



# FORMATION PROFESSIONNELLE DES CHERCHEURS D'EMPLOI :

## SORTIR DU PARCOURS DU COMBATTANT !

Pistes pour accélérer et simplifier  
l'accès à la formation professionnelle



SOLIDARITÉS  
NOUVELLES  
*face au* CHÔMAGE  
*snc.asso.fr*



Créée en 1985, Solidarités nouvelles face au chômage (SNC) est une association indépendante de tout parti politique et de toute confession religieuse.

SNC lutte contre le chômage et l'exclusion grâce à un réseau de 2 300 bénévoles répartis dans toute la France, au sein de 185 groupes de solidarité.

L'association propose un accompagnement humain et personnalisé à 3 500 chercheurs d'emploi par an et finance, grâce au soutien de ses donateurs et partenaires, des emplois solidaires pour les personnes au chômage de longue durée.

Tous les jours, SNC accueille des femmes et des hommes qui vivent des situations douloureuses, luttent contre le découragement et tentent de se départir d'une image négative encore trop répandue.

Pour faire entendre leur voix, mieux faire comprendre leur vécu et défendre leurs droits, au-delà des stéréotypes et des clivages, SNC tente de sensibiliser la société civile ainsi que les institutions et les responsables politiques.

Forte de plus de 36 ans d'expérience dans l'accompagnement des chercheurs d'emploi, SNC engage des actions de plaidoyer pour une prise en compte réelle et spécifique de leurs besoins. La publication de ce rapport dédié à la formation professionnelle des chercheurs d'emploi s'inscrit dans cette voie.

#### **NOTE PRÉALABLE**

Dans ce rapport, nous ne parlons ni de *chômeurs*, ni de *demandeurs d'emploi* mais de *chercheurs d'emploi*. Cette expression nous semble plus respectueuse des millions de personnes qui, avec courage, énergie et détermination, recherchent un emploi.

Les témoignages cités ont été collectés avant septembre 2020.

# SOMMAIRE

## 4 INTRODUCTION

## 5 L'ESSENTIEL

## 8

### PARTIE 1

## LES CHERCHEURS D'EMPLOI VEULENT SE FORMER MAIS, DANS LES FAITS, SE FORMENT PEU

8 1. Un accès à la formation plus limité que pour les salariés

9 2. La formation facilite pourtant le retour à l'emploi

10 3. Le paysage complexe des formations

10 1. Des formations aux durées et aux objectifs variés

11 2. Intervention d'une pluralité de financeurs

13 3. Trois voies d'accès

14 4. Impact sur le retour à l'emploi

## 16

### PARTIE 2

## L'ACCÈS À LA FORMATION : UN PARCOURS DU COMBATTANT

16 1. Une information difficile à appréhender

17 2. Le compte personnel de formation (CPF) : un dispositif mal adapté

18 3. Un flou dans la mise en œuvre du CEP

19 4. L'obstacle de la rémunération et des coûts

## 22

### PARTIE 3

## NOS PROPOSITIONS

22 1. Simplifier les démarches d'accès à la formation :  
Pôle emploi comme ressource-clé

23 2. Garantir la rémunération et la prise en charge des coûts de formation

23 3. Développer des actions de reconversion pour les chercheurs d'emploi

24 4. Assurer une meilleure continuité entre périodes travaillées  
et périodes de chômage

24 5. Développer les formations opérationnelles préalables à l'embauche  
et l'alternance

25 6. Développer les parcours associant travail et formation

## 27 ANNEXES

## 33 LEXIQUE

## 35 REMERCIEMENTS

# INTRODUCTION

En 2019, 912 700<sup>1</sup> chercheurs d'emploi sont entrés en formation, soit une hausse de 15 % par rapport à 2018. Malgré les périodes de confinement, l'augmentation s'est poursuivie en 2020 avec 935 000 entrées. D'après la Dares, le nombre d'inscriptions est encore plus dynamique au premier semestre 2021<sup>2</sup>. Mais ces chiffres encourageants ne reflètent pas la complexité du sujet.

La formation apparaît depuis longtemps comme un moyen indispensable pour prévenir le chômage et, à défaut, d'en réduire la durée, pour les personnes au chômage dont la qualification est devenue obsolète suite à la transformation de leur activité, mais aussi pour celles qui sont en mesure d'accéder à des emplois disponibles à condition d'avoir une formation d'adaptation. Il est donc indispensable, dès que c'est utile, de favoriser l'accès des chercheurs d'emploi à la formation. Cette conviction ne peut que se renforcer dans la période actuelle puisque les récentes transformations engendrées par la pandémie vont sans doute conduire de nombreux chercheurs d'emploi à s'engager dans une reconversion professionnelle.

Adoptée fin 2018, la dernière réforme législative de la formation professionnelle modifie profondément les circuits de financement et vise à favoriser l'initiative individuelle et l'accès rapide aux formations. Elle n'a sûrement pas encore produit tous ses effets. Cependant, l'association Solidarités nouvelles face au chômage, engagée depuis plus de 36 ans auprès des chercheurs d'emploi, forte de son expérience d'accompagnement de 3 500 personnes par an en moyenne, souhaite contribuer sans attendre à la réflexion sur la formation professionnelle des personnes au chômage : c'est le but de ce rapport.

Cette publication comprend tout d'abord des diagnostics, qui s'appuient sur des témoignages. Ils montrent que, malgré la réforme, l'accès à la formation reste difficile pour les chercheurs d'emploi : décrire cet accès comme un parcours du combattant ne semble pas exagéré, tant l'information, l'accompagnement et le financement sont trop souvent lacunaires et peu lisibles.

Elle comprend également des propositions réalistes qui privilégient les pistes suivantes : simplification des procédures, continuité entre formation en période d'emploi et en période de chômage, aide à la reconversion. Ces pistes insistent aussi sur la nécessité de mesures spécifiques pour les personnes très éloignées de l'emploi, peu ou pas qualifiées.

En conclusion, rappelons le rôle primordial des associations telles que SNC qui organisent des ateliers ou des activités collectives constituant souvent un premier pas vers la formation pour des personnes bouleversées par le chômage.

---

<sup>1</sup> Dares, Résultats n°06, La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi en 2018 et 2019, mars 2021 : [https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/32bf08c991f8d687c47e5cf27d827f69/Dares\\_Formation-pro\\_demandeurs-demploi\\_2018-2019.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/32bf08c991f8d687c47e5cf27d827f69/Dares_Formation-pro_demandeurs-demploi_2018-2019.pdf)

<sup>2</sup> Dares, Situation sur le marché du travail durant la crise sanitaire au 31 mai 2021, p. 14 : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/situation-sur-le-marche-du-travail-durant-la-crise-sanitaire-au-31-mai-2021>

# L'ESSENTIEL

## LES CHERCHEURS D'EMPLOI VEULENT SE FORMER MAIS, DANS LES FAITS, SE FORMENT PEU

**Si le ministère du Travail revendique un niveau historique d'entrées en formation des demandeurs d'emploi en 2020, il est nécessaire d'examiner de plus près la réalité de la situation des chercheurs d'emploi en matière de formation.**

### Des chercheurs d'emploi qui peinent à accéder à la formation

Dans l'édition 2018 de son enquête *Formations et emploi*, l'INSEE note que, parmi les personnes au chômage qui n'ont pas suivi de formation au cours des douze derniers mois, 48 % auraient souhaité pouvoir en bénéficier, contre 27 % parmi les actifs occupés. L'accès à la formation pour les personnes au chômage semble donc plus limité que pour les salariés. Par ailleurs, les formations suivies par les chercheurs d'emploi s'inscrivent plus souvent dans une démarche personnelle : près des deux tiers d'entre eux s'engagent dans une formation de leur propre initiative.

### Si la formation facilite le retour à l'emploi, les résultats sont encore décevants

Sur un marché de l'emploi qui continue à faire du niveau de formation un critère de recrutement significatif, la formation constitue indéniablement un facteur facilitant le retour à l'emploi. Cependant, les résultats des plans mis en œuvre par les gouvernements successifs pour favoriser l'accès à la formation des personnes au chômage restent décevants : quelles pourraient en être les raisons ? Face à la coexistence de formations destinées aux salariés et d'autres, réservées aux chercheurs d'emploi, on peut s'interroger sur la qualité et la pertinence de ces dernières, voire sur le fonctionnement d'un marché des formations qui serait à deux vitesses... Autre piste d'explication : la qualité de l'accompagnement des stagiaires pendant et après leur formation. En mars 2021, la Dares rapportait que « 60 % des stagiaires n'ont pas le sentiment d'être accompagnés pour préparer leur recherche d'emploi et à peine un quart déclare être guidé par l'organisme de formation vers des employeurs potentiels. »

### Le paysage complexe des formations

Les formations proposées aux chercheurs d'emplois présentent une grande variété de natures, d'objectifs, de durées et sont financées par une pluralité de structures – conseils régionaux, Pôle emploi, opérateurs de compétences, Agefiph – avec des conditions de mobilisation très diverses. De plus, il existe trois voies principales d'accès à la formation : utiliser son compte personnel de formation (CPF) et acheter soi-même la formation souhaitée selon certaines conditions ; s'inscrire à une action de formation conventionnée par Pôle emploi (AFC) ou relevant de programmes financés par les conseils régionaux ; accéder à une formation dans le cadre d'un processus d'embauche (AFPR et POEI) ou répondant à des besoins identifiés par une branche (POEC). Comment s'y retrouver, quand on est au chômage, face à cette profusion d'informations et de possibilités ? Comment être en mesure de décrypter les avantages et inconvénients de ces multiples options ? Cette complexité hypothèque les possibilités d'accès du chercheur d'emploi à l'action la plus adaptée à sa situation.

## L'ACCÈS À LA FORMATION : UN PARCOURS DU COMBATTANT

**Toute personne en recherche d'emploi qui souhaite accéder à une formation peut recevoir une proposition de Pôle emploi. Mais, le plus souvent, elle agit de sa propre initiative : trouver l'information et le financement qui lui permettront de mener à bien son projet relève alors le plus souvent d'un véritable parcours du combattant.**

### Une information difficile à appréhender

Quand la formation a pour but de favoriser le retour à l'emploi, accéder à une information de qualité est une étape préalable d'autant plus cruciale. Seulement, la multiplicité des interlocuteurs ayant un rôle

de prescripteur, de financeur et/ou d'opérateur – conseils régionaux, services de l'État, assurance chômage (Unédic), Pôle emploi et opérateurs de compétences (OPCO), organismes de formation privés et publics – constitue un obstacle important. À cela s'ajoutent une diversité et une dispersion des sources relatives à l'offre de formation professionnelle qui peuvent aisément plonger les chercheurs d'emploi dans la perplexité. Et, si Pôle emploi est censé les aider à sélectionner les modules de formation et les organismes adéquats, on constate souvent sur le terrain que les conseillers eux-mêmes ne disposent pas de l'information qui leur serait utile. Par ailleurs, les chercheurs d'emploi ont besoin d'être assurés de la qualité des prestations dispensées par les organismes de formation : il faut espérer que la mise en place de Qualiopi, certification qualité, prévue en 2022, saura y répondre.

### Le CPF, un dispositif mal adapté aux chercheurs d'emploi

Entré en vigueur début 2015, le compte personnel de formation est intégré, depuis 2017, au compte personnel d'activité et concerne tous les actifs. Alimenté annuellement, sauf pendant les périodes de chômage, il est à présent directement mobilisable par son titulaire pour bénéficier d'une formation, sans qu'il soit nécessaire de faire intervenir Pôle emploi. Si l'autonomie garantie par ce dispositif peut être perçue positivement, le chercheur d'emploi reste cependant seul et sans repères face à une offre pléthorique. Par ailleurs, l'accès au CPF se fait via une application mobile, d'usage *a priori* aisé. Mais cette voie d'accès est-elle adaptée aux chercheurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi, en décrochage numérique, peu formés, et pour qui la formation serait sans doute la plus utile ? Sans compter que l'acceptation nécessaire des conditions générales d'utilisation de l'application – ces petites lignes compliquées à lire – fait encourir des risques de sanction importants aux utilisateurs.

### Un flou dans la mise en œuvre du CEP

La dispersion de l'information, la nécessité d'un accompagnement, y compris pour rechercher un financement, trouvent, théoriquement, une réponse avec le conseil en évolution professionnelle (CEP), créé en 2014 et ouvert à tous les actifs. Seulement, jusqu'à présent, le CEP reste peu mis en œuvre pour les chercheurs d'emploi. En effet, six ans après sa création, son déploiement se confond, bien souvent, avec l'accompagnement classique ou se réduit à un atelier dédié au projet professionnel, sans donner lieu à une prestation spécifique ou identifiée comme telle par le chercheur d'emploi. Résultat : le chercheur d'emploi a l'impression d'être insuffisamment accompagné.

### L'obstacle de la rémunération et des coûts

Les ressources allouées au financement de la formation servent à couvrir les coûts pédagogiques et la rémunération accordée au chercheur d'emploi en stage. Cette dernière diffère selon la situation du chercheur d'emploi et peut même s'avérer totalement absente : un obstacle évident au suivi d'une action de formation. Sans compter que, quand le financement s'avère possible, sa mobilisation est loin d'être simple. Systématiquement utilisé, le CPF est, dans la plupart des cas, insuffisant et peut alors faire l'objet d'un complément par Pôle emploi ou la région. Ainsi, le chercheur d'emploi peut être amené à solliciter un financeur ou un autre, voire être renvoyé de l'un à l'autre sans en comprendre les raisons et sans toujours réussir à faire aboutir sa demande. En l'absence de prise en charge des frais de la formation, dès lors que leur action est bien inscrite dans leur projet professionnel d'accès à l'emploi (PPAE), seuls les chercheurs d'emploi pouvant supporter le poids financier des frais de formation peuvent y accéder.

