



## FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET DES SALARIES, QUELS EFFETS SUR LEURS PARCOURS ?

**Par la loi du 4 mai 2004, « La formation tout au long de la vie » constitue une obligation nationale. Elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. La formation professionnelle continue permet d'acquérir de nouvelles compétences durant sa vie active pour le retour ou le maintien dans l'emploi et pour sécuriser ou optimiser les parcours professionnels. Elle s'adresse aux demandeurs d'emploi comme aux salariés, aux jeunes comme aux adultes à travers divers dispositifs.**

**Elle vise donc à la fois d'insérer dans le monde du travail des personnes qui en sont le plus éloignées et d'offrir des perspectives de promotion sociale à tous les salariés. Mais quels sont les réels effets de la formation professionnelle continue sur les parcours des anciens stagiaires ?**

### LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE, C'EST QUOI ?

Toute personne ayant quitté le système de formation initiale et suivant une formation de quelques heures ou de plusieurs mois relève de la formation professionnelle continue. En fonction du statut de la personne, les dispositifs de formation auxquels elle peut accéder diffèrent.

Les demandeurs d'emploi disposent des formations financées par la Région, l'Etat, Pôle emploi et les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA). L'orientation dans ces formations est validée par un conseiller Pôle emploi, Apec, Mission locale, Cap emploi, Opacif ou encore d'un Conseil départemental.

Les salariés, quant à eux, peuvent se former dans le cadre du plan de formation de leur entreprise ou de la période de professionnalisation, grâce à leur compte personnel de formation (CPF) ou par le biais du congé individuel à la formation (Cif).

Il existe donc un certain nombre de dispositifs en fonction du statut de la personne et de la finalité de la formation (6) (7). Selon le dispositif, les effets sur le parcours de la personne sont différents.

Les données relatives aux formations privées, non financées par des fonds publics, ainsi que les données sur la formation continue des salariés sont peu nombreuses et échappent bien souvent à la statistique publique. En revanche, les formations financées par Pôle Emploi et/ou les Conseils Régionaux font régulièrement l'objet d'évaluation. Ainsi en Pays de la

Loire, le CARIFOREF réalise depuis 2015 une évaluation du Programme Régional de Formation Professionnelle Continue sous la forme d'une enquête d'insertion à six mois des stagiaires issus d'une formation appartenant au Programme Régional de Formation Professionnelle Continue du Conseil Régional et d'une enquête parcours à douze mois de ces mêmes stagiaires (1) (2). Si les parcours des stagiaires sont différents, les attentes le sont aussi.

### DES STAGIAIRES EN QUETE D'UN EMPLOI OU D'UN DIPLOME

Le premier motif invoqué pour l'inscription à une session de l'Offre de Formation Professionnelle Continue de la Région est l'aide à la construction du parcours professionnel (67,8% des répondants)<sup>1</sup>. Ce motif est plus particulièrement exprimé par les stagiaires ayant participé à une session de formation relevant des domaines « Transport, logistique et manutention » (72%), « Commerce et vente » (74%) et « Agriculture » (72%).

La finalité de faciliter leur accès à l'emploi est également citée par plus de 40% des stagiaires. Ce motif est plus particulièrement exprimé par les stagiaires dépendant du programme « Je Me Qualifie », notamment pour ceux ayant participé à une session de formation relevant des domaines « Transport, logistique et manutention » (52%), « Industrie » (54%) et « Services supports, administratifs et financiers » (49%).

<sup>1</sup> Source : enquête téléphonique auprès d'un échantillon représentatif de stagiaires du PRFC de la campagne 2014-2015, 2 671 réponses obtenus sur 19 400 stagiaires entrants, traitement CARIFOREF

La finalité d'obtention d'un diplôme est très présente pour l'objectif « J'Acquiers ou Développe des Compétences Clés » avec plus de 60% des stagiaires qui déclarent s'être inscrits dans ce but.

