des formations sont certifiantes, c'est-à-dire sanctionnées par un diplôme ou un certificat de qualification reconnu par l'État ou par les branches professionnelles (graphique 2). 16 % des formations visent à délivrer des savoirs de base, parfois pour une remise à niveau en vue d'une autre formation : elles seront désignées par la suite comme « pré-qualifiantes ». 12 % recouvrent des formations d'adaptation au poste de travail (AFPR/POE[5]), qui sont préalables à un recrutement et incluent des périodes en entreprise. Les autres formations se partagent entre celles qui sont professionnalisantes (14 %), de perfectionnement et d'élargissement des compétences (8 %) et d'aide à la création d'entreprise (5 %). Enfin, certaines n'ont pas d'objectif spécifique renseigné (12 %).

Entre 2017 et 2019, les formations d'aide à la création d'entreprise et celles d'adaptation au poste de travail ont perdu en importance relative (-2 points dans les deux cas), au profit des formations de perfectionnement et d'élargissement des compétences (+4 points).

Durant cette période, le volume horaire moyen de ces premières formations, est de 467 heures. 21 % d'entre elles durent plus de 700[6] heures et 30 % moins de 120 heures (graphique 2). Entre 2017 et 2019, le volume horaire moyen baisse, passant de 475 à 448 heures.

À volume horaire donné, une formation peut être plus ou moins étalée dans le temps. Dans 60 % des cas, le demandeur d'emploi n'est plus en formation trois mois après son début ; 4 % l'est toutefois encore douze mois après (graphique 2). L'étalement de la formation a très peu évolué entre 2017 (117 jours en moyenne) et 2019 (119 jours).

GRAPHIQUE 2 | Objectif, durée et étalement des formations suivies pas les demandeurs d'emploi



Lecture : parmi les demandeurs d'emploi primo-formés entre 2017 et 2019, 33 % sont entrés en formation certifiante.
Champ : demandeurs d'emploi primo formés, 2017-2019, France (hors Mayotte).
Source : Dares, base Formation, chômage et emploi (ForCE).

[2] En 2019, 782 000 personnes en recherches d'emploi ont été formées (voir deuxième rapport du comité scientifique de l'évaluation du PIC [1]). Les données ne permettant d'observer que l'entrée en formation, il n'est pas possible de distinguer les personnes abandonnant leur formation avant la fin, de celles la poursuivant jusqu'à son terme.

[3] Sont également inclus dans les primo-formés les individus dont la dernière formation date d'avant 2014 car les formations anciennes sont peu susceptibles d'avoir un effet propre sur le retour à l'emploi entre 2017 et 2020 lorsqu'elles sont suivies d'une nouvelle formation.

[4] Le 25 novembre 2019, un nouveau mode d'inscription et de paiement des formations au titre du CPF est mis en place. L'application mobile et le portail numérique « Mon compte formation » permettent désormais aux salariés du privé, aux indépendants et aux chômeurs de s'inscrire, directement et sans aucun intermédiaire, à une formation parmi l'offre éligible. Ce dispositif se traduit par une forte augmentation du recours au CPF, notamment des demandeurs d'emploi, plus de 300 000 d'entre eux le mobilisant en 2020 (voir [2]).

[5] AFPR : action de formation préalable au recrutement ; POE : préparation opérationnelle à l'emploi.

[6] Par la suite, les formations longues désigneront les formations de plus de 700 heures, ce qui correspond approximativement à 6 mois de formation à temps plein.

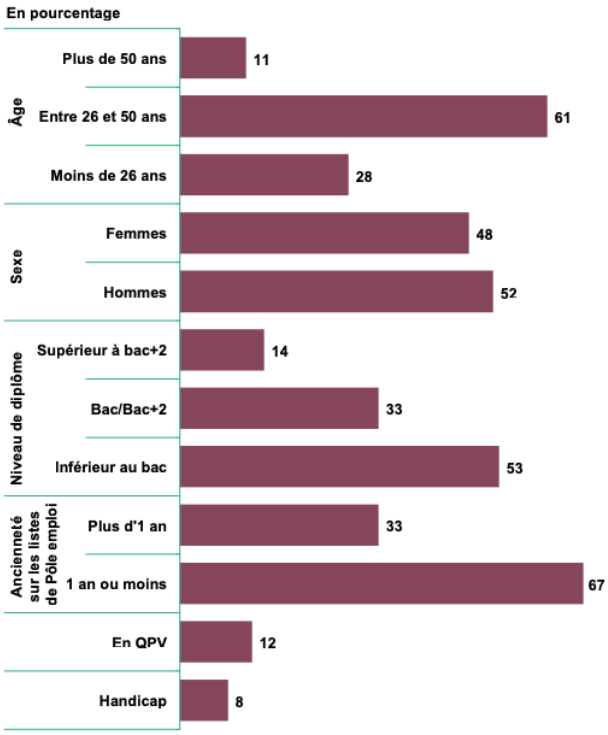
Des primo-formés plus jeunes, plus diplômés et inscrits à Pôle emploi depuis moins longtemps que l'ensemble des demandeurs d'emploi

Les primo-formés inscrits à Pôle emploi sont plus jeunes que l'ensemble des demandeurs d'emploi (28 % de moins de 26 ans, contre 18 %) et un peu plus souvent des hommes (52 % contre 48 %). Ils sont également plus diplômés (47 % de titulaires au moins du bac, contre 43 %) et inscrits à Pôle emploi depuis moins longtemps (67 % d'inscrits depuis moins d'un an, contre 46 %) (graphique 3). En revanche, les proportions de ceux vivant dans un quartier prioritaire de la ville (QPV, 12 %), ou de ceux souffrant de handicap (8 %) sont proches de celles de l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Davantage de retours à l'emploi pour les formés que les non-formés, dès six mois après l'entrée en formation

Les primo-formés[7] ont des taux de retour à l'emploi salarié privé (hors particuliers employeurs) nettement plus élevés que les non-formés, dès quatre mois après l'entrée en formation (courbe *différence brute* du graphique 4). Cependant, cet écart ne peut pas être attribué directement à la formation suivie. Les demandeurs d'emploi formés ont des caractéristiques différentes des non-formés, qui peuvent avoir un rôle propre sur le retour à l'emploi. Ils ont notamment une ancienneté sur les listes de Pôle emploi plus faible, et se distinguent également ●●●

GRAPHIQUE 3 | Profil des demandeurs d'emploi primo-formés



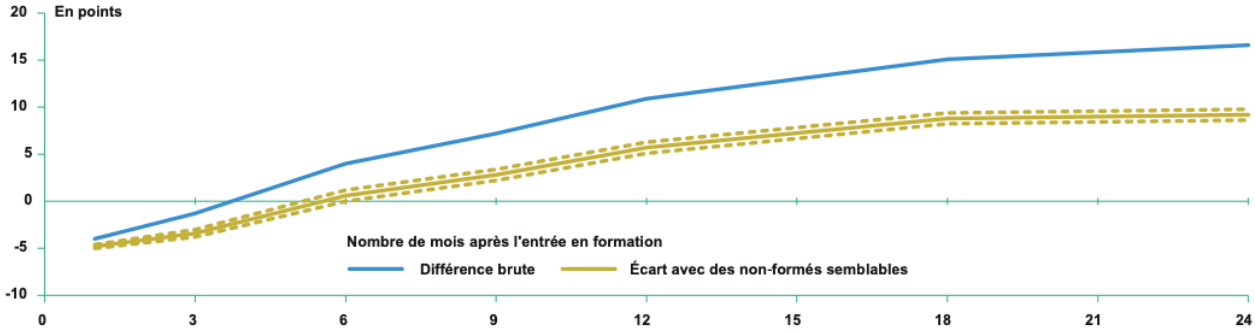
Note : les personnes en situation de handicap correspondent ici aux demandeurs d'emploi bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Lecture : parmi les demandeurs d'emploi primo-formés entre 2017 et 2019, 28 % avaient moins de 26 ans.

Champ : demandeurs d'emploi primo formés, 2017-2019, France (hors Mayotte).

Source : Dares, base Formation, chômage et emploi (ForCE).

GRAPHIQUE 4 | Écart des taux de retour à l'emploi salarié privé entre demandeurs d'emploi primo-formés et non-formés ayant des caractéristiques observables similaires



Notes :

(1) La méthodologie utilisée pour calculer l'*écart avec des non-formés semblables* est présentée dans l'encadré 2.

(2) Est considéré comme formé tout demandeur d'emploi entrant pour la première fois en formation d'au moins 30 heures.

(3) La *différence brute* est égale au taux d'emploi des formés moins le taux d'emploi des non-formés.

(4) Pour les horizons à 18 et 24 mois, seules sont prises en compte les entrées en formation datant respectivement d'avant avril 2019 et octobre 2018, les données d'emploi n'étant disponibles que jusqu'en septembre 2020.

(5) Les courbes en pointillé représentent l'intervalle de confiance de niveau 95 %.

(6) L'emploi recouvre tout contrat salarié du privé (hors particuliers employeurs) en CDI ou en CDD d'une durée supérieure à 1 mois.

Lecture : la probabilité d'avoir trouvé un emploi salarié dans les 12 mois après l'entrée en formation est en moyenne de 5,7 points de pourcentage supérieure à celle d'un demandeur d'emploi non-formé ayant un profil similaire.

Champ : ensemble des inscrits à Pôle emploi entre janvier 2017 et septembre 2019, France (hors Mayotte).

Source : Dares, base Formation, chômage et emploi (ForCE).

[7] **Par la suite, seules les formations de plus de 30 heures sont considérées, c'est-à-dire correspondant environ à plus d'une semaine de formation à temps plein. Cela représente 92,5 % des premières formations sur la période 2017-2019.**

TABLEAU 2 | Écarts des taux de retour à l'emploi salarié privé entre demandeurs d'emploi primo-formés et non-formés ayant des caractéristiques similaires en 2017, selon le type de formation

En points

Type d'emploi	Nombre de mois après l'entrée en formation	Toutes formations	Formations longues		Formations certifiantes		Formations d'adaptation au poste	Formations pré-qualifiantes
			Ensemble	Sur moins d'un an	Ensemble	Sur moins d'un an		
Ensemble	12	6,8	-9,6	-6	3,9	6,7	40,9	n.s.
	18	9,4	n.s.	5,3	9,3	12,2	34,7	2,7
	24	9,9	3,6	7,6	10,4	12,9	30,3	4,5
	36	10	6,5	8,8	11,2	12,7	25,1	6
Dont durable	12	7,6	-7,6	-4,7	2,6	4,7	48,7	n.s.
	18	9,5	n.s.	3,8	7,1	9,6	43,4	2,4
	24	10	2,1	6,4	8,5	11,1	38,9	3,7
	36	10,1	4,7	8,1	9,8	11,8	33,2	4,9

Tous les effets sont significatifs au seuil de 1 %, sauf si n.s. (non significatif) est indiqué.

Notes :

(1) La méthodologie utilisée pour calculer l'écart avec des non-formés semblables est présentée dans l'encadré 2.

(2) Est considéré comme formé tout demandeur d'emploi entrant pour la première fois en formation d'au moins 30 heures.

(3) L'emploi recouvre tout contrat salarié du privé (hors particuliers employeurs) en CDI ou en CDD d'une durée supérieure à 1 mois. L'emploi durable recouvre tout contrat salarié du privé (hors particuliers employeurs) en CDI ou en CDD d'une durée supérieure à 6 mois.

(4) Les formations longues recouvrent toutes les formations dont le volume horaire est supérieur à 700 heures.

Lecture : la probabilité d'avoir trouvé un emploi dans les 18 mois après l'entrée en formation certifiante étalée sur moins d'un an est en moyenne de 12,2 points de pourcentage supérieure à celle d'un demandeur d'emploi non-formé ayant un profil similaire. Cet effet est statistiquement significatif au seuil de 1 %.

Champ : ensemble des inscrits à Pôle emploi entre janvier et décembre 2017, France (hors Mayotte).

Source : Dares, base Formation, chômage et emploi (ForCE).

••• en termes d'âge, de niveau de diplôme et d'expérience professionnelle. Pour neutraliser ces effets, chaque primo-formé est apparié avec des non-formés ayant des caractéristiques observables les plus proches possibles. Les taux d'emploi des primo-formés sont ensuite comparés avec ceux de leurs « plus proches voisins », ce qui permet d'avoir une estimation de l'effet d'avoir suivi une formation sur le retour à l'emploi (encadré 2).

Par rapport à des demandeurs d'emploi de caractéristiques identiques, les inscrits qui ont suivi une formation ont une probabilité de retrouver un emploi plus élevée à partir de six mois après l'entrée en formation : 30 % des primo-formés ont alors retrouvé un emploi, contre 29 % des non-formés ayant des caractéristiques similaires (courbe *écart avec des non-formés semblables* du graphique 4). Le faible effet apparent de la formation avant six mois s'explique par le fait que les demandeurs d'emploi qui suivent une formation consacrent moins de temps à la recherche d'emploi et sont moins enclins à accepter une offre d'emploi s'ils souhaitent aller au bout de leur formation (effet *« lock-in »*).