## NOS PROPOSITIONS

La formation professionnelle peut favoriser le retour à l'emploi lorsqu'elle permet aux chercheurs d'emploi de s'adapter aux évolutions technologiques, de se reconverter ou d'acquérir une qualification, encore faut-il qu'ils puissent y accéder et bénéficier des formations adéquates.

Pour atteindre cet objectif, SNC invite à :

- **Simplifier les démarches d'accès à la formation : Pôle-emploi comme ressource-clé**
- **Garantir la rémunération et la prise en charge des coûts de formation**
- **Développer des actions de reconversion pour les chercheurs d'emploi**
- **Assurer une meilleure continuité entre périodes travaillées et périodes de chômage**
- **Développer les parcours associant travail et formation**

# Paroles de chercheurs d'emploi...

« Rechercher et trouver le ou les organismes de formation est un véritable parcours du combattant. L'offre est pléthorique, souvent imprécise, et les moyens de valider ou non le sérieux de la formation retenue manquent. » **Jean, 37 ans**

« Ma conseillère Pôle emploi n'est pas d'un grand secours. Elle me dit de consulter le site formation en occitanie.fr... Merci, mais j'avais déjà trouvé toute seule. » **Florence, 57 ans**

« Inscrite à Pôle emploi, je reçois des propositions de formations qui ne sont pas du tout ciblées. Je reçois des offres sans adéquation avec mon parcours ou ma formation initiale. Je suis dans le secteur de la communication et je reçois des offres pour devenir factrice ! Lorsqu'on est en recherche d'emploi, on se pose beaucoup de questions, on est en cheminement, on a besoin de temps et de réponses adaptées à notre situation particulière. Malheureusement, le conseiller Pôle emploi ne cherche pas véritablement à comprendre le profil qu'il a en face de lui, mais plutôt à le faire rentrer dans « le moule Pôle emploi ». Il faudrait prendre plus de temps pour comprendre le parcours, les aspirations, les envies des personnes. C'est absolument nécessaire ! » **Patricia, 57 ans**

« J'étais responsable d'un magasin, je gagnais ma vie très correctement, mais, au fil des ans, je supportais de moins en moins bien une pression commerciale de plus en plus forte. À la faveur d'un congé parental d'un an, j'ai pu me poser et réfléchir à mon avenir. Étais-je vraiment capable de continuer à ce rythme ? J'ai aussi évalué mes envies, enfin mon envie réelle qui était de travailler dans le secteur de la maroquinerie. À travers mes recherches, j'ai appris qu'une entreprise créait des postes dans cette branche et recrutait du personnel qualifié en faisant appel à Pôle emploi. Je me suis décidée très vite : en quelques semaines, j'ai négocié une rupture conventionnelle avec mon employeur pour pouvoir être intégrée à la formation. J'espère décrocher une formation de quatre mois qui sera suivie d'un contrat de qualification de dix-huit mois. Je suis motivée et sûre de mon choix. Mais il implique d'énormes sacrifices. D'abord, parce que le système est beaucoup plus complexe que ce que j'imaginai. J'ai été contrainte de passer trois réunions d'informations, trois séries de tests, trois entretiens, dans trois centres de formation différents. J'attends leur réponse. Un vrai stress ! Je dois apprendre un nouveau métier dont j'ignore tout. Et, surtout, je vais sans doute devoir quitter ma région, déménager pour suivre les cours. C'est un choix que j'assume et qui entraîne aussi des bouleversements pour mon mari et mes deux enfants. » **Sabine, 38 ans**

« Trouver une formation certifiée de niveau master hors de sa région, avec pourtant très peu de présentiel, ne donne pas le droit à l'aide de la région où l'on réside. Pourtant, cette aide couvrirait, avec le CPF acquis, le montant de la formation : dans mon cas, l'établissement est situé à Nantes, alors que je réside à Saint-Brieuc. » **Marie L.**

# 1. LES CHERCHEURS D'EMPLOI VEULENT SE FORMER MAIS, DANS LES FAITS, SE FORMENT PEU

## 1.1 UN ACCÈS À LA FORMATION PLUS LIMITÉ QUE POUR LES SALARIÉS

**Le Baromètre SNC-Comisis OpinionWay<sup>3</sup> sur le chômage et ses impacts relève que plus de la moitié des chercheurs d'emploi considèrent qu'une période de chômage peut être mise à profit pour l'acquisition de nouvelles compétences (59 %) et pour une adaptation aux modes de travail liés aux nouvelles technologies (51 %).** Moins d'un tiers (32 %) pensent ne pas avoir besoin d'une formation. De même, dans l'édition 2018 de son enquête *Formations et emploi*<sup>4</sup>, l'INSEE note que les personnes au chômage expriment plus souvent le souhait de se former que les personnes en emploi : une personne au chômage sur deux contre un tiers des personnes en emploi. L'écart est encore plus net quand la personne n'a pas suivi de formation dans une période récente : parmi les personnes au chômage qui n'ont pas suivi de formation au cours des douze derniers mois, 48 % auraient souhaité pouvoir en bénéficier, contre 27 % parmi les actifs occupés.

**Parmi les chercheurs d'emploi qui suivent une formation, près des deux tiers le font de leur propre initiative.** Ces formations s'inscrivent plus souvent dans une démarche personnelle, note cette même enquête de l'Insee : 63 % des formations sont à leur initiative, contre 26 % pour les actifs occupés. Les frais pédagogiques et d'inscription, l'achat de livres, de supports de cours ou de matériel sont également plus souvent financés en totalité ou en partie par les personnes au chômage elles-mêmes : 22 % contre 6 % pour les actifs occupés.

**L'examen comparé des durées des formations suivies sur une année par les salariés et par les chercheurs d'emploi** montre que celles qui sont suivies par ces derniers sont globalement plus longues (voir le tableau n°1 ci-dessous). Mais il faut considérer que, pour les personnes au chômage, les formations ont vocation à faciliter le retour à l'emploi, alors que, pour les actifs occupés, il s'agit davantage de se perfectionner dans un métier ou d'améliorer ses connaissances ou compétences<sup>5</sup>. Cette différence d'objectif explique que les formations de 61 heures et plus représentent une forte proportion des actions entreprises par les personnes sans emploi.

En février 2021, l'enquête menée dans le cadre du Baromètre SNC-Comisis OpinionWay montrait qu'à cette date, il existait un écart entre les chercheurs d'emploi et les actifs occupés dans le recours à la formation : 13 % des demandeurs d'emploi suivaient une formation contre 29 % pour les personnes en emploi.

<sup>3</sup> Baromètre SNC- Comisis OpinionWay sur le chômage et ses impacts, 4<sup>e</sup> vague, 2021 : [https://snc.asso.fr/ressources/\\_publications/1/b23b023-3399-SNC-Barometre-2021.pdf](https://snc.asso.fr/ressources/_publications/1/b23b023-3399-SNC-Barometre-2021.pdf)

<sup>4</sup> Junel Bernard, Claude Minni, Anna Testas, *Des poursuites d'études plus fréquentes et une insertion professionnelle toujours difficile pour les moins diplômés*, Formations et emploi, INSEE Références, édition 2018 : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3526086>

<sup>5</sup> Insee, *Formations et emploi*, édition 2018, p. 33 : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3526086>



Tableau 1

Durée de la formation en fonction de la situation des personnes en 2018 (Dares)

DURÉE DE LA FORMATION	CHÔMEURS	SALARIÉS	ENSEMBLE
1 à 12 heures	40 %	56 %	55 %
13 à 60 heures	25 %	40 %	39 %
61 heures et plus	35 %	5 %	6 %
	100 %	100 %	100 %

## 1.2 LA FORMATION FACILITE POURTANT LE RETOUR À L'EMPLOI

**Énoncer que, plus le niveau d'étude est élevé, plus le risque de connaître le chômage est faible est une évidence. Différents facteurs l'expliquent.** Tout d'abord, les postes nécessitant le plus de qualifications sont moins affectés par les évolutions liées au progrès technique ou par les opérations de restructuration ou de décentralisation des organisations. Les salariés les mieux formés sont également favorisés par la réduction du nombre de niveaux hiérarchiques et le développement de la polyvalence. Ils en sont du reste bien conscients : ils sont les plus enclins à continuer à se former et à s'auto-former afin de suivre les évolutions de leur domaine professionnel. Par ailleurs, même s'il y a lieu de le regretter, les employeurs se servent souvent du diplôme comme d'un indicateur favorable à la sélection des candidats, au détriment des compétences acquises par l'expérience.

**La formation, en améliorant la qualification des bénéficiaires, est utile car elle accroît leurs chances de retour à l'emploi** et contribue à réduire leur durée de chômage. C'est ce qu'atteste une étude de Pôle emploi<sup>6</sup>. Il s'agit d'une comparaison de 35 000 chercheurs d'emploi sortis de formation et d'une population de 35 000 chercheurs d'emploi, équivalente, n'ayant pas suivi de formation : la différence de retour à l'emploi est très significative après six mois, 45,6 % contre 33,9 %<sup>7</sup>, et, après douze mois, 63 % contre 47,8 %. Il en va de même si on considère seulement l'emploi durable (CDI) : 32,9 % contre 20,5 % à six mois, 50,9 % contre 34,6 % à douze mois. Au premier trimestre 2019 (dernière statistique publiée par Pôle emploi), le taux de retour à l'emploi, toutes formations confondues, est de 60,6 %, mais seulement de 48 % pour les 50 ans et plus et de 46 % pour les demandeurs d'emploi de longue durée.

**Cependant, le propos est à nuancer : en effet, les résultats en termes de retour à l'emploi après un parcours de formation restent insuffisants. C'est spécialement le cas pour les personnes les moins qualifiées et ce, malgré les soutiens apportés pour favoriser leur accès à la formation.** Considérons les différents plans nationaux mis en œuvre au cours des dernières années en faveur des chercheurs d'emploi les moins qualifiés qui sont les premiers concernés par la perte d'emploi. Ces plans, cofinancés par l'État, les conseils régionaux, Pôle emploi et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP)<sup>8</sup>, ont fixé des objectifs d'entrées en formation : Plan 30 000 en 2013 (152 M€) ; Plan 100 000 en 2014 (212 M€) ; Plan 40 000 en 2015 (122 M€) ; Plan 500 000 en 2016 (800 M€). La Cour des comptes, dans son rapport sur la formation des demandeurs d'emploi, rendu en mai 2018, reconnaît qu'ils se sont traduits par une augmentation certaine des moyens consacrés à la formation des

<sup>6</sup> Pôle emploi, *La formation des demandeurs d'emploi : quels effets sur l'accès à l'emploi ?*, octobre 2015, citée dans : Bloche (France 2015), *Économie du travail et de l'emploi*, B. Gazier et H. Petit, La Découverte, 2019 ; Rapport de la Cour des comptes, *La formation des demandeurs d'emploi*, mai 2018, p. 52. <https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/2018-07/20180704-formation-demandeurs-d-emploi.pdf>

<sup>7</sup> Pourcentage calculé pour les premiers à partir de l'entrée en formation et pour les seconds à partir de l'entrée au chômage.

<sup>8</sup> Les fonctions du FPSP, qui n'existe plus depuis le 31 décembre 2018, ont été reprises par France Compétences.

<sup>9</sup> Cour des comptes, *La formation des demandeurs d'emploi*, mai 2018, p. 39 :

<https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/2018-07/20180704-formation-demandeurs-d-emploi.pdf>

chercheurs d'emploi et par une amélioration de l'accès à la formation des moins qualifiés (en particulier le Plan 500 000). Mais elle relevait aussi que ces plans, par rapport à leur objectif de retour à l'emploi, étaient souvent décevants<sup>9</sup>. L'impact des formations sur l'accès à un emploi durable, c'est-à-dire d'une durée supérieure à six mois, reste assez limité : en 2016, 51,2 % des chercheurs d'emploi ont eu accès à un emploi au cours des six mois suivant leur formation ; 27,6 % seulement ont eu accès à un emploi durable et, pour les personnes peu qualifiées, le taux n'est que de 21,3 %<sup>10</sup>.

**Comment peut-on expliquer cet écart par rapport aux objectifs ?** La coexistence de formations dédiées aux salariés, achetées par les entreprises selon leurs conditions et cahiers des charges, et de formations achetées par les organisations ou collectivités publiques dans le cadre des règles régissant les marchés publics – avec des conditions d'achat fixées au plus juste –, ne serait-elle pas génératrice d'un marché des formations à deux vitesses ? Il est ainsi fort possible que celles qui sont destinées aux chercheurs d'emploi ne répondent pas aux mêmes normes de qualité – exceptées celles dispensées par l'Afpa – et que les formations les mieux dotées soient davantage destinées aux salariés.

