LES ÉTUDES
DE L'INSTITUT PARIS REGION

EMPLOI - FORMATION

Octobre 2025

# LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

## DE L'ENTRÉE EN FORMATION AU RETOUR À L'EMPLOI : ENJEUX ET PERSPECTIVES DES PARCOURS

www.institutparisregion.fr

PRÉFET DE LA RÉGION D'ÎLE-DE-FRANCE
Liberté
Égalité
Fraternité

Région îledeFrance

L'INSTITUT PARIS REGION

# LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

## DE L'ENTRÉE EN FORMATION AU RETOUR À L'EMPLOI : ENJEUX ET PERSPECTIVES DES PARCOURS

Octobre 2025

**L'INSTITUT PARIS REGION**
Campus Pleyad – Pleyad 4
66-68 rue Pleyel
93200 Saint-Denis
Tél. : + 33 (1) 77 49 77 49
www.institutparisregion.fr

Directeur général : Nicolas Bauquet

Observatoire régional de l'Emploi et de la Formation : Claire Peuvergne, Directrice de département
Étude réalisée par Camille Bailly et Coline Bouvart
Cartographie réalisée par Nicolas Corne-Viney
N° d'ordonnancement : 50.23.09

*Crédit photo de couverture : SDI Productions/ IStockphoto.com*

*En cas de citation du document, merci d'en mentionner la source :*
Auteur (nom, prénom) / *Titre de l'étude* / L'Institut Paris Region / année

*Remerciements* : Nous remercions les différentes personnes rencontrées : les services de la Drieets et de la Région pour la transmission de leur expertise, les différents acteurs de l'emploi et de la formation pour leur engagement et l'intérêt porté à ce travail, et les organismes de formation et les stagiaires pour la richesse de nos entretiens.

# Sommaire


## Synthèse ..... 5

## Introduction ..... 6

## L'entrée en formation ..... 7

**1 – Qui sont les demandeurs d'emploi qui se forment ?** ..... **7**

1.1 – Une forte augmentation du nombre d'entrées en formation depuis 2018 ..... 7

1.2 – Le profil des stagiaires : caractéristiques et spécificités sectorielles ..... 9

1.3 – Un mouvement de précarisation des stagiaires ..... 15

**2 – L'importance de la motivation à se former et de la réflexion sur l'organisation personnelle** ..... **16**

2.1 – La formation : une réponse à des besoins ..... 16

2.2 – La formation, étape d'un projet professionnel construit ..... 18

2.3 – L'orientation, une démarche individuelle ..... 19

2.4 – La prise en compte des freins périphériques : une réflexion nécessaire avant l'entrée en formation ..... 22

**3 – Le recrutement par les organismes de formation : un processus standardisé et le début d'un accompagnement** ..... **29**

3.1 – Les informations collectives : une démarche généralisée ..... 29

3.2 – Des tests de niveau indispensables, un sourcing de plus en plus complexe ..... 30

3.3 – Une attention aux freins périphériques, facteurs de décrochage ..... 31

## La poursuite de la formation ..... 33

**1 – La formation des adultes : un accompagnement qualitatif** ..... **33**

1.1 – La réassurance comme socle de l'acquisition de compétences ..... 33

1.2 – Le formateur : un rôle central, un investissement essentiel ..... 34

**2 – L'expérience, un atout clé** ..... **36**

2.1 – L'expérience professionnelle, un avantage ..... 36

2.2 – L'accès à la qualification (AQ), une sécurisation des parcours essentielle ..... 37

2.3 – La mise en situation professionnelle : une étape nécessaire mais parfois compliquée à mettre en place ..... 38

**3 – Des obstacles à la poursuite de formation inhérents aux publics vulnérables** ..... **39**

3.1 – Les sorties anticipées : des disparités selon les domaines étudiés ..... 39

3.2 – Les difficultés économiques, sociales et psychologiques : des freins majeurs au maintien en formation ..... 41

## Le retour à l'emploi ..... 43

**1 – Le retour à l'emploi : un objectif partagé** ..... **43**

1.1 – Un retour à l'emploi attendu ..... 43

1.2 – Des taux d'insertion qui révèlent la complexité des parcours ..... 44

**2 – Une confrontation au marché du travail parfois difficile** ..... **46**

2.1 – Les demandeurs d'emploi face aux exigences des entreprises ..... 46

2.2 – Les stagiaires face à la réalité des entreprises et des conditions d'exercice ..... 48

2.3 – Le retour à l'emploi visé comme étape finale d'un parcours ..... 49

**3 – Favoriser le retour à l'emploi, une responsabilité croissante des organismes de formation** ..... **51**
3.1 – Préparer les stagiaires : une approche classique intégrée dans les parcours ..... 51
3.2 – Le placement en emploi : un rôle en développement ..... 52
3.2 – Le suivi des premiers temps en emploi, un axe à développer ..... 53

**Conclusion** ..... **55**

**Annexes** ..... **56**
Liste des personnes rencontrées et des visites réalisées ..... 56
Les cartes de la mobilité des stagiaires du PRFE ..... 57

# Synthèse

Sous l'impulsion du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) et des Pactes régionaux (PRIC), l'accès à la formation professionnelle s'est significativement élargi, notamment en Île-de-France où les taux d'accès étaient inférieurs à ceux des autres régions. Le nombre d'entrées en formation des personnes en recherche d'emploi est ainsi passé de 40 000 en 2018 à plus de 60 000 en 2023. Pour accompagner cette dynamique, la Région a déployé le Programme régional de formation vers l'emploi (PRFE), dont le millésime 2022 constitue le cadre d'analyse de cette étude menée par l'Observatoire régional de l'emploi et de la formation (OREF), sous l'égide de la Drieets Île-de-France et du Conseil régional d'Île-de-France. À partir d'analyses statistiques et d'entretiens réalisés auprès d'acteurs et de stagiaires de quatre secteurs stratégiques au niveau régional (industrie, numérique, sanitaire et social, transport et logistique), cette étude explore les étapes clés du parcours de formation, les facteurs de réussite mais aussi les obstacles que peuvent rencontrer les demandeurs d'emploi au cours de la formation et lors de leur insertion professionnelle. Des leviers à destination des différents acteurs de l'emploi et de la formation sont identifiés.

Malgré le développement des formations qualifiantes, et notamment certifiantes, plusieurs freins à l'accès et au suivi de la formation persistent : difficultés de recrutement des stagiaires par les organismes de formation, précarité croissante des stagiaires à laquelle il faut faire face au quotidien, attentes des professionnels qui ne correspondent pas toujours à la réalité des formations. Confrontés à ces difficultés, les demandeurs d'emploi qui se forment font preuve d'engagement et de motivation pour élaborer et mener à bien leur projet. Le plus souvent autonomes dans leur orientation, ils envisagent l'entrée en formation comme une étape stratégique vers le retour à l'emploi. Si la lisibilité et la visibilité de l'offre ainsi que l'accompagnement à l'orientation sont à améliorer de la part des prescripteurs, l'étude met en évidence le rôle central des organismes de formation, qui assurent à la fois le recrutement, l'accompagnement pédagogique, la formation et le placement en emploi.

La sécurisation des parcours de formation des demandeurs d'emploi recouvre de fait plusieurs aspects pour lesquels les organismes de formation sont en première ligne. Le maintien en formation dépend fortement de la qualité de l'accompagnement : les organismes de formation sont amenés à appréhender les difficultés dans leur globalité pour pouvoir proposer des solutions ou solliciter les relais pertinents, externes ou internes à leur organisation. Ils s'appuient en particulier sur les formateurs, éléments essentiels de la sécurisation individuelle face aux apprentissages et du repérage des signaux faibles pouvant mener au décrochage. En parallèle, la reconnaissance des acquis et des compétences des stagiaires, ainsi que leur valorisation auprès des employeurs, sont des leviers essentiels pour favoriser leur insertion. Les entretiens réalisés révèlent un lien encore trop faible avec les entreprises, qui limite la projection des stagiaires dans un environnement professionnel et complexifie leur insertion. Face à cela, plusieurs pistes sont proposées : développer les contrats en alternance, notamment pour les stagiaires les plus jeunes dans les domaines de l'industrie et du numérique, renforcer les partenariats avec les entreprises locales, adapter les parcours aux réalités du marché du travail, en tenant compte des exigences techniques et comportementales.

Ce rapport souligne que les politiques de formation successives, au niveau national et régional, ont permis une avancée notable en termes d'accès à des parcours qualifiants, mais que la réussite de ces parcours et l'insertion professionnelle durable des demandeurs d'emploi nécessite encore d'accroître la mobilisation et la coopération des acteurs de l'emploi, de la formation et du tissu économique local aux côtés des stagiaires.

# Introduction

La formation professionnelle constitue un levier essentiel des politiques publiques de l'emploi. En tant qu'outil d'insertion et de reconversion, elle joue un rôle déterminant dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi, en leur permettant de développer des compétences recherchées sur le marché du travail mais aussi en étant vecteur de réinsertion sociale.

Dans cette optique, des dispositifs ambitieux ont été mis en place ; récemment, le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) a mobilisé 13,9 milliards d'euros entre 2018 et 2023 au niveau national. L'objectif initial du PIC était triple : renforcer l'effort de formation, notamment pour les publics les plus éloignés de l'emploi, répondre aux besoins des entreprises, et transformer durablement le système de formation professionnelle. Sa mise en œuvre a été déclinée en actions au niveau national et en volets régionaux, structurés autour des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC), signés entre l'État et les Conseils régionaux en charge de la politique d'accès à la formation professionnelle des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une formation. En Île-de-France, cette dynamique s'est traduite en 2018 par le déploiement d'un nouveau plan de formations qualifiantes à destination des demandeurs d'emploi, le Programme régional de formations vers l'emploi (PRFE), renouvelé pour quatre ans en 2022.

Cependant, malgré les moyens mobilisés, des tensions persistent : accès inégal à la formation, difficultés de recrutement des stagiaires, abandons en cours de parcours et insertion variable selon les secteurs sont observés. Ces constats soulèvent des questions sur les moyens d'action pour sécuriser davantage les parcours des personnes en recherche d'emploi et garantir un meilleur lien entre formation et insertion professionnelle.

C'est dans ce contexte que la présente étude propose d'analyser les parcours de formation des demandeurs d'emploi, en se centrant sur deux interrogations principales : quels sont les motivations et les freins rencontrés à chaque étape du parcours de formation ? Quels leviers peuvent être mobilisés par les pouvoirs publics pour améliorer l'accès à la formation et l'insertion des demandeurs d'emploi dans les métiers pour lesquels ils ont été formés ?

L'analyse s'articule autour de trois temps clés du parcours de formation auxquels correspondent les trois parties du rapport : l'entrée en formation, la poursuite de la formation et le retour à l'emploi. Le cadre d'observation de l'étude se concentre sur les bénéficiaires de stages de la formation professionnelle financés par le PRFE, avec, en fil rouge, un éclairage particulier sur quatre domaines de formation : l'industrie, le numérique[1], le sanitaire et le social, et enfin le transport et la logistique.

### Encadré 1. Une méthode mixte d'analyse

L'étude a été conduite selon une approche mixte combinant des méthodes quantitatives et qualitatives.

Le volet quantitatif repose principalement sur l'exploitation des données de Suivi des actions de formation et d'insertion régionales (SAFIR) du Conseil Régional d'Île-de-France qui recensent les entrées en formation du PRFE entre janvier 2020 et novembre 2024. Les caractéristiques des stagiaires (âge, genre, niveau de qualification, lieu de résidence, etc.) et les informations sur la formation suivie (certification, lieu de formation, etc.) ont été exploitées pour le millésime 2022 du PRFE, couvrant des entrées en formation entre 2022 et 2024. Une attention particulière a été apportée à l'analyse cartographique de la mobilité des stagiaires.

Des données de cadrage sur l'évolution des entrées en formation des personnes en recherche d'emploi (base Brest) ont été fournies par le Service Études, statistiques et évaluation de la Drieets Île-de-France (Sese). Une exploitation complémentaire des données de France Travail sur les entrées en formation des demandeurs d'emploi entre janvier 2022 et janvier 2024 a été réalisée afin de pouvoir situer les chiffres et les propos dans un cadre plus global (tous demandeurs d'emploi entrant en formation).

Le volet qualitatif repose sur 22 entretiens semi-directifs réalisés auprès des acteurs de l'emploi et de la formation entre septembre 2024 et mars 2025, dont 12 organismes de formation. Les 10 autres entretiens ont été réalisés auprès de responsables sectoriels dans les quatre domaines de l'étude (Opérateurs de compétences – OPCO, branches professionnelles, chargés de formation) et d'acteurs de l'emploi (France Travail, Conseils départementaux, PLIE, associations d'aide à l'insertion). En complément, 5 visites de sites de formation et entretiens de groupe avec des stagiaires et candidats stagiaires ont été réalisés.

[1] Dans la suite du document, les termes « numérique » et « informatique et réseaux » sont utilisés indifféremment.

# L’entrée en formation

## 1. Qui sont les demandeurs d’emploi qui se forment ?

Avant d’analyser les motivations à se former des demandeurs d’emploi et leur parcours d’accès à la formation, il convient de préciser quelques éléments de contexte : combien de personnes en recherche d’emploi se forment en Île-de-France, par quel dispositif, et quelles sont leurs caractéristiques ?

### 1.1. Une forte augmentation du nombre d’entrées en formation des personnes en recherche d’emploi depuis 2018

L’effort financier entrepris depuis 2018 (lancement du PIC et des Pactes, loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel) pour la formation professionnelle des demandeurs d’emploi, a permis de soutenir une hausse des entrées en formation au niveau national : malgré des fluctuations annuelles du fait de la crise sanitaire, il y a eu en 2023 environ 786 000 entrées en stage de la formation professionnelle – hors financements par compte personnel de formation (CPF) autonome, soit une augmentation de 4 % en cinq ans. En Île-de-France, cela s’est traduit par une progression de 43 % du nombre de stages de la formation professionnelle en cinq ans (Tableau 1), tous financeurs confondus.

**Tableau 1. Évolution des entrées des stagiaires de la formation professionnelle, tous financeurs confondus hors CPF autonome**

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2018/2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Île-de-France** | **95 000** | **116 700** | **87 200** | **124 800** | **128 800** | **135 500** | **43 %** |
| France métropolitaine | 755 800 | 861 900 | 662 400 | 831 800 | 812 000 | 786 100 | 4 % |

*Champ : entrées en stage de la formation professionnelle (stagiaires rémunérés ou bénéficiaires d’une protection sociale), hors CPF autonome, France métropolitaine.*

*Source : Données Brest 2018-2023, traitement Sese Drieets Île-de-France.*

L’augmentation du nombre d’entrées a été d’autant plus marquée en Île-de-France qu’elle accusait un retard en matière d’accès à la formation des demandeurs d’emploi : en 2017, le taux d’accès (6,2 %) y était le plus bas des régions métropolitaines. L’accès à la formation s’y est donc fortement accru tout en restant encore en-dessous de la moyenne nationale (9,5 % vs 10,4 % en 2022)[2]. L’évaluation du PIC a montré depuis qu’un accroissement de l’effort de formation permettait d’augmenter les chances individuelles d’accéder à la formation[3].

Cette progression significative de la formation professionnelle en Île-de-France a été majoritairement portée par le Conseil Régional, signataire d’un Pacte régional d’investissement dans les compétences (PRIC) dès 2018 : parmi les 40 000 entrées supplémentaires en 2023 par rapport à 2018, plus de 50 % ont été financées par la Région (Tableau 2).

[2] Base ForCE. Dares (2023). Quatrième rapport du comité scientifique de l’évaluation du Plan d’Investissement dans les Compétences.

[3] Dares (2023). Quatrième rapport du comité scientifique de l’évaluation du Plan d’Investissement dans les Compétences. Note de synthèse.

**Tableau 2. Évolution des entrées en stage de la formation professionnelle en Île-de-France selon les financeurs, hors CPF autonome**

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| France Travail | 42 800 | 57 300 | 36 000 | 46 500 | 46 300 | 44 400 |
| Région | 40 800 | 44 900 | 38 200 | 60 300 | 57 800 | 62 300 |
| État | 900 | 3 600 | 2 900 | 5 300 | 6 700 | 6 900 |
| Opco | 2 000 | 700 | 700 | 1 300 | 1 700 | 2 400 |
| POEC | 5 400 | 6 300 | 5 300 | 6 100 | 8 700 | 9 500 |
| Stagiaire | 2 100 | 2 000 | 2 400 | 2 700 | 3 500 | 5 200 |
| Autre | 1 000 | 1 900 | 1 600 | 2 700 | 4 000 | 4 800 |
| **Île-de-France** | **95 000** | **116 700** | **87 200** | **124 800** | **128 800** | **135 500** |

*Champ : entrées en stage de la formation professionnelle (stagiaires rémunérés ou bénéficiaires d'une protection sociale), hors CPF autonome, France métropolitaine.*

*Lecture : en 2018, France Travail a financé 42 800 entrées en stage de la formation professionnelle. La ligne « Stagiaire » correspond aux entrées en formation des stagiaires qui n'ont pas le droit à une rémunération mais qui bénéficient d'une protection sociale pendant leur formation.*

*Source : Données Brest 2018-2023, traitement Sese Drieets Île-de-France.*

Dans l'offre régionale, un nouveau programme de formation qualifiante pour les demandeurs d'emploi a notamment vu le jour dès 2018 pour accompagner cette montée en charge de la formation professionnelle : le Programme régional de formation vers l'emploi (PRFE), renouvelé en 2022 jusqu'en 2026. Les engagements budgétaires ont été croissants avec pour objectifs d'atteindre les publics cibles du PRIC[4], essentiellement dans les secteurs qui recrutent et d'avenir[5] et pour des formations plus longues et plus qualifiantes. Ainsi la part des formations qualifiantes dans l'offre régionale est passée de 50 % en 2018 à 72 % en 2023 et la durée moyenne des formations de 400 heures en 2019 à 630 heures en 2023[6]. Les entrées en formation dans le programme ont été croissantes jusqu'en 2021 avec plus de 47 500 entrées, voire 2022 selon les domaines de formation (Figure 1). Une baisse s'amorce ensuite sur la plupart des domaines de formation du PRFE, baisse qui risque de s'accentuer avec la diminution des fonds alloués à la formation professionnelle.

Le poids relatif des différents domaines dans le programme de formation a peu évolué ces dernières années, même si on observe un effet « Jeux Olympiques et Paralympiques » sur la sécurité et le transport pour lesquels le nombre d'entrées augmente fortement en 2023 et surtout lors de la première partie de l'année 2024, alors que les entrées dans presque tous les autres domaines sont en baisse.

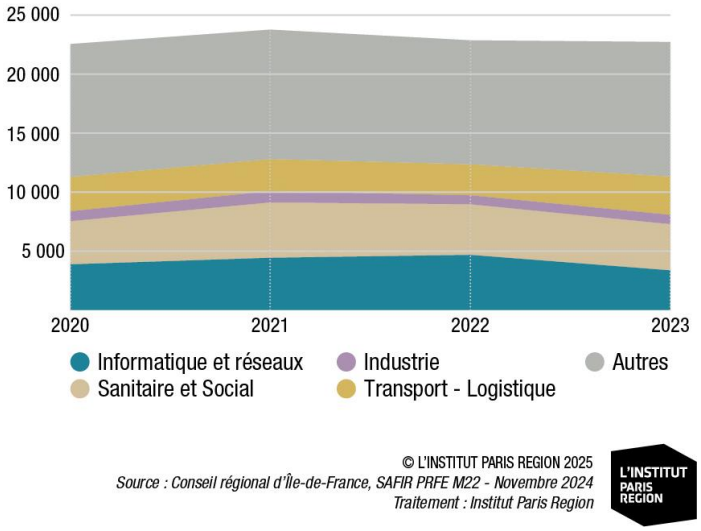
Entre 2020 et 2023, les quatre secteurs d'intérêt de l'étude concentrent plus de la moitié des entrées en formation du PRFE avec 48 000 entrées sur les 92 000 recensées. Le sanitaire et social et le numérique en sont les deux principaux domaines, avec en moyenne 18 % des entrées chaque année, et environ 4 500 entrées en formation en 2021 et 2022. Le domaine du transport et de la logistique enregistre 13 % des entrées du PRFE entre 2020 et 2023. Seul le domaine de l'industrie représente des effectifs moins importants, avec moins de 1 000 entrées par an (soit 4 % des entrées du PRFE).

[4] Bénéficiaires du RSA, jeunes de moins de 26 diplômés jusqu'à bac +2 non obtenu, seniors, travailleurs en situation de handicap

[5] Des secteurs prioritaires et domaines de formation correspondants ont été établis, dont les 4 secteurs qui nous intéressent dans l'étude.

[6] Protocole d'accord pluriannuel PRIC 2024-2027, convention financière PRIC 2024, convention délégation financière à France Travail, avenant à la convention financière PRIC 2021.

**Figure 1. Entrées en formation par année dans le PRFE**




© L'INSTITUT PARIS REGION 2025
*Source : Conseil régional d'Île-de-France, SAFIR PRFE M22 - Novembre 2024*
*Traitement : Institut Paris Region*

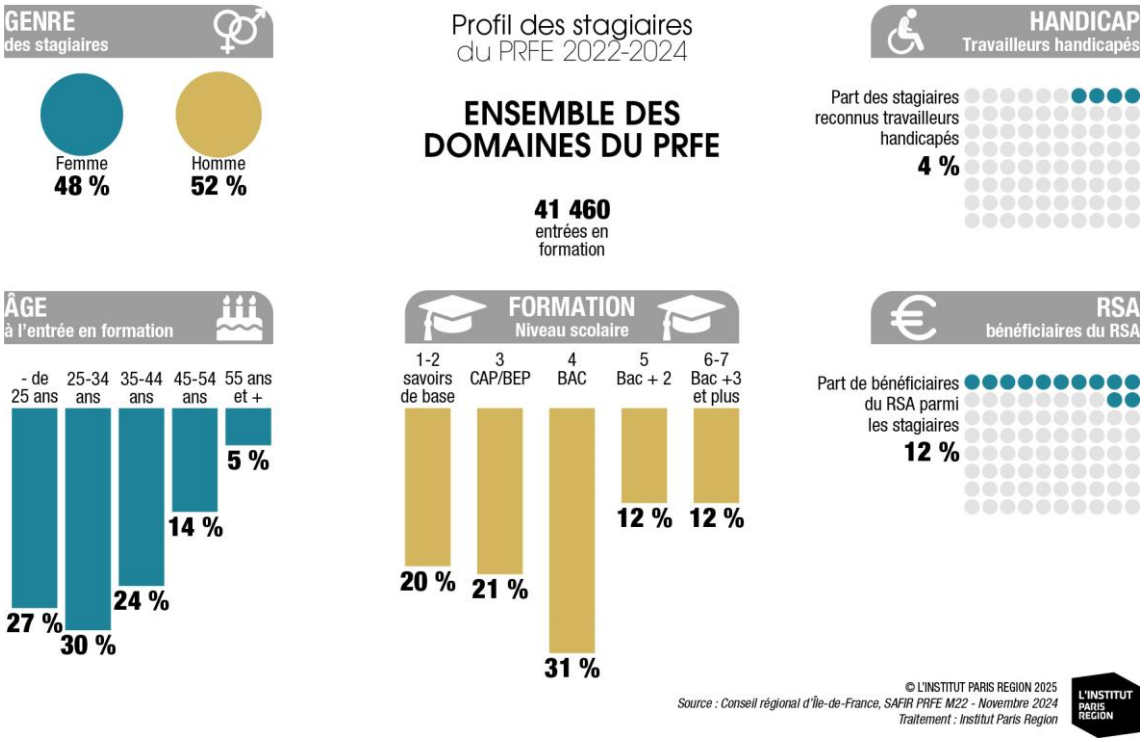
Pour sa part, France Travail a financé près de 63 000 actions de formation conventionnée (AFC) entre 2020 et 2023, dont 76 % certifiantes, avec une part importante d'actions financées dans les secteurs des services à la personne (19 %), de l'information et communication (13 %) du transport (11 %) et de la manutention (11 %). Les nomenclatures des domaines de formation étant différentes entre le PRFE et les AFC, il n'est pas possible de comparer exactement les orientations de chacun de ces programmes. Notons toutefois que les principaux secteurs financés sont similaires.

## 1.2. Le profil des stagiaires : caractéristiques et spécificités sectorielles

Les données présentées dans cette partie relèvent de l'analyse des entrées en formation du deuxième volet du PRFE uniquement, de début 2022 à l'automne 2024, pour lesquelles les informations sur la formation et les caractéristiques des stagiaires sont collectées par le Conseil régional d'Île-de-France auprès des organismes de formation. Dans ce cadre, il y a eu 41 500 entrées en formation[7], avec en moyenne légèrement plus d'hommes (52 %) que de femmes (48 %). Plus du quart des entrants en formation ont moins de 25 ans (27 %) et une forte majorité a moins de 35 ans (57 %) : les jeunes sont surreprésentés dans ce programme par rapport aux stagiaires de la formation professionnelle tous financeurs confondus (15 % ont moins de 25 ans sur la période), et par rapport à la démographie des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail en Île-de-France (11 % de moins de 25 ans). Les seniors y sont à l'inverse sous-représentés : 5 % d'entrées au PRFE alors qu'ils représentent 8 % des entrées en formation tous financeurs confondus et 26 % des demandeurs d'emploi.

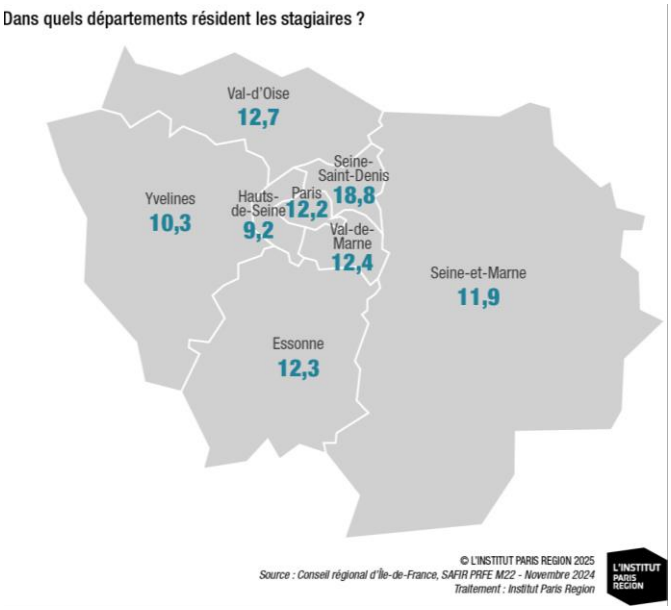
[7] Certaines personnes en recherche d'emploi ont pu effectuer plusieurs entrées en formation sur la période, il ne s'agit donc pas de 41 500 stagiaires distincts.