48 % des primo-formés ont connu au moins un épisode d'emploi dans l'année suivant leur entrée en formation. La probabilité d'avoir retrouvé un emploi durant cet intervalle est de 6 points de pourcentage supérieure à des non-formés aux profils similaires. L'écart augmente à l'horizon de 18 mois (+9 points, avec un taux de retour à l'emploi de 60 %) et de 24 mois (+9 points, avec un taux de 67 %) (tableau 1 en ligne). Cet écart est encore plus important sur la probabilité de retrouver un emploi durable[8] (+10 points à horizon 24 mois, avec un taux de 53 %). Parmi les primo-formés retrouvant un emploi dans les 18 mois, plus de trois quarts retrouvent un emploi durable (tableau 1 en ligne).

Des écarts de retour à l'emploi plus élevés pour les formations certifiantes et d'adaptation au poste

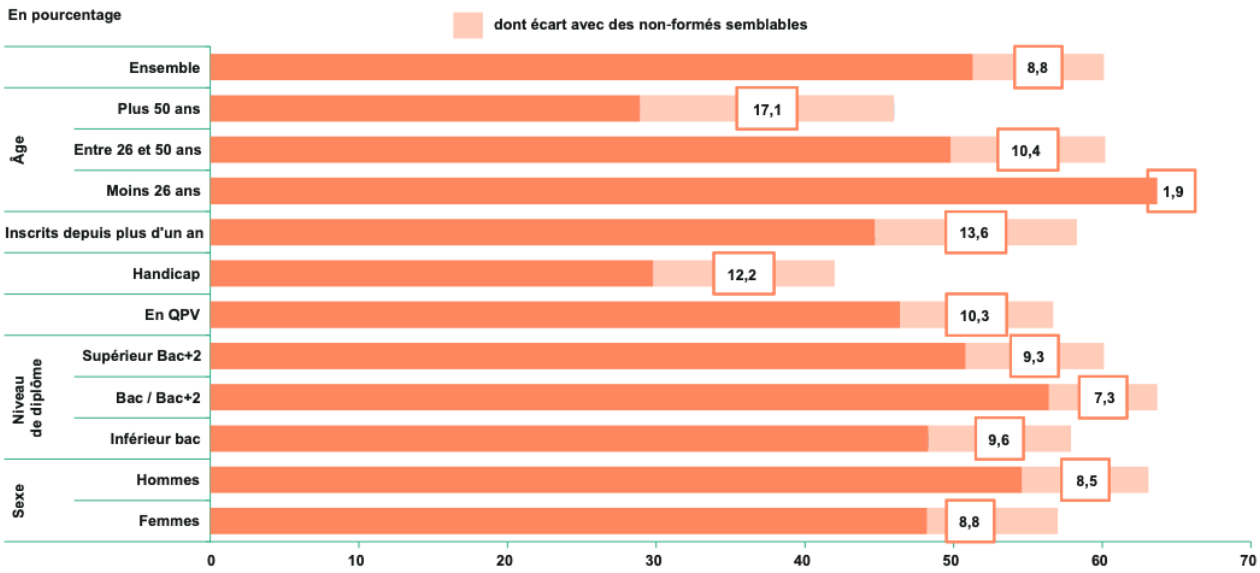
Les écarts de taux de retour à l'emploi entre demandeurs d'emploi formés et non-formés diffèrent selon les objectifs, le volume horaire et l'étalement dans le temps de la formation. Du fait de l'effet *lock-in*, les formations longues et certifiantes (dont respectivement 15 % et 7 % sont étalées sur plus d'un an) donnent des écarts positifs plus tard. Certaines formations étant très étalées dans le temps, l'effet *lock-in* peut être long. Ainsi, une mesure alternative consiste à calculer ces écarts dans les retours à l'emploi en se restreignant aux formations étalées sur moins d'un an[9]. Afin d'avoir un recul plus large sur le retour à l'emploi, seules les formations ayant débuté en 2017 sont considérées, ce qui permet de calculer des taux de retour à l'emploi à des horizons supérieurs à deux ans après l'entrée en formation.

Lorsque l'on exclut les formations qui s'étalent sur plus d'une année (pour lesquelles l'effet *lock-in* est plus important), les personnes ayant suivi une formation certifiante ont un taux de retour à l'emploi à 18 mois supérieur à celui observé pour l'ensemble des formations (3 points de plus que l'écart moyen, avec par exemple 12,2 – 9,4 = 2,8 à 18 mois, tableau 2). Pour l'ensemble des formations certifiantes dont certaines peuvent durer longtemps, l'écart est supérieur à la moyenne à partir de 24 mois (1 point de plus que l'écart moyen). Cet écart n'est pas seulement lié à l'intensité de la formation. Lorsque l'on considère toutes les formations longues (plus de 700 heures), les écarts de taux à l'emploi ne sont pas plus élevés que la moyenne,

[8] **Un emploi est dit durable si c'est un contrat à durée indéterminée (CDI) ou un contrat de plus de 6 mois.**

[9] **Compte tenu des effets calendaires (pour certaines formations longues, les entrées se font généralement à des dates fixes, calées sur le calendrier scolaire), ces différences peuvent se traduire par des rendements différents selon le mois d'entrée en formation, voir Eclairage.**

GRAPHIQUE 5 | Taux de retour à l'emploi des demandeurs d'emploi formés selon le type de public entre 2017 et 2019, 18 mois après le début de la formation



Notes :

(1) La méthodologie utilisée pour calculer l'écart entre formés et non-formés ayant des caractéristiques similaires est présentée dans l'encadré 2.

(2) La moyenne des effets est calculée ici entre janvier 2017 et mars 2019 car les données d'emploi ne sont disponibles que jusqu'en septembre 2020.

(3) Les personnes en situation de handicap regroupent l'ensemble des demandeurs d'emploi bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

(4) L'emploi recouvre tout contrat salarié du privé (hors particuliers employeurs) en CDI ou en CDD d'une durée supérieure à 1 mois.

Lecture : la probabilité d'avoir trouvé un emploi dans les 18 mois suivant l'entrée en formation est en moyenne de 58,3 % pour les primo-formés inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an, soit 13,6 points de plus que celle d'un demandeur d'emploi non-formé inscrit à Pôle emploi depuis plus d'un an et ayant par ailleurs un profil similaire.

Champ : ensemble des inscrits à Pôle emploi entre janvier 2017 et mars 2019, France (hors Mayotte).

Source : Dares, base Formation, chômage et emploi (ForCE).

même en considérant des horizons éloignés après l'entrée en formation (36 mois après l'entrée en formation, les écarts sont de +9 points pour les formations étalées sur moins d'un an).

Les formations pour lesquelles l'écart de taux de retour à l'emploi entre formés et non-formés de profils similaires est le plus important sont celles visant l'adaptation au poste. En effet, elles sont très souvent associées à une offre d'emploi et, sauf imprévu, doivent déboucher sur une embauche (la sélection pouvant se faire plutôt avant l'entrée en formation). L'écart est important très rapidement car ce sont des formations courtes (260 heures en moyenne).

Les écarts entre personnes ayant suivi une formation pré-qualifiante et non-formés sont nettement inférieurs à la moyenne, et ce particulièrement pour l'emploi durable. Ces formations n'ont souvent pas vocation à préparer directement à l'insertion sur le marché du travail, mais plutôt à offrir une remise à niveau en vue de formations complémentaires. Parmi les personnes ayant suivi une première formation pré-qualifiante, 38 % ont suivi une autre formation par la suite (cette proportion étant de 24 % sur l'ensemble des primo-formés).

Des écarts de taux de retour à l'emploi encore plus nets pour certains publics éloignés du marché du travail

Sur l'ensemble des formations ayant débuté entre janvier 2017 et mars 2019, le taux de retour à l'emploi 18 mois après le début de la formation des primo-formés âgés de plus de 50 ans est supérieur de 17 points à celui des demandeurs d'emploi de la même tranche d'âge ayant des caractéristiques similaires (graphique 5). De même, les écarts entre formés et non-formés sont particulièrement importants chez les inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an et ceux souffrant de handicap. Les écarts apparaissent aussi plus élevés chez les personnes vivant en QPV et les moins diplômés. À l'inverse, ils sont faibles chez les moins de 26 ans (+2 points ; +4 points sur l'emploi durable).

Sur l'ensemble des formations, les écarts de taux de retour à l'emploi à 18 mois entre formés et non-formés de caractéristiques identiques sont similaires chez les femmes et chez les hommes (graphique 2). Cependant, une analyse plus fine par type de formation révèle des effets de composition. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à suivre des formations longues (pour lesquelles la différence entre formés et non-formés est plus faible), notamment dans le secteur des services à la personne. En considérant les formations longues étalées sur moins d'un an, l'écart est plus important en faveur des femmes (+7 points entre les formées et les non-formées, contre +2 points pour les hommes à horizon 18 mois) (tableau 3 en ligne).

La différence entre formés et non-formés est plus nette chez les publics les plus éloignés de l'emploi. La formation peut y faire davantage office de marqueur de différenciation et envoyer un signal positif à l'employeur. Il est aussi possible que, parmi ces personnes, celles qui suivent une formation du fait d'une motivation intrinsèque particulière soient surreprésentées, ce qui pourrait avoir un effet sur le retour à l'emploi.

Encadré 1 • Description de la base ForCE

Le dispositif ForCE, mis en place par la Dares et Pôle emploi en 2020, croise chaque trimestre des données administratives individuelles sur la Formation, le Chômage et l'Emploi. Il permet de reconstituer les trajectoires professionnelles de toutes les personnes ayant été en contact avec le service public de l'emploi (Pôle emploi ou missions locales), ou ayant suivi une formation professionnelle prise en charge totalement ou partiellement par les pouvoirs publics.

Il réunit des données issues :

- de la base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle (Brest), qui rassemble l'ensemble des formations des demandeurs d'emploi ayant donné lieu à une rémunération ou bénéficiant d'un régime de protection sociale ;
- du fichier historique (FH) des demandeurs d'emploi de Pôle emploi ;
- de la base des mouvements de main-d'œuvre (MMO), issue de la Déclaration Sociale Nominative des entreprises (champ privé hors particuliers employeurs).

À chaque individu, est attribué un identifiant unique qui permet de retracer son parcours. Ce dispositif permet de suivre de façon exhaustive le parcours de l'ensemble des personnes formées. Ces données sont disponibles à partir de 2017.

Encadré 2 • Évaluation par appariement sur score de propension

Pour évaluer l'effet spécifique de la formation, il faudrait en théorie connaître quels auraient été les taux de retour à l'emploi des personnes formées si elles n'avaient pas suivi de formation. En l'absence d'une telle information, il est néanmoins possible d'approcher l'effet de la formation en comparant chaque personne formée avec des « voisins » non-formés qui lui ressemblent selon des caractéristiques observables. Les caractéristiques observables retenues dans cette étude sont des variables socio-démographiques (âge, sexe, niveau de diplôme, zone d'emploi…) et des variables liées au parcours professionnel du demandeur d'emploi (ancienneté sur les listes de Pôle emploi[1], nombre d'heures travaillées en activité réduite depuis le début de l'inscription, motif d'inscription à Pôle emploi, expérience dans le domaine d'emploi recherché, nombre d'absences aux contrôles réalisés par Pôle emploi, temps déclaré en maladie…).

La méthode employée mêle *appariement (matching) sur score de propension et appariement exact*. Dans un premier temps, est estimée la probabilité de tous les demandeurs d'emploi de suivre une formation en fonction de leurs caractéristiques observables et de l'agence Pôle emploi qu'ils fréquentent. Cette probabilité est appelée *« score de propension »*. Dans un second temps, chaque primo-formé est apparié avec les demandeurs d'emploi non-formés qui ont la probabilité la plus proche d'entrer en formation le mois considéré. Pour s'assurer que ces « voisins » ressemblent effectivement au primo-formé, un appariement exact est effectué sur quatre variables, en imposant que ces voisins appartiennent à la même zone d'emploi, tranche d'âge, tranche de 30 jours d'ancienneté sur les listes de Pôle emploi et tranche de 150 jours d'inscription à Pôle emploi avant l'épisode d'inscription en cours, que le formé considéré. Des tests de robustesse, incluant diverses méthodes d'appariement, ainsi que l'ajout d'autres caractéristiques, ont été menés pour s'assurer de la stabilité des résultats (voir Document d'études, à paraître). Cependant, il peut rester des caractéristiques inobservables, comme le degré de motivation par exemple, qui différencient le primo-formé de ses « voisins », et il est possible qu'il demeure des biais dans la comparaison.