A noter que parmi les stagiaires qui ont suivi une formation aboutissant à un diplôme ou un titre reconnu, 82% d'entre eux ont déclaré l'avoir obtenu en totalité et 6% partiellement.

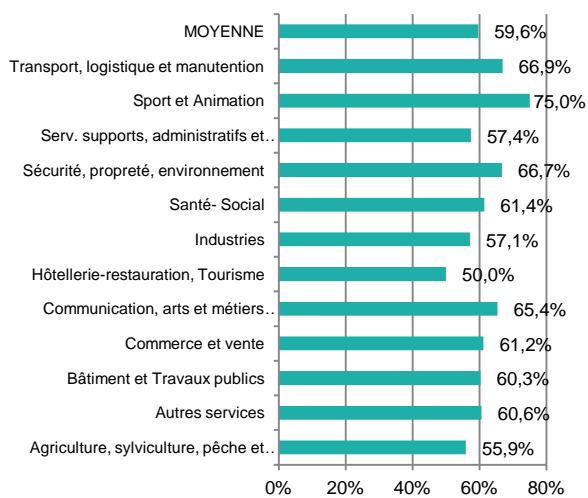
Enfin, en toute logique, la finalité de création ou de reprise d'entreprise est invoquée plus particulièrement par les stagiaires ayant suivi une action du programme « Je Créé, Je Reprends une Entreprise » (87%).

## 6 MOIS APRES LA SORTIE DE FORMATION DU PROGRAMME REGIONAL, QUELLE INSERTION ?

### Plus d'une personne sur deux en emploi

59% des stagiaires ayant suivi une formation relevant de l'objectif « Je Me Qualifie » et 55% des stagiaires ayant suivi une formation relevant de l'objectif « Je Créé, Je Reprends une Entreprise » sont en emploi six mois après leur formation. On note une meilleure insertion par rapport à la campagne précédente pour laquelle l'accès à l'emploi six mois au moins après leur sortie de formation était respectivement de 46% et 51% pour les objectifs JMQ et JCJRE.

### Taux d'insertion dans l'emploi six mois après la sortie de formation (uniquement formations qualifiantes de l'objectif « Je Me Qualifie »)



Source Enquête téléphonique – oct. 2016, traitement CARIFOREF Pays de la Loire

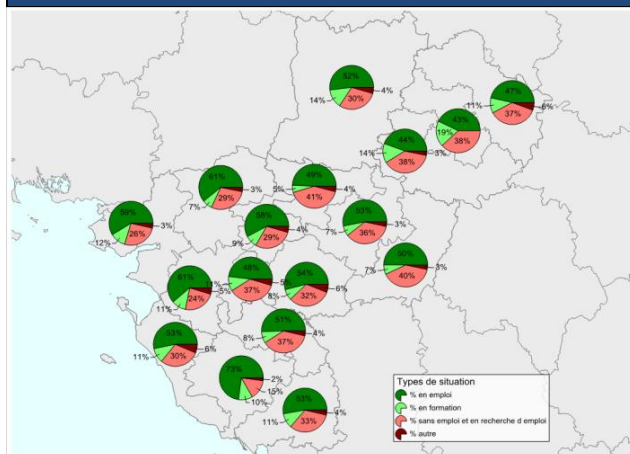
### Une insertion qui varie avec l'âge, le domaine de formation...

Les stagiaires de moins de 26 ans s'insèrent mieux (27% sans emploi et à la recherche d'un emploi) que les plus âgés encore nombreux à rechercher un travail six mois après leur sortie de formation (52% sans emploi et à la recherche d'un emploi parmi les plus de 50 ans). Parallèlement, les domaines de formation « Sport et Animation », « Transport – Logistique – Manutention » et

« Sécurité – propreté – environnement » affichent des taux d'insertion dans l'emploi plus élevés.