**Par ailleurs, on peut noter ce constat de la Dares<sup>11</sup> : « (...) l'accompagnement vers l'emploi pendant la formation semble encore peu développé : 60 % des stagiaires n'ont pas le sentiment d'être accompagnés pour préparer leur recherche d'emploi et à peine un quart déclare être guidé par l'organisme de formation vers des employeurs potentiels. »**

**Malgré toutes ces insuffisances, si la formation des chercheurs d'emploi n'est pas la solution miracle au chômage, elle constitue un atout pour le retour à l'emploi, spécialement lorsqu'elle est porteuse d'une meilleure adéquation entre les aspirations des chercheurs d'emploi et les besoins du marché de l'emploi.**

## 1.3 LE PAYSAGE COMPLEXE DES FORMATIONS

En préliminaire, signalons que **les stagiaires de la formation professionnelle ont un niveau d'études comparable à celui des autres demandeurs d'emploi** : 54 % de niveau inférieur au baccalauréat, contre 24 % niveau baccalauréat et 26 % supérieur au baccalauréat<sup>12</sup>.

**On note par ailleurs que, quel que soit le type de formation suivi par les chercheurs d'emploi, la tendance est à la diminution de la durée des parcours** : elle est globalement de 506 heures au troisième trimestre 2020, alors qu'elle était de 831 heures au troisième trimestre 2017. Selon la Dares, cette évolution pourrait correspondre à une offre de formation plus personnalisée, avec une plus grande proportion de personnes suivant différents stages successivement, plutôt qu'un seul de longue durée.

### 1.3.1 DES FORMATIONS AUX DURÉES ET AUX OBJECTIFS VARIÉS

Les formations sont réparties par Pôle emploi par objectif. Elles peuvent être financées par les conseils régionaux, Pôle emploi, les opérateurs de compétence ou, pour des effectifs plus faibles, par l'Agefiph ou l'État. La durée varie fortement selon l'objectif, mais aussi au sein des formations ayant le même objectif. À titre d'exemple, près de 60 % des formations certifiantes durent plus de 30 heures mais un peu moins de 20 % durent moins de 15 heures<sup>13</sup>.

<sup>10</sup> Rapport Cour des comptes précité, tableau 15, p.61.

<sup>11</sup> Dares, *Résultats n°06, La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi en 2018 et 2019*, mars 2021, p.8 : [https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/32bf08c991f8d687c47e5cf27d827f69/Dares\\_Formation-pro\\_demandeurs-dem-emploi\\_2018-2019.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/32bf08c991f8d687c47e5cf27d827f69/Dares_Formation-pro_demandeurs-dem-emploi_2018-2019.pdf)

<sup>12</sup> Ibid., p. 6.

<sup>13</sup> Ibid., p. 4.

## Encadré 1

## Répartition des formations par objectif

- **Pré-qualification** : cette catégorie comprend les formations qui préparent à l'entrée dans toute formation qualifiante (i.e. certifiante ou professionnalisante), quel que soit le niveau.
- **Remise à niveau, maîtrise des savoirs de base, initiation** : il s'agit de stages de remise à niveau ou d'initiation à des compétences ou techniques transversales à une large gamme de métiers.
- **Mobilisation, aide à l'élaboration de projet professionnel** : cette catégorie rassemble l'ensemble des stages visant à analyser les perspectives d'orientation des stagiaires en tenant compte de leurs motivations, de leurs capacités professionnelles, ainsi que des difficultés sociales qu'ils ont éventuellement rencontrées.
- **Perfectionnement, élargissement des compétences** : ces formations s'adressent à des personnes déjà opérationnelles dans leur activité professionnelle (occupée ou recherchée), mais qui désirent approfondir leurs compétences ou en acquérir de nouvelles.
- **Adaptation au poste de travail : les formations qui y concourent ont la forme d'Actions de formation préalables au recrutement (AFPR) ou de Préparations opérationnelles à l'emploi individuelles (POEI).** D'une durée maximale de 400 heures, ces formations permettent au demandeur d'emploi d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise à Pôle emploi. Le projet d'embauche de l'employeur détermine l'aide mobilisable : CDI ou contrat de 6 à 12 mois pour l'AFPR, contrat d'au moins 12 mois pour la POEI.
- **Réponse aux attentes d'entreprises : la Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)** vise à former des chercheurs d'emploi aux compétences attendues par les entreprises, identifiées par une ou plusieurs branches professionnelles.
- **Formations à la création d'entreprise.**

Enfin, mentionnons que **la formation en alternance au titre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation** (voir annexe 4 p. 28), véritable passerelle vers l'emploi et l'insertion professionnelle, a bénéficié à 84 000 personnes inscrites à Pôle emploi parmi les 587 000 entrées en alternance qui ont été enregistrées en 2019.

### 1.3.2 INTERVENTION D'UNE PLURALITÉ DE FINANCEURS

Les formations peuvent être financées par les conseils régionaux, Pôle emploi, les opérateurs de compétences ou encore l'Agefiph, selon la répartition suivante :

- **Programmes financés par les conseils régionaux** : ils conduisent à des formations aux compétences de base, de stages pré-qualifiants et qualifiants dans le cadre des programmes régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC) ;
- **Interventions de Pôle emploi** :
  - L'action de formation conventionnée (AFC) : il s'agit d'une action achetée spécifiquement pour les chercheurs d'emploi, à la suite d'appels d'offres passés par Pôle emploi<sup>14</sup>.
  - L'aide préalable à l'embauche constituée par l'aide à la formation préalable au recrutement (AFPR) et la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) : ces deux aides, qui constituent un financement de formation préalable à l'embauche, sont attribuées à l'employeur qui s'engage par convention, conclue avec Pôle emploi, à recruter le chercheur d'emploi à l'issue de sa formation.
  - L'aide individuelle à la formation (AIF) : cette aide peut servir à financer les coûts pédagogiques d'une action de formation. Elle ne peut être mobilisée que lorsque les autres aides (AFC, POE, AFPR) ne peuvent pas l'être.

<sup>14</sup> Il existe également quelques dispositifs commandités par l'État et par l'Agefiph.

- **Action financée par les opérateurs de compétence (OPCO):** il s'agit de la Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC). L'État et Pôle emploi peuvent participer au financement de la POEC.
- **Actions de formation financées par l'Agefiph :** elles sont destinées aux personnes handicapées.

Tableau 2

**Objectifs des formations destinées aux chercheurs d'emploi selon le financeur en 2019 (Dares)**

	CONSEILS RÉGIONAUX	PÔLE EMPLOI	OPCO*	FINANCEURS POEC	ÉTAT + AUTRES	ENSEMBLE	DURÉE DE LA FORMATION EN HEURES
CERTIFICATION	44 %	33 %	35 %	43 %	50 %	39 %	749
PROFESSIONNALISATION	9 %	20 %	17 %	35 %	17 %	16 %	373
PRÉ-QUALIFICATION	9 %	2 %	2 %	7 %	5 %	5 %	299
SAVOIRS DE BASE INITIATION	13 %	7 %	5 %	3 %	4 %	9 %	215
AIDE AU PROJET PROFESSIONNEL	10 %	3 %	1 %	1 %	16 %	6 %	295
PERFECTIONNEMENT, ÉLARGISSEMENT DES COMPÉTENCES	15 %	11 %	39 %	11 %	7 %	13 %	201
ADAPTATION POSTE TRAVAIL	0 %	19 %	0 %	0 %	0 %	9 %	271
FORMATION CRÉATION ENTREPRISE	1 %	6 %	1 %	0 %	1 %	3 %	49
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>506</b>

\*Les OPCO ne financent plus les formations depuis 2020 : l'organisme France compétences a récupéré les budgets et les répartit entre différents financeurs.

Il ressort de ce tableau qu'il n'existe pas de répartition vraiment claire des formations selon les financeurs. À l'exception des AFPR et des POE, que les conseils régionaux ne financent pas, tous les financeurs contribuent à des formations participant aux mêmes objectifs, ce qui est source de confusion.

Tableau 3

**Entrées en formation des chercheurs d'emploi par commanditaire en milliers (Dares)**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
CONSEILS RÉGIONAUX	350	412	367	347	372	341
PÔLE EMPLOI	223	497	337	344	447	291
OPCO	21	16	12	9	2	1
FINANCEURS POEC	14	20	25	39	37	29
ÉTAT	31	26	24	18	20	13
AGEFIPH	15	14	14	13	14	non connu
AUTO-FINANCEMENT	19	16	17	18	14	non connu
AUTRES	11	12	9	9	8	260*
<b>TOTAL</b>	<b>682</b>	<b>1014</b>	<b>805</b>	<b>796</b>	<b>913</b>	<b>935</b>

\*Y compris CPF autonome, Agefiph et auto-financement.

En 2019, Pôle emploi et les conseils régionaux assuraient encore le financement de 90 % des formations à destination des personnes en recherche d'emploi. En 2020, ce pourcentage décroît de façon significative : il n'est plus que de 70 % du fait de l'utilisation par les chercheurs d'emploi de leur compte personnel de formation pour financer leur action de formation.

### 1.3.3 TROIS VOIES D'ACCÈS

Si on schématise, trois voies d'accès à la formation sont possibles :

- le chercheur d'emploi achète lui-même, directement, sa formation en utilisant son compte personnel de formation (CPF). Ce cas de figure vise souvent des formations du type « perfectionnement, élargissement de compétences » : il est appelé par Pôle emploi « **CPF autonome** ». Si le montant crédité au CPF n'est pas suffisant, le chercheur d'emploi peut solliciter Pôle emploi pour compléter le financement au titre de l'aide individuelle à la formation (AIF), mais ce dernier ne pourra être accordé que si la formation considérée est validée dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) ;
- le chercheur d'emploi s'inscrit à une action de formation conventionnée par Pôle emploi (AFC)<sup>15</sup> ou relevant de programmes financés par les conseils régionaux ;
- le chercheur d'emploi accède à une formation dans le cadre d'un processus d'embauche (AFPR et POEI) ou répondant à des besoins identifiés par une branche (POEC).

Quelle que soit la voie d'accès, le montant crédité sur le CPF est systématiquement mobilisé en tout ou partie, selon le coût de la formation suivie.

**En 2020, pour sa première année d'existence<sup>16</sup>, le CPF autonome constitue la première voie d'accès à la formation pour les chercheurs d'emploi en nombre d'entrées (33 %), au détriment des AIF, dont le nombre d'entrées baisse en conséquence. Cependant, le CPF autonome et, à un moindre degré, les AIF concernent généralement des formations courtes. Il en résulte qu'en volume d'heures, les formations achetées par Pôle emploi et les conseils régionaux restent de très loin prépondérantes.**

Tableau 4

Les entrées en formation des demandeurs d'emploi au 3<sup>e</sup> trimestre 2020 (Pôle emploi)

	% DES ENTRÉES T3 2019	% DES ENTRÉES T3 2020	DURÉE EN H T3 2020
CPF AUTONOME		33 %	61
AIF	31 %	11 %	319
AFC	6 %	8 %	510
CONSEILS RÉGIONAUX	41 %	32 %	1042
AUTRES COMMANDITAIRES	9 %	6 %	950
POEI ET APFR	8 %	6 %	270
POEC	4 %	3 %	353
<b>ENSEMBLE</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>506</b>

<sup>15</sup> Il existe également quelques dispositifs commandités par l'État et par l'Agefiph.

<sup>16</sup> Avant 2020, le chercheur d'emploi ne pouvait utiliser son CPF que via Pôle emploi.

### 1.3.4 IMPACT SUR LE RETOUR À L'EMPLOI

Le taux d'accès à l'emploi à l'issue de la formation est très élevé pour les dispositifs POEI et AFPR, ce qui atteste que leur objectif est bien atteint : ces actions s'inscrivent en effet dans un processus d'embauche et en constituent même une condition d'accès.

Les taux sont de l'ordre 50 à 60 % pour les autres actions. Cependant, cette moyenne cache une grande diversité selon les objectifs de formation, puisqu'une formation certifiante vise plus directement l'emploi que la pré-qualification, la remise à niveau ou l'aide à l'élaboration du projet professionnel, qui déboucheront souvent elles-mêmes sur une formation d'un autre type.

Tableau 5  
Taux d'accès à l'emploi en fonction du type de formation en 2019 (Pôle emploi)

TYPES DE FORMATION	ENTRÉES 2019	DURÉE EN HEURES	TAUX D'ACCÈS À UN EMPLOI (DURÉE D'AU MOINS UN MOIS) SIX MOIS APRÈS LA SORTIE DE FORMATION
AFPR	7%	273	83,0 %
POE INDIVIDUELLES	3 %	276	86,9 %
POE COLLECTIVES	5 %	344	
AIF	32 %	191	52,5 %
AFC	11 %	381	48,5 %
CONSEILS RÉGIONAUX	35 %	728	57,9 %
AUTRES (OPCA, AGEFIPH)	7 %	754	
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>	<b>455</b>	

**Le paysage de la formation décrit un dispositif qui, par sa complexité, hypothèque les possibilités d'accès des chercheurs d'emploi à l'action la plus adaptée à leur situation. Le chercheur d'emploi, dont la préoccupation est de retrouver au plus tôt une activité en rapport avec son expérience et sa qualification, peut être déconcerté devant cet ensemble comportant une profusion d'informations et de propositions, sans qu'il soit aisé d'en décrypter les avantages et les inconvénients.**



# Paroles de chercheurs d'emploi...



« Il faudrait au sein de l'agence de Pôle emploi qu'un spécialiste puisse nous aider à trouver la bonne source de financement, nous aide à monter le dossier et le suivre jusqu'à l'obtention de ce financement. »

**Julie, 34 ans**

« Après une longue période d'alternance entre chômage et emploi, en CDD ou intérim, j'ai souhaité suivre une formation pour compléter mes connaissances et me donner plus de chances de trouver un emploi stable. Motivée et décidée, j'ai identifié une formation : un master spécialisé en e-commerce et marketing dispensé sur un an en alternance. J'ai parlé de mon projet à ma conseillère Pôle emploi qui m'a donc accompagnée pour monter mon dossier. J'ai pu bénéficier d'un CIF-CDD<sup>17</sup>, Pôle emploi prenait en charge les frais d'inscription restant après la mobilisation de mon compte personnel de formation et le Fongecif, ma rémunération (équivalente à mon nombre d'heures de cours par semestre). Ma conseillère m'avait également dit que mon ARE<sup>18</sup> serait maintenue pendant cette période.