[1] Ensemble des demandeurs d'emploi à l'exclusion de ceux inscrits en catégorie E, qui sont en emploi et non tenus de rechercher un emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés, créateurs d'entreprise).

ÉCLAIRAGE | Des écarts de taux de retour à l'emploi différents selon le mois

Les écarts de taux de retour à l'emploi entre demandeurs d'emploi primo-formés et non-formés diffèrent selon le mois d'entrée en formation. Ainsi, le mois de septembre semble se distinguer par des écarts nettement plus faibles sur les taux d'emploi à 18 mois, y compris lorsqu'on ne prend en compte que les formations étalées sur moins d'un an pour limiter l'effet *lock-in*[1] (graphique A). Le mois de septembre représente 16 % des entrées en formation, soit nettement plus que tout autre mois.

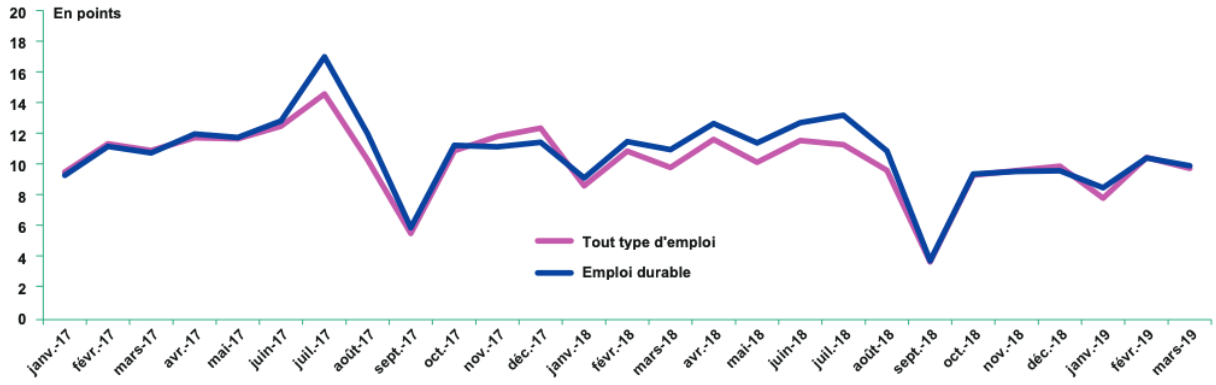
Sur la période 2017-2018, le public entrant en formation en septembre est plus jeune que la moyenne (+ 6 points de moins de 26 ans), plus diplômé (+ 8 points de titulaires d'un diplôme de niveau supérieur ou égal au bac) et plus féminin (+ 10 points de femmes). Or, les écarts moyens entre formés et non-formés pour les jeunes et les titulaires du bac ou d'un diplôme supérieur sont plus faibles qu'en moyenne.

De plus, les formations débutant en septembre ont des caractéristiques spécifiques, qui sont susceptibles de contribuer à cet écart plus faible sur les taux de retour à l'emploi. La part des formations longues y est deux fois plus importante (42 % contre 21 % en moyenne). Or, les demandeurs d'emploi suivant des formations longues ont des taux de retour à l'emploi plus faibles que la moyenne des primo-formés.

En septembre, la part des formations dans les services aux personnes est deux fois plus élevée que la moyenne (29 % contre 15 %) et celles-ci conduisent à des taux de retour à l'emploi inférieurs. Inversement, la proportion des formations de gestion, d'information et communication, ou de production est moins importante, et ces spécialités mènent à des taux de retour à l'emploi supérieurs. Au sein même des formations de services aux personnes, la structure est là encore très spécifique en septembre, avec près de 16 points de moins de formations en hôtellerie/restauration, qui ont des taux de retour à l'emploi élevés, contre 11 points de plus de formations de santé et travail social, qui présentent des taux moindres.

[1] La part des formations étalées sur plus de 12 mois est trois fois plus élevée en septembre (12 %) qu'en moyenne (4 %).

GRAPHIQUE A | Écart de taux de retour à l'emploi 18 mois après le début de la formation, entre les demandeurs d'emploi formés et non-formés ayant des caractéristiques similaires pour les formations étalées sur moins d'un an



Notes :

(1) La méthodologie utilisée pour calculer l'écart entre formés et non-formés ayant des caractéristiques similaires est présentée dans l'encadré 2.

(2) Est considéré comme formé tout demandeur d'emploi entrant pour la première fois en formation d'au moins 30 heures.

(3) L'emploi recouvre tout contrat salarié du privé (hors particuliers employeurs) en CDI ou en CDD d'une durée supérieure à 1 mois. L'emploi durable recouvre tout contrat salarié du privé en CDI ou dont la durée est supérieure à 6 mois.

Lecture : pour les demandeurs d'emploi entrant dans une formation étalée sur moins d'un an en septembre 2017, la probabilité d'avoir trouvé un emploi dans les 18 mois suivant l'entrée en formation est en moyenne de 5,6 points supérieure à celle d'un demandeur d'emploi non-formé ayant un profil similaire.

Champ : ensemble des inscrits à Pôle emploi entre janvier 2017 et mars 2019, France (hors Mayotte).

Source : Dares, base Formation, chômage et emploi (ForCE).

Mathieu Chabaud (Dares).

Pour en savoir plus

[1] A. Bucher, A. Fretel, P. Givord, L. Lima, M. Morel (rapp.) (2021), *Second rapport du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences*, Dares, novembre

[2] Bismuth J. et Valero M. (2021), « Le compte personnel de formation en 2020 : une hausse sans précédent des entrées en formation », *Dares Résultats*, n° 59, octobre.

Dares

Déchiffrer le monde du travail
pour **éclairer** le débat public

Retrouvez nos études et statistiques

dares.travail-emploi.gouv.fr

dares.communication@travail.gouv.fr

linkedin.com/company/dares-ministère-du-travail

datagora.fr/organisation/dares

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction
Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

Maquettistes
Valérie Olivier, Bruno Pezzali

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

Dépôt légal
à parution

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

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

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

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

dares.travail-emploi.gouv.fr

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

STATISTIQUE PUBLIQUE

Caisse des Dépôts GROUPE

n°36 - Février 2022

QPS QUESTIONS POLITIQUES SOCIALES

Les études
Formation professionnelle

Formations financées par le CPF des salariés en contrats courts ou au Smic, en 2019 et en 2020

Gabin Langevin

En matière de formation professionnelle, les années 2019 et 2020 correspondent à un tournant majeur. Depuis le 1er janvier 2019, la gouvernance du système et l'interaction entre les acteurs, désormais désintermédiée, sont profondément modifiées. Le lancement de la plateforme *Mon compte formation*, en novembre 2019, a en outre considérablement simplifié la procédure de recherche et d'inscription en formation. Par ailleurs, la crise sanitaire a bouleversé les besoins de formation professionnelle, dont l'un des objectifs principaux est le maintien de l'employabilité.

Le recours à la formation professionnelle financée par le CPF a ainsi fortement progressé entre 2019 et 2020, passant de 1,36 % des personnes ayant acquis des droits en tant que salariés en 2019 à 2,08 % en 2020. Cette progression est généralisée, quels que soient le sexe, la tranche d'âge, la profession et catégorie socioprofessionnelle ou encore le niveau de rémunération. L'augmentation des soldes de droits entre 2019 et 2020, de 350 euros en moyenne, et la baisse du coût des formations suivies, de 970 euros en moyenne, expliquent également l'augmentation du recours aux droits CPF. Bien que le taux de recours des salariés précaires (en CDD ou intérim) progresse lui aussi entre 2019 et 2020, il décroche par rapport à celui des autres salariés à partir de l'été 2020. Leur probabilité relative de recourir à la formation professionnelle financée par le CPF, toutes choses égales par ailleurs, est significativement plus faible en 2020 que celle des salariés en CDI : de 41 % pour les salariés en CDD comme pour les salariés en intérim. En outre, les formations qu'ils suivent sont plus courtes et moins coûteuses que celles suivies par les autres salariés.

La segmentation du marché du travail fait apparaître des situations professionnelles polarisées entre un segment primaire, regroupant schématiquement des emplois « typiques » en CDI et rémunérés au-delà du salaire minimum, et un segment secondaire, regroupant des emplois « atypiques » ou précaires, caractérisés par des contrats de travail courts où la rémunération est proche du salaire minimum (Milin, 2018). Si le passage d'un segment à l'autre est possible, les salariés présents sur le segment secondaire se distinguent par une plus grande vulnérabilité aux évolutions du marché du travail, leur employabilité[1] étant moins bonne que celle des salariés du segment primaire. L'ambition du Compte personnel de formation (CPF), mobilisable à l'initiative de son titulaire, est justement de contribuer au maintien de son employabilité et à la sécurisation de son parcours professionnel.

A ce titre, la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel offre la possibilité à tout salarié ou demandeur d'emploi de mobiliser librement tout ou partie des droits à la formation acquis lors de son parcours professionnel et versés sur son CPF (*cf.* encadré 1). En permettant au salarié de développer ses compétences, la formation au cours du parcours professionnel vise, selon la situation du bénéficiaire, à faciliter l'accession à l'emploi, le maintien dans l'emploi ou encore le changement d'emploi.

[1] *L'organisation internationale du travail (OIT), définit l'employabilité comme « l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle ».*

Encadré 1

Le Compte personnel de formation et la plateforme Mon Compte Formation

La loi du 5 septembre 2018 a profondément transformé le paysage de la formation professionnelle. Entrée en vigueur le 1er janvier 2019, elle modifie la gouvernance du système et l'interaction entre les acteurs en supprimant notamment l'intermédiation entre les ayant droits et les organismes de formation, avec la mise en place du parcours d'achat direct dans le cadre du Compte personnel de formation (CPF).

Le CPF permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. Depuis le 1er janvier 2019, les droits sont crédités en euros et non plus en heures, et comptabilisés, pour chaque actif (hors agents publics), sur son Compte personnel de formation automatiquement ouvert. Les droits acquis préalablement au 1er janvier 2019 sont convertis en euros sur la base de 15 € l'heure.

L'alimentation des comptes est de 500 euros par an pour les salariés dont la durée de travail annuelle est au moins égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle. Dans le cas contraire, le crédit de droits de 500 euros est proratisé par la durée effectuée. Les comptes sont plafonnés à 5 000 euros*. Des crédits et plafonds majorés (respectivement 800 euros et 8 000 euros) sont prévus pour les salariés peu qualifiés (niveau de diplôme inférieur au CAP/BEP) ou pour les personnes en situation de handicap bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Les droits sont ensuite mobilisables, y compris pendant une période de chômage ou d'inactivité, pour suivre une formation diplômante, qualifiante ou certifiante. S'ajoutent à celles-ci quelques formations spécifiques : accompagnement pour la validation des acquis de l'expérience, permis de conduire, bilan de compétence, etc. La formation peut se dérouler pendant le temps de travail, moyennant l'accord de l'employeur, ou sur le temps libre.

Le lancement de la plateforme *Mon Compte Formation* (MCF) – dont la Caisse des Dépôts a en charge la gestion – en novembre 2019 permet désormais au titulaire de compte d'accéder en ligne au catalogue recensant l'ensemble des formations éligibles et de choisir une formation en la finançant avec son CPF. Il peut, en complément, mobiliser des abondements additionnels (Pôle emploi, régions, entreprises) ou régler lui-même la fraction du coût de la formation que le solde de son CPF et les éventuels abondements ne suffisent pas à financer.

** Les travailleurs indépendants bénéficient de règles d'alimentation similaires à celles des salariés.*

Le recours au CPF progresse fortement entre 2019 et 2020

Le lancement de la plateforme *Mon Compte Formation* a profondément bouleversé le paysage de la formation professionnelle financée par le CPF. Associée à la désintermédiation du parcours d'achat, la plateforme a grandement facilité l'accès à la formation professionnelle et a ainsi entraîné une nette progression du taux de recours au CPF entre 2019 (1,36 %) et 2020 (2,08 %, graphique 1). Cette progression des taux de recours est générale, elle s'observe quels que soient le sexe, l'âge ou encore la rémunération (*cf.* encadré 2 sur le détail de la méthodologie de calcul du taux de recours et des choix de périmètres de l'étude).

Le recours au CPF, déjà plus élevé chez les femmes en 2019, a augmenté plus rapidement encore que chez les hommes en 2020. Les écarts liés à l'âge persistent entre 2019 et 2020 : les salariés les plus jeunes (30 ans et moins), dont les soldes de droits CPF sont mécaniquement plus faibles, et les salariés les plus âgés (plus de 50 ans), moins concernés par certaines formations très demandées (permis de conduire notamment), ont moins recours au CPF que les salariés âgés de 31 ans à 50 ans dont le taux de recours s'élève à 2,71 %. Si les taux de recours augmentent pour l'ensemble des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), c'est au sein des employés que la hausse est la plus forte avec un doublement du taux de recours qui passe de 1,05 % en 2019 à 2,17 % en 2020. La hausse est moins marquée pour les cadres et professions intellectuelles supérieures, qui restent néanmoins la PCS au sein de laquelle les salariés mobilisent le plus leurs droits CPF (2,28 % en 2019 et 2,67 % en 2020).