**Infographie 1. Profil des stagiaires du PRFE 2022-2024**




Près de 99 % des stagiaires entrés en formation sur la période résidaient en Île-de-France. Parmi eux, la plus forte part habitait en Seine-Saint-Denis (18,8 %, voir Carte 1), reflétant en partie la répartition territoriale des chômeurs en Île-de-France[8]. Les autres stagiaires se répartissent de manière relativement homogène entre les sept autres départements : entre 9,2 % dans les Hauts-de-Seine et 12,7 % dans le Val-d'Oise.

**Carte 1. Département de résidence des stagiaires du PRFE**




*Champ : stagiaires entrés en formation dans le cadre du PRFE millésime 2022.*
*Lecture : 12,7 % des stagiaires franciliens résident dans le Val-d'Oise.*

[8] En 2021, la Seine-Saint-Denis était le département francilien avec le plus de personnes se déclarant au chômage (21 % des Franciliens se déclarant au chômage), mais juste devant Paris (20 % des Franciliens se déclarant au chômage) – Recensement de la population, Insee.

Le niveau des stagiaires à l'entrée en formation est majoritairement peu qualifié : un cinquième d'entre eux n'ont aucun diplôme, et la moitié sont de niveau 3 ou 4 (équivalent CAP / Bac). Cela correspond au niveau des formations proposées : 84 % des formations sont certifiantes, et parmi celles-ci, 27 % sont de niveau 1 ou 2, 51 % de niveau 3 ou 4 et 22 % de niveau 5, 6 ou 7. Cela est une spécificité de l'offre du PRFE ; les formations certifiantes destinées aux demandeurs d'emploi tous financeurs confondus sont nettement plus qualifiées, avec 38 % d'entre elles de niveau 5 ou plus[9].

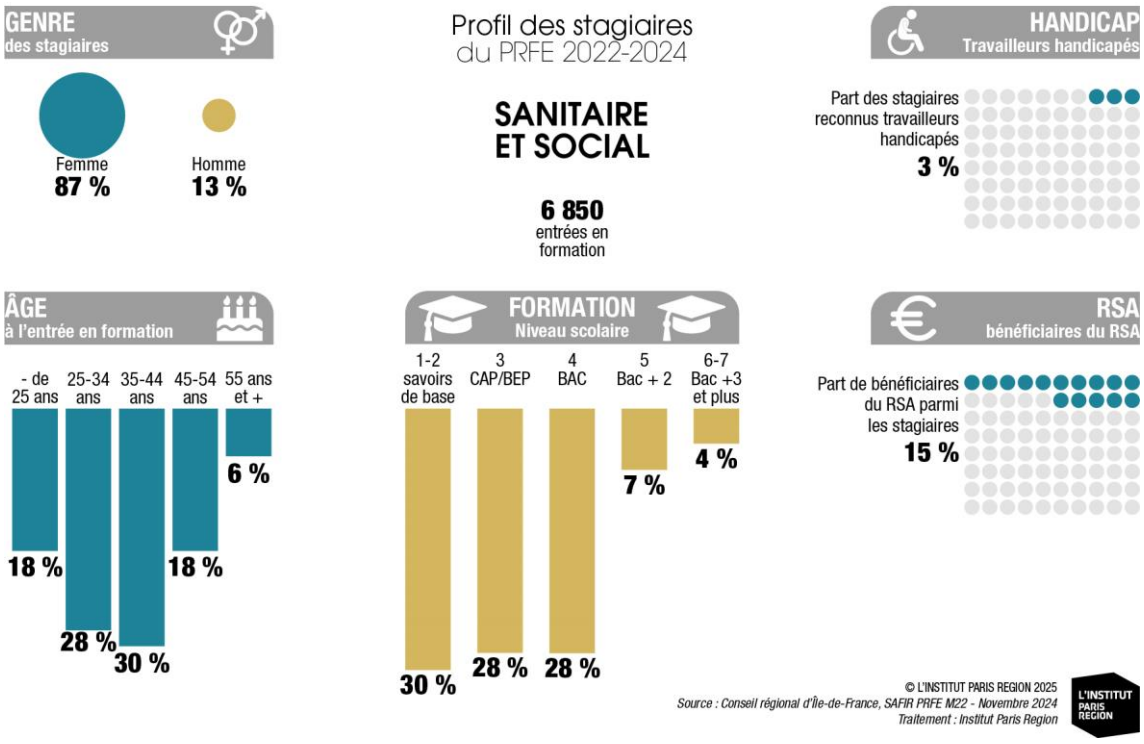
On observe au total une qualification légèrement plus forte des stagiaires du PRFE que des certifications visées, ce qui peut s'expliquer par les cas de reconversions professionnelles où la certification visée pour exercer un nouveau métier ne correspond pas nécessairement au niveau de qualification du stagiaire. Certains responsables d'organismes de formation interrogés témoignent d'ailleurs d'une hausse des reconversions professionnelles à la suite de la crise sanitaire, en particulier de personnes travaillant auparavant dans le secteur de la restauration.

Ces constats généraux masquent de fortes différences selon les domaines de formation, qui s'expliquent par les caractéristiques des métiers visés par ces formations et les représentations qui y sont associées.

**Le genre**

Tout d'abord, la mixité de genre est faible voire très faible dans les formations menant aux métiers des quatre secteurs d'intérêt : 87 % de femmes dans le sanitaire et le social, 76 % d'hommes dans le numérique, 80 % dans l'industrie et jusqu'à 83 % dans le transport et la logistique. Les organismes de formation expliquent ces différences principalement par deux facteurs : les stéréotypes de genre associés à ces métiers et les contraintes professionnelles qui y correspondent.

**Infographie 2. Profil des stagiaires entrés en formation dans le sanitaire et le social dans le cadre du PRFE 2022-2024**




[9] Données France Travail, Entrées en formation des demandeurs d'emploi en Île-de-France en 2022 et 2023

Les métiers du sanitaire et social sont encore identifiés comme féminins, du fait des stéréotypes de genre persistants associés aux tâches du prendre soin et de l'accompagnement[10]. Au contraire, les métiers du transport et de la logistique sont associés à des tâches considérées masculines comme la conduite ou le port de charges lourdes. Si les métiers évoluent, les représentations perdurent.

> *« Il y a plus [de femmes] en bac +2 car cela ouvre des portes vers l'achat et d'autres postes. Aujourd'hui la technologie permet d'alléger les tâches physiques mais les représentations restent. » OF, Transport et Logistique*

Ces représentations ont un effet direct sur l'orientation des demandeurs d'emploi qui souhaitent se former : les femmes se dirigent plus spontanément vers des fonctions de la sphère autrefois domestique (la garde d'enfant, la cuisine, le nettoyage) tandis que les fonctions techniques ou mobilisant de la force physique semblent préférentiellement réservées aux hommes. Par autocensure, les candidates s'interdisent de penser à d'autres voies. Cette barrière psychologique se manifeste principalement au stade de la candidature, du fait notamment de la faible mixité des métiers auxquels ces formations destinent : on observe encore aujourd'hui une forte division sexuée des professions, qui risque en outre de perdurer ces prochaines années puisque 75 % de l'emploi serait encore constitué de métiers peu mixtes à la fin de la décennie[11].

> *« Le manque de féminisation s'explique avant tout par la difficulté de capter les femmes, de leur montrer les métiers et leur en faire la promotion car elles s'interdisent de se présenter à des infos coll[12] sur des métiers techniques. » OF, Industrie*

Des différences existent également au sein d'un même domaine, selon le niveau de technicité perçu des métiers. C'est le cas du numérique, pour lequel les deux principales activités se rapportent à des missions différentes : le développement informatique concerne la branche logicielle et virtuelle de l'informatique (conception, programmation de sites ou applicatifs) tandis que l'administration système et réseau renvoie à la mise en place et à la maintenance d'équipements informatiques.

> *« Le secteur est peu féminisé au global, mais il y a quand même un peu plus de femmes dans le développement qu'en réseau. » OF, Numérique*

Par ailleurs, les contraintes professionnelles associées à certains métiers touchent particulièrement les publics féminins, qui portent encore majoritairement la charge liée aux tâches familiales. Dans le secteur du transport les femmes se tournent par exemple plus facilement vers le transport scolaire, qui permet des aménagements de temps de travail plus classique en termes d'horaires. Certains remarquent également l'importance de traduire cette volonté de mixité par des moyens alloués spécifiquement aux aménagements pour l'accueil des publics féminins :

> *« Il y a aussi des contraintes dans l'accueil des femmes dans les métiers techniques industriels : les grosses entreprises suffisamment équipées pour accueillir des employés mixtes représentent une minorité d'entreprises, la majorité des TPE-PME se limitent en recrutement de femmes parce que cela nécessite des équipements supplémentaires, comme les vestiaires par exemple. » OF, Industrie*

La faible mixité des métiers et des formations qui y mènent prive les entreprises et les organismes de formation d'un large vivier de recrutement alors que les unes et les autres souffrent de difficultés de recrutement. Le Haut-Commissariat à la Stratégie et au Plan (ex-France Stratégie) suggère – parmi 20 autres propositions pour lutter contre les stéréotypes de genre – d'élaborer à destination des employeurs publics et privés un plan d'action pour encourager la mixité dans des métiers stratégiques où la relation emploi-formation est forte et de conditionner la formation continue aux progrès de la mixité[13]. Au niveau des organismes de formations, quelques initiatives sont prises mais de façon éparse et plus ou moins poussées selon les secteurs. Dans le numérique, certains essaient par exemple de travailler de concert avec des entités œuvrant pour la féminisation des métiers du numérique. Dans le transport et la logistique, quelques campagnes de féminisation ont été lancées et des actions de formation avec des groupes exclusivement féminins ont été réalisés en partenariat avec les entreprises du secteur. Systématiser ces initiatives semble une condition nécessaire à l'augmentation réelle et durable de la mixité des formations et des métiers.

---

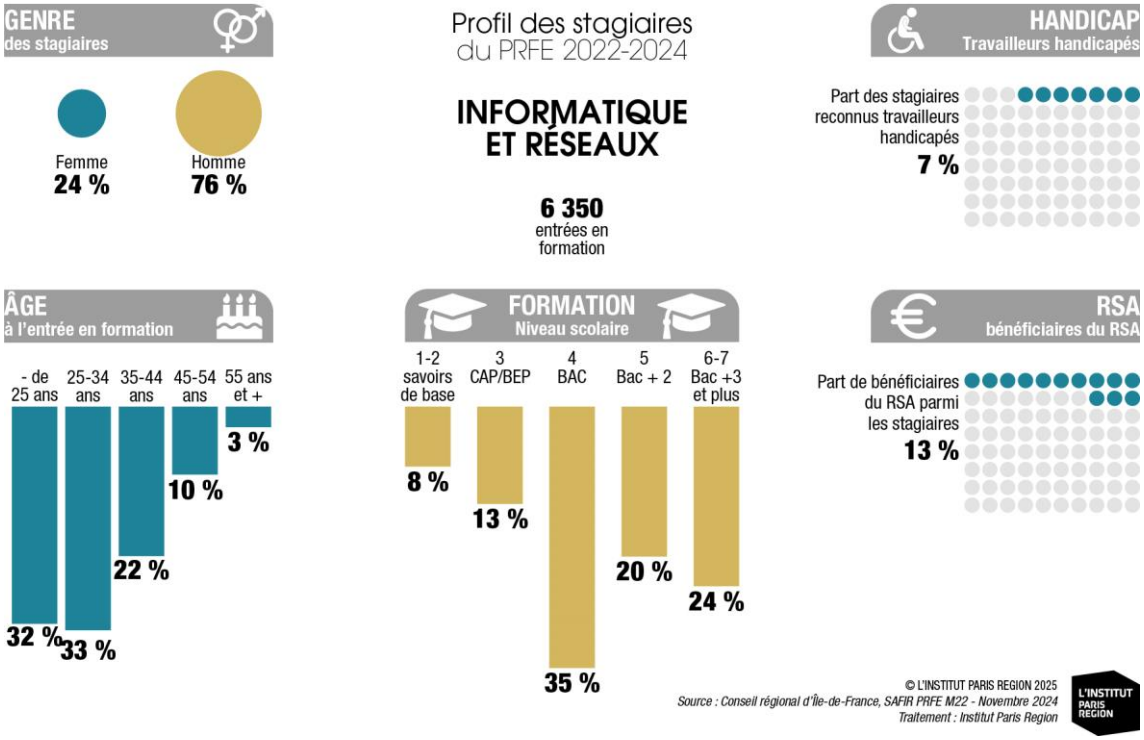
[10] « La vocation parentale des mères et leur capacité supposée au soin des autres d'une manière générale sont toujours bien ancrées dans la société et chez les plus jeunes. » De Montaignac M. et Jolly C. (2025). Stéréotypes filles-garçons : quel bilan sur dix ans, quelles priorités d'ici à 2030 ? *Note de synthèse*, France Stratégie.

[11] *Ibid.*

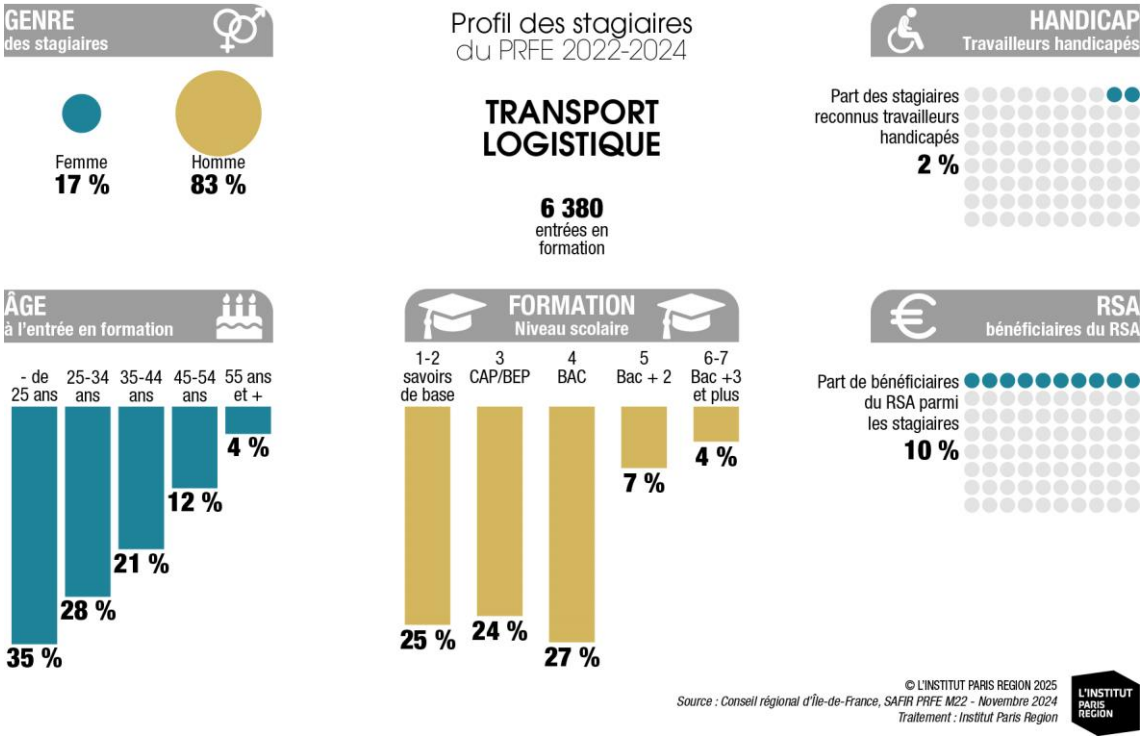
[12] Réunions d'information collectives, voir partie 1, 3.1.

[13] De Montaignac M. et Jolly C. (2025), op. cit.

**Infographie 3. Profil des stagiaires entrés en formation dans le numérique dans le cadre du PRFE 2022-2024**




**Infographie 4. Profil des stagiaires entrés en formation dans le transport et la logistique dans le cadre du PRFE 2022-2024**



### L'âge

L'âge des stagiaires est également un facteur de différenciation des formations, qui selon les caractéristiques des métiers visés et les attentes des entreprises, peuvent attirer davantage de profils jeunes ou au contraire expérimentés. Avec 35 % de stagiaires de moins de 25 ans, le transport et la logistique est le plus jeune des quatre secteurs étudiés. Les responsables sectoriels l'expliquent par le recrutement important de jeunes sur les métiers d'entrée de la logistique, secteur dynamique et facile d'accès qui offre une certaine souplesse de travail[14]. Le numérique attire aussi fortement les jeunes (32 % de stagiaires de moins de 25 ans, 33 % de stagiaires entre 25 et 44 ans), en particulier dans les formations de développement. Ceci est en grande partie induit par le niveau de qualification élevé des métiers concernés, et donc des profils recherchés par les entreprises, supposant des parcours de formation relativement longs, souvent composés de plusieurs formations, pour lesquels les plus jeunes se sentent davantage armés (sentiment d'avoir plus de temps, moins de contraintes familiales, scolarité moins lointaine, etc.).

> *« Le public est plus jeune en développement qu'en réseau. Cela correspond aux demandes des entreprises et colle avec la nécessité de monter en niveau de qualification dans ce secteur. » OF, Numérique*

Les stagiaires sont légèrement plus âgés dans l'industrie alors même que les entreprises se disent à la recherche de profils jeunes[15]. Les responsables sectoriels et d'organismes de formation rencontrés expliquent que les employeurs sont plutôt à la recherche de jeunes sortants d'études supérieures, jugés mieux formés à ces métiers techniques que les demandeurs d'emploi qui souffrent d'une image de moindre adaptabilité malgré la qualification qu'ils ont pu obtenir.

Les formations dans le sanitaire et social font figure d'exception, avec une majorité de stagiaires de plus de 35 ans dans leurs rangs (30 % ont entre 35 et 44 ans, 18 % entre 45 et 54 ans et 6 % plus de 55 ans). Les métiers du sanitaire et social sont en effet pour beaucoup des métiers de seconde partie de carrière, occupés à l'issue d'une professionnalisation tardive. C'est d'autant plus marqué pour ceux de l'accompagnement à domicile auquel mène le titre professionnel d'assistante de vie aux familles (ADVF), qui est la première formation financée par la Région dans ce domaine. Si les métiers de la petite enfance attirent davantage de jeunes, la posture professionnelle d'accompagnement reste plus facile à trouver chez les personnes plus âgées, selon les professionnels du secteur.

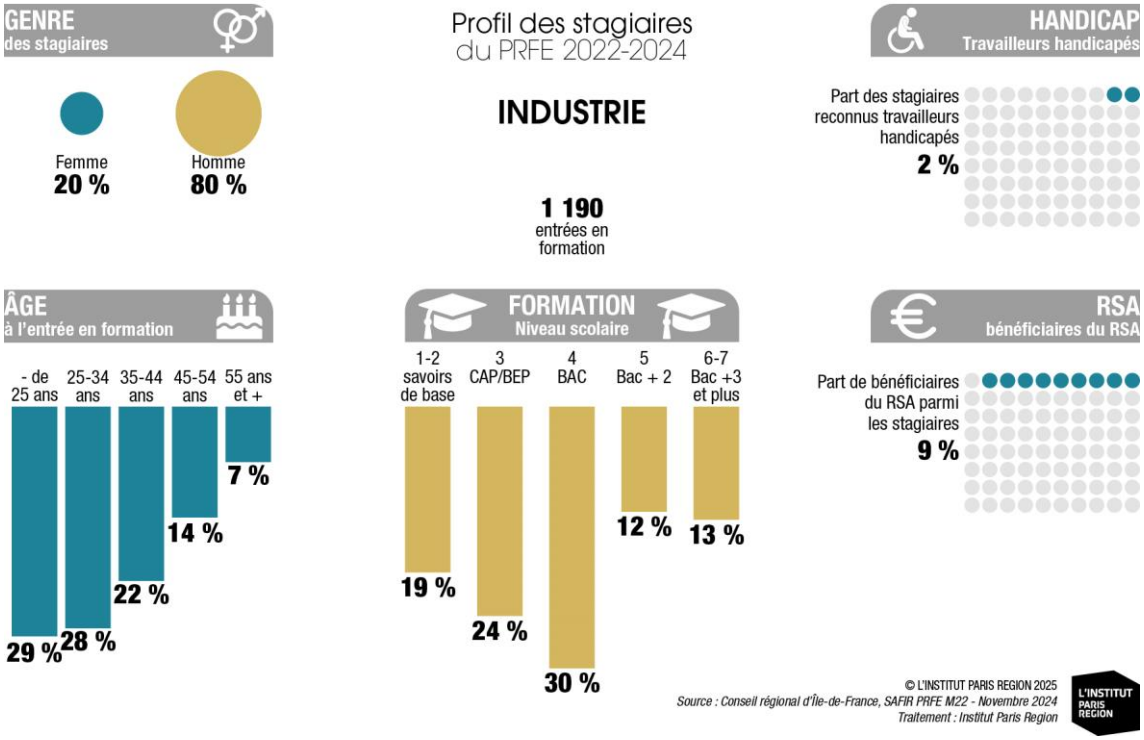
### Le niveau scolaire

Le niveau scolaire des stagiaires dépend fortement des prérequis des formations, qui reflètent les attentes des entreprises et la commande effectuée. Les disparités sont donc marquées entre les domaines de formation. Dans les domaines du transport et logistique et du sanitaire et social, la majorité des stagiaires sont peu ou pas qualifiés, du fait d'un nombre important de places sur des titres professionnels de niveau bac, auxquels s'ajoutent des parcours d'accès à la qualification (dans le sanitaire et le social) ou des permis (dans le transport et la logistique). À l'inverse, les stagiaires en industrie présentent un niveau de qualification plus élevé : 25 % ont un niveau bac +2 ou plus, contre 11 % dans le transport et la logistique ou le sanitaire et social. Cela s'explique par la technicité des métiers visés qui exigent généralement un niveau CAP pour entrer en formation. Le domaine du numérique se distingue davantage sur ce plan, l'offre étant orientée vers des niveaux de qualification plus élevés (niveaux 4 à 7). Ainsi une large majorité de stagiaires ont au moins un niveau bac à leur entrée en formation, et 44 % ont au moins un niveau bac +2.

Les origines sociales et professionnelles des stagiaires du PRFE sont variées, avec certains tropismes du fait des caractéristiques des secteurs et des métiers visés. Toutefois, les formations qualifiantes sur lesquelles se concentrent l'étude restent en grande partie peu accessibles aux personnes les plus éloignées de l'emploi, qui de fait sont certainement sous-représentées parmi les stagiaires étudiés. Parmi les publics cibles du PRIC, la part déclarée par les organismes de formation de bénéficiaires du RSA parmi les stagiaires se situe d'ailleurs en-deçà des objectifs du PRIC[16] (14 %) pour tous les domaines excepté le sanitaire et social. La part des stagiaires déclarés comme reconnus travailleurs handicapés, est également à des niveaux très faibles, bien en-dessous des objectifs du PRIC (6 %), hormis dans les formations du numérique (7 %), dont le cadre est plus facilement modulable.

[14] Baromètre Heppner réalisé avec Harris Interactive. (2019). Les jeunes et le secteur du transport et de la logistique. Heppner Transport & Logistics.
[15] Colloque Opco 2i. (2022). « Entreprises industrielles d'Île-de-France : agir et répondre collectivement aux besoins en compétences ».
[16] Délibération n°CR 2024-009 du 27 mars 2024. Protocole d'accord pluriannuel PRIC 2024-2027.

**Infographie 5. Profil des stagiaires entrés en formation dans l'industrie dans le cadre du PRFE 2022-2024**




## 1.3. Un mouvement de précarisation des stagiaires

Les organismes de formation, quels que soient les domaines, constatent une évolution de la typologie des demandeurs d'emploi en formation, selon eux de plus en plus éloignées de l'emploi, que ce soit en termes de précarité économique et sociale ou de niveau de qualification.

> *« Le niveau d'entrée des élèves est de plus en plus bas. Cela pose problème surtout pour le DE AES. » OF, Sanitaire et social*

Ce mouvement peut s'expliquer par la conjonction de plusieurs facteurs. Sous l'impulsion du PRIC, l'augmentation du nombre de places de formation a conduit à recruter des demandeurs d'emploi plus éloignés de l'emploi voire plus précaires, d'autant qu'il s'agit de publics cibles pour lesquels des objectifs d'augmentation d'accès à la formation ont été fixés.

> *« Avec les difficultés de recrutement accrues, il a fallu élargir la base de recrutement et diminuer le niveau d'exigence de départ, donc les personnes sélectionnées étaient davantage éloignées de l'emploi. » OF, Industrie*

À cela s'ajoute la libéralisation du marché de la formation depuis la loi de 2018 et un environnement de plus en plus concurrentiel pour les acteurs de la formation conventionnée[17] du fait d'une densification de l'offre non conventionnée, potentiellement attractive pour les personnes en recherche d'emploi ayant davantage de ressources pour se former (ressources financières, information, etc.). La baisse du chômage en Île-de-France ces dernières années[18] a pu également contribuer à renforcer les difficultés de recrutement de stagiaires de la formation professionnelle en diminuant – de façon mécanique – le vivier de recrutement potentiel.

[17] On observe ce mouvement de concurrence renforcée entre organismes de formation également pour les CFA, ce qui a des impacts sur le recrutement des apprentis et les risques d'abandons. Voir OREF Île-de-France. (2024). Rupture des contrats d'apprentissage en Île-de-France. Mesurer, qualifier et prévenir. *Les études de l'Institut Paris Region*, Institut Paris Region.