Deux mois après le début des cours, je reçois un coup de téléphone de Pôle emploi. On m'annonce qu'il y a eu une erreur, que je n'ai plus le droit à l'ARE et que je dois rembourser les allocations que j'ai perçues durant les deux premiers mois. Ça a été un choc ! Je n'en veux pas à ma conseillère parce qu'il y a tellement de dispositifs, de règles, c'est vraiment compliqué et je sais qu'elle a tout fait pour m'aider. Mais ça a été un coup dur financièrement, j'avais déjà des dettes, ça n'a rien arrangé. Ça a été surtout le début de beaucoup de stress. Malgré tout, je me suis accrochée et ai tout fait pour aller au bout de ma formation. Le premier semestre a été très intense. J'avais 60h de cours par mois, ce qui représentait 1 200 euros de rémunération par le Fongecif. C'était très juste financièrement, mais ça passait encore. C'est au second semestre que tout s'est écroulé. Je n'avais plus que 30h de cours, ce qui a divisé par deux ma rémunération. Je n'avais plus que 600 euros pour vivre en région parisienne ! Les cours terminés, j'ai décroché un stage (obligatoire pour valider le master), rémunéré 500 euros par mois, sans ticket restaurant.

C'était très difficile de tenir financièrement. C'était difficile moralement aussi. Je l'ai vécu comme une grande injustice. Je me suis dit : je vais faire cette formation, même si j'ai 50 ans, même si ça ne sera pas facile. C'est un beau projet, c'est un beau master, ça va m'aider à retrouver un emploi ! Et finalement, pendant 6 mois, je me suis retrouvée à gagner 500 euros par mois. J'avais des dettes qui n'ont fait que grossir. J'ai été épuisée par tout cela. Le rythme très soutenu de travail, mais surtout les difficultés financières qui se sont accumulées. Je ne suis pas parvenue à valider l'intégralité de mes matières et donc, à ce jour, mon master n'est pas validé. Pour ce faire, il faut que je m'inscrive à nouveau et donc que je finance à nouveau les frais de formation. Il me faut donc trouver 3 150 euros. Aujourd'hui, je perçois 500 euros d'ARE, grâce au rechargement de mes droits. Sur mon CPF, il n'y a plus rien, tout a été mobilisé lors du montage de mon dossier. J'aimerais pouvoir me réinscrire, finaliser ma formation, aller au bout de mon projet. J'ai pensé travailler à mi-temps à côté pour financer mes besoins quotidiens, mais il reste la question du financement de la formation. » **Marie L.**

<sup>17</sup> Dispositif pour les salariés en CDD ayant travaillé 24 mois consécutifs ou non au cours des cinq dernières années dont 4 mois en CDD dans les 12 derniers mois.

<sup>18</sup> Allocation d'aide au retour à l'emploi.

## 2. L'ACCÈS À LA FORMATION : UN PARCOURS DU COMBATTANT

La personne en recherche d'emploi qui souhaite accéder à une formation peut recevoir une proposition directement de Pôle emploi. Mais, trois fois sur quatre<sup>19</sup>, elle agit de sa propre initiative : trouver l'information et le financement qui lui permettront de mener à bien son projet professionnel relève alors souvent d'un véritable parcours du combattant.

### 2.1 UNE INFORMATION DIFFICILE À APPRÉHENDER

Les personnes interrogées dans le cadre de l'enquête Harris Interactive pour le Cnam font état d'un déficit d'information<sup>20</sup> : plus d'une sur deux se dit mal informée en matière de formation et 62 % n'ont pas connaissance de l'offre de formation qui existe près de chez elles. Par ailleurs, même l'entourage de la ministre du Travail concédait en novembre 2019 que « *ce qui fait que les gens ne vont pas se former, aujourd'hui, c'est que c'est compliqué. Quand vous êtes chômeur, il faut demander l'autorisation à Pôle emploi. En fonction du conseiller sur lequel vous tombez, de la politique financière de l'agence, etc., ce n'est pas la même réponse*<sup>21</sup>. »

**L'accès à la formation reste en effet complexe pour les chercheurs d'emploi en raison de la multiplicité des interlocuteurs, acteurs de la formation.** Aujourd'hui, sont principalement amenés à intervenir en matière de formation pour les chercheurs d'emploi : les conseils régionaux, les services de l'État, l'assurance chômage (Unédic), Pôle emploi et les opérateurs de compétences (OPCO). À ces acteurs, qui ont un rôle de prescripteur, de financeur et/ou d'opérateur, il faut ajouter les 15 000 organismes privés qui dispensent de la formation<sup>22</sup> et les organismes de la sphère publique : AFPA et GRETA. Certes, depuis 2014, il existe deux dispositifs qui sont ouverts à la fois aux chercheurs d'emploi et aux salariés et qui sont susceptibles de constituer une aide précieuse : le compte personnel de formation (CPF) et le conseil en évolution professionnelle (CEP). Mais ils ne jouent pas – ou pas encore – pleinement leur rôle.

Espace personnel du site de Pôle emploi, application CPF, maformation.fr, orientation-pour-tous, defi-metiers.fr, nouvelleviepro.fr, sites des Carif-Oref... : la multiplicité des sources d'information relatives à l'offre de formation professionnelle apparaît aux chercheurs d'emploi plutôt complexe et confuse. **Cette dispersion de l'information, sans réelle consolidation, freine l'accès à la formation des chercheurs d'emploi.** Ces derniers se plaignent souvent de ne pas avoir de vue d'ensemble des possibilités de formation et, par conséquent, de passer à côté de certaines opportunités. Certes, la nouvelle application CPF, consultable sur smartphone<sup>23</sup>, vise à pallier cette difficulté, mais certains obstacles demeurent.

<sup>19</sup> Baromètre SNC - Comis OpinionWay sur le chômage et ses impacts, Vague 2, 2019, p. 26 : [https://snc.asso.fr/ressources/\\_publications/1/73d8d8f-2273-SNC-Barometre-2019.pdf](https://snc.asso.fr/ressources/_publications/1/73d8d8f-2273-SNC-Barometre-2019.pdf)

<sup>20</sup> Magalie Gérard, Julien Potéreau, Adrien Leroy, *Les Français et les enjeux de la formation*, Harris interactive pour le Cnam, mai 2019.

<sup>21</sup> Marc Vignaud, *Formation professionnelle : et Pénicaut dégaina son application « révolutionnaire »*, Le Point, 20 novembre 2019.

<sup>22</sup> Organismes dont l'activité principale est la formation. On en dénombre environ 50 000 dont la formation est une activité secondaire auxquels il faut ajouter 20 000 formateurs libéraux.

<sup>23</sup> [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr).



**Ainsi, Pôle emploi est-il censé aider les chercheurs d'emploi à sélectionner les modules de formation, ainsi que les organismes adéquats qui les dispensent.** Dans les faits, les conseillers ne disposent pas de l'ensemble de l'information utile. Leur aide se limite fréquemment à proposer à leur interlocuteur de « *consulter les offres sur Internet* », l'échange pouvant finalement se conclure par une non prise en compte de la formation sélectionnée par le chercheur d'emploi.

**Les chercheurs d'emploi auraient aussi besoin d'être assurés de la qualité des prestations dispensées par l'organisme de formation avec lequel ils prévoient de s'engager.** Jusqu'ici, les indications produites à ce sujet étaient sommaires. La mise en place d'une marque de certification qualité des prestataires de formation est prévue. La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel instaure une obligation de certification, par un organisme tiers. Les organismes réalisant des actions concourant au développement des compétences y seront soumis sur la base d'un référentiel de base, s'ils veulent bénéficier de fonds publics ou mutualisés (financement par un opérateur de compétences, par la commission mentionnée à l'article L. 6323-17-6, par l'État, par les conseils régionaux, par la Caisse des dépôts et consignations, par Pôle emploi ou par l'Agefiph). Ainsi, la marque Qualiopi vise à attester la qualité du processus mis en œuvre par les prestataires d'actions concourant au développement des compétences et à permettre une plus grande lisibilité de l'offre de formation auprès des entreprises et des usagers : elle entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

#### Encadré 2

#### Mise en place d'une marque de certification qualité des prestataires de formation : Qualiopi

Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, la certification qualité sera obligatoire pour tous les prestataires d'actions concourant au développement des compétences qui souhaitent accéder aux fonds publics et mutualisés<sup>24</sup> ; la marque Qualiopi concerne donc tous les prestataires, y compris les formateurs indépendants, dispensant des actions de formation, de bilans de compétences, permettant de faire valider les acquis de l'expérience, de formation par apprentissage. Elle est délivrée par des organismes certificateurs accrédités ou autorisés par le Comité français d'accréditation (Cofrac) sur la base du référentiel national qualité.

## 2.2 LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) : UN DISPOSITIF MAL ADAPTÉ

**Le compte personnel de formation (CPF) est entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015 et est intégré au compte personnel d'activité depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017.** Ouvert à chaque salarié dès son premier emploi, il est personnel et suit son titulaire au cours de sa carrière, périodes de chômage comprises. Il est crédité de 500 € chaque année travaillée et jusqu'à 800 € pour les moins qualifiés<sup>25</sup>. Notons que, **dans l'état actuel des choses, il cesse d'être abondé pendant les périodes de chômage.**

**Le CPF, ainsi alimenté en euros, est mobilisable directement par son titulaire,** sans qu'il soit désormais nécessaire de faire intervenir Pôle emploi. Fini l'inventaire des listes de formations éligibles au CPF, comme l'exigeait l'ancien système du droit individuel de formation (DIF). Désormais, toutes les forma-

<sup>24</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/acteurs-cadre-et-qualite-de-la-formation-professionnelle/article/qualiopi-marque-de-certification-qualite-des-prestataires-de-formation>

<sup>25</sup> Le compte personnel de formation (CPF) remplace depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 le droit individuel de formation (DIF). Les droits acquis à formation ont été valorisés en heures de formation jusqu'au 31 décembre 2018, à raison de 50 heures par an dans la limite de 250 heures. Les heures acquises au titre du DIF puis du CPF ont été converties en euros à raison de 15€ par heure.

tions sanctionnées par une certification professionnelle reconnue, c'est-à-dire toutes celles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), mais également toutes les certifications ou habilitations enregistrées au répertoire spécifique (l'équivalent de l'ancien inventaire national des certifications) sont finançables par le CPF.

**Afin d'en faciliter l'usage, le gouvernement a lancé en novembre 2019 une application permettant de mobiliser son CPF directement en ligne :** « *l'appli supprime tous les intermédiaires de façon à ce que chacun ait un égal accès et une égale information pour avoir accès à la formation professionnelle*<sup>26</sup>. » La démarche est séduisante : l'application permettrait de simplifier les démarches préalables à la formation, voire de mieux répondre aux exigences des calendriers des organismes de formation, notamment en termes de validation des financements publics, sous réserve toutefois que le CPF soit suffisamment doté financièrement. Cependant, cette approche, qui repose notamment sur la responsabilité de chaque titulaire du CPF, présente des inconvénients pour les chercheurs d'emploi. Elle peut, en particulier, laisser démunis ceux qui éprouvent des difficultés pour identifier, formaliser et valoriser les « *compétences répondant aux besoins* ». Laisser des chercheurs d'emploi seuls face à une offre constituée de dizaines de milliers de propositions, vantées par des organismes de formation en situation de concurrence, accroît les risques de choix non pertinents. Dans le souci de retrouver une activité au plus vite, certains peuvent se laisser tenter par des offres qui s'avèreront inadéquates à leur projet professionnel et, face aux sollicitations commerciales agressives de nombreux organismes de formation, des chercheurs d'emploi peuvent se faire abuser. Par ailleurs, ce dispositif tend à exclure les personnes les moins aguerries au maniement des outils numériques, alors même que ce sont celles qui auraient le plus besoin d'accéder à la formation.