Les salariés précaires et au Smic recourent moins au CPF

Les salariés en CDI une majeure partie de l'année[2] en 2020 ont un taux de recours (2,60 %) près de quatre fois supérieur aux salariés en CDD (0,70 %) ou en intérim (0,75 %, graphique 1). En 2019 le taux de recours des salariés en CDD (0,29 %) était déjà six fois plus faible que celui des CDI (1,75 %). Les salariés en intérim se singularisent par une légère diminution de leur taux de recours entre 2019 et 2020 (-0,06 point) : cette évolution atypique est peut-être à mettre en rapport avec l'effondrement de

[2] La nature du contrat retenue pour caractériser le salarié est celle dans laquelle il a passé le plus de temps durant l'année considérée.

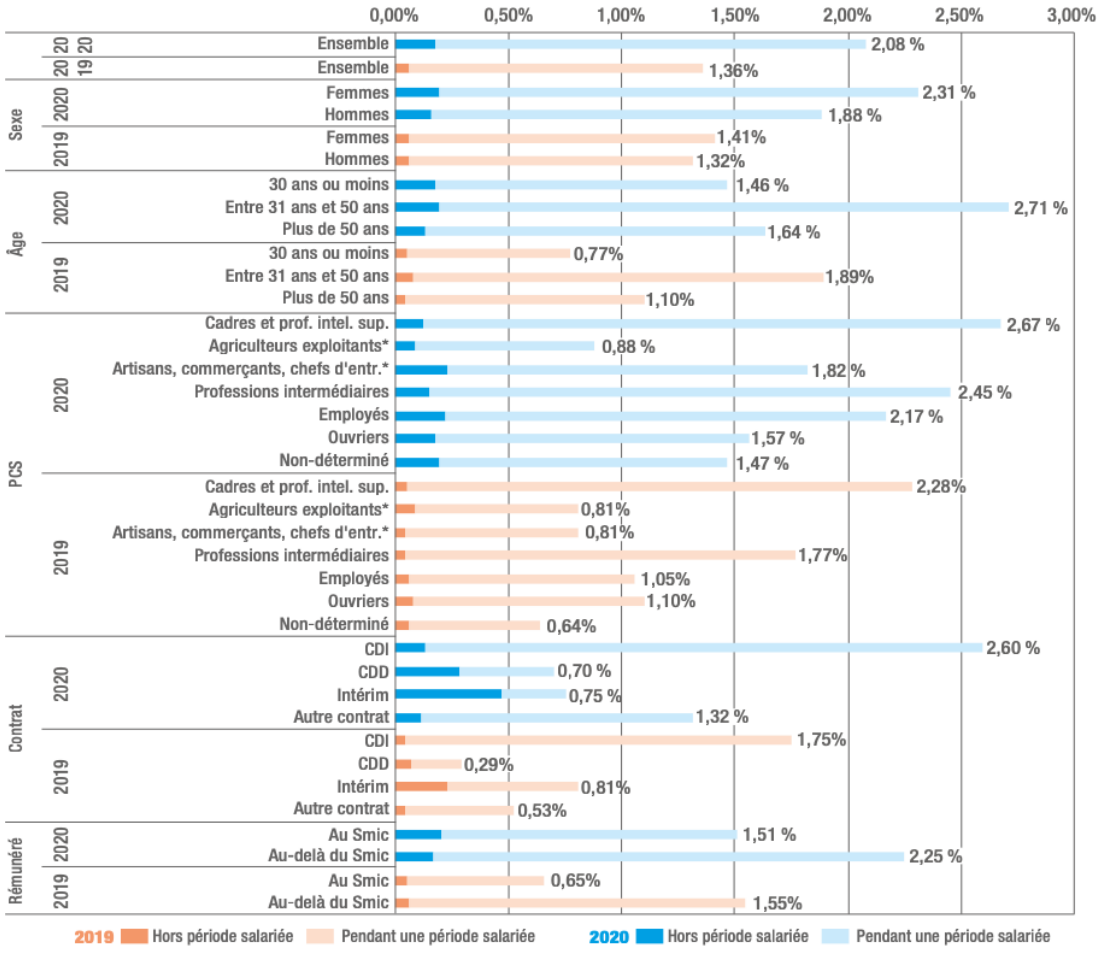
l'emploi intérimaire pendant la crise sanitaire (-41 % sur un an à la fin mars 2020). Par ailleurs, en 2020, plus du tiers des salariés majoritairement en CDD sur l'année et près des deux tiers de ceux majoritairement en intérim sur l'année ne sont pas en emploi salarié[3] au moment où ils s'inscrivent dans une formation. Ces salariés, à l'employabilité plus fragile (Jauneau et Vidalenc, 2019 ; Limon, 2021), sont donc paradoxalement, du point de vue des objectifs assignés au dispositif, ceux qui ont le moins recours à la formation professionnelle.

Le constat est plus nuancé pour les salariés principalement rémunérés au Smic durant l'année. Plus souvent issus des PCS employés et ouvriers et plus souvent embauchés en contrats courts (CDD ou intérim), ils recourent certes moins à la formation professionnelle financée par CPF que les salariés rémunérés au-delà du Smic mais cet écart s'est nettement réduit entre 2019 et 2020 : le taux de recours des premiers a été multiplié par 2,3, contre 1,45 pour les seconds.

[3] Voir l'encadré 2 pour la présentation des périmètres et la discussion de l'articulation entre périodes salariées et non salariées.

Graphique 1

Taux de recours à la formation professionnelle financée par le CPF en 2019 et 2020



Note *: * salariés de leur exploitation ou de leur entreprise.*

Source *: déclarations sociales nominatives (DSN) et Comptes personnels de formation (CPF).*

Champ *: titulaires de comptes ayant au moins une période salariée rémunérée durant l'année, en 2019 et en 2020.*

Lecture *: 2,31 % des femmes ayant au moins une période salariée rémunérée en 2020 ont eu recours à leurs droits CPF pour financer une formation professionnelle, contre 1,41 % en 2019.*

Encadré 2

Périmètres et définition du taux de recours

Taux de recours à la formation professionnelle

Les droits à formation crédités sur le Compte personnel de formation sont mobilisables par l'ensemble des salariés. L'un des indicateurs centraux pour le suivi de l'utilisation des droits CPF consiste donc à évaluer **la part des salariés effectivement inscrits en formation professionnelle au cours de l'année**, *i.e.* le taux de recours :

$$\text{Taux de recours}_{\text{année}} = \frac{\text{Salariés du privé inscrits en formation}_{\text{année}}}{\text{Ensemble des salariés du privé}_{\text{année}}}$$

En pratique, le calcul du taux de recours au CPF et, au-delà, la caractérisation des profils de salariés en formation sont issus du rapprochement de deux sources administratives.

- La première provient des informations transmises par l'employeur dans la **Déclaration sociale nominative** (DSN). Cette démarche administrative mensuelle est obligatoire pour l'ensemble des employeurs du secteur privé rémunérant des salariés. Pour chacun, l'employeur doit renseigner les éléments nécessaires au règlement des cotisations sociales et à l'enregistrement auprès des organismes sociaux (Pôle emploi, CPAM, Urssaf, etc.). Ces données permettent notamment à la Caisse des Dépôts d'alimenter les comptes formation selon la quotité de travail annuelle (encadré 1).
- La seconde provient des informations contenues dans les **dossiers de formations** et enregistrées dans le système d'information du Compte personnel de formation. Les dossiers de formations contiennent notamment l'ensemble des informations relatives à la consommation de formation impliquant un financement CPF (date d'inscription, certification, durée, coût pédagogique, etc.).

Le rapprochement de ces deux sources pour chaque individu est un outil d'analyse puissant des déterminants de la consommation de formation mais nécessite également un ensemble de choix méthodologiques qui ne sont pas sans conséquences sur les résultats publiés.

Choix relevant du périmètre des salariés (périmètre DSN)

Les fichiers DSN mis à disposition de la Caisse des Dépôts dans le cadre de son mandat de gestion des Comptes personnels de formation recensent, depuis 2015, l'ensemble des périodes salariées de l'année. Si la présence d'un individu sur une période donnée confirme sa qualité de salarié sur cette période, son absence peut en revanche correspondre à des situations très diverses : formation initiale, chômage, travail non-salarié, inactivité, retraite, etc. L'éligibilité à la formation professionnelle ou simplement l'opportunité de celle-ci n'est pas uniforme selon ces situations.

La sélection ou non de ces périodes a des conséquences sur le nombre de salariés potentiellement éligibles à la formation professionnelle et donc sur les taux de recours via leur dénominateur (*cf.* formule du taux de recours ci-dessus). En particulier, le fait d'inclure les personnes venant d'achever leur formation initiale (pour lesquelles les soldes de droits de l'année sont encore nuls) ou celles parties en retraite durant l'année, populations qui recourent rarement au CPF mais ne peuvent pas être isolées dans la DSN, a tendance à minorer le taux de recours. C'est aussi le cas d'événements plus rares comme les décès, les départs à l'étranger, etc.

En pratique, cette étude opte pour une définition simple de son périmètre : **tout individu ayant au moins une période salariée privée au cours de l'année**. Les individus retenus peuvent ainsi avoir alterné des périodes salariées et non salariées au cours de l'année.

Choix relevant du périmètre des formations (CPF)

Les informations issues des dossiers de formation sont principalement déclaratives et des écarts significatifs peuvent être constatés par rapport aux informations contenues dans la DSN. Un certain nombre d'individus signale ainsi être salarié au moment de l'inscription en formation sans qu'aucune période salariée effective ne corresponde dans la DSN (tableau A).

Le périmètre retenu pour les salariés éligibles (périmètre DSN), nécessite, dans un souci de cohérence, **de ne sélectionner dans les dossiers de formations que les individus dont au moins une période salariée a pu être constatée au cours de l'année considérée (ici en 2019 ou en 2020)**. Un certain nombre de formations effectivement réalisées sont donc exclues du champ de l'étude (75 000 en 2020, 21 000 en 2019) faute de trace d'activité salariée dans la DSN. En conséquence, le taux de recours présenté ici est minoré par rapport à d'autres publications (Albert, 2021).

Tableau A – États au moment de l'inscription en formation

Situation vis-à-vis du salariat	A=2019		A=2020		Détails du calcul du taux de recours
	Effectifs	Taux de recours (%)	Effectifs	Taux de recours (%)	
(i) Bénéficiaires de formation l'année A salariés du privé au moment de l'inscription en formation	300 000	1,30 %	446 000	1,90 %	(i) / ((ii) + (v))
(ii) Bénéficiaires de formation l'année A ayant eu une période d'activité salariée privée l'année A	314 000	1,36 %	487 000	2,08 %	(ii) / ((ii) + (v))
(iii) Bénéficiaires de formation en 2020 ayant eu une période d'activité salariée privée en 2019 ou en 2020	-	-	540 000	2,30 %	(iii) / ((iii) + (v))
(iv) Ensemble des bénéficiaires de formation en l'année A	335 000	1,45 %	562 000	2,39 %	(iv) / ((iv) + (v))
(v) Personnes ayant eu une période d'activité salariée l'année A mais n'ayant pas bénéficié de formation	22 767 000		22 951 000		

Note : la population des bénéficiaires de formation l'année A mais n'ayant pas eu de période d'activité salarié cette même année A, soit la différence entre (iv) et (ii), est exclue de l'étude. Cela correspond pour 2020, à la différence entre 562 000 et 487 000.

Le taux de recours augmente avec la rémunération

Au-delà du seul voisinage du Smic, plus la rémunération annuelle est élevée et plus la probabilité d'avoir eu recours au CPF pendant l'année est importante (graphique 2). En 2020, les taux de recours dépassent ainsi 3,00 % à partir de 40 000 euros bruts[4] annuels et continuent de progresser jusqu'à atteindre 3,90 % pour la tranche de rémunération la plus élevée (au-delà de 70 000 euros/an). A l'inverse, ils sont inférieurs à 2,00 % dans les tranches de rémunération inférieures à 15 000 euros/an, soit près de 9 millions de salariés. Dans ces tranches, les salariés en CDI sont largement sous-représentés et correspondent à des profils spécifiques : temps partiel ; salariés dont l'année est tronquée en raison d'un début d'année hors de l'emploi, d'une reprise ou d'un changement de carrière (transitions études-salariat par exemple) ; salariés liquidant leurs droits à retraite au cours de l'année. La part des salariés précaires (en CDD ou en intérim notamment) est donc importante parmi les salariés peu rémunérés[5] puisqu'ils sont moins nombreux à effectuer une année complète d'activité salariale. Toutefois, quel que soit le niveau de rémunération, les taux de recours progressent entre 2019 et 2020.