[18] En 2023, le taux de chômage (au sens du BIT) était de 6,9 % en Île-de-France, soit deux points de pourcentage de moins qu'en 2015 (8,9 %). Insee (2024). Emploi, chômage, revenus du travail – Édition 2024, *Insee références*.

Enfin, ce mouvement de précarisation observé auprès des stagiaires de la formation professionnelle reflète l'accroissement de la pauvreté et des inégalités en France[19] et en Île-de-France[20] depuis le milieu des années 2000 ainsi que l'augmentation de la précarité de l'emploi salarié, en particulier pour les jeunes et les peu diplômés[21].

Or, cette précarisation des stagiaires signifie pour les organismes de formation des problématiques d'autant plus lourdes à gérer. En effet, toutes les difficultés des demandeurs d'emploi à l'entrée en formation s'en retrouvent renforcées (voir partie suivante), qu'il s'agisse de la précarité économique, du manque de prérequis scolaires ou de la barrière de la langue, ou encore des enjeux de resocialisation et d'acquisition d'une posture professionnelle. Face à ces publics aux difficultés accrues, les organismes de formation regrettent de n'avoir pas eu d'appui matériel et financier complémentaire pour répondre à ces difficultés.

> *« Cette intégration de la difficulté des élèves, principalement sur la langue française, mais aussi sur l'usage professionnel du numérique, fait rarement l'objet d'un financement dédié alors que cela nécessite des moyens financiers supplémentaires. » OF, Numérique*

Dans l'optique de former les publics plus vulnérables et plus éloignés de l'emploi il apparaît nécessaire de prendre en compte leurs difficultés et l'évolution de ces difficultés à la fois dans l'accompagnement des organismes de formation des stagiaires par les pouvoirs publics et dans l'ajustement des outils, aides et dispositifs à leur disposition.

# 2. L'importance de la motivation à se former et de la réflexion sur l'organisation personnelle

Les profils des demandeurs d'emploi qui entrent en formation sont divers et recouvrent des réalités multiples. Qu'ils soient des jeunes ayant accumulé des expériences professionnelles non satisfaisantes après un décrochage dans l'enseignement supérieur, des personnes n'ayant pas exercé d'activité depuis plusieurs années, ou bien des personnes expérimentées devant se reconvertir pour satisfaire aux exigences du marché du travail, leur point commun est de prendre cette décision de se former pour créer un changement.

## 2.1. La formation : une réponse à des besoins

**Une nécessité économique**

Pour les personnes en recherche d'emploi, la formation est en premier lieu associée à la perspective d'une meilleure situation économique par l'emploi. Les situations sont diverses mais la nécessité d'accéder à une rémunération et un statut stables est commune.

> *« Il faut que je retrouve un emploi. J'aimerais continuer plus tard par une autre formation, mais là l'objectif c'est de retourner travailler, le plus vite possible. » Stagiaire, Numérique*

> *« Les stagiaires ont cette urgence du retour à l'emploi, tout de suite. » Acteur de l'emploi et de la formation*

> *« J'arrivais en fin de droits, il fallait que je trouve quelque chose. » Stagiaire, Industrie*

> *« J'ai fait de l'intérim mais c'étaient toujours des petites missions. J'avais besoin de passer le [permis] poids lourd pour être embauché. » Stagiaire, Transport et logistique*

La nécessité économique de quitter un statut précaire est l'aspect premier de la motivation à se former mais il s'assortit généralement d'une volonté de compléter ou de réorienter son parcours. Les raisons sont multiples et non exclusives les unes des autres : il peut s'agir de vouloir retrouver un emploi dans un secteur qui recrute plus, de souhaiter s'orienter vers des métiers qui sont mieux rémunérés, de changer de secteur après une période d'inactivité due à un licenciement, à des événements personnels, mais aussi d'accéder à un emploi mieux adapté aux évolutions de la situation personnelle

[19] Rieg C. et Rousset A. (2025). Niveau de vie et pauvreté en 2023. Taux de pauvreté et inégalités s'accroissent fortement. *Insee Première*, n°2063, Insee.

[20] Berthelot L., Tissot Y., Boisseuil C., Moreau E. et Roger S. (2024). Quelles évolutions de la pauvreté dans la métropole du Grand Paris en dix ans ? *Insee Analyses Île-de-France*, n°190, Insee et Atelier Parisien d'urbanisme.

[21] La précarité du travail a été multipliée par deux en 40 ans. Observatoire des inégalités, 2025, Rapport sur les inégalités en France, édition 2025.

qui imposent une reconversion (maladie, accidents de vie, diminution de la condition physique, changement de situation familiale, etc.).

> *« Je travaillais dans la mécanique, mais ça ne payait pas assez. La livraison, ça paye mieux. » Stagiaire, Transport et logistique*

> *« J'ai été cuisinier pendant 10 ans. Il y avait beaucoup de contraintes et les horaires étaient vraiment durs. J'en ai fait le tour. Dans le transport, j'aurai moins ces contraintes, c'est plus cadré. » Stagiaire, Transport et logistique*

> *« Je faisais un métier manuel. Mais toute la journée, je n'avais plus la précision nécessaire, j'avais trop de douleurs. J'aimais l'informatique alors j'ai décidé de faire cette formation. » Stagiaire, Numérique*

Ce besoin de retrouver le plus rapidement possible une situation d'emploi guide la sélection de l'organisme de formation par le futur stagiaire. Si la plupart ont candidaté dans différents organismes – lorsque l'offre le permet, la proximité de la date de démarrage de la session de formation guide souvent leur choix final. Le temps de réponse des organismes de formation est donc un facteur important dans leur capacité à remplir leurs places de formation pour ces publics.

> *« J'avais plusieurs choix. Je suis seul, j'ai pris la première qui commençait parce que c'est déjà long. » Stagiaire, Numérique*

> *« J'avais candidaté au Greta. Mais ça commençait en octobre et ici en septembre, alors je suis venu ici. » Stagiaire, Numérique*

> *« Je voulais aller ailleurs parce que ça commençait avant. Mais mon titre de séjour a expiré, je n'ai pas pu commencer. J'étais vraiment déçu. La session suivante c'était ici donc c'est ce que j'ai pris. » Stagiaire, Transport et logistique*

> *« J'ai passé les tests écrits et l'oral ; ils m'ont appelée deux jours après pour me dire que c'était bon, je n'ai pas cherché ailleurs. » Stagiaire, Sanitaire et social*

Cette question de la temporalité est centrale pour les demandeurs d'emploi, comme l'indique l'objectif du PIC de raccourcir les différentes étapes d'accès à la formation. Les délais entre l'inscription à France Travail et l'entrée effective en formation préparatoire ou qualifiante ont diminué en France entre 2017 et 2023, particulièrement pour les entrées en formation préparatoires[22] (voir partie 2, 2.3.). Ils se sont raccourcis pour les demandeurs d'emploi de 26 à 55 ans et ceux de plus de 55 ans mais restent nettement supérieurs à ceux des moins de 26 ans dont la moitié entrent en formation qualifiante dans les quatre mois suivant leur inscription à France Travail (contre 7 à 8 mois pour les 26-55 ans et près d'un an pour les plus de 55 ans). Les plus jeunes sont plus souvent inscrits auprès de structures spécifiques telles que les missions locales, qui placent l'entrée en formation comme un objectif premier de l'accompagnement, ce qui peut en partie expliquer ces délais inférieurs.

**Une volonté d'accéder à un emploi plus qualifié pour une meilleure qualité d'emploi**

Dans le cadre du PRFE, les formations sont qualifiantes et pour plus de 80 % d'entre elles, certifiantes. Cette perspective de diplôme à l'issue de la formation, parfois le premier pour certains stagiaires, permet de prétendre à un emploi plus qualifié et de meilleure qualité. Le domaine du sanitaire et du social comporte de nombreux exemples en ce sens, avec des personnes ayant exercé professionnellement mais n'ayant pas reçu la reconnaissance correspondant à leur travail en raison de leur absence de diplôme ; à l'occasion d'une période d'inactivité, elles se forment pour acquérir une qualification et prétendre à une meilleure qualité d'emploi, tant par les responsabilités confiées que par la rémunération perçue. La démarche peut également être d'actualiser ses compétences afin d'être plus en phase avec les attentes du marché de l'emploi.

> *« Je voulais faire un métier plus valorisé, je voulais avoir un diplôme, un titre, quelque chose d'important. » Stagiaire, Transport et logistique*

> *« Avant je travaillais en crèche, j'aurais pu y retourner maintenant que mes enfants sont plus grands. Mais j'ai voulu me former pour arriver à un diplôme supérieur. » Stagiaire, Sanitaire et social*

[22] Dares. (2025). Rapport final du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences. P. 94

*« J'ai travaillé dans la téléphonie mais ça ne se fait plus. Si je veux retrouver un travail il faut que je me forme aux nouvelles technologies. » Stagiaire, Numérique*

Pour certains il s'agit aussi d'accéder à un emploi adapté à l'évolution de leur situation personnelle, nécessitant de se former à un nouveau domaine pour répondre à leurs limitations nouvelles : accident, maladie, ayant entraîné une impossibilité d'occuper le même type de poste qu'auparavant mais aussi pénibilité de certains métiers empêchant de les exercer sur le long terme. Parmi les quatre domaines étudiés, les formations au numérique apparaissent plus adaptables aux compétences physiques limitées de certains stagiaires. Elles constituent ainsi une voie de reconversion privilégiée pour les personnes ne pouvant plus exercer de métiers soumis aux contraintes physiques, à condition que le niveau de prérequis et la motivation soient suffisants pour répondre aux exigences de ces formations.

*« J'ai fait deux AVC qui ont entraîné une restriction des postes que pouvait me proposer France Travail. Tout ce que j'avais a été balayé, les CACES et autres, partis en fumée. Je ne sais pas si je vais y arriver mais ça me plaît beaucoup, je vois que je peux encore apprendre des choses. » Stagiaire, Numérique*

Ces situations viennent souligner le besoin de se former pour acquérir une posture plus sûre sur le marché de l'emploi, de retrouver une confiance en ses compétences après des événements qui ont ébranlé le parcours professionnel. Ce besoin est similaire chez les personnes qui ont vécu un licenciement et celles qui ont connu une longue période d'inactivité. Les plus jeunes, qui ont souvent eu des parcours scolaires arrêtés pour diverses raisons (décrochage, déménagement, événement familial, entrée précoce dans la vie active), choisissent la formation professionnelle à destination des adultes pour accéder plus rapidement à une qualification (parfois inférieure à leur niveau de qualification initial) et bénéficier d'un environnement qui ne soit pas scolaire.

*« J'avais fait une année de bac pro chaudronnerie, j'ai dû arrêter car je suis parti dans le sud. Si je voulais reprendre au lycée, ça m'aurait pris deux ans pour arriver au même niveau qu'en étant 8 mois ici. Cette formation, c'était ma seule opportunité de rattraper rapidement. » Stagiaire, Industrie*

*« J'ai travaillé dans l'administratif auparavant mais j'ai eu peur de rester toute ma vie là-dedans ! J'ai voulu faire un métier qui me plaisait, avec un bon niveau. Cette formation donne l'équivalent d'un bac +3. » Stagiaire, Numérique*

Ces formations représentent pour ces jeunes adultes une opportunité de recommencer à bâtir un projet professionnel qui ne soit pas choisi par défaut.

## 2.2. La formation, étape d'un projet professionnel construit

Le processus qui aboutit à l'entrée en formation se fait sur un temps qui peut être long et qui peut avoir démarré en amont de l'inscription en tant que demandeur d'emploi. La construction du projet professionnel se nourrit d'une volonté de changement par rapport aux expériences précédentes, qu'elles soient professionnelles ou de formation. Comme évoqué précédemment, ce changement peut être motivé par des aspects financiers, de reconnaissance et de stabilité.

*« J'ai travaillé dans la communication, dans la sécurité, puis j'ai eu un emploi dans une association. Avec le Covid, c'était dur dans les associations, j'ai senti que ça n'allait pas durer pour moi. Je connaissais un peu le métal par mon grand-père. Je suis venu ici parce que c'est pas loin, je leur ai demandé quelles formations ils faisaient. J'ai passé les tests fin 2023, j'ai fait une rupture conventionnelle à l'été 2024 et je me suis inscrit à la session d'octobre [2024]. » Stagiaire, Industrie*

Les échanges avec les pairs, les rencontres faites lors d'expériences professionnelles, sont une source importante d'information sur les possibilités de parcours professionnels et de formation. Ils permettent également de se renseigner sur les organismes de formation et de rassembler des critères pour le choix à effectuer.

*« Je travaillais dans la logistique dans un supermarché, il y avait un livreur qui venait souvent et il m'a parlé de sa formation pour conduire des poids lourds. Ça m'a semblé bien. » Stagiaire, Transport et logistique*

*« Je suis arrivée par le bouche à oreille, je venais chercher une amie et je lui ai demandé s'il n'y avait pas quelque chose pour moi. On est montées et ils m'ont parlé de cette formation. » Stagiaire, Sanitaire et social*

La construction du projet professionnel passe aussi par l'identification des dynamiques du marché du travail. Avec l'objectif premier du retour à l'emploi, les demandeurs d'emploi se renseignent sur les tendances de recrutement des métiers pour affiner leur choix de formation. Ceci se limite souvent à des échanges avec les pairs et avec le conseiller du service public de l'emploi mais certains, plus acculturés aux dynamiques économiques, approfondissent leur recherche d'information.

> *« J'avais fait des études dans mon pays d'origine et exercé à l'université. J'ai regardé les offres d'emploi et j'ai vu que la cybersécurité recrutait. J'ai choisi ma formation parce qu'elle correspondait aux offres que je consultais. » Stagiaire, Numérique*
>
> *« Je suis venu aux journées portes ouvertes, je voulais connaître le marché, je voulais m'assurer qu'on pouvait être embauché. Je me suis renseigné, c'est un des métiers en tension. » Stagiaire, Industrie*
>
> *« Je trouverai plus facilement du travail sur les chantiers, ils embauchent plus ceux qui ont le titre. » Stagiaire, Transport et logistique*
>
> *« Pendant la formation d'auxiliaire, je devrai faire des stages dans cinq structures différentes, je verrai ce qui me plaît le plus. J'aimerais aller en PMI mais il paraît que c'est dur d'y entrer. Au pire je retournerai en crèche dans un premier temps. » Stagiaire, Sanitaire et social*
>
> *« Les livreurs que je côtoyais m'ont dit qu'il y avait de l'emploi dans la logistique, ça m'a motivé. » Stagiaire, Transport et logistique*

L'axe 1 de la feuille de route du Comité régional pour l'emploi établie en janvier 2025 prévoit d'ailleurs un développement de l'accès à l'information sur l'emploi local. Sous réserve d'outils accessibles aux différents profils des demandeurs d'emploi, cela pourra leur permettre de s'approprier ces éléments et d'orienter leur choix. Toutefois, les formations financées dans le cadre du PRFE sont achetées en fonction des besoins remontés par les acteurs régionaux de l'emploi, ce qui implique la présence d'offres de recrutement sur le marché de l'emploi, voire de tensions sur les métiers visés. Les journées portes ouvertes des organismes de formation ou bien les événements dédiés à l'emploi peuvent permettre de se renseigner sur les grandes tendances d'un secteur mais semblent inégalement fréquentés.

Certains stagiaires ont d'emblée conscience de la nécessité de cumuler plusieurs formations pour atteindre leur objectif professionnel. Parmi les stagiaires rencontrés, cette réalité s'est révélée particulièrement présente pour les stagiaires du numérique, tous âges confondus même si cela était plus marqué chez les plus jeunes. Les stagiaires les plus jeunes des domaines de l'industrie, du transport et logistique et même du sanitaire et social ont mis en avant leur volonté de construire leur parcours de plusieurs formations, afin d'arriver à un niveau de qualification supérieur et parfois de compléter leur expérience par un diplôme en apprentissage. Certains nourrissent cet objectif dès l'entrée en formation, d'autres le développent au fil de la formation et de la confrontation aux réalités des entreprises et aux projets des pairs (voir partie 3, 2.3.).

## 2.3. L'orientation, une démarche individuelle

**Une recherche autonome de formation et d'organisme par les futurs stagiaires**

Un des objectifs du PIC était de sécuriser les différentes étapes qui mènent à la formation, de l'élaboration du projet à l'entrée effective en formation, tout en réduisant les délais entre chacune (axe 2). L'accès à la formation pour les demandeurs d'emploi est d'autant plus compliqué que les personnes ont de faibles niveaux de qualification, sont restées longtemps éloignées de l'emploi ou ont eu des expériences négatives en emploi[23]. Il y a un fort travail d'accompagnement à mener pour réinstaurer la confiance en soi et prétendre à une formation puis pour construire le projet de formation dans ses différents aspects organisationnels. Or les entretiens effectués ont mis en avant la démarche individuelle de la plupart des stagiaires pour identifier la formation et l'organisme de formation qu'ils souhaitaient rejoindre. En dehors des personnes relevant de structures priorisant l'accompagnement (missions locales, PLIE, etc.) ou de dispositifs spécifiques de retour à l'emploi (par exemple le contrat de sécurisation professionnelle[24] à la suite d'un licenciement économique), la plupart des stagiaires

[23] Aude J. et Pommier P. (2013). Les défis des demandeurs d'emploi face à la formation professionnelle : accéder aux formations et s'insérer. *Formations et emploi*, édition 2013, Insee.

[24] Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) peut être proposé aux salariés lors d'un licenciement économique. Il permet de bénéficier d'un accompagnement renforcé par France Travail ou un opérateur habilité pendant 12 mois maximum et de percevoir certaines aides supplémentaires en cas de reclassement pendant cette période.

rencontrés ont construit seuls leur projet de formation. Malgré l'importance soulignée de l'accompagnement en amont de l'entrée en formation, cette recherche individuelle semble persister[25]. Si cela convient aux plus autonomes, la plupart déplorent le manque d'accompagnement pour élaborer ce projet et s'orienter au mieux. Cela amène parfois à des erreurs du fait d'une incompréhension des spécificités de chaque formation.

> *« Les conseillers sont là pour valider ton projet. Mais je n'ai pas eu d'échange avec eux, la formation je l'ai trouvée tout seul. » Stagiaire, Numérique*

> *« J'approchais de la fin de mes droits, ils ont voulu me mettre quelque part, ils m'ont envoyé en Prépa Compétences[26]. Mais arrivé là-bas ils m'ont dit que je n'en avais pas besoin. Je suis resté une semaine et puis j'ai postulé un peu partout. J'ai perdu du temps à cause de cette décision. » Stagiaire, Transport et logistique*

> *« Je voulais faire de la cybersécurité. J'ai commencé une formation que j'avais trouvée mais au bout de quelques mois je me suis rendu compte que ce n'était pas la bonne orientation, que je me formais à la sûreté. Je suis allée au bout et j'ai repris une autre formation en analysant mieux ce qui était proposé. » Stagiaire, Numérique*

**Une remobilisation qui doit être accompagnée en amont de l'entrée en formation**

Les demandeurs d'emploi bénéficiant d'actions de formation conventionnées présentent en moyenne des profils qui les tiennent plus souvent à distance de la dynamique de formation, du fait à la fois d'un plus faible niveau de qualification et d'expériences professionnelles passées peu marquées par la formation continue. En ce sens, l'accompagnement à la définition du projet de formation est particulièrement important et pertinent pour ces publics. Le suivi d'une formation peut paraître pour certains un objectif très éloigné de leur réalité, le travail en amont de la formation vise à les amener à dépasser leur crainte des situations d'apprentissage et à pouvoir exposer leurs difficultés sans risquer de ruptures. Le temps pris à évaluer les compétences et à écouter les appétences des demandeurs d'emploi apparaît ainsi essentiel dans le processus d'orientation vers une formation.

> *« On a de plus en plus de publics éloignés de l'emploi. Ce sont des personnes qui ont souvent connu l'échec scolaire, qui étaient sur leur métier par défaut. Elles font des demandes sur des métiers du « geste » et ne savent pas reconnaître leurs compétences. Il faut qu'on puisse les orienter vers des organismes de formation qui connaissent ces publics. » Acteur de l'emploi et de la formation*

En l'absence de cet accompagnement revalorisant les possibilités des demandeurs d'emploi, certains stagiaires ont pu ressentir des orientations systématiques et d'autres un manque de soutien à la réflexion sur leur projet. D'une façon générale, l'accompagnement par les prescripteurs semble faire défaut dans ses aspects quantitatifs (nombre de rendez-vous, temps passé à définir le projet, propositions, suivi de la situation en amont et pendant la formation, etc.) mais aussi qualitatifs (écoute, précision du projet, prise en compte des freins périphériques, etc.).

> *« J'arrivais en fin de droits, j'ai vu personne mais ils m'ont envoyé toutes les formations possibles. » Stagiaire, Transport et logistique*

> *« J'ai eu deux rendez-vous en 6 mois et le deuxième c'est moi qui l'ai demandé, pour faire valider la formation que j'avais trouvé seul. » Stagiaire, Industrie*

> *« On a essayé de me dissuader de faire cette formation [de technicien chaudronnier], j'ai eu l'impression que ça ne rentrait pas dans leurs cases. » Stagiaire, Industrie*

Le rôle d'accompagnement vers la formation, le travail de remobilisation pour être en mesure de s'insérer sur le marché de l'emploi, peut être délégué par les prescripteurs à des structures spécialisées. C'est le cas par exemple des Missions locales et des Pôles locaux d'insertion et d'emploi (PLIE), dont les missions sont pensées de manière globale et sur un temps relativement long. Si ces structures sont particulièrement opérationnelles pour intervenir sur les freins périphériques à l'entrée en formation des demandeurs d'emploi (voir partie 1, 2.4.), leur accompagnement vise en priorité à amener la personne à formuler un projet qui lui correspond.

[25] En 2008, une enquête de la Dares pointait déjà que 43 % des stagiaires d'étaient orientés seuls vers leur formation. Dans Aude, J. et Buffard, P. (2011). Les demandeurs d'emploi stagiaires de la formation professionnelle : quelles formations pour quels stagiaires ? *Dares Analyses, 86.*

[26] Farvaque, N. (2021). Préparer les demandeurs d'emploi à se former ? La logique des dispositifs « prépa » au cœur du PIC. *Éducation permanente, 232*(3), 47-57

*« C'est ma conseillère de la mission locale qui m'a orientée là. J'ai fait un BUT Carrières sociales animation mais ça ne m'a pas plu. Quand j'ai dit à ma conseillère que je voulais faire infirmière, elle m'a parlé d'aide-soignante et elle m'a trouvé cette formation. Elle est très présente, elle me répond toujours. » Stagiaire, Sanitaire et social*

*« Ma conseillère de la mission locale m'a fait faire des tests. J'aimais les maths et ce qui était manuel. Alors elle m'a proposé cela. » Stagiaire, Industrie*

*« Au PLIE, les publics sont souvent ceux pour lesquels les parcours classiques ont échoué. On s'engage sur un temps long pour leur faire reconnaître leurs compétences et trouver leur projet. Ils ont souvent des mauvaises bonnes idées, il faut les repérer, partir de là et les orienter vers un objectif atteignable. Souvent, ils sont trop fragiles, ont des niveaux trop faibles ou bien des parcours marqués par des incidents qui les empêchent d'aller sur les métiers en tension (par exemple la sécurité et la nécessité d'avoir un casier judiciaire vierge). » Acteur de l'emploi et de la formation*

**Un manque de visibilité des formations, une méconnaissance de certains métiers**

Les organismes de formation pointent eux aussi les manquements de l'accompagnement des demandeurs d'emploi dans la définition de leur projet. Dans certains domaines, et selon les territoires, le manque de connaissances fines des prescripteurs sur les métiers visés est soulevé, malgré la compréhension de la charge croissante de travail de ces derniers. Ceci avait été relevé auparavant[27]. Cela amène les organismes de formation à rencontrer des candidats dont le positionnement n'a pas été suffisamment travaillé et à se confronter de plus en plus à des niveaux initiaux trop faibles, nécessitant de les réorienter vers des formations de compétences de base ou de langue, avec le risque de perdre les candidats dans ce parcours.

*« Il faut que les prescripteurs connaissent bien le secteur pour faire un positionnement efficace. » Organisme de formation, Numérique*

*« Il y a une image générale des métiers de l'industrie. Mais si le demandeur d'emploi n'arrive pas avec une idée de ce qu'il veut faire il se heurte à une méconnaissance des métiers et encore plus des formations. » Acteur de l'emploi et de la formation, Industrie*

Ainsi, la lisibilité et la visibilité des formations deviennent aujourd'hui un véritable enjeu pour les organismes de formation. Les accompagnements réduits les amènent à intensifier leur communication auprès des acteurs locaux de la prescription mais aussi auprès des stagiaires.

*« Ici ils détaillaient le contenu de la formation sur leur site, ça m'a aidé pour savoir que c'était bien ce que je cherchais. » Stagiaire, Numérique*

*« Ma formation, je l'ai trouvée toute seule, je suis allée sur Oriane et je l'ai trouvée. » Stagiaire, Sanitaire et social*

*« Il y a de la concurrence dans notre domaine, les stagiaires ont le choix et les financeurs font jouer les prix. » Organisme de formation, Sanitaire et social*

Un renforcement de la connaissance de l'ensemble de l'offre francilienne par les prescripteurs est souhaité par les organismes de formation. Certains tissent des liens avec un réseau d'acteurs locaux mais peinent à faire valoir toutes leurs actions de formation relevant de divers financeurs.

*« On a diminué nos réunions d'information auprès des prescripteurs : auparavant on présentait nos formations aux prescripteurs tous les trimestres pour favoriser l'orientation vers notre organisme, ils nous connaissaient bien ; là on n'a réussi à faire qu'une seule réunion annuelle avec une vingtaine de conseillers France Travail. » Organisme de formation, Sanitaire et social*

*« On n'est pas forcément bien identifiés dans notre domaine par rapport à des organismes privés. On n'a pas la même force de frappe de communication. Heureusement, notre historique sur la formation conventionnée nous permet de nous situer. Maintenant il y a un enjeu d'attirer sur les plus hauts niveaux de qualification. » Organisme de formation, Numérique*

[27] Défi Métiers. (2022). Financement, certification, publics : état des lieux des organismes de formation franciliens.