Six mois après leur formation, la situation professionnelle des stagiaires varie également beaucoup selon le territoire où ils résident. Ainsi, neuf zones du SPRO (Service Public Régional de l'Orientation) sur dix sept affichent un taux d'insertion des stagiaires demandeurs d'emploi au dessus de la moyenne régionale (52%). C'est notamment le cas sur les zones Centre Vendée : 73%, Atlantique Nord : 61%, Nantes et Pays de Retz : 61% et Bassin Nazairien : 59%. En revanche, les répondants sans emploi et à la recherche d'un emploi (34% en moyenne), sont proportionnellement plus nombreux sur le Pays Segréen : 41%, sur Saumur : 40% et sur Sarthe Centre et Sarthe Sud : 38%.

### Situation des répondants six mois après leur sortie de formation



Source Enquête téléphonique – oct. 2016, traitement CARIFOREF Pays de la Loire

### Un accès rapide à l'emploi mais qui reste fragile

Sur l'objectif « Je Me Qualifie », trois stagiaires sur cinq sont en emploi six mois après leur sortie de formation. Leur insertion dans l'emploi a été relativement rapide puisque 77% d'entre eux ont mis moins de trois mois à trouver ce poste.

Les stagiaires en emploi occupent principalement des postes d'ouvriers qualifiés (38%) et d'employés (32%). Les emplois durables (CDI ou CDD de six mois ou plus) représentent 38% des emplois occupés et les emplois en intérim 31%. Plus de huit stagiaires sur dix occupent un poste à temps plein (82% contre 74% sur la campagne 2013-2014). Les temps partiel sont souvent subis car 70% des stagiaires concernés souhaiteraient travailler plus.

Des disparités existent néanmoins selon le domaine de la formation suivie. Ainsi, la part de l'intérim est plus forte dans le BTP (44%) et dans l'industrie (51%) qu'en moyenne pour l'ensemble des domaines (31%). A

l'inverse, la part des emplois durables est plus élevée pour les domaines Santé – Action sociale (54%) et Sport – Animation (54%).

Les conditions d'insertion semblent moins favorables pour les stagiaires de cette campagne que pour ceux de la campagne 2013-2014 qui s'étaient insérés à 53% dans un emploi durable et à 12% dans un emploi en intérim. Ainsi, si le taux d'insertion en emploi est plus élevé comparé à celui de la campagne précédente, il semble que cet accès à l'emploi soit plus fragile.

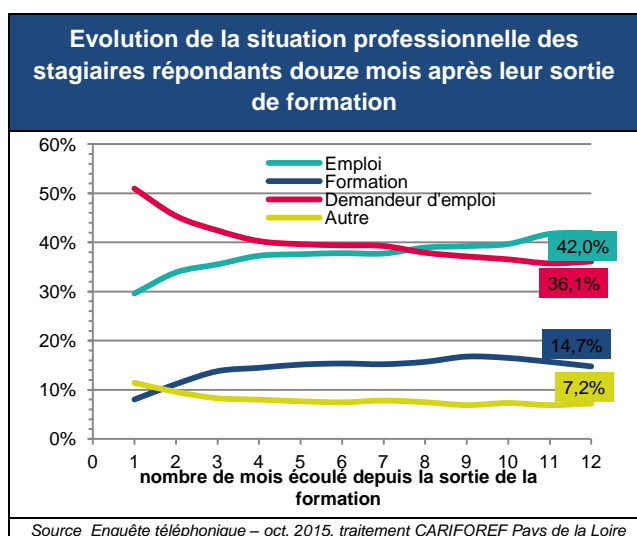
## LES PREMIERS MOIS APRES LA SORTIE DE FORMATION SONT DECISIFS

Les résultats de l'enquête parcours<sup>2</sup> menée douze mois après la sortie de formation des demandeurs d'emploi apportent des éléments complémentaires, notamment sur l'évolution de la situation professionnelle des stagiaires sur douze mois.

Sur l'ensemble des dispositifs du Programme Régional de Formation Continue (PRFC), dès le premier mois après la sortie de formation, 30 % des stagiaires répondants accèdent à un emploi. Progressivement, cette part augmente et au terme d'un parcours de douze mois, 42 % des stagiaires répondants sont en emploi, dont près d'un stagiaire sur quatre en contrat à durée indéterminée.