**Un autre aspect du CPF est inquiétant : il s'agit de l'acceptation des conditions générales d'utilisation (CGU) par le titulaire du CPF,** exigée « *avant consultation du compte et donc à un moment où, par définition, ni le crédit disponible, ni la formation à retenir, ou encore l'organisme de formation susceptible de convenir ne sont (du moins précisément) connus* ». On peut imaginer les conséquences particulièrement fâcheuses de cette pratique pour les chercheurs d'emploi qui, faute d'information, se retrouvent à sélectionner une formation qui ne leur convient pas... et qu'ils finiront par ne pas suivre : les intéressés peuvent alors être lourdement sanctionnés. En effet, comme le pointe le juriste Francis Kessler<sup>27</sup>, « *celui qui utilise son droit à CPF doit respecter toute une série d'obligations, les conditions générales d'utilisation accordant à la Caisse des dépôts et consignations un pouvoir de police dans sa mise en œuvre. En particulier, des sévères sanctions sont « contractualisées » en cas de non-respect des divers engagements* ». Dans le même sens, la journaliste Anne Rodier alerte sur les risques pour le titulaire du compte : « *L'usage du téléphone portable ne simplifie pas l'ingénierie de la formation professionnelle, il tente juste de la rendre invisible pour le stagiaire qui devra toutefois lire attentivement les conditions générales d'utilisation (CGU), et leurs petites lignes [...]. Des CGU en trois volets précisent les engagements de chacun, leur contrôle et les éventuelles sanctions (signalement, déréférencement). L'idée étant de tout contractualiser en amont. Les titulaires de comptes n'ont que 9 pages à lire. Dans le cas où le montant de la formation serait supérieur au montant des droits du stagiaire, il sera demandé au titulaire du compte de payer la totalité du reste à charge à la validation de la commande* », indiquent « *les conditions particulières Titulaire* »<sup>28</sup>. Ce processus d'acceptation des CGU et conditions particulières est tout à fait inadapté. Compte tenu des sanctions encourues, il est indispensable que les titulaires du CPF soient clairement avertis des conséquences de leurs engagements, avant d'accepter les conditions en question.

## 2.3 UN FLOU DANS LA MISE EN ŒUVRE DU CEP

**La dispersion de l'information, la nécessité d'un accompagnement, y compris pour chercher un financement, trouvent, théoriquement, une réponse avec le conseil en évolution professionnelle (CEP),** créé en 2014 et ouvert à tous les actifs. Il a en effet pour ambition de permettre à tout actif, en emploi ou non, d'accéder, à tout moment de sa vie et en tout point du territoire, à une même offre de services.

<sup>26</sup> Marc Vignaud, *Formation professionnelle : et Pénicaud dégaina son application « révolutionnaire »*, Le Point, 20 novembre 2019.

<sup>27</sup> Francis Kessler, *Compte personnel de formation : attention aux conditions d'utilisation*, Le Monde.fr, 29 avril 2019.

<sup>28</sup> Anne Rodier, *Juste un clic pour se former ?*, Le Monde.fr, 9 octobre 2019.

Cette offre correspond à un cahier des charges précis en deux niveaux<sup>29</sup> : un premier niveau de conseil consistant en « un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne » et un second niveau de conseil correspondant à « un accompagnement personnalisé ». Cela conduit à analyser la demande de la personne, lui délivrer une information appropriée, identifier son besoin en vue de déboucher sur un conseil personnalisé et un projet professionnel réaliste au regard des opportunités identifiées. Pour les chercheurs d'emploi, c'est le service public de l'emploi qui assure le CEP : Pôle emploi, APEC, CAP emploi et missions locales en fonction des publics.

**Jusqu'à présent, le CEP reste peu mis en œuvre pour les chercheurs d'emploi** : leur appréciation de ce dispositif est par conséquent assez inégale. Si certains considèrent qu'il répond à leur attente, d'autres n'hésitent pas à déplorer le peu de temps qui leur est consacré, le manque de réponses fiables et le comportement administratif qui leur sont réservés. Ces derniers signalent même, au risque de la caricature, qu'il leur a été simplement conseillé de « se renseigner sur Internet ou auprès des organismes de formation ». **Il est vrai que, six ans après sa création, le déploiement du CEP se confond, bien souvent, avec l'accompagnement classique de Pôle emploi ou se réduit à un atelier dédié au projet professionnel, sans donner lieu à une prestation spécifique ou identifiée comme telle par le chercheur d'emploi.** Globalement, les rencontres en face-à-face avec les conseillers, hors période de confinement sanitaire, sont devenues plus rares et plus expéditives, probablement en raison de la charge de travail importante qui leur incombe. Les contacts à distance semblent privilégiés. Résultat : le chercheur d'emploi a l'impression d'être insuffisamment accompagné.

En bonne logique, les actions ou prestations incluses dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) devraient résulter de ce qui a pu être analysé dans le cadre du CEP. Mais l'articulation à cet égard entre le conseil en évolution professionnelle et le PPAE n'apparaît pas toujours de façon claire aux chercheurs d'emploi.

## 2.4 L'OBSTACLE DE LA RÉMUNÉRATION ET DES COÛTS

Les ressources allouées au financement de la formation servent à couvrir les coûts pédagogiques (essentiellement le prix à payer à l'organisme de formation) et la rémunération accordée au stagiaire.

**Les principaux financeurs de la rémunération des chercheurs d'emploi pour leur formation sont l'Unédic - dont Pôle emploi est l'opérateur - et les conseils régionaux. La rémunération accordée pour sa formation diffère selon la situation du chercheur d'emploi.** Si, au moment de l'entrée en formation, le bénéficiaire dispose encore de droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) versée par l'assurance chômage, il sera rémunéré pendant la formation au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi formation (ARE-F), dans la limite de ses droits à indemnisation. Si la formation n'est pas achevée lors de la fin des droits à l'ARE, l'intéressé pourra poursuivre sa formation en ayant le statut de stagiaire de formation professionnelle non rémunéré ou, éventuellement, s'il en remplit les conditions, percevoir la rémunération de fin de formation (RFF) et, à défaut, l'allocation de solidarité spécifique (ASS). En l'absence de droit à l'ARE lors de l'entrée en formation, le chercheur d'emploi pourra, si l'action de formation est conventionnée par Pôle emploi, solliciter la rémunération de formation Pôle emploi (RFPE)<sup>30</sup> ou bien, si l'action de formation est agréée par l'État ou le conseil régional, la rémunération publique de stage (RPS). Enfin, les conseils régionaux peuvent mettre en place des dispositions particulières en matière de rémunération et/ou d'aides financières. D'autres aides peuvent, beaucoup plus rarement, être proposées par d'autres collectivités territoriales, voire par l'État.

**La non-attribution d'une rémunération pendant la formation constitue un obstacle au suivi d'une action** : 11 % des chercheurs d'emploi (voir tableau 6 p. 20) y renoncent pour ce motif, ne disposant pas des ressources nécessaires pour faire face à leurs besoins.

<sup>29</sup> Voir le cahier des charges du CEP : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000038316836/>

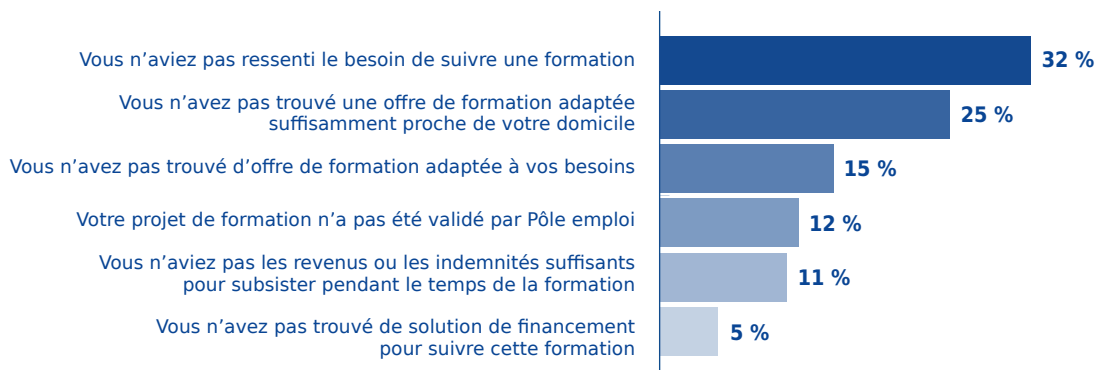
<sup>30</sup> Voir le détail en annexe 6 p. 30.

Tableau 6

### Les raisons pour lesquelles les chercheurs d'emploi n'ont pas suivi de formation en 2020 (Baromètre SNC-Comisis OpinionWay, Vague 3)

Actuellement, suivez-vous une formation ? Non pour 83 % d'entre eux.

#### Pour quelle raison principale ne suivez-vous pas de formation ?



Par ailleurs, si les frais de formation (coûts pédagogiques et frais annexes) des salariés sont pris en charge par les employeurs – entreprises pour le secteur privé, État et collectivités locales pour le secteur public –, **le financement de la formation professionnelle destinée aux chercheurs d'emploi est plus complexe**. Systématiquement, le CPF est mobilisé et complété par les financements proposés par Pôle emploi ou la région, quand le CPF est insuffisant, ce qui est la plupart du temps le cas.

Tableau 7

### Répartition du financement de la formation des chercheurs d'emploi en 2018 (tous types de dépenses confondus)

FINANCEUR	FINANCEMENT TOTAL MDS€ 2018	%
CONSEILS RÉGIONAUX	1,4	25,5
UNÉDIC-PÔLE EMPLOI	2,2	40
ÉTAT	0,6	11
OPCO	1	18
STAGIAIRES	0,3	5,5
<b>TOTAL</b>	<b>5,5</b>	<b>100</b>

En fonction de sa situation, le chercheur d'emploi se trouve ainsi amené à solliciter l'un ou l'autre de ces financeurs. Il peut même être renvoyé de l'un à l'autre sans en comprendre les raisons et, surtout, sans toujours parvenir à faire aboutir sa demande de financement nécessaire pour accéder à la formation espérée. Dans cette hypothèse, seuls les chercheurs d'emploi en mesure de supporter, sur leurs propres deniers, les frais induits par la formation peuvent l'accomplir, dès lors que leur action est bien inscrite dans leur PPAE.

**L'existence de différents acteurs susceptibles de décider de l'attribution d'une rémunération et de la couverture des coûts de formation constitue une complication sérieuse qui ne peut que rendre plus difficile et, quelquefois, empêcher l'accès à la formation dont le chercheur d'emploi a besoin pour augmenter ses chances de retour à un emploi stable.**

# Paroles de chercheurs d'emploi...

« À 55 ans, la réponse de Pôle emploi à ma demande a été que *"les seniors ne sont pas prioritaires pour obtenir des financements"* et cela malgré un projet bien ficelé avec une promesse d'embauche dans un établissement. »

**Laurent, 55 ans**

« Après un bilan de compétences, j'ai souhaité reprendre des études de droit pour accéder au métier de greffier. J'ai trouvé une formation diplômante à l'université, qui préparait aux différents concours. Ma conseillère Pôle emploi m'a dit que c'était un projet sérieux, que ça allait aboutir et que cette formation pourrait être prise en charge. Tout cela a duré des mois. J'ai décidé d'entamer la rentrée universitaire sans savoir si Pôle emploi allait financer ma formation et ai passé les examens d'entrée. Finalement, j'ai reçu un courrier de Pôle emploi m'informant que ma formation ne serait pas financée. La façon dont cela était annoncé, le texte du courrier n'étaient vraiment pas sympas, d'autant que, moi, j'en étais restée à la parole donnée par ma conseillère. Nerveusement, j'ai commencé à craquer. Pour poursuivre ma formation, il aurait fallu que je puisse la financer, mais aussi que j'aie un minimum pour vivre. Pour cela, il aurait fallu que je poursuive ma formation, mais dans l'illégalité : on ne peut pas être étudiante et chercheuse d'emploi. Or on ne peut pas vivre sans aucune source de revenus. » **Christella, 41 ans**

« Inscrite à Pôle emploi, j'ai demandé une formation en insertion professionnelle qui m'a été refusée. Le motif évoqué : dans mon projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), il était précisé que je ne souhaitais pas aller à plus de 30 km de chez moi pour travailler. Pour la formation que je souhaitais, Pôle emploi a estimé qu'il n'y aurait pas suffisamment d'offres en rapport avec cette formation dans le rayon de 30 km que j'avais défini. Une semaine après, je trouvais un emploi à la mission locale pour de l'insertion professionnelle. Ma période de mise en situation professionnelle (PMSMP) a été refusée par Pôle emploi, car l'employeur, prêt à m'accueillir, a été jugé trop loin ! » **Laurence, 49 ans**

« À l'origine, je suis décoratrice d'intérieur. J'ai travaillé pendant plusieurs années pour une boutique avant d'être licenciée. En assistant à une conférence, j'ai découvert le métier d'art-thérapeute. Un coup de cœur ! J'ai consacré une grosse partie de mes économies à financer une formation, obtenu mon diplôme et effectué quelques stages mais, faute de trouver un contrat pérenne, depuis un an, je touche l'ASS. Même si je traverse une période de grosse galère, je suis toujours aussi motivée et déterminée. »

**Martine, 45 ans**

« Je suis graphiste de formation et je voulais faire une formation de motion designer cette année avec mes 60 heures de CPF (compte personnel de formation) pour favoriser ma reprise d'emploi. Chaque heure de CPF vaut 15 euros, cela fait 900 euros au total pour 60 heures. La formation de motion designer coûte 65 euros de l'heure, au total 3900 euros pour 60 heures. Je n'ai donc pas pu utiliser mon CPF pour une formation alors qu'en 2008, j'avais fait une formation entièrement prise en charge par le DIF, dispositif de formation de l'époque, dans cette même école. Conclusion : les budgets alloués à la formation ont drastiquement baissé et cette baisse de budget prive les demandeurs d'emploi de l'accès à la formation. » **P.**

## 3. NOS PROPOSITIONS

La formation professionnelle constitue une réponse aux difficultés de retour à l'emploi lorsqu'elle permet aux chercheurs d'emploi de s'adapter aux évolutions technologiques, de se reconverter ou d'acquérir une qualification.