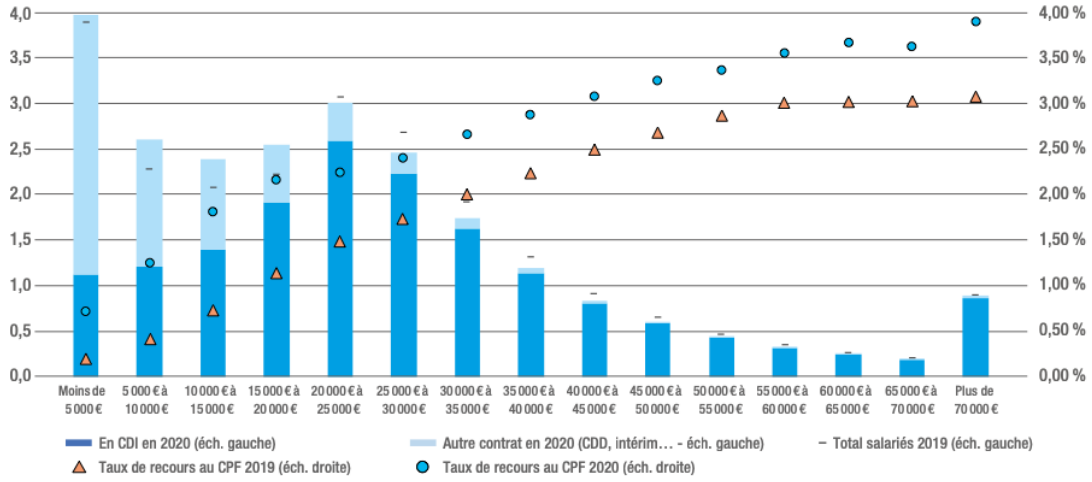
La mobilisation des droits CPF dépend de leur montant en début d'année

La progression générale des taux de recours est la conséquence, non seulement du lancement de la plateforme *Mon Compte Formation*, mais aussi de l'accumulation progressive des droits. Le recours au CPF demeurant faible avant 2020, les soldes de droits accumulés, que soit tenu compte ou non du Droit individuel formation (Dif) acquis antérieurement au CPF (*cf.* encadré 3), augmentent mécaniquement d'année en année. Parallèlement, l'éventail des formations finançables par le CPF s'élargit et leur coût moyen diminue (Jaumont, 2021). En outre, bien que les droits CPF ne soient pas la seule source de financement de la formation professionnelle (abondements des régions, de Pôle emploi, auto-financement, etc.), ils en constituent désormais la majeure partie (Bousquet et Jaumont, 2020). En cela, leur niveau en début d'année détermine en partie la décision de se former au cours de celle-ci. On constate ainsi que le taux de recours n'excède pas 0,2 % pour les salariés dont le solde de droit est inférieur à 250 euros en début d'année 2020, et progresse régulièrement avec le niveau du solde pour se stabiliser à 2,90 % pour ceux dont les soldes sont supérieurs à 1 500 euros (graphique 3).

[4] Avant cotisations sociales et impôt sur le revenu.
[5] Les éventuelles allocations chômages qu'ils toucheraient durant leurs périodes non salariées ne sont pas prises en compte dans la rémunération considérée ici.

Graphique 2

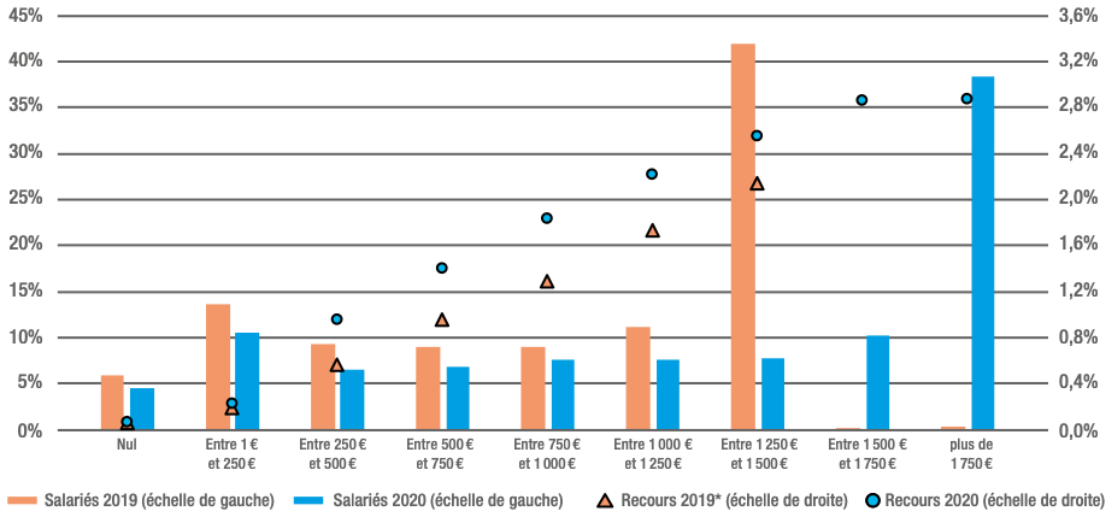
Effectifs salariés (en millions) et recours à la formation financée par le CPF (en %) selon la rémunération salariale et la nature du contrat de travail



Note *: rémunération salariale brute avant cotisations sociales et imposition sur le revenu.*
Source *: déclarations sociales nominatives (DSN) et Comptes personnels de formation (CPF).*
Champ *: titulaires de comptes ayant au moins une période salariée rémunérée durant l'année, en 2019 et en 2020.*
Lecture *: le taux de recours des 3,0 millions de salariés rémunérés entre 20 000 euros et 25 000 euros en 2020 s'élève à 2,23 %, contre 1,44 % en 2019. Parmi ces salariés, 2,58 millions, soit 86 %, étaient en CDI une majorité de l'année.*

Graphique 3

Répartition des salariés (en %) et des taux de recours (en %) selon le solde de droits CPF en début d'année



Note *: * les taux de recours 2019 ne sont pas représentés au-delà de 1 500 euros car les très faibles effectifs les rendent très volatiles.*
Source *: déclarations sociales nominatives (DSN) et Comptes personnels de formation (CPF).*
Champ *: titulaires de comptes ayant au moins une période salariée rémunérée durant l'année, en 2019 et en 2020.*
Lecture *: début 2020, 8 % des salariés ont un solde de droits CPF compris entre 1 000 euros et 1 250 euros et leur taux de recours s'élève, cette année-là, à 2,2 %.*

Encadré 3

Droit individuel à la formation

Le Droit individuel à la formation (Dif) est l'ancien dispositif de financement de la formation professionnelle destiné aux salariés du public et du privé dont les droits étaient exprimés en heures de formation. Il a été supprimé le 1er janvier 2015 mais les heures capitalisées au titre du Dif, et non consommées au 31 décembre 2014, peuvent être mobilisées en complément des montants capitalisés sur le CPF, à condition d'en avoir fait la demande avant le 5 juillet 2021 (Bousquet et Jaumont, 2020).

La reconstitution des soldes de Dif à une date donnée est compliquée car la chronologie de saisie des droits, conséquence de décisions individuelles, n'est pas fixe, contrairement à l'alimentation CPF. En outre, il n'est pas possible de déterminer le sens de la causalité entre saisie du Dif et décision d'inscription en formation. Pour ces raisons, ils sont exclus du champ de l'étude. Néanmoins, compte tenu des profils de salariés dont le solde de Dif est positif à l'été 2021 (tableau B), les résultats présentés dans cette étude ne seraient qu'amplifiés par la prise en compte des Dif puisque ceux-ci sont positifs pour 5 % des salariés en CDD, 6 % des salariés en intérim, 8 % des salariés au Smic contre 18 % de l'ensemble des salariés. En niveaux, les soldes de Dif sont également plus faibles pour les salariés en contrats courts – 990 euros pour les salariés en CDD et 1 020 euros pour ceux en intérim contre 1 320 euros en moyenne pour les salariés en CDI – et pour les salariés rémunérés au Smic – 990 euros et 1 320 euros pour les salariés rémunérés au-delà du Smic.

Tableau B – Niveaux moyens de Dif saisis à l'été 2021 selon la situation professionnelle en 2020

		Proportion de salariés dont le solde Dif est positif	Niveau moyen des Dif saisis (euros)
Ensemble des salariés		**18 %**	**1 300**
Contrat	CDI	23 %	1 320
	CDD	5 %	990
	Intérim	6 %	1 020
	Autre	9 %	1 260
Rémunération	Au Smic	8 %	990
	Au-delà du Smic	21 %	1 320

Les soldes de droits sont faibles pour les salariés en contrats courts et à bas salaires

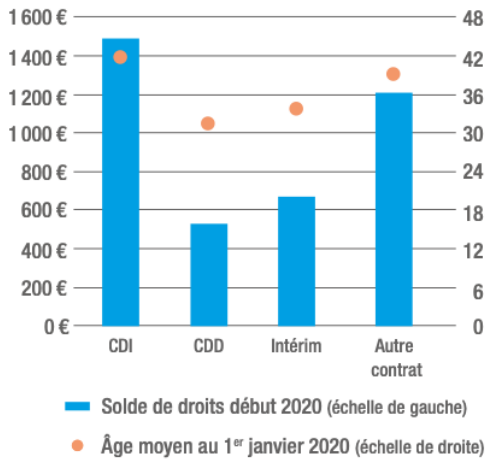
Bien que les comptes soient crédités chaque année d'un montant plus élevé pour les salariés les moins qualifiés (*cf.* encadré 1), l'accumulation des droits demeure liée d'abord à la participation et à l'ancienneté sur le marché du travail. En particulier, la règle de proratisation des droits en cas de durée de travail inférieure à la moitié de la durée annuelle légale, situation plus fréquente pour les contrats courts, pénalise les personnes alternant emplois précaires et périodes de chômage ou d'inactivité. De ce fait, un salarié employé en permanence en CDI depuis plusieurs années accumule mécaniquement davantage de droits qu'un

salarié plus jeune alternant des contrats courts. Les salariés en CDD et en intérim se démarquent ainsi à la fois par un solde moyen de droits plus faible (530 euros pour les premiers et 670 euros, contre 1 490 euros pour ceux en CDI), et un âge moyen (31 ans pour les CDD et 32 ans pour les intérimaires début 2020) inférieur d'une dizaine d'année aux salariés en CDI (42 ans, graphique 4). Les possibilités de financement de formations grâce au seul CPF sont donc comparativement plus réduites pour les salariés précaires.

Pour les mêmes raisons (ancienneté, employabilité), les soldes de droits apparaissent positivement corrélés avec la rémunération annuelle (graphique 5), elle-même dépendante des durées salariées. Ces soldes sont peu élevés dans les tranches de rémunération les plus basses qui sont donc celles parmi lesquelles les contrats précaires sont les plus fréquents. Témoin de ces différences de durées travaillées, dans les tranches de rémunérations moyennes et élevées, l'augmentation des droits CPF entre 2019 et 2020 est proche de l'alimentation pleine de 500 euros prévue par le dispositif (autour de 450 euros, contre 200 euros pour les tranches de rémunération inférieures à 10 000 euros).

Graphique 4

Soldes de droits CPF moyen (en euros) et âge moyen (en années) en début d'année 2020 selon la nature du contrat de travail



Source *: déclarations sociales nominatives (DSN) et Comptes personnels de formation (CPF).*

Champ *: titulaires de comptes ayant au moins une période salariée rémunérée durant l'année, en 2020.*

Lecture *: les salariés en CDI, âgés en moyenne de 42 ans, disposent en moyenne de 1 490 euros de droits CPF début 2020.*

Les entrées en formation sont plus nombreuses en fin d'année

Une approche mensuelle du taux de recours (graphique 6) – *i.e.* rapportant le nombre d'inscriptions en formation du mois[6] au total des titulaires de comptes ayant occupé un emploi salarié durant le mois en question – permet de mieux prendre en compte l'alternance de périodes salariées et de périodes hors de l'emploi salarié. Si la désintermédiation de l'accès à la formation professionnelle a induit une forte hausse du taux de recours, la saisonnalité des entrées en formations change en revanche peu (y compris pour les salariés rémunérés au voisinage du Smic ou précaires), avec globalement plus de formations en fin d'année et un pic en septembre-octobre (correspondant au début d'année scolaire ou universitaire) consécutif à un net ralentissement en août.

Le recours à la formation professionnelle via le CPF a visiblement souffert de la première période de confinement début 2020 : après une forte hausse en glissement annuel en janvier et février, les inscriptions chutent de 30 % en mars 2020 par rapport à mars 2019, de 44 % en avril et de 34 % en mai (graphique 7). Elles rebondissent néanmoins dès juin et sont, en moyenne, deux fois plus élevées que leur niveau le même mois de l'année précédente à partir d'août.