A contrario, 51 % des stagiaires répondants sont à la recherche d'un emploi un mois après leur sortie de formation et 36 % sont dans cette même situation douze mois après leur sortie.

Enfin, près de 15 % des stagiaires répondants sont de nouveau en formation douze mois après, et ceci depuis les neuf mois précédant ce terme.



<sup>2</sup> Source : enquête téléphonique auprès de 1000 anciens stagiaires du PRFC de la campagne 2013-2014, traitement CARIFOREF

Parmi les stagiaires en emploi au terme de cette période, près de trois sur quatre l'étaient depuis six mois (et deux sur trois depuis huit mois). Il semblerait donc qu'une fois en emploi, les stagiaires restent dans cette situation favorable. On constate ce même phénomène pour les stagiaires demandeurs d'emploi au terme des douze mois de parcours. Parmi eux, près de 80 % étaient déjà à la recherche d'un emploi six mois auparavant (et près de 75 % huit mois auparavant). Il semblerait donc que les six premiers mois après la sortie de formation, voire les quatre premiers mois, soient la période la plus favorable pour l'accès à l'emploi. Ainsi, plus la durée du chômage par rapport à la sortie de formation est courte et plus les chances d'accéder à un emploi sont grandes.

## SEPT PARCOURS D'INSERTION PROFESSIONNELLE POST-FORMATION DONT TROIS PARCOURS CLES

L'analyse du parcours annuel de l'ensemble des 1 000 stagiaires répondants à l'enquête à 12 mois permet de dégager sept trajectoires types, résumant de manière synthétique la complexité de ces parcours individuels.

La première trajectoire type identifiée est une trajectoire d'accès rapide à un emploi stable, à durée indéterminée. Elle compte 6 % des anciens stagiaires.

La deuxième correspond également à un accès rapide à l'emploi mais dans une forme moins stable, c'est-à-dire un emploi à durée limitée ou une installation à son propre compte (19 % des anciens stagiaires). Plus de trois stagiaires sur quatre parmi ce groupe n'ont connu qu'un seul contrat durant les douze mois.

Dans la troisième trajectoire type, l'accès à l'emploi se fait de façon beaucoup plus différée (15 % des anciens stagiaires).

La quatrième trajectoire type correspond à un parcours où le chômage se révèle persistant ou récurrent (31 % des anciens stagiaires), tandis que la cinquième est marquée par une inactivité durable des stagiaires (7 % des anciens stagiaires).

La sixième trajectoire type se caractérise par un retour au chômage ou à l'inactivité malgré des périodes consécutives d'emploi (4 % des anciens stagiaires).

Enfin, la dernière trajectoire type est marquée par des périodes récurrentes en formation (18 % des anciens stagiaires).

Par ailleurs, de manière globale, 48 % des stagiaires n'ont pas changé de situation au cours de leur parcours de douze mois.

## DES EFFETS SECONDAIRES IMPORTANTS

Outre les bénéfices de la formation en terme d'insertion dans l'emploi, elle a également permis à de nombreux stagiaires d'améliorer leur connaissance d'eux-mêmes, leur estime de soi, leur confiance en eux...

Comme pour la programmation précédente, les stagiaires ayant répondu à l'enquête ont dans leur grande majorité apprécié la formation à laquelle ils ont participé puisque 88% d'entre eux ont répondu être globalement satisfaits ou très satisfaits de la session qu'ils ont suivie.

Par ailleurs, 62% des répondants considèrent que la formation a été un facteur d'amélioration de leur situation professionnelle. Ils estiment également que cette formation leur a permis de se sentir utile, de reprendre confiance en eux (80%) et de rendre plus lisible leur avenir professionnel (77%).