L'atteinte de ces objectifs est perfectible grâce à des actions visant à :

- simplifier les démarches menant à la formation ;
- sécuriser financièrement le parcours de formation ;
- développer les possibilités de reconversion ;
- assurer une meilleure continuité entre périodes travaillées et périodes de chômage ;
- développer les actions de formation opérationnelles préalables à l'embauche et l'alternance ;
- développer les parcours associant travail et formation.

### 3.1 SIMPLIFIER LES DÉMARCHES D'ACCÈS À LA FORMATION : PÔLE EMPLOI COMME RESSOURCE-CLÉ

**Afin de simplifier les démarches d'accès à la formation pour les chercheurs d'emploi, il est nécessaire de les mettre en relation avec un interlocuteur privilégié** qui soit en mesure de co-construire avec eux leur parcours de formation, de leur apporter les conseils dont ils ont besoin en matière d'orientation, d'information sur les conditions de rémunération, comme sur la prise en charge des coûts pédagogiques et des frais annexes inhérents à la formation envisagée.

#### MIEUX ORIENTER ET INFORMER

Pour les chercheurs d'emploi qui le demandent ou qui sont hésitants face aux démarches nécessaires, **l'interlocuteur-clé devrait être Pôle emploi**. Si le recours au CEP se développe, ce qui est à souhaiter, il sera nécessaire que Pôle emploi soit en mesure d'orienter véritablement les chercheurs d'emploi vers les formations les plus pertinentes au regard des résultats de retour à l'emploi observés à l'issue des formations. Cela nécessite également l'existence de répertoires exhaustifs et régulièrement actualisés des formations efficaces, c'est-à-dire en adéquation avec les besoins du marché du travail. De tels répertoires reposent, d'une part, sur le recueil de données auprès des régions et des branches professionnelles et, d'autre part, auprès des organismes de formation. Il appartient à ceux-ci de préciser à cet effet les certifications auxquelles ils préparent, les moyens humains et matériels requis pour en assurer leur bonne exécution, leurs taux de réussite et leur capacité d'intermédiation pour l'obtention de débouchés professionnels ou des stages inclus dans leur cursus<sup>31</sup>.

#### INGÉNIERIE DU FINANCEMENT DE LA FORMATION

Les échanges avec les financeurs potentiels et l'élaboration du montage financier du projet de formation ne doivent pas incomber au chercheur d'emploi. Ce dernier est trop souvent ballotté entre les différents financeurs possibles, dont la répartition des rôles reste, pour les intéressés, assez floue, voire

<sup>31</sup> Voir encadré sur Qualiopi p. 17.

incompréhensible. Ainsi, toutes les fois que le CPF ne suffit pas à financer la formation souhaitée, le chercheur d'emploi ne doit avoir qu'un seul interlocuteur pour solliciter les compléments nécessaires au financement. Pour l'accomplissement de ce plan de financement de la formation, Pôle emploi doit assurer la fonction d'assembleur/interlocuteur unique.

#### GARANTIR LA COMPRÉHENSION DE L'USAGE DES CONDITIONS GÉNÉRALES D'UTILISATION (CGU) DANS LE CADRE DU CPF

Il est indispensable d'informer les titulaires du CPF sur les conséquences de l'acceptation des CGU. Pôle emploi, en tant qu'interface-clé de la formation des chercheurs d'emploi, pourrait à ce titre engager une discussion avec la Caisse des dépôts et consignations en vue d'une adaptation de la mise en œuvre opérationnelle de la plateforme d'utilisation du CPF.

## 3.2 GARANTIR LA RÉMUNÉRATION ET LA PRISE EN CHARGE DES COÛTS DE FORMATION

La question de la rémunération des chercheurs d'emploi pendant les périodes de formation est cruciale. À quoi bon, dans le cadre du conseil en évolution professionnelle, convenir du projet de formation *ad hoc* si c'est pour constater qu'il ne pourra être réalisé, faute, pour le chercheur d'emploi, de pouvoir subvenir à ses besoins le temps de la formation. **Il conviendrait que toute action de formation issue d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) et logiquement inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) soit automatiquement rémunérée et entièrement financée, frais annexes compris** (transports, repas, hébergement).

## 3.3 DÉVELOPPER DES ACTIONS DE RECONVERSION POUR LES CHERCHEURS D'EMPLOI

**Un salarié qui veut progresser et changer de métier ou d'emploi peut mobiliser son compte personnel de formation (CPF) pour effectuer une formation certifiante.** Les actions entreprises dans le cadre d'un *CPF de transition* peuvent durer jusqu'à un an à temps plein, soit 1 200 heures maximum. Cette durée peut même être augmentée par accord de branche ou d'entreprise. Une commission paritaire interprofessionnelle régionale, appelée *Transco*, valide et finance le projet de transition professionnelle (PTP).

**Il n'existe pas de dispositif équivalent pour les chercheurs d'emploi et cela leur est préjudiciable.** Les plus concernées sont les personnes qui ont perdu leur emploi en raison des effets sur leur santé, de la pénibilité de leur métier ou encore celles dont la qualification est devenue caduque du fait de l'évolution des techniques et qui, pour prétendre à un emploi de même niveau d'expertise, sont tenues de

s'engager dans un processus lourd de formation. Faute de pouvoir entreprendre un parcours qualifiant, elles risquent de ne se voir offrir que des formations conduisant à des activités déqualifiées par rapport à l'emploi qu'elles occupaient antérieurement.

Sans abondement du CPF, des formations qualifiantes ou de réorientation professionnelle, à la hauteur de celles jusqu'alors financées par le congé individuel de formation, sont hors de portée. **Il est indispensable d'instaurer un dispositif spécifique pour les chercheurs d'emploi qui ont à envisager une reconversion professionnelle.** Ce dispositif devrait comprendre un CEP approfondi et une priorité dans l'accès aux formations répondant à ce besoin.

### 3.4 ASSURER UNE MEILLEURE CONTINUITÉ ENTRE PÉRIODES TRAVAILLÉES ET PÉRIODES DE CHÔMAGE

**Dans le cadre des accompagnements de chercheurs d'emploi assurés par SNC, il a été assez souvent observé le manque de continuité, du point de vue de la formation, entre périodes d'activité et périodes de chômage** : le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) est rarement enrichi du bilan professionnel ayant pu être effectué avant la perte d'emploi. La prise en compte, dans le PPAE, des données du bilan professionnel doit être mieux organisée : **ces données devraient s'inscrire dans le suivi du parcours professionnel de chaque actif, à formaliser dans ce qui pourrait constituer le « passeport de l'actif »**, lui permettant ainsi de piloter sa formation pour une évolution professionnelle choisie.

### 3.5 DÉVELOPPER LES FORMATIONS OPÉRATIONNELLES PRÉALABLES À L'EMBAUCHE ET L'ALTERNANCE

**Les formations « opérationnelles » POE et AFPR** sont, par hypothèse, les plus efficaces en termes de retour rapide à l'emploi, mais elles ne représentaient en 2019 que 15 % environ des entrées en formation. Elles **sont donc à développer**, en particulier dans les secteurs qui peinent à recruter : un candidat ayant besoin d'une simple adaptation de ses compétences pourra ainsi être retenu.

**Quant à l'alternance, que ce soit dans le cadre de l'apprentissage ou dans celui du contrat de professionnalisation, elle doit être bien plus systématiquement proposée et engagée par Pôle emploi.** Pour ce faire, l'incitation à l'embauche d'alternants doit se poursuivre et s'élargir. Rappelons que l'alternance permet à l'entreprise de recourir à une main-d'œuvre moins coûteuse (à partir de 27 % du SMIC selon l'âge et l'année d'études pour un apprenti, à partir de 55 % du SMIC pour un contrat de professionnalisation), en échange de l'obligation de former ces recrues. À cela s'ajoute une aide



exceptionnelle de 5 000 € ou 8 000 € accordée pour la première année des contrats signés entre juillet 2020 et décembre 2021, selon des conditions d'âge et d'effectifs<sup>32</sup>. **Il serait pertinent d'étendre ce type d'aide à tout contrat d'apprentissage conclu avec une personne en chômage depuis un an, quel que soit son âge.**

## 3.6 DÉVELOPPER LES PARCOURS ASSOCIANT TRAVAIL ET FORMATION

L'évolution actuelle des métiers rend l'appariement offre/demande d'emploi de plus en plus complexe. Ce phénomène est dû à l'accélération de l'évolution technique, à l'exigence croissante d'efficacité des entreprises, à la volonté des chercheurs d'emploi de trouver un sens à leur travail. Cette inadéquation entre offre et demande est généralement imputée à une supposée insuffisance d'employabilité des personnes en recherche d'emploi.

Cependant, plusieurs expériences montrent qu'il est possible d'aboutir à des recrutements réussis en **faisant évoluer l'offre d'emploi en fonction de la demande**<sup>33</sup>. Pour favoriser cette évolution, **il convient de prendre en compte les besoins du chercheur d'emploi et ceux de l'entreprise dans le cadre d'une médiation active** mise en œuvre par des professionnels ayant la compétence du métier recherché. L'accompagnement qui en résulte doit intégrer des moments de rencontre à inscrire dans la durée (deux ans) ainsi que des périodes d'apprentissage sur le terrain.

**La loi du 5 septembre 2018, déjà citée, a prévu la possibilité d'actions de formation en situation de travail (AFEST)**, qui favorisent l'apprentissage par l'expérience de terrain, avec un objectif professionnel clairement identifié<sup>34</sup>. L'enjeu de l'action de formation en situation de travail est de « mettre de la formation dans le travail » – et non plus de considérer la situation de travail comme le moyen d'appliquer ce qui a été vu en formation<sup>35</sup>. Cette modalité nouvelle, dont le développement est très attendu, complète utilement l'insertion par l'activité économique<sup>36</sup>.

**L'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée (TZCLD)**, étendue par la loi n°2020-1577 du 14 décembre 2020<sup>37</sup>, permet à des personnes durablement privées d'emploi de signer un contrat à durée indéterminée (CDI) dans une « entreprise à but d'emploi ». Cette expérimentation associe les personnes privées d'emploi de longue durée à la création d'activités répondant à des besoins non satisfaits en leur permettant de mettre en œuvre leurs talents et aussi de développer leurs compétences dans le cadre de leur travail. Cette démarche encore expérimentale est à généraliser, même si elle ne permettra pas à elle seule de répondre à la demande d'emploi des 2,9 millions de personnes inscrites à Pôle emploi (juin 2021) depuis plus d'un an, dont 1 million depuis plus de trois ans.

<sup>32</sup> Décret n° 2020-1085 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs d'apprentis prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020 (JO 25 août) ; Décret n° 2021-223 du 26 février 2021 portant dérogation temporaire au montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis (JO 27 février).

<sup>33</sup> Cf. expérimentation menée depuis 2014 par la [fondation Agissons pour l'emploi](#) qui a déployé une méthodologie originale de « médiation agissante », suivie par les chercheurs, dans le domaine des entreprises numériques et, depuis peu, des entreprises industrielles de défense/aéronautique.

<sup>34</sup> Art. L. 6313-1, 1° du Code du travail

<sup>35</sup> Rapport final *L'expérimentation relative aux « actions de formation en situation de travail » (AFEST)*, ministère du Travail et autres, juillet 2018 : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapportfinalafest.pdf>

<sup>36</sup> « L'insertion par l'activité économique se distingue par sa capacité à proposer une autre façon de créer de la valeur, en partant du potentiel de chaque personne, en développant les compétences, en s'ancrant dans les territoires ou en stimulant de nouvelles filières économiques et écologiques » ; Extrait de l'édito *Un pacte pour une société plus inclusive* en préface du *Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique* remis le 10 septembre 2019 par Thibaut Guilluy à Muriel Pénicaud, ministre du Travail.

<sup>37</sup> JO, 15 décembre 2020.

Au regard du contexte actuel, le phénomène du chômage de longue durée devrait s'amplifier. Or, depuis trois ans, le nombre d'emplois aidés a drastiquement chuté<sup>38</sup> et les financements dédiés n'ont cessé de baisser (voir annexe 9 p. 31).

**Si l'ambition de développer l'insertion par l'activité économique (IAE) est affichée, elle reste modeste** : pour 2022, l'État prévoit de porter le nombre de contrats à ce titre de 140 000 à 380 000 emplois, un chiffre bien en-deçà des besoins réels. **Il est donc indispensable**, pour combler l'écart, **d'accroître massivement le nombre de « Parcours emploi compétences »**<sup>39</sup>. Afin d'éviter qu'ils ne soient dévoyés de l'objectif d'inclusion par certains employeurs, l'État pourrait prendre appui sur le secteur associatif. **Dans le cadre d'un protocole à déterminer, les associations qui ont déjà pour objet l'accompagnement des chercheurs d'emploi pourraient se voir confier le suivi de la bonne exécution de ces contrats.** Cette collaboration apporterait aux institutions du service public de l'emploi des garanties sur le respect des engagements auxquels sont tenues les différentes parties au contrat.