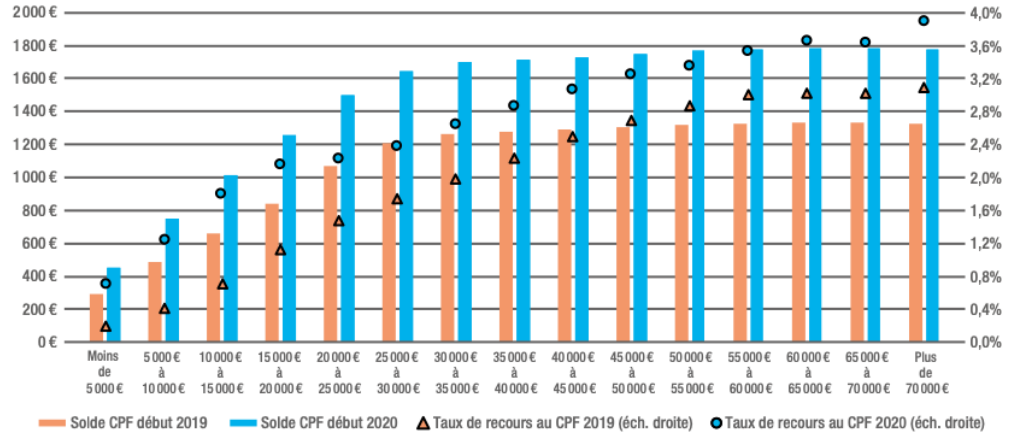
Le taux de recours des salariés précaires ne connaît qu'un rebond très limité après l'été 2020

Malgré une augmentation des inscriptions en formation professionnelle plus nette encore chez les salariés rémunérés au Smic, leur taux de recours, en 2019 comme en 2020, est inférieur au taux moyen de l'ensemble des salariés quel que soit le mois de l'année et en particulier à partir de septembre. Ce phénomène est plus marqué encore pour les salariés en contrats courts qui ont certes vu leurs taux de recours progresser entre 2019 et 2020 mais moins rapidement que les autres salariés avec lesquels, en définitive, l'écart se creuse. De manière générale, l'accroissement des écarts de taux de recours en défaveur des salariés rémunérés au Smic ou précaires en fin d'année est probablement en partie lié à un effet saisonnier : l'automne correspond au début de nombreuses formations longues comptant une proportion assez faible de travailleurs peu qualifiés parmi leurs bénéficiaires.

[6] La date d'accord du titulaire (ou date d'inscription) précède de 20 jours en moyenne la date d'entrée effective en formation.

Graphique 5

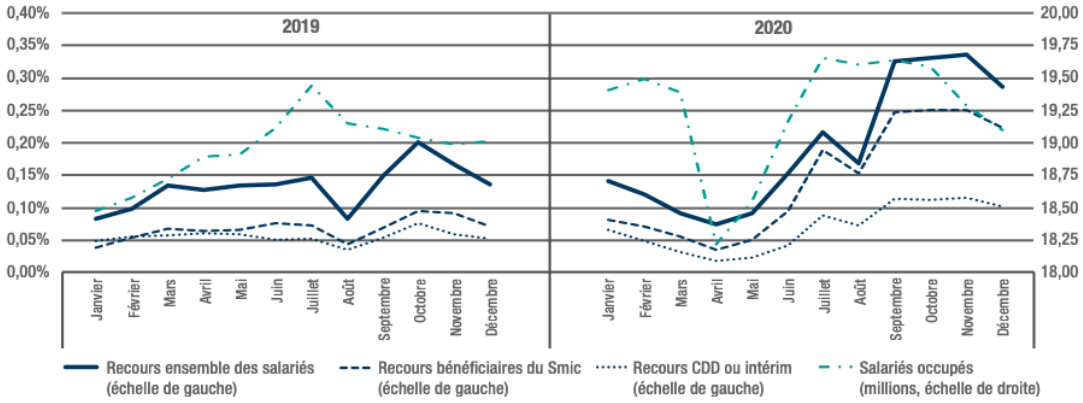
Soldes de droits CPF en début d'année (en euros) et taux de recours (en %) selon la rémunération salariale



Source *: déclarations sociales nominatives (DSN) et Comptes personnels de formation (CPF).*
Champ *: titulaires de comptes ayant au moins une période salariée rémunérée durant l'année, en 2019 et en 2020.*
Lecture *: le solde de droits CPF moyen des salariés rémunérés entre 20 000 euros et 25 000 euros en 2020 s'élève à 1 500 euros début 2020.*

Graphique 6

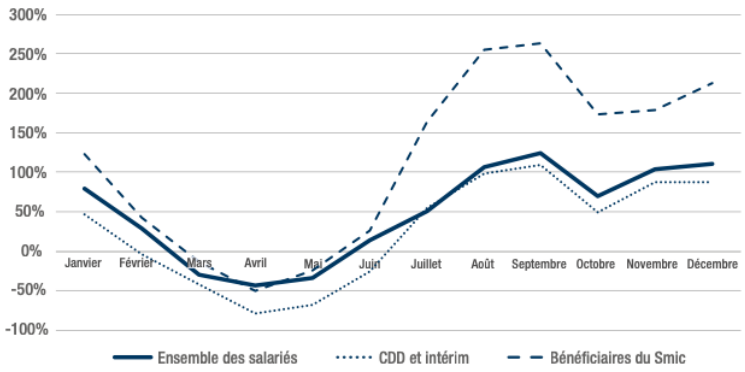
Taux de recours mensuels (en %) et niveau d'emploi salarié (en millions) janvier 2019 à décembre 2020



Source *: déclarations sociales nominatives (DSN) et Comptes personnels de formation (CPF).*
Champ *: titulaires de comptes ayant au moins une période salariée rémunérée durant l'année, en 2019 et en 2020.*
Lecture *: le taux de recours mensuel correspond au nombre d'inscriptions en formation d'un mois donné rapporté au total des salariés ayant occupé un emploi salarié durant le mois en question.*

Graphique 7

Évolution des inscriptions en formation entre 2019 et 2020, glissements annuels



Source *: déclarations sociales nominatives (DSN) et Comptes personnels de formation (CPF).*
Champ *: salariés ayant au moins une période salariée rémunérée durant l'année, en 2019 et en 2020.*
Lecture *: une évolution en glissement annuel compare la valeur d'un indicateur le mois m de l'année à la valeur de cet indicateur le mois m de l'année précédente, ceci en rapportant le nombre d'inscrits chaque mois de l'année 2020 au nombre d'inscrits le même mois de l'année 2019. Pour l'ensemble des salariés, le nombre d'inscriptions en formation en décembre 2020 augmente de 111 % par rapport à décembre 2019.*

Le caractère exceptionnel de l'année 2020 bouleverse la consommation de formation

Les effets liés à l'âge, la rémunération, la PCS ou encore la nature du contrat de travail sont étroitement imbriqués. Ils peuvent se cumuler ou s'atténuer et l'analyse économétrique, dite « toutes choses égales par ailleurs », permet d'isoler l'effet net de chaque caractéristique (graphique 8). Cette analyse a été menée séparément sur 2019 et sur 2020 pour identifier les ruptures intervenues dans les caractéristiques déterminant le recours au CPF.

De manière générale, entre 2019 et 2020, les effets de certains déterminants de la consommation de CPF se retournent (rôle de la PCS ou de l'intérim) ou ceux d'autres déterminants s'atténuent nettement (rémunération et durée annuelle salariée). La relative soudaineté de ces modifications doit naturellement beaucoup au contexte très particulier de l'année 2020, et toutes ces évolutions ne sont pas forcément définitives. D'une part, la crise sanitaire a bouleversé le marché du travail avec la mise en place en 2020 de deux confinements aux conséquences très diverses selon les secteurs, mais qui ont induit un recours massif à l'activité partielle (Albert, 2021). D'autre part, la mise en place de la plateforme *Mon Compte Formation* a considérablement simplifié la procédure de recherche et d'inscription en formation professionnelle alors même que la désintermédiation de l'accès à la formation se poursuivait. Si les conséquences, majeures, de la crise sanitaire sur le marché du travail devraient avoir un caractère en grande partie transitoire, celles de la mise en place du parcours d'achat direct devraient au contraire être plus pérennes. Toutefois, il n'est pas possible de distinguer à ce jour les unes des autres et seules les observations futures permettront d'isoler, au moins partiellement, les effets de la crise sanitaire.

L'atteinte d'un niveau minimal de droits CPF est centrale dans la décision de formation

Le niveau des droits CPF en début d'année influence très fortement la probabilité relative de recourir à la formation professionnelle. En 2020, celle-ci est en effet 4,2 fois plus élevée pour les salariés dont les soldes sont compris entre 441 euros et 1 132 euros (quintile 2, graphique 1) que pour ceux dont les soldes sont inférieurs à 441 euros (quintile 1). Cet effet s'accentue pour les soldes encore supérieurs, approchant un rapport de 1 à 6 pour les soldes CPF au-delà de 1 132 euros (quintile 3, 4 et 5, soit 60 % des salariés) par rapport aux 20 % de soldes CPF les plus faibles. La relation entre montants de droits CPF et recours à la formation ne semble donc pas linéaire puisque la probabilité relative de recours à la formation ne progresse plus ou presque plus à partir du troisième quintile, en 2020 comme en 2019. Ceci est probablement lié à un effet de seuil. Le solde des droits doit en effet atteindre un niveau minimal afin de permettre le financement complet de la formation – voire d'une gamme de formations – via CPF (le coût médian des formations suivies s'élève à 1 290 euros en 2020 et 1 470 euros en 2019). Au-delà de ce seuil, l'augmentation du solde de droits ne modifie pas fortement la décision de recourir ou non à la formation professionnelle.

La prise en compte de l'effet central des soldes de droits dans le modèle économétrique permet d'isoler l'effet net d'autres déterminants qui lui sont fortement corrélés. En particulier, la rémunération ressort comme un élément important dans le recours à la formation mais dont l'ampleur est nettement moins forte en 2020 qu'en 2019. En 2019, la probabilité des salariés rémunérés au-delà de 40 000 euros d'avoir recouru au CPF était 3,25 fois plus élevée que celle de ceux rémunérés moins de 10 000 euros : le rapport entre ces deux probabilités n'est plus que de 1,62 en 2020.

L'effet ambigu de la PCS

Le taux de recours des cadres et professions intellectuelles supérieures est le plus élevé de l'ensemble des PCS en 2019 comme en 2020 : en 2019, il est par exemple le double de celui des ouvriers et des employés (graphique 1). L'analyse économétrique montre que ce constat est imputable bien davantage à leur rémunération plus élevée qu'à leur statut même. En effet, une fois le niveau de salaire intégré dans le modèle, l'avantage statistique des cadres sur les autres PCS, notamment les employés et les ouvriers, apparaît beaucoup plus ténu en 2019. Il se transforme en désavantage en 2020 : la probabilité relative de recours apparaît supérieure à celle des cadres de 25 % pour les Professions intermédiaires, de 48 % pour les Employés et de 21 % pour les Ouvriers (graphique 8) à autres caractéristiques identiques, dont le niveau