Des éclairages sur l'appréciation des bénéficiaires par rapport à la formation suivie ainsi que sur la qualité de l'emploi retrouvé ont également pu être mis en exergue : une grande majorité des bénéficiaires exprime leur satisfaction sur l'utilité de suivre une formation quant à leur insertion professionnelle et plus d'un sur deux jugent celle-ci en parfaite adéquation avec leurs attentes. S'agissant de l'emploi retrouvé, les deux tiers des bénéficiaires d'une formation considèrent qu'il correspond à celui recherché.

## LA FORMATION CONTINUE DES SALARIES, UN FACTEUR DE CHANGEMENT D'ACTIVITE

D'après l'enquête Formation continue conduite par le CEREQ en 2006 (3), sur 12 mois, 10 % des salariés vivent des changements dans le cadre de leur activité professionnelle : changement de poste ou de fonction, de statut ou de lieu de travail. Ce pourcentage passe à 13 % lorsqu'ils ont suivi au moins une formation durant cette période et diminue à 8 % quand ils ne se sont pas formés. A âge, catégorie socioprofessionnelle et secteur d'emploi identiques, une formation accroît de 40 % les chances de connaître un changement dans l'activité professionnelle.

Il semble toutefois que la formation continue a peu d'impact sur la mobilité externe à l'entreprise mais joue plutôt un rôle de stabilisation de la main d'œuvre et de fidélisation des salariés. Ces études montrent que la formation continue joue davantage un rôle de sélection pour les salariés les plus compétents et que par ailleurs, c'est à travers un passage répété qu'elle produirait ses effets. La formation des salariés semble être davantage un outil d'accompagnement des changements internes aux entreprises qu'un facteur de sécurisation des parcours.

## LA NECESSITE D'UNE OBSERVATION PLUS POUSSEE

Si les demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une formation du Programme Régional de Formation Professionnelle Continue de la Région Pays de la Loire affichent un taux d'insertion plutôt favorable, il serait intéressant de confronter ces résultats avec ceux des non bénéficiaires. Des travaux menés dans ce sens en région PACA montrent que deux ans après avoir suivi une formation diplômante, les stagiaires affichent un taux d'emploi nettement supérieur à celui des jeunes et adultes de mêmes caractéristiques n'ayant pas suivi ce type de formation (4). Pour autant, au terme de ces deux années, les conditions d'emploi des stagiaires ne sont pas meilleures que celles des autres.

S'agissant des effets de la formation professionnelle continue des salariés, si peu de statistiques sont disponibles aujourd'hui, les travaux menés par le CEREQ devraient permettre d'en savoir un peu plus<sup>3</sup>.

### Pour aller plus loin :

(1) *Programme Régional de Formation Professionnelle continue (PRFC) 2014-2015 : l'insertion à six mois des stagiaires*, CARIFOREF des Pays de la Loire, janvier 2017

(2) *PRFC 2013-2014 : parcours des stagiaires douze mois après leur sortie de formation*, CARIFOREF des Pays de la Loire, mars 2016

(3) *Quand la formation continue : repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés*, CEREQ, Ouvrages, janvier 2009

(4) *La formation professionnelle diplômante, un pari gagnant pour l'emploi ? Le cas de la région Paca*, CEREQ Bref n°352, février 2017

(5) *Les effets des formations professionnelles continues sur le parcours des demandeurs d'emploi*, CARIFOREF Pays de la Loire, Université de Nantes, octobre 2016

(6) Dispositifs de formation pour les demandeurs d'emploi : [Panorama des mesures pour l'emploi](#), [PRFC Conseil Régional Pays de la Loire](#)

(7) Dispositifs de formation pour les salariés : [formations choisies par le salarié](#), formations prévues par l'entreprise

<sup>3</sup> Le Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (DEFIS) est réalisé par le Céreq. Concernant le volet salarié, cette enquête repose sur l'interrogation sur 5 ans d'un panel de 16 000 individus, salariés en décembre 2013 d'une des entreprises répondantes au volet entreprise, quel que soit leur contrat de travail. Les cinq vagues d'interrogation, de l'automne 2015 à l'automne 2019, permettront le repérage de l'ensemble des formations suivies et de tous les changements professionnels intervenus dans leur parcours sur la période.