La question des coûts engendrés par la communication est soulevée par les organismes rencontrés. Un soutien de la part des prescripteurs est attendu pour relayer les informations et faire vivre la multiplicité de l'offre. La plupart engagent des actions en parallèle, comme la participation à des salons, à des forums, la production de webinaires, la présence sur les réseaux sociaux ou encore la diversification des modes de recrutement en passant par des plateformes initialement dédiées à la diffusion d'offres d'emploi.

> *« On est amené à multiplier les réunions d'information collectives mais on observe un décalage entre le nombre d'inscrits et les présents. On se demande s'il faut qu'on passe par les réseaux sociaux, notamment pour toucher les jeunes de façon plus massive. Mais tout cela a un coût et si on fait principalement du conventionné, c'est compliqué. » Organisme de formation, Sanitaire et social*

> *« On participe à des forums sur l'emploi et les métiers, on travaille notre réseau, on relaie notre offre sur Indeed, ce qui nous permet de faire une présélection. Mais on aurait besoin d'aide pour le sourcing. » Organisme de formation, Transport et logistique*

## 2.4. La prise en compte des freins périphériques : une réflexion nécessaire avant l'entrée formation

Si la motivation des demandeurs d'emploi est essentielle pour s'engager dans un parcours de formation, la construction du projet doit passer par l'identification et la levée des freins qui pourraient le mettre à mal. Les freins personnels liés à la posture d'apprentissage ont été évoqués précédemment avec le travail de réassurance qui est parfois nécessaire pour franchir l'étape de s'inscrire en formation. Il doit dans tous les cas être complété par un diagnostic de la situation sociale du futur stagiaire, afin de prendre la mesure des difficultés périphériques qui pourraient entraver sa disponibilité pour les apprentissages. Les publics destinataires des dispositifs de formation professionnelle conventionnée sont plus à même d'être touchés par ces difficultés, souvent issues de situations sociales et financières complexes.

**Les ressources financières**

Les stagiaires de la formation conventionnée n'ont pas à s'acquitter du coût de leur formation, elle est prise en charge par les acteurs institutionnels. Ceci représente une force de ces programmes et une véritable opportunité pour les stagiaires d'accéder à une action de formation complète, menant à une qualification voire à une certification leur permettant de prétendre à une meilleure qualité d'emploi.

> *« Il faut maintenir ces parcours, on remercie les financeurs de nous avoir permis de suivre cette formation. » Stagiaire, Sanitaire et social*

> *« C'est gratuit pour nous cette formation. Oui, on n'est pas à la pointe des machines mais ça forme. » Stagiaire, Industrie*

En complément de la prise en charge des coûts de la formation, le maintien d'une rémunération pendant la formation est indispensable pour les futurs stagiaires, qui la plupart du temps ne pourraient pas s'engager dans le projet sans avoir l'assurance d'une continuité de ressources. Cela nécessite d'évaluer finement la situation de chaque stagiaire et les aides auxquelles ils peuvent prétendre. Une étude menée dans le cadre de l'évaluation du PIC démontre l'intérêt des aides financières, voire des primes à l'entrée en formation pour sécuriser l'investissement de la formation par les stagiaires[28]. Une situation financière sécurisante et un contexte social stable favorisent la poursuite de la formation ; ce sont aussi des éléments essentiels pour s'engager dans les apprentissages sans contrainte et opérer la remobilisation nécessaire. Les échanges entre les stagiaires révèlent un manque de compréhension et de lisibilité des aides complémentaires possibles et des différentes rémunérations perçues par chacun ; c'est un sujet qui occupe leurs discussions informelles. Tous les stagiaires du PRFE sont inscrits comme demandeurs d'emploi mais tous ne perçoivent pas d'allocation de retour à l'emploi ; les stagiaires du PRFE non-allocataires peuvent bénéficier d'une rémunération mensuelle versée par l'Agence de services et de paiement (ASP) et financée par la Région. Le suivi des divers versements

[28] « L'étude montre que la hausse des rémunérations permet d'augmenter les entrées en formation (et notamment en formation préparatoire et certifiante) sans que la durée moyenne des formations ne diminue. L'étude met également en avant qu'une prime versée forfaitairement à l'entrée en formation diminue le taux d'absentéisme, en leur permettant de faire face aux coûts immédiats liés à l'entrée en formation. » Dares, 2023, op. cit. p. 6

est un sujet de préoccupation pour les stagiaires et des retards peuvent amener les plus précaires à se tourner vers un arrêt de la formation pour une reprise d'emploi[29].

> *« Au début je travaillais les week-ends à côté de la formation. Mais j'ai dû arrêter pour être bien concentrée sur ma formation. » Stagiaire, Numérique*

> *« C'est quand même très difficile de s'en sortir avec 500 euros par mois. » Stagiaire, Industrie*

> *« Je n'ai pas eu de retard de versement. En revanche je touche 200 euros de moins que ce que je pensais, c'est pas évident. » Stagiaire, Sanitaire et social*

> *« Au niveau financier c'est dur, à la fin de mes droits j'ai perdu 300 euros. » Stagiaire, Transport et logistique*

Dans la perspective de cette situation tendue, l'imminence de la fin de perception de l'allocation chômage est un facteur de pression économique qui semble accélérer l'intérêt des demandeurs d'emploi, mais aussi des prescripteurs, pour la recherche de formation. Certains stagiaires rencontrés ont cette éventualité, mais ils ont tout de même pu s'appuyer sur les éléments évoqués précédemment (anciennes rencontres professionnelles, compréhension du marché du travail, etc.) pour construire un projet d'orientation qui leur correspondait réellement, et non choisi par défaut.

Les autres aides qui peuvent être mobilisées pour participer aux coûts périphériques de la formation constituent un apport à l'équilibre de la situation des stagiaires et sont des appuis à leur décision de s'engager dans une formation. Les aides à la mobilité, à la restauration, au logement, au permis pour les plus jeunes, mais aussi les primes incitatives à la formation aux métiers en tension sont des propositions qui favorisent l'entrée en formation des demandeurs d'emploi les plus précaires, leur permettant d'atténuer ces préoccupations et de se consacrer à la formation.

> *« L'aide à la mobilité de France Travail n'est pas possible car la formation n'est pas financée par eux… » Stagiaire, Transport et logistique*

> *« Il y a une cantine mais c'est beaucoup plus économique d'apporter de chez soi. On n'a pas d'autre salle pour déjeuner, on reste dans notre salle de cours. On n'a pas de frigo, pas de quoi réchauffer, c'est pas simple. » ; « Moi je ne mange pas. Mais on ne finit pas trop tard donc ça ne me dérange pas. » Stagiaires, Transport et logistique*

Si les primes confortent le choix de formation, à la fois par le complément financier qu'elles représentent et le message de sécurité à retrouver un emploi après la formation, elles ne semblent pas en être à l'origine. Certains stagiaires découvrent par ailleurs en cours de formation qu'ils ne peuvent pas en bénéficier et cela alourdit leur sentiment de complexité administrative autour de la formation et de la rémunération perçue.

> *« La prime, c'est de plus en plus compliqué de l'avoir. Moi je comptais sur cette somme quand je me suis lancé en formation. C'était un vrai ping-pong administratif, j'ai appris que je ne l'aurais pas quand j'avais déjà commencé, je n'allais pas arrêter. » Stagiaire, Industrie*

**La situation familiale et sociale**

Selon les domaines de formation, la répartition des stagiaires est différente par âge et par sexe (voir partie 1, 1.2.). Les configurations familiales varient de fait également beaucoup, or elles constituent un facteur important dans la décision de s'inscrire en formation et dans le choix d'organisme. En 2013, l'Insee évaluait la part de demandeurs d'emploi renonçant à suivre une formation en raison de responsabilités familiales à 39 %[30]. Les formations étudiées sont relativement longues et mobilisent les stagiaires pendant plusieurs mois, ce qui implique d'avoir anticipé les répercussions sur l'organisation familiale du stagiaire, particulièrement lorsque des enfants sont à sa charge. Les contraintes d'horaires, de distance et le travail personnel en dehors des heures de formation vont alors particulièrement peser sur ces stagiaires. Afin que cela ne représente pas un obstacle trop important au bon déroulement de la formation, il est nécessaire d'avoir pu réfléchir en amont la réorganisation familiale et l'exigence que cela représente pour les autres membres de la famille.

> *« J'ai mis du temps à me décider à reprendre une formation. Parce que du coup c'est ma femme qui s'occupe de beaucoup de choses à la maison et elle travaille. Les enfants sont*

[29] Dares. (2023). Op. cit. P. 44

[30] Aude, J. et Pommier, P. (2013). Les défis des demandeurs d'emploi face à la formation professionnelle : accéder aux formations et s'insérer. *Insee références*

*plus grands donc c'est un peu plus facile, et j'essaie de faire dès que je rentre, mais cela m'a fait hésiter. » Stagiaire, Numérique*

*« Je ne peux plus emmener mes enfants à l'école, c'est ma femme qui le fait. C'est pour elle que c'est plus dur, il faut qu'elle pose des jours quand j'ai des épreuves, heureusement qu'elle est là. » Stagiaire, Transport et logistique*

Certaines aides existent et il peut être utile de les solliciter pour faciliter l'accès à la formation. Ainsi, le Pacte des solidarités avait mis en avant dans son axe 2 sur la nécessaire amplification de l'accès à l'emploi pour tous, le développement de places de crèches à vocation d'insertion professionnelle (crèches AVIP) afin de permettre aux parents sans mode de garde de bénéficier d'un accueil en crèche pour leur enfant pendant leur accompagnement[31]. Une enquête menée en 2020 auprès de plusieurs structures en France a démontré que près de 20 % des personnes concernées par le dispositif étaient en formation[32]. Dans le sanitaire et social, le public majoritairement féminin expérimente ces obstacles de garde d'enfants et peut être amené à repousser le projet de formation pour ce motif. Ceci reflète à la fois les freins personnels à envisager une activité avec des enfants en bas âge, notamment en raison de solutions de garde trop coûteuses pour les personnes sans emploi, mais aussi le manque de communication sur les dispositifs pouvant les aider.

*« Maintenant que mes enfants sont plus grands, je me suis dit que j'allais reprendre une formation. De temps en temps je peux les laisser à l'étude mais comme on sort tôt, j'essaie d'aller les chercher. » Stagiaire, Sanitaire et social*

*« On privilégie les stagiaires qui habitent à proximité de notre centre parce qu'elles sont souvent non véhiculées et beaucoup sont seules avec des enfants à charge. » OF, Sanitaire et social*

Les conditions de logement des stagiaires constituent un autre frein majeur à leur entrée en formation mais également à leur poursuite comme cela sera évoqué dans la deuxième partie. La précarité de leur situation les amène à multiplier les démarches administratives et les situations d'hébergement, complexifiant la possibilité de construire un projet de formation et de le mener à bien.

*« J'avais commencé des démarches dans une autre région mais j'ai dû déménager, je n'avais plus de logement. J'ai trouvé quelqu'un pour m'héberger en Île-de-France. C'est temporaire mais comme il y a plus de travail ici, je pourrai plus facilement trouver un logement après ma formation. » Stagiaire, Numérique*

*« Ça fait 8 ans que je suis en France et je n'ai pas de logement. L'assistante sociale m'aide pour cela, c'est inscrit dans mon dossier que je suis en formation et ça devrait pouvoir m'aider. Mais du coup je n'ai pas choisi [l'organisme] en fonction de la distance car ça peut changer. » Stagiaire, Sanitaire et social*

**La mobilité**

La distance de l'organisme de formation, le temps de trajet pour s'y rendre, sont des critères de choix selon les situations personnelles des futurs stagiaires. Les positions sont variées et reflètent la diversité des profils des demandeurs d'emploi, en termes de contraintes personnelles et d'autonomie. Cependant, la disponibilité de l'offre pondère l'importance de ce facteur : le temps de trajet et la facilité d'accès sont alors des critères de sélection de l'organisme de formation de second ordre derrière le nombre de formations disponibles sur le territoire et la date de démarrage.

*« Je suis venue ici car il n'y avait rien à Stains près de chez moi. Il y en avait une à Aubervilliers mais ce n'était pas forcément plus pratique. C'est long pour venir. » Stagiaire, Sanitaire et social*

*« Je voulais faire cette formation. C'est à 1h30 de chez moi… Ce n'est pas facile avec les autres contraintes mais c'est le seul centre en Île-de-France qui propose cette formation. » Stagiaire, Industrie*

[31] Les crèches Avip ont été créées en 2016 et ont pour mission de favoriser l'accès à l'emploi des parents ayant à charge des enfants de moins de 3 ans, sans solution d'accueil. En partenariat avec les partenaires de l'insertion professionnelle, ces crèches permettent de bénéficier d'une place d'accueil ainsi que d'un accompagnement personnalisé intensif par les services de France Travail, de la Mission Locale, du Conseil départemental et du PLIE (Plan Local pluriannuel pour l'insertion et l'emploi) sur une durée pouvant varier de 6 mois à un an.

[32] Forzy et al. (2022). Évaluation des crèches à vocation d'insertion professionnelle (Avip) : Opérationnalité du dispositif et effets sur les bénéficiaires. *Cnaf, Dossier d'étude, 228.*

*« C'est dur de reprendre une formation, ça demande de sacrés efforts quand cela fait 15 ans qu'on fait la même chose. Alors j'ai choisi un centre à côté de chez moi, c'est une difficulté en moins. » Stagiaire, Numérique*

Les personnes ayant des familles à charge, mais aussi ceux dont l'autonomie est limitée par des raisons de santé sont plus enclines à choisir une formation à proximité de leur domicile.

*« Paris, c'était trop loin. Je suis venu ici pour être un peu présent à la maison, on sacrifie déjà beaucoup de choses. » Stagiaire, Numérique*

*« Je dois aller chercher mes enfants, je ne pouvais pas être trop loin. J'ai prévenu la directrice de l'école que j'aurai parfois 5-10 minutes de retard mais ils ne peuvent pas rentrer sans moi. » Stagiaire, Sanitaire et social*

*« J'ai une restriction de conduite à 10 km. S'il m'arrive quelque chose je dois être à proximité de l'hôpital pour qu'on puisse me transférer. Donc ça ne pouvait être que cet organisme. » Stagiaire, Numérique*

Les responsables d'organismes de formation pointent également l'accompagnement nécessaire à la mobilité pour les formations de remobilisation et de remise à niveau. La planification des trajets dans un environnement inconnu peut représenter une barrière pour les personnes les plus éloignées de l'emploi.

*« Nous ça va, on est sur l'axe du RER, c'est comme ça que nos stagiaires se déplacent, ça reste relativement simple. Ça nous semble essentiel pour que ça ne soit pas un frein supplémentaire. » OF, Sanitaire et social*

*« Il faut démystifier la mobilité, que ça ne soit plus un facteur de non-adhésion à la formation. Quand il y a besoin, notre assistante leur imprime le trajet depuis chez eux. Et pour le certificat de compétences numériques, où les personnes sont souvent plus précaires, on le fait systématiquement. » OF, Numérique*

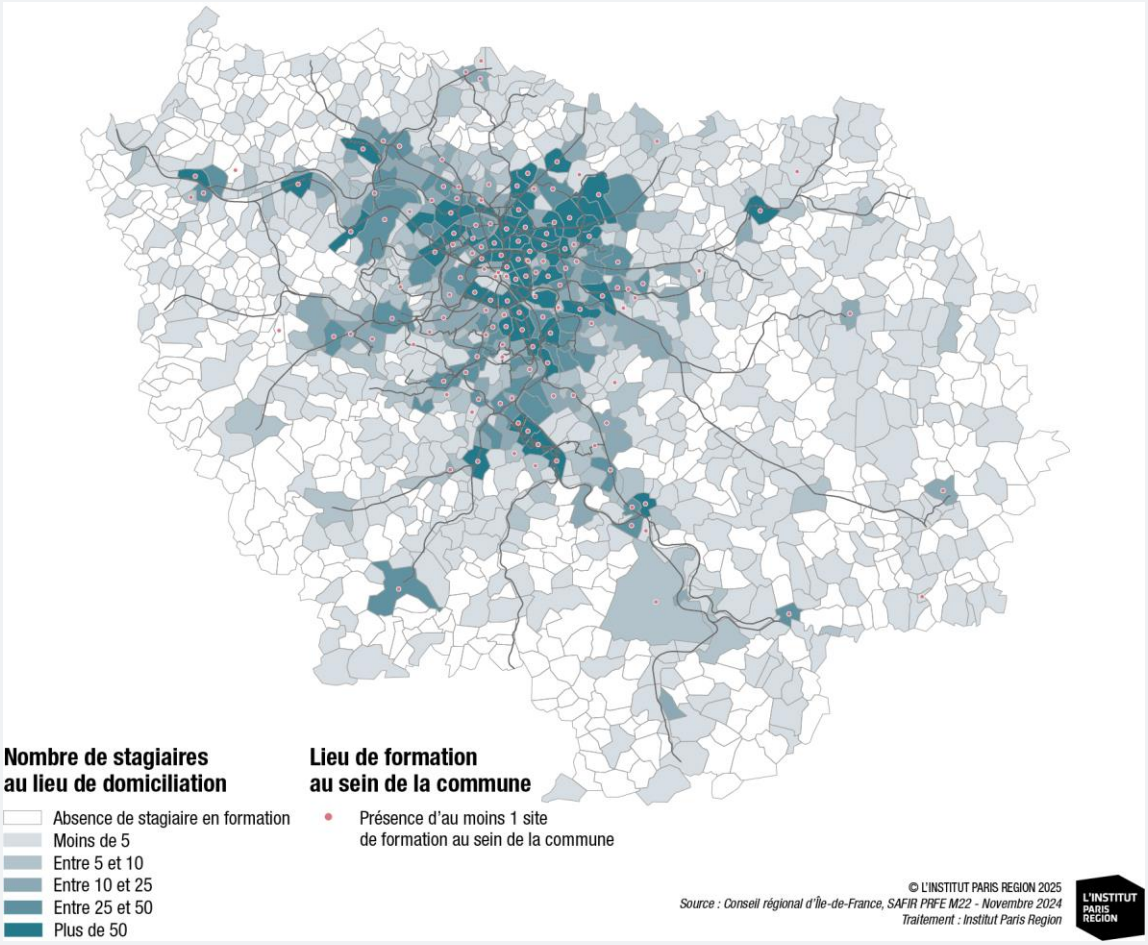
L'encadré 2, pages 26 à 28, présente une analyse spatiale des déplacements des demandeurs d'emploi. Les cartes détaillées par domaine de formation sont consultables en annexe.

## Encadré 2. Les déplacements domicile-formation des demandeurs d'emploi

Les données relatives aux stagiaires du PRFE permettent d'identifier les communes de résidence et de formation des stagiaires. L'analyse des flux et des distances parcourues par les stagiaires des formations du millésime 2022 du PRFE met en lumière quelques faits saillants relatifs aux déplacements domicile-formation en Île-de-France ainsi que l'impact de la structuration des marchés sur la mobilité des stagiaires.

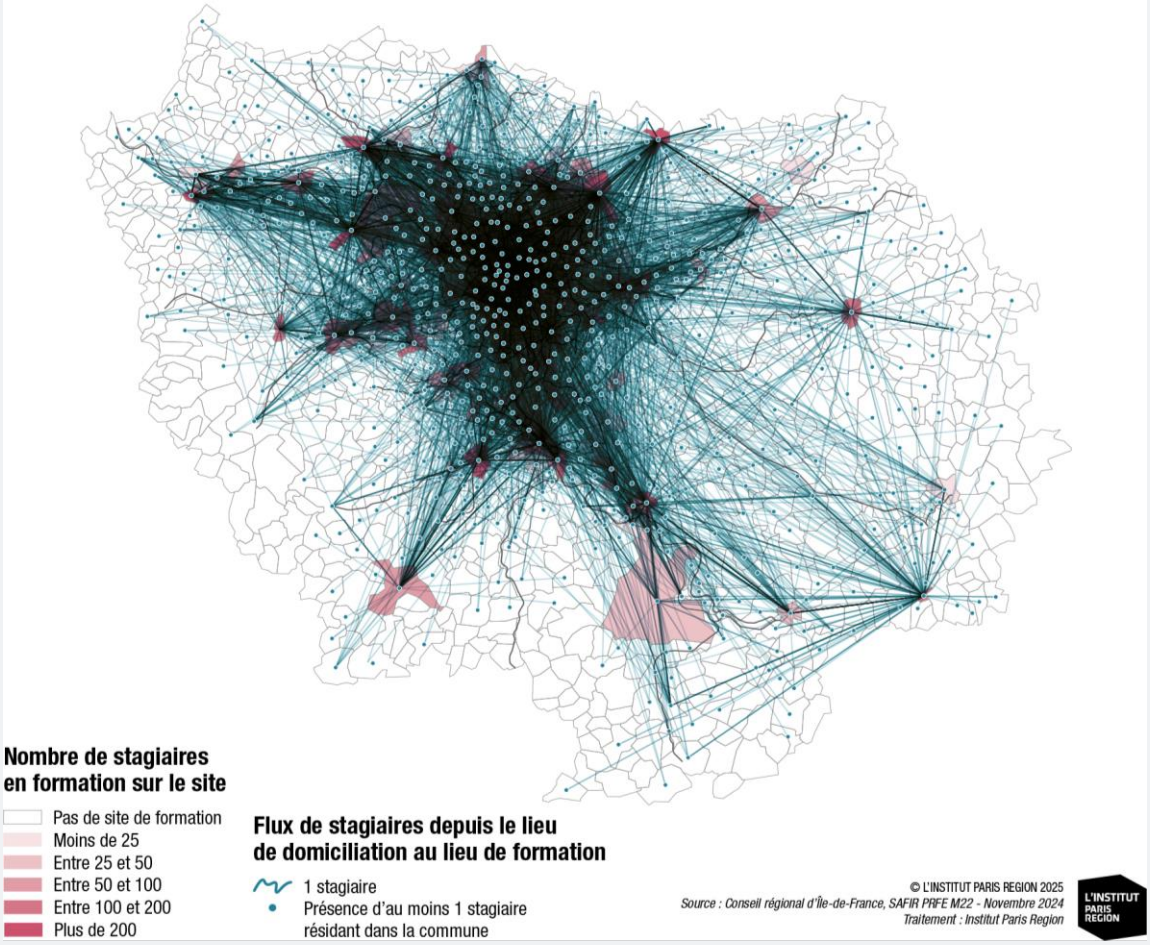
Les organismes de formation (points rouges sur la carte 2a) sont relativement concentrés à Paris et en petite couronne et se situent en grande majorité le long des axes de transport, représentés en gris foncé. Les lieux de résidence des stagiaires de la formation professionnelle (concentration représentée par les aplats bleus) sont plus diffus mais suivent globalement la densité de population en Île-de-France, à l'exception de Paris qui est largement sous-représenté parmi les lieux de domiciliation des stagiaires.

**Carte 2a. Lieu de résidence et lieu de formation des stagiaires du PRFE millésime 2022**




Dès lors que sont tracés les flux de stagiaires depuis leur lieu de domiciliation (points bleus sur la carte 2b) et leur commune de formation (aplats rouges), on observe une majorité de déplacements en étoile (de la périphérie vers le centre). Se remarquent toutefois des déplacements 'latéraux' (c'est-à-dire entre points périphériques) à l'est de l'Île-de-France, zone moins densément peuplée mais aussi moins pourvue en organismes de formation. La possibilité pour les stagiaires de se déplacer en transports en commun y semble plus compliquée.

**Carte 2b. Flux domicile-formation des stagiaires du PRFE millésime 2022**




On constate par ailleurs de fortes différences dans les distances parcourues par les stagiaires selon leur domaine de formation, qui s'expliquent par les contraintes foncières des différents secteurs et par la structuration des marchés et les commandes de formation effectuées. En moyenne, pour les quatre domaines de formation d'intérêt, la distance moyenne entre le domicile et le site de formation est de 14,4 km, mais avec une variation importante selon les domaines (cartes 2c).

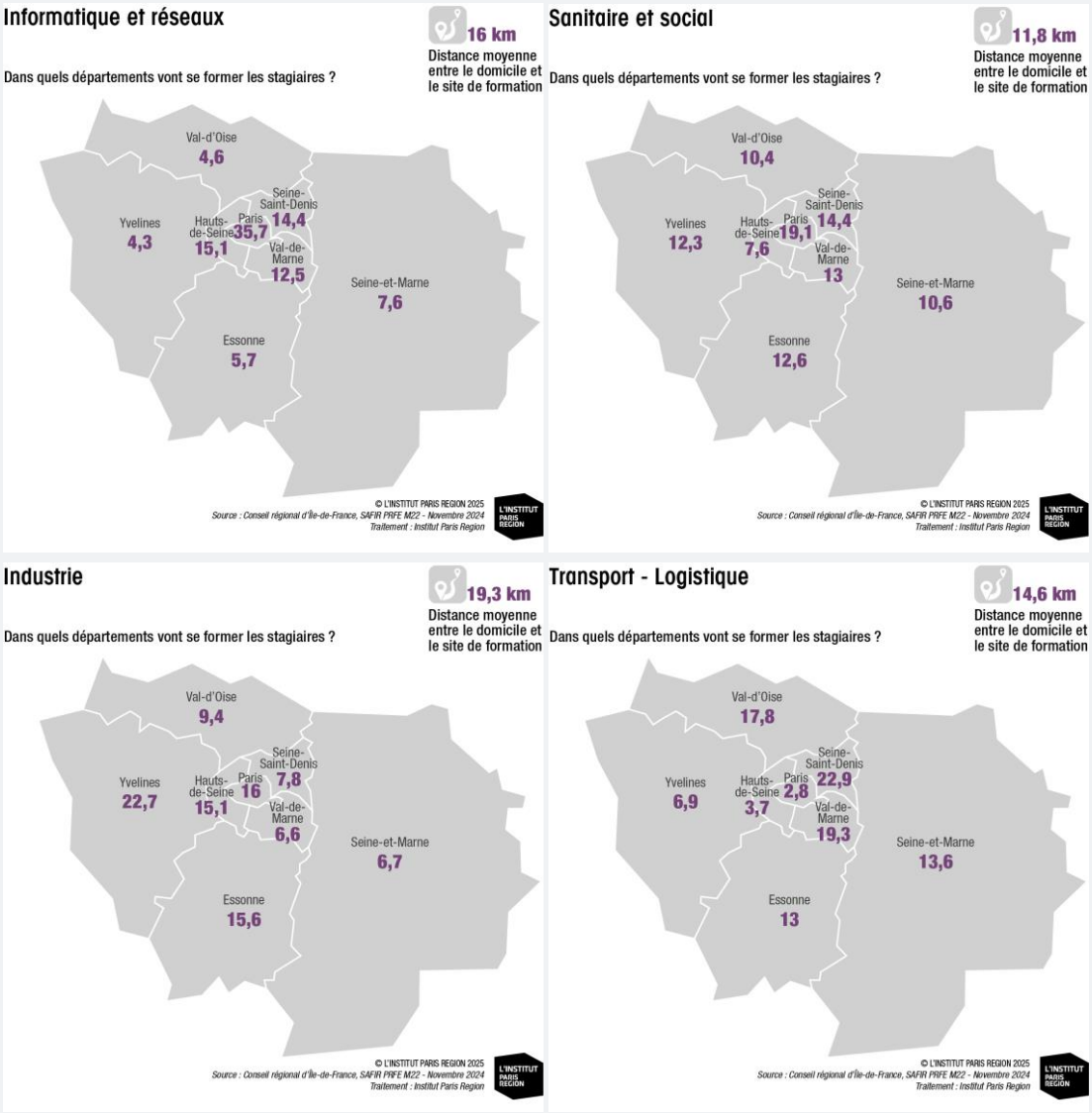
Les stagiaires dans le sanitaire et le social couvrent en moyenne le moins de distance pour se rendre sur leur lieu de formation (11,8 km) tandis que l'éloignement entre les lieux de formation et de résidence est le plus élevé dans l'industrie (19,3 km).