**Sous l'effet du Plan d'investissement dans les compétences, particulièrement favorable aux jeunes, le nombre de personnes en recherche d'emploi qui accède à une formation est, malgré la récente crise sanitaire, en progression depuis trois ans. Cependant, la proportion de chercheurs d'emploi qui entrent en formation reste encore faible puisqu'elle n'est que de 16 %<sup>40</sup>. Dans le contexte actuel, les dispositions prises en faveur des jeunes sont certes à renforcer mais il faut également les compléter par des mesures visant à faciliter l'accès à la formation de tous les chercheurs d'emploi, en particulier les seniors et toutes les personnes en chômage de longue durée.**

<sup>38</sup> Dares, Indicateurs n°41 du 27/07/2021 : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/demandeurs-demploi-inscrits-pole-emploi-au-2e-trimestre-2021>

<sup>39</sup> Voir annexe 9, p. 31.

<sup>40</sup> Dares, Résultats n°06, La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi en 2018 et 2019, mars 2021 : [https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/32bf08c991f8d687c47e5cf27d827f69/Dares\\_Formation-pro\\_demandeurs-demploi\\_2018-2019.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/32bf08c991f8d687c47e5cf27d827f69/Dares_Formation-pro_demandeurs-demploi_2018-2019.pdf)

# ANNEXES

## 1. Répartition des dépenses globales en millions d'euros entre les financeurs de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage en 2017 (hormis dépenses directes des entreprises pour leurs propres salariés) (Dares - résultats publiés en janvier 2021)

OPCA	7 895	30 %
CONSEILS RÉGIONAUX	4 560	17 %
ÉTAT	3 682	14 %
AUTRES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES	105	0 %
PÔLE EMPLOI - UNÉDIC	2 468	9 %
AUTRES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES	214	1 %
MÉNAGES	1 440	6 %
TOTAL HORS AGENTS FONCTION PUBLIQUE	<b>20 364</b>	<b>77 %</b>
FONCTION PUBLIQUE POUR SES PROPRES AGENTS	5 965	23 %
TOTAL GÉNÉRAL	<b>26 329</b>	<b>100 %</b>

Les dépenses des entreprises pour leurs propres salariés ne font plus l'objet d'une statistique depuis 2015. Elles s'élevaient à 6 281 millions d'euros en 2014.

## 2. Répartition des dépenses globales en millions d'euros par public bénéficiaire en 2017 (Dares - résultats publiés en janvier 2021)

DISPOSITIF CIBLÉ « JEUNES »	Apprentissage	5 606	21 %
	Alternance professionnalisation	1 245	5 %
	Autres	894	3 %
PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI		5 653	22 %
ACTIFS OCCUPÉS SECTEUR PRIVÉ*		6 605	25 %
SECTEUR PUBLIC Y COMPRIS ACHATS D'ÉQUIPEMENT		6 325	24 %
TOTAL		<b>26 329</b>	<b>100 %</b>

\*hormis les dépenses directes des entreprises pour leurs propres salariés

### 3. Les acteurs de la formation : rappel sommaire des évolutions des 50 dernières années

Les régions jouent un rôle essentiel dans le domaine de la formation depuis 1983, mais l'État a conservé une compétence privilégiée concernant les jeunes et les chercheurs d'emploi de longue durée. Ces derniers font l'objet d'un effort particulier en nombre de stages depuis la fin des années 1970, efforts qui se sont accompagnés de la création des missions locales et des permanences d'accueil information orientation des jeunes de 16 à 25 ans (PAIO), chargées de la mise en place des parcours d'insertion pour les jeunes sortant du système scolaire sans qualification.

À partir de 1993, la compétence des régions a été étendue à la formation professionnelle des jeunes et, depuis 1998, l'État réserve ses interventions aux publics les plus en difficulté (lutte contre l'exclusion). Parallèlement, sont développés les contrats aidés et les formations en alternance.

En 2001, l'assurance chômage, dont la mission principale consistait jusque-là à indemniser des chercheurs d'emploi, instaure en faveur de ses allocataires des actions de formation et des aides au reclassement, dispositions qui seront mises en œuvre, à partir de 2009, à la suite de la réforme du service public de l'emploi du 8 décembre 2008, par Pôle emploi. Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) qui, en 2009, a succédé au fonds unique de péréquation (FUP) est financé par un prélèvement sur les fonds des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) : il finance les formations destinées aux personnes les moins qualifiées, en emploi ou non, et anime le réseau des OPCA.

Avec la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, est instituée l'agence France Compétences, chargée de coordonner l'action des différents acteurs et de procéder à la péréquation des financements ; les 20 organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) existants sont remplacés par 11 opérateurs de compétences (OPCO). Et les régions perdent leur compétence générale en matière de formation professionnelle des apprentis et des demandeurs d'emploi.

## 4.

### Les contrats d'apprentissage

En 2019, 368 200 entrées en apprentissage ont été dénombrées (+16 % en un an), dans 58 % des cas directement suite à une scolarité initiale et, seulement dans 5 % des cas (18 400), suite à une période de chômage. La durée des contrats est inférieure ou égale à 12 mois pour 31 % des cas, de 12 mois à 24 mois pour 61 % et est de plus de 24 mois pour 8 % ; elle est en moyenne de près de 20 mois. La phase pratique s'effectue dans 32 % des cas dans des petites entreprises de moins de 5 salariés. Si 29 % des bénéficiaires ont le niveau Bac, 25 % sont de niveau Bac+2 et plus, par contre, 27 % ne détiennent ni diplôme ni titre professionnel. Le nombre de contrats signés, l'âge des bénéficiaires et les niveaux de formation préparés ne cessent d'augmenter au fil des années. La réussite des apprentis aux examens est proche de celle des jeunes sous statut scolaire ou universitaire (en 2018, 84 % CAP ou Bac pro, 75 % BTS). La France est dotée de 936 centres de formation des apprentis répartis sur près de 3 500 sites.

### Les contrats de professionnalisation

En 2020, dans un contexte de crise sanitaire, seulement 112 700 contrats de professionnalisation<sup>41</sup> ont été signés contre 236 400 en 2018 et 218 700 en 2019. En 2020, 22 % des entrées font directement

<sup>41</sup> Dares, Résultats n°31, Le contrat de professionnalisation en 2019, 7 juin 2021 : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-contrat-de-professionnalisation-en-2019>

suite à une scolarité initiale et 42 % (47 300) font suite à une période de chômage. Il s'agit dans 87 % des contrats d'un CDD et dans 13 % d'un CDI. La durée des contrats en CDD est de 6 à 12 mois pour 76 % des cas et est en moyenne de près de 12 mois. La phase pratique s'effectue dans 19 % des cas dans des petites entreprises de moins de cinq salariés, mais surtout dans 38 % des cas dans des entreprises de plus de 250 salariés. Si 29 % des bénéficiaires ont le niveau Bac, 43 % sont de niveau Bac+2 et plus et 13 % seulement n'ont ni diplôme ni titre professionnel. 38 % des bénéficiaires ont 26 ans et plus. Âge et niveau de formation préparée progressent chaque année. En 2019, 70 % des cas préparaient un diplôme ou un titre professionnel reconnu par l'État et 30 % une qualification reconnue par une convention collective. On observe que, 6 mois après la sortie du contrat de professionnalisation, 75 % sont en emploi, 21 % en recherche d'emploi et 4 % en formation.

## 5. Récapitulatif du financement de la formation des chercheurs d'emploi

### FINANCEMENT DE LA FORMATION DES CHERCHEURS D'EMPLOI

	RÉMUNÉRATIONS	COÛTS PÉDAGOGIQUES
CONSEIL RÉGIONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rémunération publique de stage (RPS)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formations pré-qualifiantes, qualifiantes et de professionnalisation</li> <li>Insertion sociale et professionnelle des jeunes</li> </ul>
PÔLE EMPLOI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rémunération de formation de Pôle emploi (RFPE)</li> <li>Rémunération de fin de formation (RFF)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actions de formations conventionnées (AFC)</li> <li>Aides individuelles à la formation (AIF)</li> <li>Aide à la formation préalable au recrutement (AFPR)</li> <li>Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle et collective (POEI et POEC)</li> <li>Aide forfaitaire à l'employeur pour contrat de professionnalisation des 26 ans et plus (AFE)</li> </ul>
ÉTAT	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rémunération publique de stage (RSP)</li> <li>Allocation de solidarité spécifique formation (ASP-F)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aide pour contrat de professionnalisation pour les plus de 45 ans</li> </ul>
UNÉDIC	<ul style="list-style-type: none"> <li>Allocation d'aide au retour à l'emploi formation (ARE-F)</li> <li>Allocation de sécurisation professionnelle (ASP)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Néant</li> </ul>
OPCO (centralisés par France compétences)		<ul style="list-style-type: none"> <li>Compte personnel de formation (CPF)</li> <li>Contrat d'apprentissage</li> <li>Contrat de professionnalisation</li> </ul>

## 6. Rémunération des chercheurs d'emploi qui ne perçoivent pas l'allocation d'aide au retour à l'emploi lors de l'entrée en formation (2020) : la RFPE

La rémunération de formation de Pôle emploi est versée, sous certaines conditions, aux chercheurs d'emploi ne touchant pas l'ARE au moment de l'entrée en formation. Son montant dépend de la situation personnelle du chercheur d'emploi. Elle ne concerne que les formations dont la durée est inférieure à trois ans.

En 2020, pour la première fois en vingt ans, les forfaits de rémunération pendant les formations ont augmenté.

## 7. Récapitulatif des allocations pouvant être perçues par les chercheurs d'emploi en formation

SITUATION PERSONNELLE	CONDITIONS	MONTANT	RÈGLE DE CALCUL
Personne ayant moins de 26 ans	Justifiant d'une période d'activité salariée antérieure : - d'au moins 6 mois sur une période de 12 mois - ou d'au moins 12 mois sur une période 24 mois	685 € (plafond correspondant à un temps plein)	Pour chaque heure de formation, est touchée une rémunération correspondant à la rémunération mensuelle pour un stage à temps complet, divisée par 151,67
Personne à la recherche d'un emploi et travailleur non-salarié	Âgé de 16 à 18 ans	200 €	
	Âgé de 18 à 25 ans	500 €	
	Âgé de plus de 25 ans	685 €	
Travailleur handicapé	Justifiant d'une période d'activité salariée antérieure : - d'au moins 6 mois sur une période de 12 mois - ou d'au moins 12 mois sur une période 24 mois	Comprise entre 685 € et 1 932,52 € (calculée sur la base de la moyenne des salaires perçus au cours des 6 ou 12 mois d'activité)	
	Ne justifiant pas de la condition d'activité salariée antérieure	685 €	
Personne ayant des enfants à charge	Personne veuve, divorcée, séparée, séparée ou célibataire assumant seule la charge d'au moins un enfant	685 €	
	Personne âgée de moins de 26 ans ayant eu trois enfants	685 €	
Personne de moins de 26 ans divorcée, veuve ou séparée judiciairement	Depuis moins de 3 ans	685 €	
Femme enceinte de moins de 26 ans	Femme seule en état de grossesse ayant effectué la déclaration et les examens prénataux prévus par la loi	685 €	
Travailleurs non salariés	Justifiant d'une activité salariée ou non salariée antérieure d'au moins 12 mois, dont 6 consécutifs, dans les 3 ans précédant le stage	708,59 €	

## 8. Taux de chômage en 2020 selon le niveau de diplôme (Insee, Enquête emploi)

NIVEAU DE DIPLOME	ENSEMBLE DES ACTIFS	ACTIFS SORTIS DE LEUR FORMATION INITIALE DEPUIS MOINS DE 5 ANS
Aucun diplôme, brevet des collèges	13,9 %	47,7 %
Bac, CAP, BEP ou équivalent	8,8 %	22,0 %
Bac+2 ou plus	5,2 %	10,5 %
MOYENNE	8 %	17 %

En 2020, le taux de chômage s'élève en moyenne à 8 %<sup>42</sup>, mais il atteint 13,9 % pour les « sans diplôme et brevet des collèges » contre 5,2 % pour les « Bac+2 et plus »<sup>43</sup>. Pour les seuls actifs sortis récemment (moins de 5 ans) de la formation initiale, le taux de chômage est en moyenne deux fois plus élevé que pour l'ensemble des actifs (17 %) et l'écart selon le niveau de diplôme est proche de 1 à 5 ; il s'agit là de jeunes actifs souvent sans références de travail. L'« effet diplôme » s'atténue au cours du temps tout en restant significatif.

## 9. Contexte de disparition des emplois aidés

En 2017, le gouvernement a décidé d'accentuer la forte diminution du nombre de contrats aidés et de transformer le dispositif existant, jugé trop « coûteux et peu efficace ». Les contrats aidés ont pris la forme, désormais, de parcours emploi compétences (PEC), mais cela n'a pas produit le big bang annoncé. Les PEC renvoient, en effet, au cadre juridique des contrats uniques d'insertion, contrats d'accompagnement dans l'emploi, conclus avec des employeurs du secteur non marchand (CUI-CAE), prévus dans le code du travail. Les obligations de formation, auxquelles ils se réfèrent, étaient déjà inscrites dans le code du travail, mais elles étaient tout simplement peu respectées. Les instructions données visent donc pour l'essentiel à faire appliquer le code du travail. L'autre changement, c'est que l'aide financière de l'État est moins importante. Elle correspond à 50 % du SMIC brut, contre 70 % antérieurement, et les contrats initiative emploi (CUI-CIE) conclus avec les employeurs du secteur marchand ne sont désormais plus mobilisables, sauf à titre exceptionnel ou dans les départements d'outre-mer.