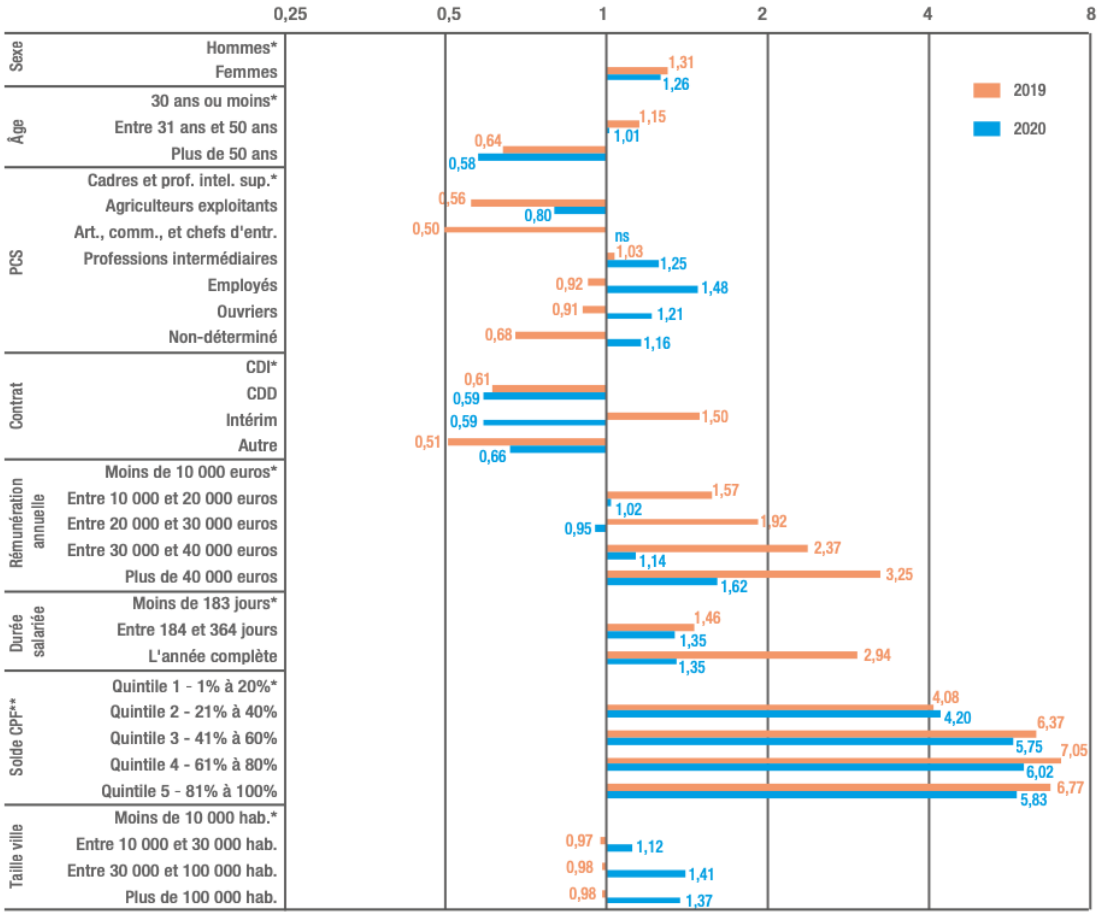
de rémunération. Ce retournement par rapport à 2019 peut toutefois aussi bien être le révélateur d'une tendance profonde que la conséquence éphémère d'une année de crise sanitaire. Cette dernière a en effet probablement davantage libéré du temps pour se former pour les employés et les ouvriers, plus concernés par l'activité partielle que les cadres (dont l'activité peut plus facilement être réalisée à distance).

Le contrat à durée déterminée, obstacle à l'inscription en formation

L'analyse économétrique confirme en revanche que la nature du contrat de travail a un impact propre sur le recours. En 2020, la probabilité relative de recourir au CPF est significativement plus élevée pour les CDI que pour l'ensemble des autres formes de contrats. La probabilité relative de recours est ainsi inférieure de

Graphique 8

Déterminants de la probabilité de recours au CPF évalués séparément sur 2019 et 2020 (analyse économétrique, modèle logit, odds ratio)



Note *: échelle logarithmique.*

** désigne la modalité de référence par rapport à laquelle l'effet de la variable est déterminé.*

*** l'augmentation mécanique des soldes CPF d'une année à l'autre limite l'utilisation de tranches figées. La répartition des soldes CPF en quintiles leur est donc préférée. Pour 2019 : quintile 1 < 266 euros ; quintile 2 < 815 euros ; quintile 3 < 1 294 euros ; quintile 4 < 1 438 euros ; quintile 5 > 1 438 euros. Pour 2020 : quintile 1 < 441 euros ; quintile 2 < 1 132 euros ; quintile 3 < 1 714 euros ; quintile 4 < 1 932 euros ; quintile 5 > 1 932 euros.*

ns : effet non-significatif au seuil de 1 %.

Source *: déclarations sociales nominatives (DSN) et Comptes personnels de formation (CPF).*

Champ *: salariés ayant au moins une période salariée rémunérée durant l'année, en 2019 et en 2020 – modèle logit.*

Lecture *: la probabilité relative de recourir au CPF est le rapport entre la probabilité de recourir et celle de ne pas le faire. Par exemple, si la probabilité de recourir aux droits CPF est de 80 %, la probabilité relative est de 4 (= 80/20). Toutes choses égales par ailleurs, une femme a une probabilité relative de recourir au CPF 1,26 fois plus élevée qu'un homme en 2020.*

41 % pour les salariés en CDD comme pour les salariés en intérim par rapport aux salariés en CDI. En réponse à l'interrogation initiale de cette étude, et à l'exception notable des intérimaires en 2019, les salariés précaires et à bas salaires, plus vulnérables sur le marché du travail, mobilisent paradoxalement moins leurs droits CPF pour recourir à la formation professionnelle dont l'objectif assigné est pourtant le maintien de leur employabilité.

Concernant l'âge des salariés, une fois la nature du contrat et la rémunération pris en compte, la probabilité de recours des 30 ans ou moins n'apparaît pas particulièrement différente de celle des salariés âgés de 31 ans à 50 ans (probabilités relatives de 1,01 en 2020, 1,15 en 2019). En revanche, les salariés plus âgés (51 ans et plus) ont une probabilité relative de recourir significativement plus faible que celle des autres salariés (elle est ainsi de 42 % inférieure à celle des 30 ans et moins en 2020). Les femmes recourent significativement davantage à la formation professionnelle que les hommes.

Alors qu'en 2019 la taille de la commune où le salarié est employé n'a pas de conséquences notables sur la mobilisation des droits CPF, les salariés employés dans un établissement situé dans une ville de plus de 10 000 habitants ont en revanche davantage recouru à la formation professionnelle en 2020. C'est particulièrement net dans les villes de plus de 30 000 habitants où la probabilité relative est autour de 1,4 fois supérieure à celle des communes de moins de 10 000 habitants.

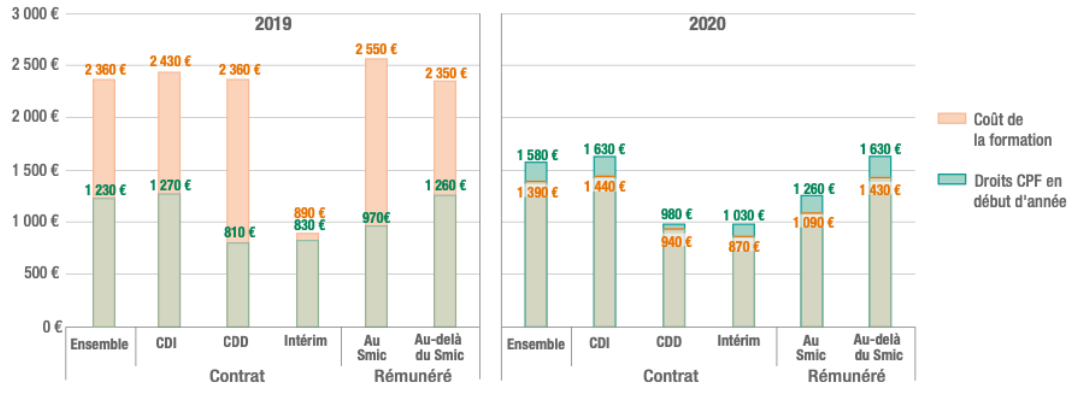
Le coût moyen des formations suivies chute entre 2019 et 2020

Le lancement de la plateforme *Mon Compte Formation* a profondément bouleversé le paysage de la formation professionnelle financée par le CPF : très forte hausse entre 2019 et 2020 du nombre de formations financées via le CPF, modification profonde de la structure des formations suivies (avec par exemple l'essor des formations au permis B ou à la création et à la reprise d'entreprise), réduction importante du coût moyen des formations en lien avec une nette baisse de leur durée, hausse de la part des femmes, des employés et des individus peu diplômés parmi les bénéficiaires (Jaumont, 2021)… Ces évolutions sont principalement imputables à la réforme de la formation professionnelle, mais sans doute aussi à la crise sanitaire avec une forte progression de la part des formations réalisées à distance.

Alors que le coût pédagogique moyen dépassait généralement de beaucoup le solde CPF moyen disponible en 2019, nécessitant alors le concours d'autres sources de financement (Dif, apport personnel, régions, etc.), le constat s'inverse en 2020 (graphique 9). Si les soldes ont effectivement augmenté entre les deux années, c'est surtout le coût moyen de la formation qui chute de 41 % entre 2019 et 2020 (de 2 360 euros à 1 390 euros en moyenne) consécutivement à celle, du même ordre (44 %), de la durée de formation qui passe de 91 heures en moyenne à 51 heures (graphique 10). Le coût horaire de

Graphique 9

Coût moyen de la formation et solde de droits CPF en début d'année



Source *: déclarations sociales nominatives (DSN) et Comptes personnels de formation (CPF).*
Champ *: titulaires de comptes ayant bénéficié d'une formation et ayant au moins une période salariée rémunérée durant l'année, en 2019 et en 2020.*
Lecture *: en 2020, les salariés en formation disposaient en moyenne en début d'année de 1 580 euros et le coût moyen de leurs formations s'élevait à 1 390 euros.*

la formation reste donc relativement stable entre les deux années : 26 euros en 2019 et 27 euros en 2020. Les organismes de formation professionnelle semblent ainsi avoir adapté leur offre de formation à la capacité de financement CPF des salariés, principalement en jouant sur la durée des formations.

Les formations des salariés précaires ou au Smic sont plus courtes et moins coûteuses

La crise sanitaire a également pu avoir des impacts différenciés sur la nature de la formation professionnelle des salariés, notamment ceux en emploi précaire ou au voisinage du Smic, selon que ces salariés étaient en situation d'inactivité, de chômage partiel ou, au contraire, en emploi dans des secteurs dits « essentiels » (Albert, 2021). En 2020, le coût moyen de la formation est ainsi particulièrement bas pour les salariés en CDD (940 euros) ou en intérim (870 euros) par rapport à celui des salariés en CDI (1 440 euros, graphique 9). Ceci est sans doute la conséquence de soldes de droits nettement inférieurs. Le coût moyen des formations suivies par les intérimaires, très inférieur en 2019 à celui des autres contrats, est le seul à être presque intégralement couvert par les droits CPF en 2019 et le seul à ne pas avoir drastiquement baissé en 2020 (de 890 euros à 870 euros).

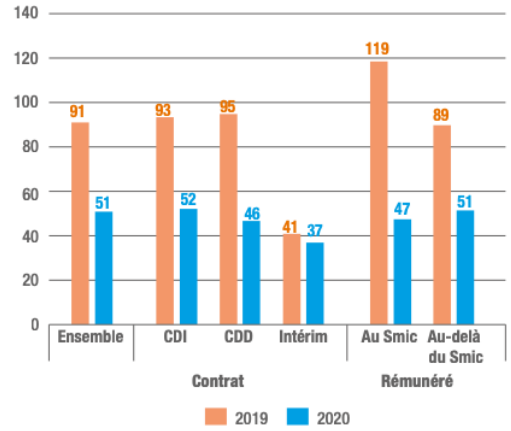
Le coût plus faible en 2020 des formations suivies par les salariés précaires et au voisinage du Smic est à relier à la durée moyenne, plus faible que celle des formations suivies par les autres catégories de salariés : 46 heures et 37 heures pour les salariés en CDD et en intérim contre 52 heures pour les salariés en CDI ; 47 heures pour les salariés rémunérés au voisinage du Smic contre 51 heures pour les salariés rémunérés au-delà. Même rapportées à l'heure, elles restent malgré tout moins onéreuses : 20 euros pour les salariés en CDD, en baisse significative par rapport à 2019 (25 euros), et 24 euros pour les intérimaires contre 28 euros pour les salariés en CDI ; 23 euros pour les salariés au Smic contre 28 euros pour les salariés rémunérés au-delà.

Les formations au permis B, plébiscitées par les salariés précaires ou au Smic

L'année 2020 a également été marquée par une évolution des formations les plus suivies. Pour l'analyser, nous considérons trois sous-populations différentes en termes de niveau de rémunération comme de contrat de travail et qui n'ont pas recours exactement aux mêmes types de formations : (1) les salariés en CDI et rémunérés au-delà du voisinage du Smic, (2) les salariés au Smic et (3) enfin les salariés en CDD ou en intérim. Il y a naturellement une porosité entre les deux dernières, une même personne pouvant être à la fois rémunérée au Smic et en contrat de type CDD ou intérim.

Graphique 10

Durée moyenne de la formation en heures



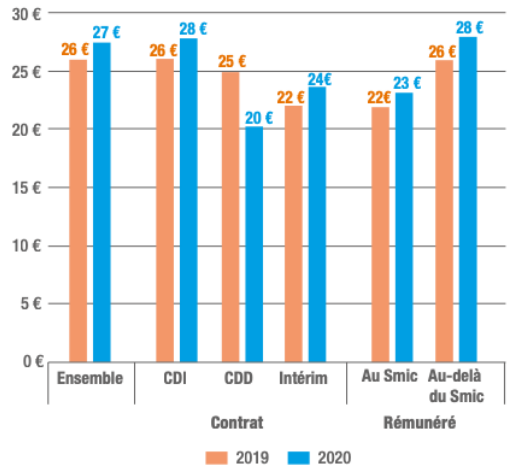
Source : déclarations sociales nominatives (DSN) et Comptes personnels de formation (CPF).