Dans le sanitaire et le social, la répartition relativement homogène des sites de formation dans les huit départements franciliens (à l'exception des Hauts-de-Seine, département qui accueille également le moins de stagiaires – voir carte 1), souhaitée dans le cahier des charges du PRFE, explique en grande partie cette faible distance moyenne comparativement aux autres secteurs. Cette distance moyenne évolue selon l'accessibilité du département de résidence des stagiaires : les stagiaires résidant à Paris parcourent en moyenne 7,4 km pour aller se former, et moins de 9 km s'ils habitent en Seine-Saint-Denis ou dans le Val-de-Marne, contre 20,3 km pour ceux résidant en Seine-et-Marne.

Dans l'industrie à l'inverse les distances parcourues par les stagiaires sont élevées quel que soit leur département de résidence (plus de 15 km) : jusqu'à 20,6 km en moyenne pour les résidents de l'Essonne et 34,4 km pour ceux de Seine-et-Marne. Ceci s'explique par la conjonction de plusieurs facteurs : les sites de formation sont de manière générale plus excentrés que dans d'autres domaines, du fait de contraintes de taille des plateaux techniques ; ils sont principalement localisés à l'ouest de l'Île-de-France (23 % des stagiaires se forment dans les Yvelines, 16 % dans l'Essonne et 15 % dans les Hauts-de-Seine, voir cartes **2c**)[33] ; il y a également moins de sites de formation que dans les autres domaines (car moins de formations commandées) donc mécaniquement davantage de déplacements pour aller dans la formation souhaitée (voir partie 1, 2.4.).

[33] Référence séminaire industrie organisé par Opco 2i sur la localisation des sites de formation.

**Cartes 2c. Départements de formation des stagiaires du PRFE millésime 2022 selon leur domaine de formation**




*Lecture : 4,6 % des stagiaires entrés en formation dans le domaine « Infrastructure et Réseaux » se forment dans le Val-d'Oise*

On retrouve dans le transport et la logistique cette contrainte de taille des plateaux techniques qui tend à éloigner les sites de formation du cœur de l'Île-de-France, avec une distance moyenne parcourue par les stagiaires de 14,6 km. Encore une fois, ce sont les résidents de Seine-et-Marne qui parcourent en moyenne la plus forte distance (22,9 km) pour aller se former, suivis par les résidents des Yvelines (18 km) et des Hauts-de-Seine (15,7 km), les formations étant davantage localisées au nord et à l'est de l'Île-de-France.

Dans le numérique les sites de formation sont au contraire concentrés à Paris, du fait d'une commande regroupée sur ce département : plus du tiers des stagiaires s'y forment (35,7 %, cartes 2c) alors qu'ils ne sont que 11,6 % à y habiter. De fait, les distances parcourues par les stagiaires sont assez élevées avec 16 km en moyenne, et en particulier pour les stagiaires résidant dans les départements de la grande couronne : 19 km pour les résidents du Val d'Oise, 20 km pour les résidents de l'Essonne, 22 km pour les résidents des Yvelines et 33 km pour les résidents de Seine-et-Marne.

Enfin, cette analyse de la mobilité des stagiaires montre que les stagiaires tendent à se former dans leur département de résidence lorsque l'offre est existante. Ainsi, pour les quatre domaines confondus, les stagiaires qui se forment dans un département résident à plus de 45 % dans ce même département (hors Paris et Hauts-de-Seine) et jusqu'à 74 % pour les stagiaires se formant dans l'Essonne. À Paris, du fait de la forte densité de sites de formation, seuls 24 % des stagiaires s'y formant y résident. Dans les Hauts-de-Seine, c'est le cas de 30 % des stagiaires – ceci s'explique plutôt par une plus faible densité de sites de formation.

# 3. Le recrutement par les organismes de formation : un processus standardisé et le début de l'accompagnement

Les organismes de formation qui accueillent des stagiaires demandeurs d'emploi connaissent ces publics et l'engagement qui leur est nécessaire pour s'inscrire en formation et la mener à bien. La prise en compte des freins qu'ils rencontrent, vis-à-vis des apprentissages ou de leur situation personnelle, fait partie de l'accompagnement dès les premières phases de recrutement des candidats. Le processus de recrutement répond à un cadre précis, suite d'étapes qui visent la bonne information des candidats et leur sélection sur des critères appropriés à la formation. Les cahiers des charges des marchés de formation, ainsi que les obligations pour obtenir la certification Qualiopi, amènent à une standardisation des processus malgré des moyens différents selon le positionnement de chaque organisme sur le marché de la formation.

## 3.1. Les informations collectives : une démarche généralisée

Lorsque les demandeurs d'emploi ont identifié leur formation, leur projet doit être accepté par leur prescripteur qui les inscrit le cas échéant aux réunions d'information collectives organisées par les organismes de formation. La fréquentation de ces réunions d'information est hétérogène selon les domaines étudiés. Elle semble particulièrement en baisse pour les formations du sanitaire et surtout du social dont les métiers souffrent d'un manque d'attractivité du fait de leurs conditions de travail difficiles et de faibles rémunérations.

> *« On a eu 15 inscrits sur cinq réunions. Avant on avait des réunions trimestrielles avec France Travail pour présenter nos formations, ça nous permettait de mieux les faire connaître en détail et ça augmentait les orientations vers notre centre. Maintenant les contacts se font trop tard, on doit de plus en plus faire le sourcing nous-mêmes. » OF, Sanitaire et social*

> *« Auparavant on avait deux réunions d'information par an et on avait des listes d'attente. Aujourd'hui, pour être visible, on les multiplie, on en organise jusqu'à 10 par an, pour un nombre d'inscrits qui varie entre 0 et 15. En plus, on a une déperdition entre ceux qui s'inscrivent et ceux qui se présentent. » OF, Sanitaire et social*

À l'inverse, les organismes du numérique constatent une appétence croissante des demandeurs d'emploi pour leurs formations. Malgré la hausse de la fréquentation des informations collectives, des déperditions sont également observées entre les inscrits et les présents, et ultérieurement entre les retenus et les entrants en formation (voir partie 1, 3.2.).

> *« On a toujours beaucoup de monde en info coll, nos réunions sont régulières et bien connues des prescripteurs. Après on peut avoir des délais pour des entrées effectives, on ne sait pas toujours quand on va pouvoir ouvrir une session en fonction des budgets donc il y a un risque qu'ils aillent ailleurs ou qu'ils retrouvent un emploi entre temps. » OF, Numérique*

Si les informations collectives répondent aux interrogations quant à l'organisation de la formation, les stagiaires valorisent les échanges individuels sur leur projet. La majorité des organismes de formation organisent des rencontres individuelles, en amont ou en aval des tests de niveau, qui font partie du processus de recrutement pour s'assurer de la faisabilité du projet des futurs stagiaires (voir partie 1, 3.3.). Cette étape apparaît indispensable avant de s'engager en formation et la tenue de ces entretiens en face à face est plébiscitée. En complément de ces rencontres à visée de positionnement, souvent avec des chargés de recrutement, les demandeurs d'emploi apprécient également les discussions avec des formateurs leur permettant de se situer par rapport aux attendus, de se projeter mais également de soumettre la validité de leur projet à une personne expérimentée, généralement en lien avec le monde professionnel.

> *« Je suis allé aux journées portes ouvertes pour rencontrer des entreprises, pour savoir s'ils recrutaient. Il n'y en avait pas vraiment, j'ai été un peu déçu, mais il y avait un formateur et j'ai pu lui poser toutes mes questions. Il travaille aussi dans le secteur donc il a pu me renseigner. Ça m'a conforté dans mon choix. » Stagiaire, Industrie*

## 3.2. Des tests de niveau indispensables, un sourcing de plus en plus complexe

Les demandeurs d'emploi ayant assisté aux informations collectives et souhaitant s'engager dans une formation doivent passer des tests de niveau établis par l'organisme, adaptés aux exigences spécifiques de la formation souhaitée. Ces tests permettent de cerner le niveau réel des futurs stagiaires et d'anticiper leurs besoins d'accompagnement. Selon les formations, leur contenu peut aller de la vérification d'une maîtrise de base de la langue à l'évaluation de compétences techniques plus poussées Ils permettent de confirmer le positionnement des demandeurs d'emploi sur la formation visée, élément protecteur du parcours de formation. Dans le numérique, la demande de personnes en reconversion, sans expérience notable dans le secteur, est forte ; ils doivent alors reprendre sur des premiers niveaux pour acquérir les compétences techniques nécessaires et les organismes de formation sont amenés à proposer une variété de niveaux de formation pour sécuriser les parcours. Les organismes prônent que ces outils ne doivent pas être envisagés comme une barrière à l'entrée en formation mais bien comme une aide à l'orientation en adéquation avec le profil du candidat.

Dans les faits, les organismes de formation font face à une réalité plus complexe : une part croissante de candidats ne maîtrise pas les fondamentaux nécessaires pour entrer directement dans les dispositifs proposés. Certains déplorent un transfert de tâches, une réduction du temps alloué aux prescripteurs pour le positionnement des stagiaires et un accompagnement qui leur échoit malgré des possibilités réduites. En complément, l'insertion professionnelle des stagiaires est un objectif à atteindre de plus en plus prégnant dans les appels d'offres (voir partie 3, 3.2.), plaçant les organismes de formation dans un dilemme de recrutement entre nécessaire accompagnement et futur placement. Si cela se retrouve dans les différents domaines, ceux où la dimension technique est plus importante révèlent bien ce choix que doivent faire les organismes de formation.

> *« On fait une forte sélection à l'entrée, c'est le reflet des exigences des industriels vis-à-vis de leur propre recrutement : ils souhaitent des personnes jeunes et opérationnelles, en particulier sur les soft skills. Donc on doit parfois passer beaucoup de monde au tamis avant de réussir à constituer un groupe de formation. » OF, Industrie*

Face au manque d'attractivité de certaines formations, les organismes peuvent aussi être tentés de revoir leur niveau d'exigence à l'entrée à la baisse pour sécuriser le remplissage de leurs sessions. Ces compromis sont difficiles à faire pour les organismes car ils impliquent nécessairement un accompagnement soutenu dans les premiers temps de la formation et des moyens renforcés pour à la fois suivre individuellement les stagiaires et maintenir un équilibre de groupe (voir partie 2). Toutes les formations ne peuvent pas envisager ces ajustements et les organismes doivent alors effectuer un travail de réorientation. Ceci est facilité pour ceux qui possèdent des dispositifs de préqualification au sein de leur offre.

> *« Certains reviennent plusieurs fois aux informations collectives. On les voit évoluer sur leur niveau de français. Ils veulent faire du numérique parce qu'ils sentent que c'est porteur mais ils n'ont pas assez de connaissances techniques. On peut essayer de leur faire prendre conscience de cela, sinon on peut leur proposer des formations basiques en compétences numériques, ça leur donne une première idée et ça les encourage d'être acceptés quelque part. » OF, Numérique*

> *« Auparavant on sélectionnait nos stagiaires en fonction des résultats aux tests, parce qu'ils étaient plus nombreux ; maintenant on peine à recruter un nombre suffisant de stagiaires qui a le niveau. On constate que leur niveau de base, a minima sur la lecture et l'écriture et sur des éléments spécifiques selon les formations, a baissé. Si c'est vraiment trop faible, on fait un retour à France Travail mais sinon on essaie de voir ce qu'on peut proposer. » OF, Sanitaire et social*

À un autre niveau, la maîtrise de la langue est une problématique qui se retrouve dans les différents domaines explorés pour cette étude : de plus en plus de candidats souhaitant se former, y compris sur les métiers en tension, n'ont pas un niveau de français suffisant pour suivre et intégrer la formation même si les connaissances spécifiques à la thématique sont satisfaisantes. Ce constat met en lumière des lacunes dans le travail de préparation en amont et une méconnaissance des prérequis et des attendus des formations comme évoqué précédemment. Face à cette situation, les organismes de formation se voient souvent contraints d'indiquer la nécessité d'une remise à niveau ou d'une formation en langue, faute de pouvoir intégrer les candidats dans les formations initialement prévues. Cette démarche, bien que bénéfique sur le long terme, soulève certaines questions. Elle place les organismes dans un rôle d'orientation qui n'est pas le leur, et peut parfois fragiliser leur image auprès

des publics, en alimentant un sentiment d'échec ou d'exclusion. Il apparaît essentiel de sécuriser les parcours en garantissant une orientation rapide, claire et coordonnée vers des dispositifs de remise à niveau, afin de ne pas compromettre l'accès ultérieur à la formation souhaitée, un enjeu amplifié par les dynamiques d'accélération portées par le PIC.

> *« Lorsqu'ils partent en remise à niveau ou en FLE [Française langue étrangère], nos chargés de recrutement restent en contact avec eux, ils les rappellent et souvent ils reviennent pour la formation à laquelle ils avaient postulé initialement. » OF, Transport et logistique*

> *« Les ponts ne sont pas toujours faciles avec les remises à niveau. Les programmes ne financent pas tous ces formations, ce n'est pas facile de savoir vers qui les orienter. » OF, Transport et logistique*

Certaines initiatives offrent toutefois des perspectives positives. Par exemple, pour les bénéficiaires du RSA, les parcours de formation financés intègrent des heures dédiées à la remise à niveau. Cette logique d'inclusion permet de rendre plus fluides les parcours de professionnalisation, en assurant un accès plus sécurisé aux formations, même pour les publics éloignés de l'emploi. Certains acteurs de la formation suggèrent également de réfléchir des parcours de remise à niveau en langue française ayant d'emblée une visée professionnalisante afin de fidéliser les stagiaires aux dispositifs de formation et qu'ils ne se découragent pas face à l'investissement de temps demandé.

> *« L'intégration des difficultés des élèves – principalement sur la langue française, mais aussi l'usage professionnel du numérique, fait rarement l'objet d'un financement dédié alors que cela nécessite des moyens financiers supplémentaires. C'est pourtant le cas des places pour les bénéficiaires du RSA, financées par le département, qui incluent un temps d'accompagnement. Par exemple sur le titre d'ADVF [Assistant de vie aux familles], ils bénéficient de 50 à 60 heures de plus de remise à niveau. » OF, Sanitaire et social*

> *« L'offre d'accompagnement linguistique n'est pas forcément adaptée à nos publics. Il faut quelque chose très en lien avec l'emploi. Sur notre territoire, ceux qui le faisaient ne sont plus financés. » Acteur de l'emploi et de la formation*

## 3.3. Une attention aux freins périphériques, facteurs de décrochage

Lors du recrutement, la faisabilité du projet est explorée et une attention particulière est portée aux contraintes extérieures qui pourraient compromettre les conditions d'apprentissage du stagiaire. Ces freins, qui relèvent de la sphère personnelle, sociale ou organisationnelle, incluent notamment les problèmes de mobilité, les contraintes de garde d'enfants, les difficultés de santé, les fragilités psychologiques, les précarités économiques ou encore la faible maîtrise du numérique. Après une période sans emploi, reprendre une formation est exigeant et nécessite la disponibilité des stagiaires. Plus les freins potentiels ont été identifiés en amont, plus l'organisme de formation peut proposer des solutions adaptées et mobiliser rapidement les relais sur le territoire le cas échéant. Les actions vont ainsi d'aménagements pratiques, comme l'adaptation des horaires lorsque cela est possible, au rapprochement avec des structures locales d'insertion pour travailler les questions de logement et d'accompagnement psychosocial. La levée des freins périphériques favorise l'investissement en formation et limite les situations de décrochage.

> *« Une fois les tests techniques passés, ce qu'on recherche surtout c'est une appétence et une aptitude à suivre la formation en entier. » OF, Sanitaire et social*

> *« On termine le recrutement par des entretiens individuels axés sur la faisabilité du projet. Nos questions portent sur la compréhension de la formation, sur les motivations, sur les attentes par rapport au métier. On vérifie également les conditions de vie personnelle et leurs possibilités de rémunération, qui sont un frein majoritaire, surtout pour les longues formations. » OF, Transport et logistique*

> *« La localisation peut être problématique. Comme on ne propose pas de logement, on verrouille bien en amont le projet pour s'assurer que la mobilité ne sera pas un frein au fil de la formation. Nos formations reprennent les horaires d'atelier, ils ne terminent pas tard mais le matin ça démarre tôt, il faut pouvoir être là. » OF, Industrie*

> *« Quand on commence à avoir une absence, c'est plus dur de reprendre et de raccrocher le rythme du groupe. » OF, Industrie*

Selon les profils de leurs publics, certains organismes de formation sont amenés à porter une attention spécifique à certains points. Ainsi dans le sanitaire et social, où les stagiaires sont principalement des femmes, les questions sur la garde d'enfant et sur le soutien familial reçu restent plus fréquentes. Dans le numérique, les conditions matérielles pour le travail en cours et à distance (ordinateur personnel avec une mémoire suffisante, connexion réseau de bonne qualité) sont importantes ; les organismes peuvent mettre à disposition de certains stagiaires du matériel, mais essentiellement sur place, ce qui limite leurs possibilités de bénéficier des enseignements en distanciel. Certains organismes formant au numérique constatent néanmoins un recul de la fracture numérique sur le plan matériel, avec une grande majorité de leurs candidats équipés d'un ordinateur personnel. Enfin dans l'industrie et le transport, les sites de formation exigent de vastes espaces et sont souvent situés en périphérie des villes (voir encadré 2) ; les contraintes horaires sur le début des cours les amènent à proposer des solutions de transport (organisation de covoiturage, mise en place de navettes).

Certains vont plus loin en intégrant dans leur équipe des professionnels chargés d'un suivi global du stagiaire, avec une attention portée à la stabilité de la situation personnelle et à la prévention du décrochage. Si cette démarche à la frontière de la remobilisation et de l'insertion représente un levier puissant de sécurisation des parcours, elle souligne aussi la nécessité de mieux soutenir ces structures dans leurs missions élargies, notamment par des moyens humains et financiers adaptés.

> *« Notre référente de formation s'occupe de l'accompagnement pédagogique mais aussi social par groupe de stagiaires. C'est le lieu où les stagiaires peuvent parler de leurs difficultés et où on peut travailler le relai avec les structures ou associations voisines. » OF, Sanitaire et social*

## Conclusion – Partie 1

L'investissement dans les politiques de formation s'est intensifié depuis plusieurs années, avec une volonté d'améliorer l'offre en quantité mais également en qualité. En Île-de-France, la politique régionale de formation à destination des demandeurs d'emploi a pris ce virage en renforçant son programme de formations qualifiantes, notamment dans les secteurs en tension.

Si le nombre d'entrées en formation a augmenté depuis 2018, les organismes de formation rapportent une augmentation des difficultés de recrutement de stagiaires, leur demandant d'être de plus en plus attentifs et investis dans cette étape cruciale. Outre un enjeu de visibilité et de lisibilité de l'offre de formation conventionnée, ces éléments soulignent la nécessité pour les organismes de formation d'adapter leurs exigences aux réalités des demandeurs d'emploi sans compromettre la qualité de leur formation. Les liens avec les prescripteurs apparaissent également déterminants pour ajuster le positionnement des futurs stagiaires aux réalités des formations et des métiers visés.

L'entrée en formation représente en effet pour les personnes en recherche d'emploi un engagement important (en termes de temps, de coût, d'organisation), qu'il s'agit de soupeser au regard des contraintes auxquelles ils font face. Ce choix résulte généralement d'une réflexion approfondie à la fois sur leur orientation, les bénéfices attendus de la formation sur leur parcours professionnel, et les modalités organisationnelles nécessaires à la réussite de leur projet. Pour autant, se retrouver en position d'apprenant après une période d'inactivité ou d'emploi constitue un défi pour les nouveaux stagiaires, dont les implications seront explorées dans la partie suivante.

# La poursuite de la formation

## 1. La formation des adultes : un accompagnement qualitatif

La formation de demandeurs d'emploi est une compétence spécifique, que peu d'organismes développent[34] reposant sur un accompagnement individualisé et global des stagiaires, essentiel à leur remobilisation et à leur réussite.

### 1.1. La réassurance comme socle de l'acquisition de compétences

Le retour en formation représente souvent un défi identitaire et psychologique pour les stagiaires, notamment après un parcours professionnel routinier ou une période d'inactivité. Il s'agit de surmonter des blocages, de vaincre la peur de l'échec et de retrouver confiance en ses capacités. Tous ont évalué l'opportunité de suivre une formation et chacun s'est questionné sur sa capacité à retourner vers les apprentissages.

> *« La première semaine c'était vraiment difficile, le soir j'étais tout le temps malade, j'avais des courbatures. » Stagiaire, Sanitaire et social*

> *« Au bout de 15 ans quand on est dans la même société on fait souvent la même chose, c'est automatique, on n'apprend plus à faire autre chose. » Stagiaire, Numérique*

La dynamique de groupe joue un rôle fondamental dans ce processus. L'entraide entre pairs, la solidarité et l'émergence d'un collectif soudé favorisent l'intégration et la progression de chacun. Le cadre de formation, non assimilé au cadre scolaire, offre un environnement rassurant qui valorise l'apprentissage concret et la mise en perspective professionnelle. C'est souvent l'objectif d'insertion qui permet aux stagiaires de maintenir leur engagement malgré les difficultés.

> *« Au début c'était pas facile, la compréhension tout ça, le travail de groupe m'a pas mal aidé. » Stagiaire, Numérique*

> *« On se soutient. Il m'a montré des choses à l'atelier, il a plus d'expérience. Et puis moi je l'aide sur les maths, parce que ça fait plus longtemps pour lui. » Stagiaire, Industrie*

La formation pour adultes offre un cadre d'apprentissage spécifique, qui réconcilie avec la posture d'apprenant. Certains stagiaires ont connu des parcours chaotiques et reprennent confiance dans cet environnement non assimilé à un cadre scolaire classique où les applications concrètes et la mise en perspective professionnelle sont au premier plan. Les plus jeunes apparaissent plus proches des apprentissages scolaires mais la rémunération, la durée plus courte de formation et le cadre spécifique d'enseignement sont des arguments en faveur du choix de la formation professionnelle pour adultes.

> *« On apprend mais c'est pas l'école. C'est différent, le formateur ne laisse personne de côté, il réexplique jusqu'à ce qu'on ait tous compris. » Stagiaire, Transport et logistique*

> *« Ce qui pousse à travailler, c'est qu'on va s'en servir, c'est concret, c'est différent de l'école. » Stagiaire, Industrie*

Cette recherche de réassurance sur leur capacité à suivre des enseignements, à s'en saisir mais aussi à se projeter dans une nouvelle voie professionnelle, nécessite un accompagnement soutenu, particulièrement à l'entrée en formation mais aussi tout au long de la formation. Toute rupture du cadre peut fragiliser l'engagement. Ainsi les formateurs, mais aussi les chargés de suivi pédagogique dont se dotent de plus en plus d'organismes, sont des repères pour les stagiaires. L'opportunité des enseignements à distance est également à évaluer dans cette perspective de continuité du cadre de formation (voir encadré 3).

[34] « En 2023, ce sont 11% des prestataires (1 050 OF) qui ont assuré la formation de 90% des stagiaires en recherche d'emploi (soit 2,2 millions d'entrées) […] Plusieurs de ces organismes sont de grosses structures publiques ou parapubliques. » PIC, op. cit. p. 54

### Encadré 3. La formation à distance : une modalité qui ne convient pas à tous

Les formations à distance des demandeurs d'emploi occasionnent plus d'abandons que les formations en présentiel (19 % vs. 8 % pour les formations à destination des demandeurs d'emploi en 2020[35]). Cependant, de plus en plus de formations, à l'image du monde des entreprises, proposent un format hybride, comprenant des temps sur site en formation et des temps d'enseignement ou de travail personnel à distance. Il est important de vérifier les conditions matérielles des stagiaires pour effectuer la formation à distance dans de bonnes conditions mais aussi de s'assurer de leur autonomie suffisante pour réaliser ces enseignements. Il en va de même pour le travail complémentaire demandé à domicile : tous les stagiaires ne sont pas dans de bonnes conditions d'apprentissage pour le réaliser, que ce soit pour des raisons matérielles (équipement personnel, mauvaise connexion à internet, pas d'endroit dédié au domicile) ou de disponibilité (autres tâches familiales à effectuer, condition physique ou psychologique).