Le déclin des contrats aidés est continu et puissant depuis 2001 : plus de 800 000 recrutements en l'an 2000, près de 460 000 en 2016, 139 300 en 2018 et 98 500 dont 94 300 PEC en 2019. En 2019, 36 % des recrutements correspondaient à des renouvellements de contrats. En outre, seules 4 300 conventions ont été passées dans le secteur marchand (CUI-CIE), uniquement en outre-mer, et 400 emplois d'avenir. Quant à la part des publics en difficulté d'insertion parmi les personnes recrutées, elle est en baisse, mais atteint cependant 85 %. En 2019, les recrutements concernent davantage les jeunes de moins de 26 ans, les bénéficiaires de minima sociaux et les personnes vivant dans les zones prioritaires de la politique de l'emploi (zones rurales, DOM) qu'en 2018. À l'inverse, et c'est bien dommage, la part des demandeurs d'emploi de longue durée, des seniors et des personnes en situation de handicap baisse. À noter qu'en mars 2021, le nombre de contrats aidés est passé à seulement 80 900.

<sup>42</sup> Données publiées le 18 mars 2021 par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5233929>

<sup>43</sup> Taux de chômage selon le niveau de diplôme.

## 10. La médiation active

La médiation active diffère de l'intermédiation offre/demande d'emploi pratiquée par Pôle emploi. Elle suppose en effet un plus grand investissement dans la préparation et le déroulement du recrutement.

L'acte de médiation se caractérise par :

- une prise en compte des deux parties : le chercheur d'emploi mais aussi l'entreprise ;
- une mise en œuvre assurée par des médiateurs ayant la compétence métier et reconnus par les deux parties pour donner sa chance au meilleur consensus ;
- un accompagnement de chacun, jusqu'au contrat moral ;
- un suivi des parcours dans la durée (2 ans).



# LEXIQUE

**AFC** : action de formation conventionnée (Pôle emploi).

**AFE** : aide forfaitaire à l'employeur. Cette aide publique est allouée lors de la signature d'un contrat de professionnalisation.

**AFEST** : action de formation en situation de travail.

**AFPR** : action de formation préalable au recrutement. Toute personne inscrite à Pôle emploi peut demander à bénéficier de l'AFPR pour compléter ses compétences afin de postuler à une offre d'emploi pour un CDD de plus de 6 mois et de moins de 12 mois, un contrat de professionnalisation ou un contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois. L'AFPR ne peut dépasser 400 heures.

**AGEFIPH** : association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Elle a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées dans les entreprises.

**AIF** : aide individuelle à la formation (Pôle emploi).

**ARE** : allocation d'aide au retour à l'emploi (assurance chômage).

**ASP** : allocation de sécurisation professionnelle (assurance chômage). Cette allocation est versée, sous conditions, aux bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle.

**ASS** : allocation de solidarité spécifique (État).

**CEP** : conseil en évolution professionnelle. Il s'agit d'un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé créé en 2014 et élargi par la loi du 5 septembre 2018 comme levier pour agir et choisir son avenir professionnel. Il permet d'établir un projet d'évolution professionnelle. Il est assuré par des conseillers d'organismes habilités (Pôle emploi, APEC, mission locale, CAP emploi) qui accompagnent et présentent la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre (par exemple : une formation éligible au CPF). Le CEP est accessible à tout actif, y compris chômeur ou jeune sorti du système scolaire sans diplôme.

**CFA** : centre de formation des apprentis.

**Chômage, au sens du Bureau international du travail (BIT)** : selon la définition du BIT, un chômeur est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois conditions : être sans emploi (c'est-à-dire ne pas avoir travaillé au moins une

heure durant une semaine de référence) ; être disponible pour prendre un emploi dans les quinze jours ; avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

Concernant les chiffres du chômage, deux sources d'informations sont donc disponibles : le chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) (source statistique : enquête emploi de l'INSEE) et les chiffres édités par Pôle emploi, qui comptabilisent le nombre d'inscrits à Pôle emploi.

**CIF** : congé individuel de formation. Il s'agit du droit de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation de son choix tout en étant rémunéré de 80 % à 100 % selon l'intérêt pour l'entreprise. Pour en bénéficier, le salarié présente sa demande à l'employeur. Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, il a été remplacé par le CPF de transition. Il peut être mobilisé dans le cadre d'un CPF et venir compléter un nombre d'heures trop faible.

**CPF** : compte personnel de formation. Le CPF remplace le DIF au 1<sup>er</sup> janvier 2015. Il est utilisable par tout salarié tout au long de sa vie active y compris en période de chômage pour une formation qualifiante ou certifiante (registre de 6 992 formations). Les droits financés par l'employeur sont acquis annuellement, même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi à raison de 500 € par an et dans la limite de 5000 €. Chacun peut suivre les droits acquis par consultation via France Connect « mon compte formation ». Le CPF peut être associé à un PTP, à une formation prévue dans le plan de développement professionnel ou à une conversion ou promotion par l'alternance.

**CSP** : contrat de sécurisation professionnelle. Contrat destiné aux salariés visés par un licenciement économique financé par l'État et l'assurance chômage (Unédic).

**DIF** : droit individuel à la formation. Droit pour acquérir de nouvelles compétences et évoluer professionnellement par un crédit de 20 heures par an dans la limite de six ans en accord avec l'entreprise qui finance. Remplacé par le CPF le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

**FONGECIF (devenu Transition Pro)** : fonds de gestion des congés individuels de formation. Organisme paritaire interprofessionnel et régional, le Fongecif informe, conseille, oriente et accompagne les salariés dans leur projet personnel de formation et de mobilité professionnelle. Il peut contribuer au financement de leur projet. Il propose le congé individuel de formation (CIF) ou le congé bilan de compétences ou le congé validation des acquis de l'expérience (VAE). Le fonds est financé par les entreprises.

**FPSPP** : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. Ce fonds est financé par un prélèvement sur les OPCA et finance les formations destinées aux personnes les moins qualifiées en emploi, ou non, jusqu'en 2018.

**GPEC** : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en entreprise.

**Halo autour du chômage** : dans l'enquête emploi, l'INSEE identifie des personnes inactives et en demande d'emploi indisponibles dans les quinze jours et/ou sans recherche active. Cet ensemble constitue le halo autour du chômage.

**IAE** : insertion par l'activité économique. Il s'agit d'un accompagnement dans l'emploi, proposé par certaines structures d'insertion spécialisées à des personnes très éloignées de l'emploi, afin de faciliter leur insertion sociale. Il faut signer un contrat de travail avec la structure spécifique. Ce contrat est renouvelable dans la limite de 24 mois. Le salarié embauché bénéficie d'un suivi et d'un accompagnement renforcés (évaluations, bilans de compétences, ateliers).

**OPCA** : organisme paritaire de collecte agréé, jusqu'en 2018. Un OPCA était rattaché à un secteur d'activité (20 OPCA). Il collectait des fonds auprès des entreprises pour financer des projets de formation professionnelle, y compris en alternance.

**OPCO** : opérateur de compétences. Les OPCO, au nombre de 11, remplacent les OPCA en 2018 et aident les entreprises à définir leurs besoins mais ils abandonneront la collecte à l'URSSAF à partir de 2022.

**PAIO** : permanence d'accueil, d'information et d'orientation. Ces organismes accueillent, comme les missions locales, les jeunes de 16 à 25 ans, dans le but de les informer sur les métiers et les formations possibles, mais aussi de les aider dans leur parcours et projets professionnels. Elles aident également les entreprises dans leurs recrutements.

**PEC** : parcours emploi compétence (contrat aidé). L'orientation en PEC s'appuie sur un diagnostic global de la situation du demandeur d'emploi, réalisé avec le conseiller en évolution professionnelle. Le salarié en PEC bénéficie tout au long de son contrat (12 mois maximum) de l'accompagnement de son conseiller et de son tuteur dans l'entreprise.

**PIC** : plan d'investissement dans les compétences. Piloté par le ministère du Travail, il se fixe pour ambitions de former un million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et un million de jeunes éloignés du marché du travail, de répondre aux besoins des métiers en tension dans une économie en croissance et de contribuer à la transformation des compétences, notamment liée à la transition écologique ou numérique. Ses déclinaisons régionales, les PRIC (pactes régionaux d'investissement dans les compétences), sont négociées entre l'État et les conseils régionaux.

**PMSMP** : période de mise en situation en milieu professionnel. Période d'immersion effectuée dans le cadre de certains contrats de travail aidés, elle permet à un

salarié de passer du temps chez un autre employeur, afin d'y développer son expérience ou de découvrir un métier. Elle peut également concerner une personne sans activité. Cette période est un CDD d'insertion ou un contrat unique d'insertion qui ne peut excéder un mois.

**POEC** : préparation opérationnelle à l'emploi collective. Il s'agit d'une action de formation permettant à plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois.

**POEI** : préparation opérationnelle à l'emploi individuelle. Elle permet à une entreprise de bénéficier d'une aide financière pour former un chercheur d'emploi, préalablement à son embauche, ou certains salariés en contrat aidé.

**Population active** : elle regroupe la population active occupée (ayant un emploi) et les personnes au chômage.

**Population inactive** : les inactifs sont, par convention, les personnes qui ne sont ni en emploi, ni au chômage (jeunes de moins de 15 ans, hommes et femmes au foyer, personnes en incapacité de travailler, retraités...).

**PPAE** : projet personnalisé d'accès à l'emploi, mis en œuvre par Pôle emploi. Le PPAE définit la nature et les caractéristiques de l'emploi recherché par un chercheur d'emploi, la zone géographique privilégiée et le niveau de salaire attendu.

**PTP** : projet de transition professionnelle. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le PTP (CPF de transition), dédié aux personnes en reconversion, peut être mobilisé uniquement pour financer une formation certifiante enregistrée dans le répertoire RNCP. Les demandeurs d'emploi ne peuvent malheureusement pas en bénéficier.

**RFF** : rémunération de fin de formation de Pôle emploi.

**RFPE** : rémunération de formation de Pôle emploi. Rémunération servie à un non bénéficiaire de l'ARE lors de l'entrée en formation conventionnée.

**RNCP** : répertoire national des certifications professionnelles. Ce répertoire recense toutes les formations sanctionnées par une certification professionnelle reconnue.

**RPS** : rémunération publique de stage. Rémunération servie, si l'action est agréée par l'État ou le conseil régional.

**TZCLD** : territoires zéro chômeur de longue durée. Inspirée par l'association ATD Quart Monde, l'idée des TZCLD est de mobiliser les sommes destinées à l'indemnisation du chômage pour financer des entreprises à but d'emploi qui recrutent en CDI des chômeurs de longue durée, payés au SMIC pour des activités utiles socialement et non concurrentes des emplois existants. Fin avril 2021, 854 personnes étaient déjà embauchées dans les entreprises à but d'emploi des 10 territoires couverts par l'expérimentation. Depuis le début de l'expérimentation, ce sont 1049 emplois qui ont été créés.

# REMERCIEMENTS

SNC remercie les personnes en recherche d'emploi qui ont contribué à ce rapport par leur témoignage, en particulier Christella, Christine, Florence, Jean, Julie, Laurence, Laurent, Marie, Martine, P., Patricia et Sabine.

SNC remercie également pour leur contribution :

Pascale Carey, consultante emploi et formation, administratrice et membre bénévole du pôle formation de SNC,

Armelle Lions, formatrice freelance en entreprise, membre du pôle formation de SNC,

pour avoir accepté une audition :

Alain Druelles, associé fondateur du cabinet Quintet,

Anne Grillot, chargée d'études au Centre Inffo.

Le groupe chargé d'élaborer ce rapport était composé des membres du pôle plaidoyer de SNC :

Patrick Boulte, bénévole du groupe Paris Madeleine, membre fondateur de SNC ;

Michel Davy de Virville, personnalité qualifiée ;

Joël Dessaint, bénévole du groupe Paris 20 ;

Jean-Paul Domergue, bénévole du groupe de Cergy, responsable du pôle plaidoyer, administrateur ;

Nicolas Gros, bénévole du groupe Paris-Alma, administrateur ;

Elisabeth Kahn, bénévole du groupe Paris Gobelins ;

François Leraillez, bénévole du groupe Madeleine ;

Jean-Jacques Marette, bénévole du groupe Paris Madeleine ;

Jean-Pierre Revoil, bénévole du groupe de Clamart ;

et de Yaëlle Szwarcensztein, responsable communication et plaidoyer.

Les autres membres du pôle plaidoyer ont orienté, suivi et encouragé les travaux du groupe :

Gilles de Labarre, Jean-Baptiste de Foucauld, Jean de Bodman, Nicole Brian, Vincent Godebout, Anne d'Orgeval.

L'équipe dédiée à la communication, Yaëlle Szwarcensztein et Jean-François Ferry, a assuré la réalisation et la diffusion de ce rapport.



51 rue de la Fédération 75015 Paris  
01 42 47 13 40 - communication@snc.asso.fr