Champ : titulaires de comptes ayant au moins une période salariée rémunérée durant l'année, en 2019 et en 2020.

Lecture : les salariés en CDI ont suivi en 2019 des formations financées par le CPF en moyenne de 93 heures, et de 52 heures en 2020.

Graphique 11

Coût horaire moyen de la formation en euros



Source : déclarations sociales nominatives (DSN) et Comptes personnels de formation (CPF).

Champ : titulaires de compte ayant bénéficié d'une formation et ayant au moins une période salariée rémunérée durant l'année, en 2019 et en 2020.

Lecture : les salariés en CDI ont suivi en 2019 des formations financées par le CPF d'un coût horaire en moyenne de 26 euros, et en 2020, d'un coût horaire moyen de 28 euros.

Les cinq certifications les plus suivies en 2020 sont les mêmes pour les populations (1) et (2), quoique l'ordre diffère un peu (graphique 12). La population des salariés en CDD ou en intérim (3) se démarque en revanche puisque le « CACES » – *i.e.* Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité de chariots de manutention – supplante dans le « top 5 » le « Bilan de compétence », relégué au 8e rang. Les formations en matière « d'hygiène alimentaire pour la restauration commerciale » arrivent immédiatement ensuite (6e rang) chez les salariés en CDD ou intérim, alors qu'elles sont moins prisées par les sous-populations (1) et (2).

Plus généralement, pour les salariés en CDD ou intérim et les salariés au Smic, les formations de langues étrangères sont moins suivies que les formations à visée professionnelle plus immédiate. Les sept formations de langues étrangères les plus suivies comptabilisent respectivement 21,5 % des salariés en CDI au-delà du Smic, 16,9 % des salariés en CDD ou en intérim et 15,5 % des salariés rémunérés au Smic.

Enfin, le permis de conduire est, de très loin, la certification qui mobilise le plus les droits CPF : c'est la première certification choisie dans les trois sous-populations. La prépondérance des formations au permis B est toutefois nettement plus marquée chez les salariés en CDD ou en intérim (dont elle représente 19,8 % des formations) et ceux rémunérés au Smic (22,3 %), que chez les salariés en CDI et rémunérés au-delà du Smic (12,8 %). L'intégration des formations au permis B dans le dispositif CPF semble donc être une opportunité dont se sont saisis les salariés les plus vulnérables sur le marché du travail. Avoir le permis est en effet souvent soit un critère de recrutement important pour les entreprises, soit une nécessité pour être en mesure de se rendre sur son lieu de travail si celui-ci est peu ou mal desservi par les transports en commun.

Graphique 12

Carte de chaleur des 15 certifications les plus suivies selon le statut professionnel en 2020

	Rang			Proportion de salariés (%)		
	CDI au-delà Smic	CDD et intérim	Au Smic	CDI au-delà Smic	CDD et intérim	Au Smic
Permis de conduire catégorie B	1	1	1	12,8	19,8	22,3
Bilan de compétences	2	8	4	7,5	2,1	4,0
Formation aux créateurs et repreneurs d'entreprise	3	2	2	6,4	6,8	6,4
TOSA	4	5	5	5,5	2,8	3,6
Tests TOEIC®	5	3	3	5,2	6,8	4,6
Certification professionnelle en langue Pipplet FLEX	6	7	7	3,3	2,4	2,9
Accompagnement VAE	7	11	6	2,8	1,6	3,1
Test Bright Language - évaluation d'Anglais professionnel	8	9	11	2,7	1,8	1,5
BULATS - Linguaskill	9	12	15	2,6	1,6	1,0
Certification Bureautique	10	13	8	2,5	1,5	2,3
PCIE - Passeport de compétences informatique européen	11	15	12	2,2	1,1	1,5
CACES (catégorie 3)	12	4	9	1,2	3,8	2,2
Test Bright Anglais "level A"	13	18	21	1,1	0,9	0,9
Formation hygiène alimentaire (restauration commerciale)	14	6	10	1,1	2,4	2,0
LILATE - Live Language Test	15	21	20	1,0	0,7	0,9
Examen d'accès à la profession de conducteur VTC	17	16	13	0,9	0,9	1,4
Formation continue obligatoire - transport de marchandises	18	10	19	0,9	1,8	0,9
Test Bright Language - Français langue étrangère	36	34	14	0,4	0,4	1,0
CACES (catégorie 1A)	43	14	28	0,3	1,2	0,6
Total	**12**	**11**	**11**	**60,5**	**60,3**	**63,1**

Source *: déclarations sociales nominatives (DSN) et Comptes personnels de formation (CPF).*
Champ *: titulaires de comptes ayant bénéficié d'une formation et ayant au moins une période salariée rémunérée durant l'année, en 2019 et en 2020.*
Lecture *: les couleurs correspondent à un gradient de chaleur décroissante du rouge au vert (en passant par le jaune). Les couleurs chaudes correspondent aux formations les plus choisies. Par exemple, le Bilan de compétence apparaît au 2e rang des 15 formations les plus choisies par les salariés en CDI rémunérés au-delà du voisinage du Smic (7,5 % d'entre eux), au 8e rang par les salariés en CDI ou en intérim (2,1 %) et au 4e rang par les salariés rémunérés au Smic (4,0 %).*

Bibliographie

Albert, C. (2021), « Le recours au Compte personnel de formation par les salariés du secteur privé : quelles évolutions entre 2019 et 2020 ? », *Questions Politiques Sociales - Les brèves,* n°10, septembre 2021, Caisse des dépôts et consignations, disponible sous : https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/qps-les-breves-ndeg10

Jaumont, L. (2021), « La montée en charge du nouveau Compte personnel de formation (CPF) : quels impacts sur la demande de formation ? », *Questions Politiques Sociales - Les brèves,* n°9, septembre 2021, Caisse des dépôts et consignations, disponible sous : https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/qps-les-breves-ndeg9

Jaumont, L. et G. Bousquet (2020), « Le compte personnel de formation des salariés : retour sur les coûts de formation 2018. », *Questions Politiques Sociales - Les études, n°29,* février 2020, Caisse des dépôts et consignations, disponible sous : https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/qps-les-etudes-ndeg29

Jauneau, Y. et J. Vidalenc (2019), « Les salariés en contrat court : des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité », *Insee première,* n°1736, février 2019, Insee, disponible sous : https://www.insee.fr/fr/statistiques/3712196

Limon, E. (2021), « Qui sont les signataires de contrats courts ? », *Dares Analyses,* n°025, mai 2021, Dares, disponible sous : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/qui-sont-les-signataires-de-contrats-courts

Milin, K. (2018), « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? » *Dares Analyses,* n°26, juin 2018, Dares, disponible sous : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/cdd-cdi-comment-evoluent-les-embauches-et-les-ruptures-depuis-25-ans

Liste des Questions Politiques Sociales - Les études déjà parus

Numéro	Titre	Auteurs	Date
1	Analyse des flux de départs à la retraite de la CNRACL	I. Bridenne et L. Gautier	octobre 2012
2	Attentes et perception des Français à l'égard de la retraite : regard croisé entre générations	L. Arrondel, A. Masson et L. Soulat	janvier 2013
3	Pilotage technique et financier de l'Ircantec : critères de solvabilité et allocation des actifs du régime	A. Faleh et P. Treilhou	avril 2013
4	Le SASPA : dispositif, bénéficiaires et prestations servies	I. Bridenne et L. Jaumont	juillet 2013
5	Les retraités de la CNRACL : pensions perçues et parcours de cotisants	I. Bridenne	octobre 2013
6	Ecart de pensions entre les hommes et les femmes retraités de la CNRACL	I. Bridenne et Y. Mariama	janvier 2014
7	Les non titulaires de la fonction publique	F. Emons et P. Micallef	avril 2014
8	Pension et taux de remplacement des pensions versées par la CNRACL : illustration sur Cas-type	I. Bridenne et S. Leroy	juillet 2014
9	Les pensions de réversion versées par le Régime des mines	N. Bensaci	octobre 2014
10	Les motivations de départ à la retraite des fonctionnaires	S. Leroy, P. Le Meil et P. Aubert	janvier 2015
11	L'incidence de la revalorisation sur les prix des pensions versées aux fonctionnaires de la CNRACL	L. Soulat et L. Paillé	avril 2015
12	Eclairage sur la reprise d'activité des retraités des fonctions publiques territoriales et hospitalière	P. Micallef, I. Bridenne, C. Bac et A. Dardier	juillet 2015
13	Les élus locaux cotisant à l'Ircantec, une population renouvelée au rythme des élections	M. Bulcourt	décembre 2015
14	L'augmentation de l'âge de départ à la retraite des affiliés de la CNRACL : mesure à travers différents indicateurs	I. Bridenne et L. Soulat	janvier 2016
15	Les bénéficiaires de l'action sociale de la CNRACL	H. Collet et C. Darrigade	avril 2016
16	Un premier exercice de projection avec Mistral pour le régime de l'Ircantec	A. Brossier et A. Lemonnier	juillet 2016
17	Le FSPOEIE, un régime spécial ayant un cotisant pour trois retraités	O. Desmier et L. Gautier	janvier 2017
18	La couverture invalidité des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers	K. Belliard et I. Bridenne	avril 2017
19	Espérance de vie des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers	L. Soulat	juillet 2017
20	Les praticiens hospitaliers, une population spécifique au sein de l'Ircantec	G. Bousquet	octobre 2017
21	Les fonctionnaires relevant de la catégorie active, une population en baisse	M. Henry et L. Soulat	janvier 2018
22	L'évolution de la retraite des fonctionnaires au fil des générations, entre effets de structure et effets réforme.	I. Bridenne, B. Buisson et S. Leroy	avril 2018

23	Profiter de la retraite le plus longtemps possible, la principale motivation de départ	G. Grosbois et M. Henry	juillet 2018
24	Regards croisés sur les pensions de réversion (CNRACL, Mines et Ircantec)	I. Bridenne	octobre 2018
25	Typologie des profils de carrière à l'Ircantec	M. Bulcourt	janvier 2019
26	Les caractéristiques de l'emploi public dans la fonction publique territoriale	N. Chataigner et L. Soulat	avril 2019
27	Les conditions de logement des personnes âgées	R. Mahieu	juillet 2019
28	L'emploi dans la fonction publique hospitalière	N. Chataigner, S. Julliard et L. Soulat	octobre 2019
29	Le compte personnel de formation pour les salariés : retour sur les coûts de formation 2018	G. Bousquet et L. Jaumont	février 2020
30	Le recours au CPF des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi en situation de handicap	P. Treilhou	juin 2020
31	Augmenter les bornes d'âge ou la durée d'assurance : quel impact sur l'âge de départ au vu des récentes réformes ?	N. Bechichi, A. Marino et M. Tô	novembre 2020
32	Les enjeux de la neutralité du moteur de recherche de Mon compte formation et les travaux entrepris pour l'améliorer	O. Bertrand, W. Drouhet, A. Fall	décembre 2020
33	Les attentes et la perception de la retraite en France : exploitation de la vague 2020 de l'enquête Pat€r	L. Arrondel, L. Gautier, A. Lemonnier et L. Soulat	avril 2021
34	Comment les Français envisagent-ils le risque dépendance ? Une analyse à partir des données de l'enquête Pat€r 2020	R. Mahieu	juillet 2021
35	Réduction du non-recours à l'Ircantec	G. Bousquet et A. Brossier	décembre 2021

Les collections Questions Politiques Sociales : QPS – Les études, QPS – Les cahiers, QPS – Les brèves

QPS – Les études est une publication de la direction des politiques sociales de la Caisse des Dépôts. Elle a vocation à faire connaître les résultats des travaux d'études dans les domaines de la retraite, de la protection sociale et de la formation professionnelle. Elle est complétée par ***QPS - Les cahiers*** qui est une série de documents de travail diffusant des études approfondies et ***QPS – Les brèves*** qui propose des éclairages statistiques. L'ensemble des numéros est disponible sur le site https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/ à la rubrique ***Publications et statistiques.***

politiques-sociales.caissedesdepots.fr

Consultez les publications ou abonnez-vous à leur diffusion sur le site :
politiques-sociales.caissedesdepots.fr à la rubrique Publications et statistiques

Une publication de la direction des politiques sociales de la Caisse des Dépôts
Directeur de la publication : Michel Yahiel – Rédacteur en chef : Laurent Soulat
Réalisation : direction de la Communication - Politiques sociales
Impression : Imprimerie CDC (75) – Dépôt légal : 1er trimestre 2022 – ISSN : 2803-1474
Contact : etudesdps@caissedesdepots.fr – 12, avenue Pierre Mendès-France – 75914 Paris cedex 13

Ensemble, faisons grandir la France
caissedesdepots.fr
Caisse des Dépôts GROUPE