> *« C'est déjà intense une journée de cours, pour être honnête, quand je rentre chez moi, je n'ai qu'une envie c'est de dormir. » Stagiaire, numérique*
>
> *« Comme je suis hébergée chez un ami, je ne peux pas me permettre de travailler dans mon coin le soir. » Stagiaire, sanitaire et social*
>
> *« Moi j'ai besoin du groupe pour me motiver, quand je suis tout seul chez moi, je ne sais pas par où commencer. On a des groupes d'échange mais ce n'est pas le même soutien. » Stagiaire, numérique*

À l'inverse, pour ceux dont les conditions matérielles sont réunies et qui sont autonomes dans leur positionnement sur la formation, les modules en apprentissage à distance apportent une souplesse en termes d'organisation personnelle. Pour les stagiaires du numérique particulièrement, c'est une opportunité de se préparer à une pratique professionnelle ancrée dans les usages des entreprises.

> *« Moi j'aime bien qu'on ait une journée à distance, j'avance à mon rythme, je sais ce que j'ai à faire. » Stagiaire, Numérique*
>
> *« Le distanciel ça équilibre le temps de trajet que j'ai habituellement. Je ne le ferais pas cinq jours par semaine mais comme je peux rester chez moi un ou deux jours, ça passe. » Stagiaire, Numérique*

## 1.2. Le formateur : un rôle central, un investissement essentiel

Le rôle du formateur est unanimement reconnu comme central dans la réussite des parcours. Il est au premier plan de l'accueil et de la remobilisation des stagiaires pour les apprentissages. Son engagement, sa bienveillance et son expertise métier créent un climat de confiance propice à l'expression des difficultés et à la progression individuelle et collective.

> *« La formatrice est très douce, elle nous aide beaucoup. Elle nous a permis de nous exprimer, c'est important pour les entretiens. » Stagiaire, Sanitaire et social*
>
> *« Pour moi la formation c'est un feeling formateur – élèves. Une fois que la mayonnaise est prise, qu'il arrive à prendre ceux qui sont le plus en difficulté pour les ramener au même niveau que les autres, c'est bon. Quand il part j'ai l'impression de rechuter encore. » Stagiaire, Transport et logistique*
>
> *« Le formateur, c'est un passionné. Il nous fait aimer le métier à la base. » Stagiaire, Industrie*

La capacité du formateur à ajuster ses pratiques, à motiver les stagiaires les plus éloignés de l'emploi, à construire un collectif qui s'entraide est essentielle. Son influence dépasse largement le cadre de la transmission de savoirs : il prépare aux entretiens, sensibilise aux réalités du marché du travail et contribue activement au développement personnel des stagiaires.

> *« Il nous donne des conseils sur plein de choses, pas que sur la formation. » Stagiaire, Transport et logistique*
>
> *« C'est elle qu'il nous fallait, elle est très disponible et nous répond dès qu'on a un problème, par mail, par message. » Stagiaire, Sanitaire et social*
>
> *« Nos formateurs, ce sont des professionnels du secteur, ce sont eux qui nous alertent sur les tendances des entreprises. » OF, Numérique*

[35] France Travail. (2022). La formation ouverte à distance (FOAD) : une modalité d'apprentissage adaptée à certains métiers et profils de demandeurs d'emploi. *Éclairages et synthèses,* n°75.

Au cœur du dispositif de formation, le formateur est au premier plan pour repérer les baisses de motivation dues au niveau de la formation mais aussi les signaux faibles issus de difficultés personnelles. L'exigence d'assiduité présente dans toutes les formations de demandeurs d'emploi a conduit certains organismes de formation à mettre en place un suivi spécifique des stagiaires cumulant des retards ou des absences. Le but est de raccrocher les stagiaires dans leur motivation et de les accompagner le cas échéant dans leurs difficultés périphériques pour éviter que certains freins aboutissent à des interruptions de formation. Les formateurs restent la porte d'entrée privilégiée par les stagiaires, leurs liens avec les autres membres de l'organisme de formation étant moins réguliers ou restreints aux échanges sur leur situation administrative. Ils sont peu amenés à s'ouvrir de leurs difficultés personnelles dans un autre cadre que l'échange individuel avec la personne repère que constitue le formateur.

> *« Si on a un problème, on en parle au délégué ou à Olivier [formateur]. » Stagiaire, Industrie*

> *« L'absentéisme et le retard sont des indicateurs fort des difficultés des stagiaires ; ces situations donnent systématiquement lieu à un rendez-vous avec le formateur référent, ça permet de creuser les difficultés. On se met aussi en contact avec les missions locales pour essayer d'agir. » OF, Transport et logistique*

> *« On est très exigeants sur les retards, parce que ça dessert la dynamique de groupe. Mais on compense ce formalisme par un renforcement du suivi des stagiaires. » OF, Numérique*

> *« C'est le rôle des formateurs de motiver les stagiaires. Pour les demandeurs d'emploi, comme pour nos autres élèves, il y a des phases de démotivation ; c'est clairement plus dur de reprendre quand on a été absent donc on évite d'en arriver là. Nos formateurs peuvent faire appel à une personne chargée de l'accompagnement quand ils repèrent des difficultés. » OF, Industrie*

Cependant, la pérennité de cet accompagnement de qualité est fragilisée par des tensions structurelles. La quatrième évaluation du PIC pointe ce problème : en réponse à des financements incertains, le recours à l'externalisation (formateurs externes, services d'accompagnement, préparation du CV, etc.) a augmenté, limitant les innovations et refontes attendues par le PIC[36]. Le recours croissant à des intervenants extérieurs freine la stabilité des équipes et l'évolution de leurs pratiques pédagogiques. Les difficultés à recruter et fidéliser des formateurs compétents et investis sont par ailleurs accentuées par l'attractivité relative des conditions proposées.

> *« C'est difficile de recruter de bons formateurs, qui restent et qui ont la bonne distance avec les stagiaires. Les salaires ne sont pas très attractifs, on a essayé de compenser par des avantages. » OF, Sanitaire et social*

> *« Ce formateur, il est vraiment soutenant. On peut être amené à le changer de formation en cours de session quand il faut en démarrer une nouvelle et qu'on n'a personne. Ça ne déstabilise que temporairement les stagiaires et c'est indispensable pour les nouveaux. » OF, Transport et logistique*

> *« La formatrice, c'est une pépite. On espère vraiment qu'elle va rester car elle est très bien pour les stagiaires et elle insuffle de nouvelles choses dans l'équipe. » OF, Sanitaire et social*

## Encadré 4. Le rôle des financeurs dans la réflexion pédagogique

Dans un secteur concurrentiel et morcelé, le rôle des financeurs et acheteurs de formation se révèle stratégique. Leur attention à la qualité de l'apprentissage et de l'accompagnement est appréciée par les organismes de formation. Les échanges réguliers leur permettent de poursuivre leur réflexion pédagogique, alors que les lieux de partage des bonnes pratiques manquent. De façon générale, l'accent est mis sur la qualification et l'acquisition de compétences techniques pour accéder à un emploi qualifié mais les organismes rencontrés rappellent leur rôle d'accompagnement global des publics spécifiques de la formation professionnelle conventionnée.

> *« Auparavant les OF avaient plus de possibilités de proposer des modules qui n'étaient pas strictement professionnels. Il y avait des modules de citoyenneté, de démocratie, qui ont disparu. Il y avait la possibilité de réfléchir autrement. La tâche d'un OF est de donner une première approche du travail mais aussi d'insérer dans la société. » OF, Transport et logistique*

[36] Dares. (2023). Op. cit.

Le renforcement des compétences des formateurs, notamment via la formation continue, est un point essentiel dans l'innovation des dispositifs de formation des demandeurs d'emploi. La vigilance et le soutien financier des acheteurs de formation sur ces sujets est un axe de développement dans leurs relations aux organismes de formation.

> *« Il [acheteur de formation] n'échange pas avec nous que sur les aspects financiers, il s'intéresse au reste. Ça nous permet d'alerter sur certaines choses et de dialoguer sur les attentes des uns et des autres. » OF, sanitaire et social*

# 2. L'expérience, un atout clé

## 2.1. L'expérience professionnelle, un avantage

L'expérience professionnelle antérieure constitue un socle de compétences techniques et comportementales particulièrement utile pour aborder une nouvelle étape de son projet professionnel. Elle traduit une connaissance concrète des environnements professionnels, des méthodes de travail et des exigences du monde de l'entreprise. Des éléments informels acquis au fil de l'expérience personnelle sont également à valoriser. Nombre de stagiaires peinent à mettre en avant leur posture professionnelle, peu conscients de ces atouts et éprouvés par une période d'inactivité ou de recherche d'emploi infructueuse. Pourtant, ces éléments – ponctualité, capacité d'adaptation, gestion du stress, autonomie – sont autant de qualités recherchées dans les environnements professionnels et mériteraient d'être davantage reconnus. La motivation dont font preuve les stagiaires pour se reconvertir et reprendre un parcours de formation en lien avec un projet réfléchi et confronté aux discours des proches et aux réalités du marché de l'emploi démontre que l'expérience passée n'est pas un frein au changement mais un levier de réussite.

> *« On a beaucoup de personnes de 50 ans et plus. On s'attache à faire une frise de leur parcours pour révéler leurs acquis et repérer leurs compétences transversales. Il y a un travail important de valorisation du parcours antérieur. » Acteur de l'emploi et de la formation*

> *« Toutes ont des expériences de vie (proche aidant, jeunes mères de famille) ou des expériences professionnelles (animation) qui aident au positionnement d'accompagnement. Cette posture professionnelle est plus facile à trouver chez les plus âgées. » Organisme de formation, Sanitaire et social*

Avoir déjà connu le monde du travail renforce généralement la volonté de retourner en emploi, même si certains doivent être accompagnés face à leurs doutes sur leur employabilité, notamment les stagiaires de plus de 55 ans. Ainsi l'engagement pour maintenir une dynamique d'apprentissage et l'objectif de retrouver un statut professionnel salarié servent le maintien en formation.

> *« J'ai occupé un poste pendant 25 ans, j'ai fait le tour de la question, je sais ce que je veux et ce que je ne veux pas. » Stagiaire, Industrie*

> *« Ce que je veux c'est retrouver un emploi, ma vie elle est au travail. Je termine la formation et ensuite je cherche un travail. » Stagiaire, Numérique*

La diversité des parcours professionnels enrichit considérablement la dynamique collective. Chaque stagiaire apporte au groupe son vécu, ses pratiques, ses références. Ces échanges permettent non seulement de créer une solidarité entre pairs, mais aussi de confronter les points de vue, de partager des stratégies d'apprentissage et de favoriser l'appropriation des contenus pédagogiques. Cette intelligence collective constitue un levier de progression individuelle, renforce l'ancrage des apprentissages et prépare au retour en milieu professionnel.

> *« Au début c'était pas facile la compréhension… Je ne suis pas rapide mais les autres sont ouverts, ils m'aident beaucoup. » Stagiaire, Numérique*

Le rôle positif de l'expérience dans la poursuite de formation s'observe dans la surreprésentation des stagiaires de moins de 25 ans parmi les sorties précoces : au national, les plus jeunes sont en effet 12 % à interrompre précocement leur formation (15 % chez les jeunes les moins diplômés), contre

8 % pour l'ensemble des stagiaires demandeurs d'emploi[37]. Cette tendance s'observe également sur le PRFE : la part de moins de 25 ans effectuant une sortie anticipée - qu'il s'agisse d'une sortie « positive » ou d'un abandon - est systématiquement plus importante que la part de jeunes parmi l'ensemble des stagiaires du domaine étudié (Tableau 3). La différence est particulièrement marquée dans le sanitaire et social avec les moins de 25 ans représentant 29 % des sorties anticipées alors qu'ils représentent 18 % des stagiaires de ce domaine.

**Tableau 3. Part de stagiaires de moins de 25 ans du PRFE parmi les sorties anticipées**

| | Moins de 25 ans parmi les sorties anticipées | Moins de 25 ans parmi l'ensemble des stagiaires |
|---|---|---|
| Informatique et réseaux | 39 % | 32 % |
| Sanitaire et social | 29 % | 18 % |
| Industrie | 35 % | 29 % |
| Transport et logistique | 37 % | 35 % |

*Champ : Stagiaires entrés en formation dans le cadre du PRFE, millésime 2022.*

*Lecture : Dans le domaine des formations liées à l'informatique et aux réseaux, les moins de 25 ans représentent 32 % des stagiaires. Dans ce même domaine, ils représentent 39 % des personnes ayant interrompu précocement leur formation.*

*Source : Conseil régional d'Île-de-France, SAFIR – Novembre 2024, traitement Institut Paris Region*

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette tendance chez les plus jeunes : un projet professionnel encore à préciser, une moins grande souplesse face aux exigences de la formation, des difficultés à s'adapter aux codes et aux rythmes du monde professionnel mais aussi une rencontre avec les difficultés des conditions de travail (notamment pour le sanitaire et le social, voir partie 2, 2.3.). Ce public, plus vulnérable face au doute ou à l'échec, nécessite une attention particulière en matière d'accompagnement et de structuration du parcours.

> *« On a des arrêts après le premier stage parce qu'elles se rendent compte de la réalité du métier, elles n'étaient pas prêtes, elles n'aspiraient pas à cela. Et puis nos plus jeunes ont parfois du mal avec la hiérarchie, même si les expérimentées doivent parfois se remettre en question. » OF, Sanitaire et social*

> *« On vise des métiers qui sont réglementés. Certains veulent aller plus vite, outrepasser cela, particulièrement les plus jeunes parce qu'ils sont pressés d'exercer. On travaille à leur faire comprendre que ces règles les protègent. » OF, Transport et logistique*

## 2.2. L'accès à la qualification (AQ) : une sécurisation des parcours essentielle

L'axe 2 du PIC visait à amener les plus éloignés de l'emploi à la qualification[38]. La réussite de cet objectif passe notamment par le développement des phases préparatoires, à la fois la préparation du projet, dans lequel l'accès à la qualification s'inscrit, mais aussi la montée en compétences clés pour accéder à la formation. Toutefois, pour les personnes dont les prérequis sont trop faibles, un passage par les programmes de remise à niveau est nécessaire. Des questionnements sur la possibilité de donner une coloration professionnelle aux remises à niveau ont émergé des différents entretiens et observations menés auprès des acteurs de la formation et des stagiaires. Plus que des remises à niveau généralistes, des programmes permettant d'acquérir les compétences clés en lien avec le secteur professionnel visé permettrait une insertion fluidifiée dans le parcours d'accès à la qualification mais aussi une plus grande mobilisation des personnes par le sentiment de prise en compte de leurs attentes et de leur objectif de retour à l'emploi.

> *« La remise à niveau, notamment en langue, il faut que ce soit très opérationnel, très adapté à l'emploi. » Acteur de l'emploi et de la formation*

[37] Fosse, M-A. et al. (2021). Quelles personnes en recherche d'emploi abandonnent leur stage en cours de formation et pourquoi ? *Dares : Focus*, n°65, Dares.

[38] Axe 2 : « Garantir l'accès des publics les plus fragiles aux parcours qualifiants par la consolidation des compétences clés ».

*« Ils ont l'impression qu'on les punit avec la remise à niveau mais on ne peut pas leur proposer autre chose à ce niveau-là. Déjà, c'est en lien avec l'informatique, ça permet de les maintenir motivés, ils travaillent sur l'outil. » OF, Numérique*

En complément des recommandations du PIC de pouvoir passer rapidement d'une étape à une autre pour les personnes éloignées de l'emploi, celle de leur donner de la visibilité sur le déroulé de leur parcours pour atteindre leur finalité s'est imposée dans les rencontres avec les stagiaires. Ces indications de formations complémentaires sont parfois mal vécues par les demandeurs d'emploi. Elles ajoutent en effet une étape au parcours et éloignent l'objectif premier de retour à l'emploi. Si cette sécurisation du parcours n'est pas toujours perçue comme telle par les stagiaires, la plupart en perçoivent les bénéfices lorsqu'ils expérimentent ces programmes. Il faut cependant veiller à ce que l'accès à la qualification ne soit pas une chambre d'attente pour la formation, qu'elle ne remplace pas le travail d'accompagnement et d'écoute autour du projet de formation, ni le travail de définition du niveau du candidat et de positionnement sur la formation adéquate.

*« Quand j'ai compris que ce n'était pas ma formation d'AS [aide-soignante], j'étais déçue, déçue. Mais en fait, heureusement que je l'ai faite parce que je ne savais pas comment monter mon dossier pour l'institut de formation et je ne savais pas faire les analyses demandées. » Stagiaire, Sanitaire et social*

*« Je n'ai pas réussi les tests et ils m'ont mis sur une remise à niveau. C'était très long, deux mois. Mais en arrivant, le formateur a compris que je n'en avais pas besoin. Au bout de deux semaines je suis parti et j'ai dû repostuler ailleurs. J'ai perdu du temps. » Stagiaire, Transport et logistique*

Si les parcours d'accès à la qualification visent à intégrer une formation qualifiante, l'articulation entre ces deux étapes constitue un risque de rupture du parcours. L'importance portée par les stagiaires à la disponibilité de la session de formation, du fait de la nécessité économique, plaide en faveur d'une réduction des délais afin d'assurer l'entrée en formation qualifiante. Le PIC comporte d'ailleurs un axe fort sur l'importance de fluidifier et d'accélérer les passages d'une étape à une autre, pour maintenir la mobilisation des publics mais aussi pour répondre aux nécessités économiques des stagiaires. Son évaluation fait état d'un taux assez faible de poursuite en formation après un passage en formation préparatoire : en 2021 comme en 2019, 5 % des personnes entrées en formation préparatoire en septembre sont en formation qualifiante un an après. Ces données contrastent avec la valeur accordée aux dispositifs d'accès à la qualification par les acteurs de la formation et par les stagiaires eux-mêmes mais concernent tous les types de formation préparatoire et pas uniquement les parcours d'accès à la qualification.

Les remises à niveau constituent une autre étape critique du parcours de formation. Indispensables pour pouvoir suivre une formation en cas de lacunes, leur caractère généraliste amplifie les écueils de temps reprochés aux formations d'accès à la qualification par les stagiaires et les risques de pertes de candidats pour les organismes de formation. Un rapport de l'Unédic confirme l'effet majoré des formations d'accès à la qualification sur celles de remises à niveau quant à la poursuite du parcours de formation[39].

Certains domaines présentent spécifiquement des parcours plus longs pour atteindre le niveau attendu par les entreprises (voir partie 3, 2.1). C'est le cas de l'industrie et du numérique. Les parcours d'accès à la qualification peuvent permettre d'augmenter le niveau d'entrée des stagiaires sur ces formations où le niveau technique demandé est important. Ils permettent aussi de préciser le projet professionnel et d'explorer le parcours de formation à accomplir pour l'atteindre. Ce temps passé à acquérir des compétences et à affiner ses attentes permet là aussi de sécuriser le parcours du stagiaire.

*« Une part importante des abandons, ce sont des gens qui se rendent compte que ça ne leur plaît pas, qu'ils n'ont pas le niveau, que le cursus de formation va être trop long. C'est pour cela qu'on a préconisé l'ajout du parcours AQ avant le diplôme bac +2 en développement dans le programme. C'est clairement bénéfique pour les personnes. » OF, Numérique*

[39] Unédic. (2023). Parcours de formation des bénéficiaires d'une remise à niveau.

## 2.3. La mise en situation professionnelle : une étape nécessaire mais parfois compliquée à mettre en place

L'intégration de périodes de mise en situation professionnelle dans les parcours de formation représente un levier crucial d'acquisition et de consolidation des compétences, mais demeure complexe sur le plan opérationnel. Le stage en entreprise constitue un moment charnière qui permet de confronter les apprentissages théoriques à la réalité du métier envisagé. C'est une étape qui peut être décisive pour certains, souvent premier pas dans le métier choisi. Elle permet de clarifier le projet professionnel et de conforter le choix de formation.

> *« J'étais dans l'unité des petits, de 4 à 9 mois, ça m'a beaucoup plu, ça m'a confirmée pour faire auxiliaire. » Stagiaire, Sanitaire et social*

> *« Sans stage, on ne sait pas comment ça se passe. » Stagiaire, Transport et logistique*

Néanmoins, plusieurs obstacles viennent entraver le bon déroulement et l'accessibilité de ces mises en situation. Tout d'abord, la simple recherche de stage peut s'avérer complexe. Les délais serrés, les critères exigeants des entreprises en matière de durée ou de qualification, ainsi que les restrictions liées à certaines professions réglementées, compliquent la tâche. À cela s'ajoute une certaine réticence du monde professionnel à accueillir les stagiaires de la formation professionnelle, souvent par manque de temps ou de ressources pour assurer leur accompagnement.

> *« Oui, oui, les entreprises recrutent, mais pas les stagiaires. Ils n'ont pas le temps de nous former. » Stagiaire, Industrie*

Par ailleurs, les écarts entre l'image d'un métier qui est véhiculée en formation et sa réalité sur le terrain au quotidien peuvent être déstabilisants, en particulier dans les secteurs à forte implication humaine comme le sanitaire et le social. L'hétérogénéité d'encadrement et de suivi qualitatif de la part des organismes de formation pendant ces périodes de mises en situation professionnelle soulève également des interrogations sur le respect du cadre pédagogique en entreprise. Il convient de ne pas négliger les effets négatifs que peuvent engendrer des stages mal encadrés ou vécus comme hostiles. Les abandons en cours de parcours peuvent notamment survenir à l'issue d'un stage mal vécu.

> *« Je me suis retrouvée à faire des tâches que je n'aurais pas dû faire. S'il y avait eu un accident, ma tutrice aurait été en tort. Mais je n'allais pas laisser la personne comme ça. » Stagiaire, Sanitaire et social*

> *« Il peut y avoir quelques abandons après le premier stage, majoritairement en raison de structures accueillantes qui ne sont pas bienveillantes et manquent à leurs devoirs de formateur. » OF, Sanitaire et social*

Les publics les plus jeunes peuvent rencontrer plus de difficultés à s'insérer dans ces environnements exigeants, du fait de leur relative méconnaissance du monde du travail et d'un manque d'expérience. Cela souligne l'importance de sensibiliser davantage les entreprises à leur mission de formation de ces stagiaires et à leur diversité. Pour certains, leur parcours antérieur, leur motivation, et leur engagement dans une dynamique de reconversion sont autant d'atouts sous-estimés.

> *« Ils ont eu des mauvais vécus avec les stagiaires donc ils sont réticents à en prendre. » Stagiaire, Industrie*

# 3. Des obstacles à la poursuite de formation inhérents aux publics vulnérables

Les interruptions en cours de formation concernent certains stagiaires. De façon stable, le premier motif invoqué sont les raisons personnelles[40,41,42]. Il peut s'agir de maladie, de contraintes personnelles liées à l'organisation familiale, de problèmes d'organisation en raison du logement ou de la mobilité, les organismes de formation ne sont pas toujours en mesure d'identifier ces raisons.

[40] Dares. (2025). Op. cit.

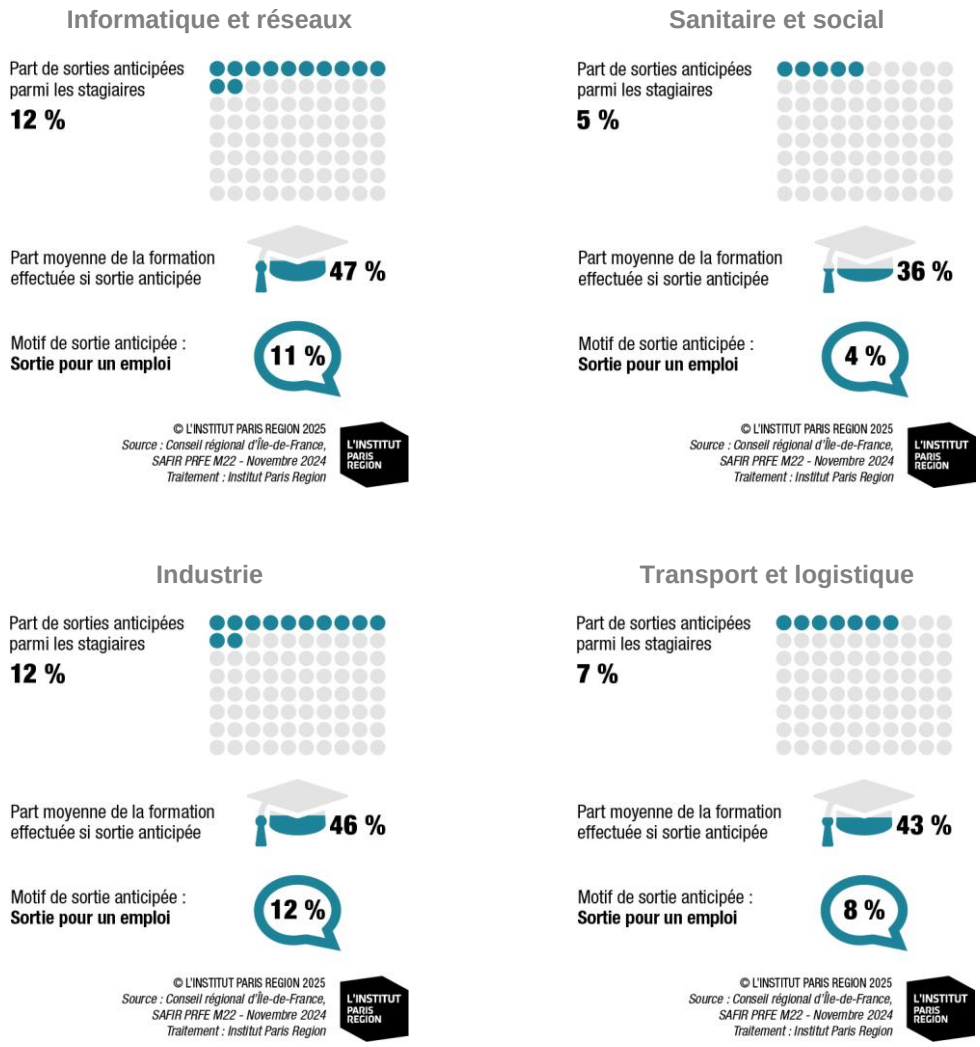
[41] Fosse et al. Op. cit.

[42] Cour des Comptes. (2018). Communication à la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire de l'Assemblée nationale : La formation des demandeurs d'emploi.

## 3.1. Les sorties anticipées : des disparités selon les domaines étudiés

L'analyse des sorties anticipées dans les dispositifs de formation du PRFE révèle des dynamiques contrastées selon les domaines. Les secteurs du sanitaire et social ainsi que du transport et de la logistique se distinguent par des taux de sortie anticipée relativement faibles (Infographie 6). Cette stabilité peut s'expliquer par plusieurs facteurs : une motivation intrinsèque liée au sens du métier, une projection facilitée en emploi dans un secteur qui recrute, ou encore une meilleure identification au projet professionnel dès l'entrée en formation.

**Infographie 6. Les sorties anticipées de formation**




*Champ : Stagiaires entrés en formation dans le cadre du PRFE, millésime 2022.*

*Lecture : Dans le domaine des formations liées à l'industrie on relève 12 % de sorties anticipées. En moyenne, les stagiaires qui interrompent leur formation ont effectué 46 % de la session. Dans ce domaine 12 % des interruptions sont attribuables à un retour à l'emploi (parmi les motifs effectivement renseignés par les organismes de formation).*

*Source : Conseil régional d'Île-de-France, SAFIR – Novembre 2024, traitement Institut Paris Region*

Les interruptions ont majoritairement lieu à la moitié de la formation (toutes formations du PRFE confondues). Cependant la part de formation complétée est légèrement inférieure dans le sanitaire et social, un fait en partie expliqué par la confrontation aux réalités des conditions de travail pendant le stage[43].

[43] Voir aussi Bailly C. (2025). Les abandons dans les formations sociales - Parcours et difficultés des étudiants. *L'Institut Paris Region.* (À paraître)

Les sorties anticipées motivées par un retour à l'emploi sont relativement faibles dans l'ensemble des domaines. Dans le sanitaire et social, elles ne représentent que 4 % des sorties anticipées. Ce phénomène peut être interprété comme un indicateur de la motivation des stagiaires à compléter leur parcours de formation afin d'obtenir une qualification et ainsi une meilleure qualité d'emploi dans un secteur qui recrute. La faiblesse des retours précoces à l'emploi témoigne de l'importance accordée à la qualification et à la certification le cas échéant, et de l'engagement durable dans une logique de professionnalisation. Le rapport final d'évaluation du PIC indique par ailleurs que le retour à l'emploi en cours de formation est plus fréquent chez les plus diplômés[44]. Ceci constitue une explication aux chiffres constatés dans les données du PRFE, avec des sorties anticipées pour retour à l'emploi plus fréquentes dans les domaines de l'industrie et du numérique où les stagiaires ont des niveaux supérieurs à l'entrée en formation. Toutefois ces données sont déclaratives et le retour à l'emploi peut regrouper différentes réalités, comme les entrées en contrat d'alternance, plus fréquentes dans l'industrie et le numérique (voir partie 3).

Les organismes de formation rencontrés rapportent également quelques interruptions au début de la formation. Elles reflètent alors souvent des erreurs de positionnement et surviennent suffisamment tôt pour limiter l'impact sur la dynamique de groupe naissante. Lorsque les organismes possèdent plusieurs sessions de formation conventionnée, ils peuvent, dans une certaine mesure, faire basculer ces places vacantes sur une autre session ouverte pour le même programme.

## 3.2. Les difficultés économiques, sociales et psychologiques : des freins majeurs au maintien en formation

Les organismes de formation sont confrontés pour les stagiaires de la formation conventionnée, public souvent fragile socialement, à des problématiques multiples et souvent imbriquées : précarité économique, instabilité sociale, difficultés psychologiques. Ces facteurs affectent directement la disponibilité des stagiaires, leur capacité à maintenir un engagement constant et leur persévérance dans les parcours de qualification.

**Une montée de la précarité**

L'augmentation des situations de précarité est particulièrement rapportée par les organismes. Dans un contexte d'instabilité financière, les priorités des stagiaires se recentrent sur la gestion du quotidien, au détriment des apprentissages. L'absence de ressources pérennes empêche de se projeter sereinement dans un parcours formatif. Le logement en particulier, cristallise de nombreuses difficultés dans un contexte de tension francilienne. Une part croissante de stagiaires est dans une incertitude quotidienne vis-à-vis de ses conditions de logement et peut être contrainte à des absences voire à des interruptions en raison de déménagements multiples.

> *« Je suis hébergée chez un ami de la famille. Mais ça peut vite devenir compliqué, surtout avec des enfants en bas âge. Et je ne peux pas travailler quand ils sont tous là. » Stagiaire, Sanitaire et social*

> *« J'ai commencé la formation j'étais chez un ami mais il est parti. Du coup je suis hébergé ailleurs mais je ne sais pas combien de temps ça va tenir. Mon objectif c'est de retrouver un emploi dès la fin de la formation pour pouvoir me payer un logement. » Stagiaire, Numérique*

Les conditions matérielles ont une incidence directe sur le suivi pédagogique, la précarité ne permet pas d'être dans de bonnes conditions d'apprentissage. L'absence d'un environnement stable et d'équipements adaptés fragilise les chances de réussite. Les formateurs sont alors les premiers à pouvoir repérer les signaux faibles d'un désengagement croissant. C'est leur expérience de ces publics et le temps passé à faire connaissance avec leur groupe de stagiaires qui vont permettre d'identifier les problèmes et de proposer des solutions.

> *« Quand ça n'avance pas pédagogiquement, il y a souvent des problèmes derrière. On a découvert que ce stagiaire dormait dans sa voiture depuis plusieurs semaines déjà. » OF, Transport et logistique*

[44] « De manière générale, les personnes n'ayant pas obtenu le baccalauréat abandonnent plus fréquemment la formation en raison de contraintes personnelles (problèmes personnels, financiers, liés à la crise de la COVID-19 ou en raison de l'éloignement de la formation), tandis que les titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme supérieur invoquent plus fréquemment des raisons professionnelles telles que le retour à l'emploi ou l'accès à une autre formation, ainsi qu'une inadéquation de la formation. Cela traduit la présence de freins périphériques importants au sein de la population des peu diplômés. » Dares, 2025, op.cit. (p.105)

Malgré les dispositifs de financement existants, les frais indirects liés à une formation restent importants, notamment en lien avec le transport, l'alimentation et la garde d'enfants. Pour beaucoup, s'engager dans un parcours formatif suppose des sacrifices conséquents. Ces dépenses pèsent sur les publics les plus éloignés de l'emploi et contribuent parfois à l'interruption prématurée du parcours.

> *« Je me fais à manger parce que ça revient vite trop cher. » Stagiaire, Transport et logistique*

> *« Sur l'autre formation j'aurais pu avoir une indemnité pour l'essence mais là je n'ai rien. » Stagiaire, Transport et logistique*

L'évaluation de la situation personnelle des candidats en amont ainsi que l'assistance portée à leurs difficultés de rémunération revêtent alors un caractère essentiel mais apparaît inégale. Les responsables administratifs et les conseillers prescripteurs sont les interlocuteurs privilégiés des stagiaires sur ces questions-là mais tous n'ont pas la même disponibilité pour y répondre.

> *« J'envoie des mails à mon conseiller, il ne me répond pas au téléphone. Mais au moins ça fonctionne. Ici, je ne comprends jamais quand le bureau est ouvert. » Stagiaire, Transport et logistique*

**Santé mentale : des signaux d'alerte de plus en plus visibles**

Les organismes de formation signalent également une montée des problèmes de santé mentale chez leurs stagiaires, souvent en association avec d'autres difficultés sociales évoquées ci-dessus. Les situations sont variées et les réponses ne sont pas toujours simples. Les organismes du sanitaire et du social, qui accueillent une grande majorité de public féminin, rapportent également faire face à une gestion croissante de problèmes liés à des violences conjugales.

> *« Souvent, quand ça ne tient pas, c'est qu'il y a des difficultés psychologiques sous-jacentes. On en repère aussi de plus en plus dès le recrutement. » OF, Sanitaire et social*

> *« On avait mis le paquet sur l'accompagnement pédagogique mais récemment ce sont les problèmes psychologiques qui ont causé le plus d'abandons. » OF, Numérique*

Face à ces constats, de plus en plus d'organismes de formation renforcent les coopérations locales avec les structures médico-sociales, juridiques ou encore d'accompagnement social. Les organismes qui sont habitués à recevoir ces publics ou bien qui mènent également des programmes d'insertion, sont plus à même d'orienter les stagiaires vers des relais de droit commun.

Pour compléter l'accompagnement des difficultés personnelles des stagiaires évoquées dans cette partie, les plateformes en ligne recensant des services disponibles pour les personnes précaires telles que Dora[45], plateforme gouvernementale de l'inclusion, ou bien le Soliguide[46], ressource développée en Île-de-France, gagneraient à être mises en avant pour que chacun puisse identifier plus facilement les relais dont il dispose à proximité.

## Conclusion – Partie 2

Les parcours des stagiaires sont divers et cette diversité fait la richesse des actions collectives de formation. Chaque expérience est à valoriser. Si l'expérience professionnelle antérieure est un acquis sur lequel s'appuyer, les parcours d'AQ permettent de relancer la dynamique d'apprentissage pour ceux qui en ont besoin et apparaissent plus valorisants que les simples remises à niveau pour lesquelles des ajustements sont encore à trouver.

Le maintien en formation est fortement influencé par l'accompagnement dispensé tout au long du parcours. La formation professionnelle des adultes ne se limitant pas à une mission d'enseignement, le soutien des financeurs aux spécificités de la démarche pédagogique des organismes de formation et à leur intégration dans le tissu local d'accompagnement apparaît essentiel.

La prise en compte et la reconnaissance des atouts des stagiaires de la formation professionnelle sont des leviers à activer auprès des entreprises par les différents acteurs de l'emploi et de la formation, afin de faciliter leurs expériences de stage et leur insertion professionnelle à court et moyen termes. Cette étape finale est développée dans la partie qui suit.

[45] DORA : recensement et mise à jour de l'offre d'insertion
[46] Soliguide, le guide de la solidarité en ligne

# Le retour à l'emploi

## 1. Le retour à l'emploi : un objectif partagé

De nombreuses études[47] ont documenté l'impact de la formation sur le devenir des stagiaires et en particulier sur leur insertion professionnelle. Les résultats confirment le bénéfice de la formation sur le retour à l'emploi et soulignent la diversité des effets selon les publics, le type et le contenu des formations, mais aussi le délai de retour à l'emploi considéré à l'issue de la formation. Le rapport final du comité scientifique de l'évaluation du PIC approfondit ces questionnements en se focalisant sur les effets des formations qualifiantes sur les trajectoires d'emploi, positifs à la fois sur le retour à l'emploi et sur l'accès à un emploi durable. En théorie, deux types d'effets expliquent cela : un effet de signal auprès des employeurs, la formation témoignant de l'engagement du candidat, ainsi qu'un effet d'accroissement du capital humain, l'acquisition de nouvelles compétences renforçant son employabilité. Objectif partagé par les stagiaires, les pouvoirs publics finançant les formations et les entreprises en mal de recrutement, le retour à l'emploi souffre pourtant de difficultés structurelles, que les nouvelles missions des organismes de formation peinent à combler.

### 1.1. Un retour à l'emploi attendu

Dans un contexte marqué par des tensions élevées sur le marché du travail, les employeurs sont particulièrement en attente de profils qualifiés et opérationnels et les pouvoirs publics misent plus que jamais sur la formation – notamment qualifiante – pour faciliter l'appariement entre l'offre et la demande d'emploi et réduire l'inadéquation de compétences qui pourrait être responsable en France de 15 % du chômage observé[48]. Les politiques de formation auprès des demandeurs d'emploi, qu'elles soient nationales ou régionales, s'inscrivent ainsi depuis plusieurs années dans cette volonté de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en recherche d'emploi en répondant au mieux aux besoins actuels et à venir de l'économie française (voir introduction).

Les acteurs de la formation rencontrés relèvent ce changement de paradigme dans les politiques de formation, avec un accent de plus en plus marqué sur l'objectif de retour à l'emploi. Les stagiaires ont également conscience des attentes fortes de la part des pouvoirs publics mais aussi des entreprises.

> *« Aujourd'hui, dans la politique de formation, c'est tout pour l'emploi. » Acteur de l'emploi et de la formation, Numérique*
>
> *« Les conseillers France Travail voudraient qu'on retourne travailler tout de suite. » Stagiaire, Numérique*
>
> *« Les employeurs sont en attente. » Stagiaire, Industrie*
>
> *« Il y a un vrai problème d'attractivité des métiers du secteur médico-social donc les stagiaires savent qu'avec leur diplôme elles pourront choisir leur employeur. » OF, Sanitaire et social*

Enfin, rappelons que cet objectif d'un retour à l'emploi à la suite de la formation est partagé par les stagiaires, pour lesquels la formation constitue une étape de leur parcours vers l'emploi et en particulier vers une rémunération et un statut stables (voir partie 1, 2.1.). L'orientation repose d'ailleurs pour certains sur une analyse du marché du travail et des offres d'emploi disponibles, pour augmenter leurs chances de retrouver un emploi (voir partie 1, 2.3.).

[47] Bonnal L., Fougère D. et Sérandon A. (1997). Evaluating the impact of French employment policies on individual labour market histories. *Review of economic studies*, vol. 64, n°4, pp. 683-713; Chabaud M., Bucher A., Givord P., Louvet A. (2022). Quelles sont les chances de retour à l'emploi après une formation ? *Document d'études*, n°261, Dares. ; Frick K-M., Hazard Y., Alberto C., Mayaux D. et Zuber T. (2024). Quelles transitions professionnelles les demandeurs d'emploi effectuent-ils après une formation ? Valorisation de la recherche n°10, Dares. ; Burlat H. (2024). Everybody's got to learn sometime? A causal machine learning evaluation of training programs for jobseekers in France, *Labour Economics* vol. 89, 102573.

[48] Fontaine F. et Rathelot R. (2022). Le marché du travail français à l'épreuve de la crise sanitaire . *Les notes du Conseil d'analyse économique*, vol. 71.

## 1.2. Des taux d'insertion qui révèlent la complexité des parcours et de l'insertion

Malgré cet objectif partagé, le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi ayant suivi une formation est loin d'être systématique : en moyenne entre janvier 2022 et janvier 2024, 50 % des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail ont retrouvé un emploi dans les six mois suivant la fin d'une formation (prescrite par France Travail).

D'une part, les taux de retour à l'emploi varient fortement selon le type de formation suivie (Tableau 3) : en moyenne entre janvier 2022 et janvier 2024, plus de huit demandeurs d'emploi sur dix ayant bénéficié d'une action de formation préalable à l'embauche (AFPR) ou d'une préparation opérationnelle à l'emploi (POE) individuelle sont en emploi six mois après la fin de leur formation ; c'est le cas de six demandeurs d'emploi sur dix pour les POE collectives, qui n'assurent pas de contrat à la fin de la formation contrairement à la POE individuelle (voir Encadré 5). Le taux d'accès à l'emploi à six mois des bénéficiaires des autres types de formations financées par France Travail (AIF, AFC) est plus faible (moins de cinq personnes sur dix) ; ils le sont encore davantage pour les formations financées par le Conseil régional d'Île-de-France (quatre personnes sur dix). Ces écarts s'observent également au niveau national et sont stables dans le temps[49].

**Tableau 4. Taux d'accès à l'emploi dans les six mois suivant la fin d'une formation selon le type de formation entre janvier 2022 et janvier 2024**

| Type de formation | Taux d'accès à l'emploi |
|---|---|
| France Travail - AIF | 48 % |
| France Travail - AFC | 47 % |
| France Travail - POE individuelle | 81 % |
| France Travail - AFPR | 80 % |
| France Travail - POE collective | 63 % |
| Conseil régional | 40 % |
| CPF Autonome | 53 % |
| Autre | 44 % |
| Non renseigné | 27 % |
| ***Total*** | ***50 %*** |

*Champ : Sortants de formation (prescrite par France Travail), demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, Région Île-de-France.*
*Source : Retour à l'emploi des demandeurs d'emploi sortis de formation, France Travail*

D'autre part, de fortes disparités d'accès à l'emploi peuvent être constatées selon le domaine de la formation suivie (entre janvier 2022 et janvier 2024le taux d'accès à l'emploi six mois après la fin de la formation est par exemple de 33 % pour les formations en psychologie et de 88 % pour celles en physique). La manutention fait partie des secteurs de formation ayant les taux de retour à l'emploi les plus élevés (60 %) au contraire de l'informatique, secteur au sein duquel moins d'un demandeur d'emploi sur deux est en emploi six mois après la fin de sa formation (49 %). Ces résultats sur l'ensemble des demandeurs d'emploi sortants de formation confirment les observations des responsables sectoriels rencontrés dans le cadre de l'étude ainsi que les résultats de l'enquête Vocaza réalisée six mois après la fin de formation des stagiaires du premier volet du PRFE, qui témoignent d'une meilleure insertion professionnelle à la suite de formation dans le sanitaire et le social et le transport et la logistique que dans le numérique.

> *« Le cœur du sujet pour nous c'est l'emploi à l'issue des formations, car l'insertion peut être compliquée. » Acteur de l'emploi et de la formation, Numérique*

> *« L'insertion professionnelle est plutôt bonne, même si ça pourrait être plus au vu des tensions sur ces métiers. » Acteur de l'emploi et de la formation, Transport et logistique*

Outre les caractéristiques propres des secteurs visés et des profils recherchés par les entreprises, ces disparités peuvent également s'expliquer par les différences de finalité des dispositifs de formation

[49] Balmat C. (2021). Les organismes de formation des demandeurs d'emploi. Des effets différenciés sur l'accès à l'emploi ? *Document d'études*, n°250, Dares.

(certification, professionnalisation, préparation à la qualification, remise à niveau, etc.) et de spécificités des publics ciblés par ces formations. Ainsi par exemple la probabilité d'accéder à un emploi est estimée par France Travail (ex-Pôle emploi) à près de 30 % plus élevée pour les stagiaires de la formation professionnelle ayant obtenu une certification par rapport à ceux qui n'en ont pas obtenu[50].

Enfin, les taux de retour à l'emploi à six mois diffèrent également fortement selon les caractéristiques des publics bénéficiaires, du fait d'inégalités d'accès à l'emploi selon l'âge et le niveau de diplôme mais aussi les trajectoires professionnelles passées. Environ quatre demandeurs d'emploi de plus de 50 ans sur dix retrouvent un emploi six mois après la fin de leur formation, quand ils sont plus de cinq sur dix pour les moins de 50 ans (Tableau 4). L'étude citée[51] estime d'ailleurs que la probabilité de retour à l'emploi est 26 % inférieure pour les bénéficiaires de plus de 50 ans par rapport aux bénéficiaires de 30 à 39 ans. Elle montre également que les chances de retour à l'emploi augmentent significativement avec le niveau d'étude.

**Tableau 5. Taux d'accès à l'emploi dans les six mois suivant la fin d'une formation selon l'âge du bénéficiaire entre janvier 2022 et janvier 2024**

| Tranche d'âge | Taux d'accès à l'emploi |
|---|---|
| Moins de 25 ans | 54 % |
| De 25 à 49 ans | 51 % |
| 50 ans ou plus | 42 % |
| ***Total*** | ***50 %*** |

*Champ : Sortants de formation (prescrite par France Travail), demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, Région Île-de-France.*
*Source : Retour à l'emploi des demandeurs d'emploi sortis de formation, France Travail*

De manière générale, les chances de retrouver un emploi rapidement à la suite d'une formation sont plus élevées pour les personnes qui étaient déjà bien insérées sur le marché du travail, comme le montrait déjà l'Insee en 2013[52]. Ainsi entre janvier 2022 et janvier 2024, 36 % des demandeurs d'emploi de longue durée sortants de formation ont trouvé un emploi (contre 50 % des sortants de formation en moyenne), toutes formations et tous financeurs confondus. Ces différences se maintiennent en restreignant le champ d'observation, avec par exemple un taux d'accès à l'emploi de 38 % pour les demandeurs d'emploi de longue durée sortants de formation certifiante (contre 51 % en moyenne).

En définitive, les taux d'insertion des sortants de formation doivent être interprétés avec prudence, tant ils reflètent une réalité multifactorielle que ne résume pas un seul indicateur chiffré. D'un côté, ils traduisent la difficulté, persistante malgré les tensions sur le marché du travail, de trouver un emploi en adéquation avec ses attentes. De l'autre, ils rappellent que le retour à l'emploi, s'il reste un objectif commun, peut s'inscrire dans un processus progressif, jalonné d'étapes qui en diffèrent l'aboutissement. Les facteurs sous-jacents à ces dynamiques seront explorés dans la section suivante.

## Encadré 5. Les Préparations opérationnelles à l'emploi (POE)

La POE individuelle est un parcours personnalisé où une personne suit une formation ciblée pour un emploi précis, en lien avec une entreprise qui prévoit un recrutement. France Travail co-construit avec l'entreprise un parcours de formation sur mesure, d'une durée maximale de 400 heures, et incluant souvent une immersion en entreprise. À l'issue de la formation, un contrat de travail d'au moins 12 mois (CDI, CDD, alternance) est proposée. Elle présente l'avantage d'être ciblée sur un emploi concret, avec une forte probabilité d'embauche à l'issue, tout en impliquant directement l'entreprise. Toutefois, elle ne concerne qu'un seul bénéficiaire à la fois, et sa mise en œuvre dépend fortement de l'engagement de l'entreprise.

[50] Blache G. (2015). « La formation des demandeurs d'emploi : quels effets sur l'accès à l'emploi ? ». *Etudes et recherches*, n°3, Pôle emploi.
[51] *Ibid.*
[52] Si la formation contribue à créer un effet de motivation au cours des semaines qui suivent la sortie du dispositif, ce sont les personnes qui étaient déjà bien insérées sur le marché du travail qui ont les meilleures perspectives de reprise d'emploi à l'issue de la formation. Aude J. et Pommier P. (2013), *op. cit.*

Elle est plébiscitée par France Travail notamment dans le secteur du numérique où les besoins des entreprises sont hétérogènes et évoluent rapidement.

À l'inverse, la POE collective, initiée par une branche professionnelle ou un Opco, forme un groupe de demandeurs d'emploi aux compétences attendues par les entreprises du secteur sans perspective assurée d'embauche à la suite de la formation. Elle est financée dans le cadre du PIC et peut également inclure une période en entreprise. Si elle permet une montée en compétences sur des métiers porteurs et répond potentiellement à des besoins structurels de recrutement à travers une formation collective, elle reste forcément moins personnalisée que la POEI et ne garantit pas d'embauche à l'issue du parcours.

# 2. Une confrontation au marché du travail parfois difficile

## 2.1. Les demandeurs d'emploi face aux exigences des entreprises

Malgré les tensions croissantes sur le marché du travail francilien[53], l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi à la suite d'une formation demeure en moyenne peu élevée. Plusieurs facteurs concourent à cette situation, parmi lesquels de fortes exigences des entreprises, que ce soit en matière de formation, d'opérationnalité ou de posture professionnelle, et un manque d'ouverture de leur part à des profils plus diversifiés. Ce paradoxe contribue à alimenter un sentiment de frustration chez les stagiaires et questionne les conditions d'une insertion professionnelle réellement inclusive.

Ainsi, dans plusieurs secteurs, et notamment dans le numérique, les niveaux de qualification proposés dans les formations aux demandeurs d'emplois sont jugés insuffisants au regard des attentes des entreprises, et en particulier des structures dont le cœur d'activité est le numérique et qui sont à la recherche de compétences techniques pointues. Les responsables sectoriels rencontrés soulignent que ces exigences contribuent à creuser un écart entre l'offre de formation et le marché de l'emploi, au détriment des demandeurs d'emploi peu qualifiés.

> *« Les entreprises du secteur ont tendance à chercher des hauts niveaux de qualification et ne se tournent pas forcément vers les demandeurs d'emploi formés. Même si on observe des différences selon le type d'entreprise qui recrute : il y a les entreprises spécifiquement numériques et les autres, qui ont des DSI classiques. » Acteur de l'emploi et de la formation, Numérique.*

> *« Il faudrait que l'offre de formation à destination des demandeurs d'emploi aille vers des métiers encore plus attractifs et qualifiés, mais cela renforcerait les difficultés à trouver le public parmi les demandeurs d'emploi. » Acteur de l'emploi et de la formation, Numérique.*

> *« Dans le numérique, l'approche par marché est très vite devenue obsolète, car les formations proposées au début du marché ne sont plus adaptées aux besoins des entreprises 4 ans plus tard, les demandeurs d'emploi doivent alors faire une autre formation. » Acteur de l'emploi et de la formation*

Dans l'industrie, les attentes des entreprises en termes de niveaux de qualification et de compétences techniques tendent aussi à éloigner les employeurs du vivier de recrutement constitué par les demandeurs d'emploi.

> *« Il y a beaucoup d'entreprises industrielles qui n'ont jamais de contacts avec France Travail : parfois pour des mauvaises raisons mais souvent parce que ça ne correspond pas aux publics recherchés. » Acteur de l'emploi et de la formation, Industrie*

> *« On a toujours les entreprises à nos côtés, mais ce n'est pas pour autant qu'on arrive à insérer les demandeurs d'emploi. Par exemple, pour l'aéronautique et le nucléaire, les prérequis sont élevés, tout le monde ne peut pas y aller, il faut souvent avoir un petit bagage électrique. » Acteur de l'emploi et de la formation*

[53] Les tensions de recrutement augmentent en 2023 pour la troisième année consécutive sur une large majorité de métiers, 75 % d'entre eux étant en tension forte à très forte. Ducatel V., Villedieu P., Chartier F. et Lainé F. (2025). Les tensions sur le marché du travail en 2023. *Dares Résultats*, n°16, Dares et France Travail.

Face à ces exigences, les personnes en recherche d'emploi rencontrées expriment leur désarroi de ne pas trouver d'emploi malgré les formations réalisées dans des domaines en tension.

> *« Je me demande pourquoi les entreprises font des demandes pour ces formations et après on n'arrive pas à trouver du travail. » Stagiaire, Numérique*

> *« J'ai envoyé des centaines de CV […] Je ne comprends pas pourquoi les entreprises ne veulent pas de nous. » Stagiaire, Numérique*

Au-delà des exigences en termes de compétences techniques, les entreprises semblent également attendre des candidats qu'ils soient immédiatement opérationnels et intégrés aux codes de l'entreprise. Or, cette exigence d'opérationnalité et de posture professionnelle ne tient pas toujours compte des parcours des demandeurs d'emploi et des temps incompressibles pour tout nouveau salarié d'intégration et d'adaptation aux gestes techniques spécifiques à une entreprise.

> *« Les entreprises sont exigeantes en termes de qualification et compétences transverses, ce qui rend l'insertion plus compliquée et nivelle les niveaux vers le haut. » OF, Numérique*

> *« Malgré l'adéquation à des référentiels de formation, les employeurs estiment que les personnes ne sont pas bien formées. Elles relèvent notamment un manque de savoir-être professionnel. » Acteur de l'emploi et de la formation, Sanitaire et social*

> *« Pour trouver une entreprise qui est bien pour nous, il faudrait trois ans d'expérience. » Stagiaire, Transport Logistique*

> *« Quelle que soit l'entreprise, il y aura toujours un apprentissage sur les machines. » Stagiaire, Industrie*

Ce n'est qu'une fois confrontées à une pénurie de main-d'œuvre que certaines structures acceptent de regarder au-delà du profil-type, intégrant alors des candidats moins expérimentés ou aux qualifications plus variées. Un acteur en charge de l'emploi et de la formation dans l'industrie témoigne ainsi que les entreprises qui éprouvent des difficultés de recrutement sont davantage motivées à diversifier leurs canaux de recrutement, ce qui tend à confiner les demandeurs d'emploi à des solutions de dernier recours, plutôt qu'à les intégrer dans une stratégie de recrutement durable.

Dans ce contexte, des acteurs comme les opérateurs de compétences (Opco) s'investissent dans des actions de sensibilisation à destination des employeurs, en particulier autour de l'attractivité des métiers et du développement de la marque employeur. L'accompagnement porte notamment sur la valorisation de l'entreprise auprès des candidats :

> *« On donne beaucoup d'outils pour la marque employeur, on met à disposition des kits marque employeur et le conseiller accompagne l'entreprise dans le développement et la mise en place de ce kit, et dans la réalisation d'un diagnostic RH. » Acteur de l'emploi et de la formation, Industrie*

> *« Quand les entreprises vont rencontrer les stagiaires, on leur dit qu'il faut qu'elles mettent tous leurs atouts en avant, que c'est dans les deux sens. » Acteur de l'emploi et de la formation, Industrie*

Cependant, mobiliser les entreprises reste un défi, notamment lorsqu'il s'agit de petites structures peu habituées à collaborer avec les acteurs de l'emploi et de la formation.

> *« On a organisé un webinaire récemment pour informer les entreprises directement, mais c'est compliqué pour elles de nous rencontrer, souvent on n'a que les syndicats professionnels. Même eux ont du mal à mobiliser leurs adhérents. Pour améliorer le taux d'insertion il faudrait que les entreprises connaissent mieux l'offre de formation et les flux de stagiaires. » Acteur de l'emploi et de la formation, Transport logistique*

> *« On a plein de choses à travailler avec les employeurs, notamment sur les modalités de formation qu'on pourrait adapter à leurs besoins. Mais pour l'instant, on ne parvient pas à collaborer efficacement avec eux. » OF, Sanitaire et social*

Ces éléments rappellent que favoriser l'accès à l'emploi ne repose pas uniquement sur la préparation des demandeurs d'emploi, mais aussi sur une mobilisation des entreprises pour créer des conditions d'intégration plus inclusives et durables. Les Opco et les branches professionnelles pourraient avoir un rôle à jouer en ce sens.

## 2.2. Les stagiaires face à la réalité de l'entreprise et des conditions d'exercice

Les entretiens menés tant auprès des organismes de formation que des stagiaires ont mis en lumière une difficulté récurrente rencontrée par ces derniers : la confrontation, souvent déstabilisante, aux réalités du monde du travail.

En effet, si la formation a pour objectif final de faciliter l'accès à l'emploi, elle ne garantit pas toujours une adaptation fluide aux réalités professionnelles. Comme l'exprime un formateur, le retour à l'emploi et l'intégration d'une entreprise constituent une nouvelle étape à franchir pour les stagiaires :

> *« L'objectif final de la formation c'est d'aller en entreprise. Mais parfois les stagiaires n'ont jamais intégré une entreprise : il faut les aider à avoir la bonne posture mais les résultats ne sont pas forcément probants du premier coup. Le retour à l'emploi est plus systématique quand les stagiaires sont plus matures. » OF, Numérique*

Cette transition vers l'emploi salarié s'avère particulièrement délicate pour les profils les plus jeunes ou les moins expérimentés. Certains stagiaires, encadrés de manière intensive pendant leur parcours de formation, se retrouvent déstabilisés face à la disparition soudaine de ce cadre structurant.

> *« Elles sont souvent embauchées sur le lieu de stage, ce qui n'est pas inconnu, mais elles auraient besoin de soutien dans les premiers temps en tant que professionnelles. Les jeunes en particulier, elles ont été encadrées pendant plus d'un an et peuvent être en difficulté suite à la formation, lorsque le cadre disparaît. » OF, Sanitaire et social*

Au-delà de l'accès à un poste, c'est bien l'ajustement aux conditions réelles du travail, parfois contraignantes, qui peut poser problème. La confrontation avec les exigences concrètes de l'entreprise, les types de contrats proposés ou encore les rythmes de travail, suscite chez certains stagiaires un sentiment d'inadéquation.

> *« Dans tous les secteurs il y a du travail, après il y a les conditions et le contrat. » Stagiaire, Industrie*

Dans le secteur sanitaire et social, les attentes des stagiaires en matière d'environnement de travail mettent aussi en lumière un décalage entre leurs aspirations et les débouchés effectifs des parcours. Par exemple, pour le titre professionnel ADVF (Assistant de vie aux familles), les organismes de formation observent que les publics aspirent majoritairement à travailler en structure malgré une formation tournée vers le domicile. Cela s'explique selon eux par des enjeux de mobilité, de sécurité financière et de pénibilité du travail isolé. Le salaire est de manière générale un frein majeur à l'insertion dans certains métiers, mais également les conditions de travail et l'intérêt des missions.

> *« Le handicap est le secteur le plus bienveillant pour les salariés en termes de conditions de travail et d'intérêt des tâches à effectuer, donc elles souhaiteraient s'y diriger. En EHPAD il y a trop peu de temps restant pour faire de l'animation. » OF, Sanitaire et social*

Enfin, bien que certaines initiatives soient mises en place pour poursuivre le lien à l'issue de la formation, ces démarches demeurent ponctuelles. Organismes de formation comme stagiaires regrettent cette absence de soutien renforcé dans les premiers temps de l'emploi (voir partie 3, 3.3.).

> *« Nous organisons une cérémonie des diplômes, c'est un moment important pour attester du chemin parcouru. Les stagiaires sont également recontactées six mois après leur sortie de formation pour évaluer leur situation mais c'est dommage qu'il n'y ait pas plus de suivi sur l'après, sur l'accompagnement une fois en poste. » OF, Sanitaire et social*

> *« Une fois qu'on est recruté ce serait bien d'avoir un encadrement. » Stagiaire, Industrie*

En somme, l'intégration en entreprise ne constitue pas simplement la finalité du parcours de formation, mais bien une nouvelle étape pour les stagiaires, qui mériterait à elle seule des dispositifs d'appui spécifiques. L'enjeu ne réside pas uniquement dans l'accès à un emploi, mais aussi dans la capacité à s'y maintenir et s'y sentir valorisé : les conditions de travail difficiles sont tout autant des freins à l'insertion pour les demandeurs d'emploi que pour les travailleurs de manière générale.

## 2.3. Le retour à l'emploi visé comme l'étape finale d'un parcours

Face aux difficultés rencontrées, aux exigences des entreprises, et pour une meilleure qualité d'emploi, les stagiaires tentent d'élaborer un parcours qui sécurise au maximum leur insertion professionnelle dans l'emploi visé, quitte à retarder leur retour sur le monde du travail. La poursuite en formation leur semble – ou leur est – parfois indispensable pour acquérir les compétences nécessaires à leur insertion dans le métier qu'ils souhaitent exercer.

Quel que soit le secteur d'activité du métier visé, le projet professionnel d'un stagiaire peut justifier de cumuler plusieurs formations : ils sont pour la plupart renseignés sur le marché du travail (voir partie 1, 2.2.) et sur les compétences et certifications nécessaires à l'exercice de l'emploi qu'ils visent, et peuvent en faire le récit.

> *« Après le CACES, j'avais besoin de passer le [permis] poids lourds pour être embauché. » Stagiaire, Transport et logistique*

> *« Avant je travaillais en crèche et j'ai eu envie de me former pour avoir un diplôme supérieur. » Stagiaire, Sanitaire et social*

> *« Avant j'étais soudeur mais je voulais déjà faire ce métier, j'avais déjà cet objectif de passer en chaudronnerie, donc j'ai profité d'un licenciement économique pour me former. » Stagiaire, Industrie*

> *« Je me suis déjà formé tout seul mais je dois voir un peu tout, je construis un château : là le TSSR, ensuite un bac +2 en alternance, ensuite un bac +4 et après je travaille et 'bang'. » Stagiaire, Numérique*

Au-delà de l'impact du projet professionnel sur les parcours, les responsables d'organismes de formation rencontrés témoignent de l'effet de la formation sur la motivation et la reprise de confiance en soi, ce qui peut encourager les stagiaires à continuer à se former pour monter en qualification. Pour des personnes ayant connu des parcours scolaires et/ou professionnels sinueux, c'est une manière de s'accomplir et de se sentir valorisé, même si cet enchaînement des formations n'est pas forcément considéré comme nécessaire par tous les acteurs, à partir du moment où la formation délivrée permet d'accéder à un emploi.

> *« Souvent les gens se révèlent et ils reprennent confiance, ils s'aperçoivent qu'ils sont en capacité de réussir des choses plus compliquées. Cela les encourage à poursuivre en formation – c'est d'ailleurs arrivé qu'ils aillent jusqu'au bac + 5. » OF, Numérique*

> *« Certains voudraient multiplier les permis mais ce n'est pas la place de ces dispositifs de retour à l'emploi. Ils peuvent aussi revenir quelques années après pour poursuivre sur des formations de niveau supérieur. » OF, Transport Logistique*

On observe toutefois que cette volonté de poursuivre en formation est particulièrement prégnante pour certains secteurs d'activité et certains profils de demandeurs d'emploi, signe de l'effet de certaines caractéristiques sur la possibilité voire la nécessité d'enchaîner plusieurs formations.

Ainsi, dans le secteur du numérique, les responsables sectoriels et d'organismes de formation rencontrés témoignent de cette volonté partagée des stagiaires de poursuivre en formation. Ils estiment en effet que les formations de courte durée, de six mois à un an, sont souvent insuffisantes pour s'insérer sur le marché du travail du fait des niveaux de qualification en moyenne élevés des métiers du numérique (voir partie 3, 2.2.). Si l'offre régionale privilégie déjà des formations de niveau supérieur par rapport à d'autres domaines (niveaux 4 à 7), les besoins des entreprises – et les postes les plus attractifs pour les stagiaires, tant du point de vue salarial que de la diversité des tâches – portent sur des métiers davantage qualifiés. De nombreux stagiaires rencontrés en formation sur les infrastructures réseau témoignent de la nécessité pour eux d'effectuer plusieurs formations pour pouvoir prétendre aux positions les plus qualifiées.

> *« J'ai 51 ans, j'étais tatoueur mais je ne peux plus exercer à cause de problèmes physiques donc je veux me reconvertir. Là c'est ma deuxième formation dans le numérique, et ensuite j'ai espoir d'intégrer un master IA Sécurité, qui me permettra d'accéder à des postes qui m'assureront un niveau de vie équivalent à celui que j'avais. Mais à chaque fois je dois avancer des arguments auprès de France Travail pour faire valider mon projet de nouvelle formation car eux ils voudraient qu'on retourne travailler tout de suite. » Stagiaire, Numérique*

Cependant les demandeurs d'emploi sortant de formation se retrouvent alors en concurrence avec des sortants de formation initiale plus qualifiés, et vers lesquels se porte la préférence des entreprises.

> *« Cette volonté d'aller vers des niveaux de formation plus élevés vient aussi de l'envie des stagiaires d'aller vers des métiers et postes plus valorisants pour eux, pour lesquels ils sont en concurrence avec des sortants d'école d'ingénieur. » OF, Numérique*

D'autre part, même si les jeunes demandeurs d'emploi ont souvent choisi les formations continues pour leur durée et leur aspect professionnalisant (voir partie 1, 2.1.), ils sont plus sujets à vouloir poursuivre leur parcours de formation que les demandeurs d'emploi plus âgés. Ils peuvent en effet avoir le sentiment d'avoir plus de temps avant de s'insérer sur le marché du travail.

> *« Souvent si les stagiaires ne continuent pas avec [notre organisme] c'est qu'ils continuent ailleurs. C'est beaucoup plus marqué sur développement et Dév Ops que sur le réseau : en développement, les profils sont plus jeunes donc ils ont plus de temps et d'envie de poursuivre en formation. En réseau, les stagiaires sont plus âgées et il y a plus d'offres d'emploi sur des niveaux bac – bac +2. » OF, Numérique*

> *« J'ai 45 ans, moi je veux retrouver un emploi tout de suite. Il faut pas que je tarde trop car après les entreprises veulent plus recruter. » Stagiaire, Industrie*

Loin d'être une étape unique vers l'insertion professionnelle, la formation s'inscrit donc souvent dans une logique de continuité, nourrie par le projet professionnel des demandeurs d'emploi et leur volonté d'accéder à des métiers valorisants et durables. Toutefois, leurs trajectoires se heurtent parfois à des contraintes et exigences du marché du travail que les organismes de formation tentent de prendre en compte pour faciliter l'accès de leurs stagiaires à un emploi durable. La partie suivante examine leurs missions et initiatives en la matière.

### Encadré 6. Métier recherché, métier retrouvé ?

La correspondance entre les métiers recherchés par les demandeurs d'emploi et ceux qu'ils exercent effectivement à la sortie de formation reste difficile à établir, notamment du point de vue statistique. Les enquêtes réalisées auprès des demandeurs d'emploi connaissent des biais structurels du fait de la difficulté d'obtenir des réponses auprès de ces publics et les enquêtes nationales telles que l'enquête Emploi en continu ne permettent pas de suivre précisément les parcours individuels. L'appariement de données administratives individuelles comme la Déclaration sociale nominative (DSN) pourrait permettre d'analyser plus finement les parcours post-formation voire de suivre les parcours de formation des stagiaires dans le temps.

Une étude de France Travail[54] fournit toutefois des éléments de réponse : les écarts constatés entre métier recherché et métier retrouvé dépendent fortement du domaine professionnel visé et du profil des demandeurs d'emploi. Ces différences traduisent à la fois les réalités du marché du travail – notamment les tensions sectorielles – et la capacité de transférabilité des compétences. En particulier, les demandeurs d'emploi ayant ciblé un métier en tension présentent une probabilité plus élevée de retrouver un emploi dans leur domaine de recherche que la moyenne des demandeurs d'emploi.

Les entretiens réalisés dans le cadre de cette étude permettent par ailleurs d'alimenter cette réflexion. En effet, le temps de latence entre la fin d'une formation et la possibilité d'accéder à l'emploi visé semble constituer un autre facteur de distorsion. Dans certains métiers, des délais réglementaires ou administratifs freinent l'entrée dans la vie active : le délai de délivrance d'un titre ou d'une certification peut entraîner une réorientation temporaire ou durable vers un autre métier, parfois moins qualifié.

> « *Je voudrais faire un BTS en alternance en chaudronnerie à Cachan, mais le problème est qu'il faut que j'attende mon titre pour m'inscrire en BTS, et il arrivera au mieux un mois et demi après l'examen en mai… ça fait juillet, je ne sais pas si je ne devrais pas travailler d'ici là, on verra bien*. » *Stagiaire, Industrie*

Ces délais administratifs sont souvent liés aux professions réglementées où l'intervention des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) est requise (obtention d'un permis en transport par exemple). Selon les délais et les contraintes personnelles et économiques des demandeurs d'emploi, leurs trajectoires professionnelles peuvent s'en retrouver déviées.

[54] Chamkhi A., Lainé F. et Rodriguez O. (2022). La moitié des demandeurs d'emploi qui retrouvent un emploi le font dans un domaine professionnel différent de celui initialement recherché. *Éclairages et synthèses*, n°73, Pôle emploi.

# 3. Favoriser le retour à l'emploi, une responsabilité croissante des organismes de formation

Pour faire face aux difficultés d'insertion des demandeurs d'emploi et sous l'impulsion de nouvelles attentes des décideurs publics, la mission des organismes de formation a peu à peu évolué au fil des années : auparavant centrée sur l'apprentissage métier, ils jouent aujourd'hui un rôle central dans l'accompagnement vers l'emploi. Cette mission s'articule autour de trois grands axes : la préparation des stagiaires au marché du travail, le placement en emploi et le suivi post-formation.

## 3.1. Préparer les stagiaires : une approche classique intégrée dans le parcours

Dans tous les domaines de formation, les organismes de formation mettent en place des stratégies pour accompagner les stagiaires vers l'emploi et les préparer au marché du travail. L'ensemble des formations qualifiantes et pré-qualifiantes comprennent ainsi des modules dédiés à la préparation à l'insertion professionnelle, qu'il s'agisse d'apprendre à rédiger un CV ou une lettre de motivation ou de s'entraîner aux entretiens d'embauche.

> *« On a deux objectifs : un objectif de réussite de la formation et un objectif d'insertion. Pour les atteindre, on a mis en place un accompagnement renforcé pour le CV, le stage, etc. » OF, Transport Logistique*

Parallèlement, un travail approfondi est mené sur le savoir-être et le renforcement de la posture professionnelle. Certains organismes de formation font appel à des structures spécialisées ou à des coachs pour préparer les stagiaires à la recherche d'emploi et les accompagner dans l'acquisition des codes du monde du travail. Bim Bam Job par exemple, entreprise sociale et solidaire spécialisée dans l'accompagnement socio-professionnel, peut intervenir à différents moments de la formation : un mois après le début de la formation, un atelier de techniques de recherche d'emploi est organisé, comprenant l'acquisition d'outils de rédaction de CV et de lettre de motivation, puis à la fin de formation une « semaine de mobilisation pour une action gagnante » permet d'aborder des thématiques plus variées de préparation aux entretiens et à la prise de poste et surtout de reprendre confiance en soi face aux recruteurs :

> *« Les stagiaires ont des soucis de confiance en eux, donc on travaille beaucoup à la valorisation de leur parcours précédant la formation. Pas mal d'entre eux ont des difficultés à repérer les compétences transversales qu'ils peuvent mettre en avant. Le but c'est vraiment de les accompagner dans la prise de conscience de leurs atouts et de banaliser la reconversion professionnelle. » Acteur de l'emploi et de la formation*

D'autres organismes de formation prennent le parti d'essayer de rapprocher au maximum les stagiaires du fonctionnement réel de l'entreprise, par exemple en recréant un environnement de travail fidèle à celui des entreprises pour faciliter leur adaptation.

> *« L'objectif, c'est de se rapprocher de l'entreprise. L'environnement du centre a été créé pour ressembler à l'entreprise. Le but est que la formation apporte aux stagiaires des éléments sur la posture, sur la réalité humaine en entreprise. On a donc beaucoup d'exigences sur le formalisme, en termes de présence, de ponctualité, de tenue vestimentaire par exemple. » OF, Numérique*

Dans le secteur du transport et de la logistique, les organismes de formation peuvent également ajuster les horaires de formation aux rythmes de travail en vigueur afin d'immerger dès la formation les stagiaires dans des conditions d'emploi réelles.

En somme, derrière un tronc commun d'outils et dispositifs pour préparer les stagiaires à l'emploi, les organismes de formation recourent à des méthodes variées pour rapprocher les stagiaires du monde du travail. Ces initiatives facilitent leur projection dans le monde professionnel mais demandent d'y consacrer du temps voire des moyens, en particulier dès lors que l'accompagnement est personnalisé selon les difficultés des stagiaires.

## 3.2. Le placement en emploi : un rôle en développement

Le rôle des organismes de formation dans l'insertion professionnelle de leurs stagiaires ne se limite pas à la préparation à l'emploi et inclue également le placement en emploi, qui désigne l'ensemble des actions visant à rapprocher une offre d'emploi d'une demande, afin de faciliter l'embauche d'un candidat. Cette mission est encouragée par des obligations inscrites dans les cahiers des charges, comme l'organisation de « job datings », la participation à des salons de l'emploi, et par des incitations financières relatives à l'insertion professionnelle des stagiaires. Les organismes de formation rencontrés témoignent des démarches réalisées pour faciliter les rencontres entre les entreprises et les stagiaires.

> *« On a organisé un job-dating dans nos centres en Seine-et-Marne pour mettre en relation les candidats recrutés et les entreprises qui ont des besoins. Les entreprises ont répondu présentes et cela permet aux candidats d'obtenir des stages qui se traduisent souvent par une embauche. » OF, Industrie*

L'objectif est de susciter des connexions et de l'intérêt réciproque entre les stagiaires et les entreprises du territoire. L'étude de l'Insee[55] montre d'ailleurs que les formations ciblées avec un contenu opérationnel fort et un lien direct avec les entreprises améliorent significativement l'accès rapide à l'emploi.

> *« Il faut surtout fluidifier les relations entre les stagiaires et les entreprises, ne pas tout faire à leur place car sinon ils peuvent être un peu attentistes. » OF, Industrie*

Au-delà de ces obligations, certains organismes mettent en œuvre des actions complémentaires pour faciliter le placement en emploi. Axées sur les relations qu'ils entretiennent avec les entreprises locales, ces actions visent à sensibiliser les employeurs aux profils formés, par exemple sous forme de guide à destination des entreprises, voire à consolider des passerelles entre la formation et l'emploi. La création d'un réseau d'entreprises autour de l'organisme et l'ancrage au sein d'un écosystème local participent à la réussite de ces actions.

> *« Généralement les OF ont un bon réseau, ils sont bien implantés dans leur écosystème, ils font des opérations portes ouvertes. » Acteur de l'emploi et de la formation, Transport Logistique*

> *« On a multiplié les leviers car il y a de plus en plus d'exigences institutionnelles. On essaie par exemple de faire plus de liant entre les parcours des demandeurs d'emploi, vers le certifiant, de mettre en œuvre des passerelles même si c'est difficile, mais aussi d'organiser de gros événements de rencontres. » OF, Industrie*

> *« On a participé au programme We Help en partenariat avec le conseil départemental de Seine-Saint-Denis, qui propose des passerelles vers l'emploi. Les dix stagiaires qui ont participé au programme ont été embauchées. » OF, Sanitaire et Social*

> *« On essaye aussi de garder un lien avec l'entreprise, notamment dans le suivi des stages, pour favoriser une future embauche. » OF, Transport Logistique*

Un autre levier de placement mis en avant par les organismes de formation est de réaliser une veille active du marché du travail afin de présenter les emplois disponibles et d'orienter au mieux les stagiaires. Cela leur permet également de faire évoluer leur offre de formation en fonction des demandes des entreprises.

> *« On oriente les candidats vers des filières qui embauchent : il y a beaucoup de reconversions de la marchandise vers le voyageur ainsi que des départs à la retraite et une évolution des besoins, donc beaucoup de places disponibles en marchandise. » OF, Transport Logistique*

> *« La proximité avec l'entreprise demande de regarder souvent le marché du travail pour adapter l'offre de formation, en particulier quels types de collaborateurs ont le plus de facilités à intégrer une entreprise. Le marché évolue vite, on se doit d'être réactif dans l'évolution de notre offre de formation. » OF, Numérique*

[55] Aude J. et Pommier P. (2013). Op. cit.

Cependant, nouer des liens solides avec les entreprises demande une mobilisation importante. La recherche d'opportunités de recrutement exige un engagement de longue durée et une compréhension approfondie des besoins des entreprises.

> *« L'aide au retour à l'emploi prend beaucoup de temps, d'énergie. Il faut aussi être sur le marché des entreprises pour développer les opportunités de recrutement en marchandise. » OF, Transport Logistique*

Finalement, si le développement et la facilitation de partenariats entre les organismes de formation et les entreprises du territoire semble indispensable pour leur permettre d'assurer cette mission de placement en emploi, cela demande un travail concerté entre les parties prenantes et notamment une implication des entreprises au niveau local.

## 3.3. Le suivi des premiers temps en emploi, un axe à développer

Outre la préparation à l'emploi et le placement des stagiaires, les organismes de formation assurent depuis quelques années une mission de suivi administratif des stagiaires à la suite de la formation, qui consiste à mesurer l'insertion professionnelle de ces derniers et à faire remonter ces informations aux acheteurs de la formation.

> *« Avant c'était France Travail qui plaçait en emploi. Depuis 2015 il est demandé aux OF de suivre l'insertion des stagiaires, on a donc mis en place une enquête d'insertion à six mois. » OF, Transport Logistique*

Cette multiplication des missions des organismes de formation autour du retour à l'emploi des stagiaires suscite de nombreux commentaires de la part de leurs responsables, qui ne se sentent pas armés pour y répondre correctement.

> *« Pourquoi est-ce aux OF de faire le suivi du placement ? Où s'arrête leur champ de compétences ? Ils ne peuvent pas non plus avoir un impact sur les conditions de travail, c'est difficile à aborder avec les employeurs. » OF, Sanitaire et social*

> *« Auparavant la formation était inscrite dans des dispositifs de formation. Aujourd'hui la demande est de multiplier les compétences : il faut recruter, il faut placer. Les pouvoirs publics ont délégué aux OF une partie importante de la charge administrative, on nous demande de faire le suivi du placement des stagiaires alors qu'on n'a pas accès aux numéros d'identification des demandeurs d'emploi. Cette charge est d'autant plus alourdie que les systèmes de suivi sont différents selon les conventionnements. » OF, Sanitaire et social*

En outre, cette demande de suivi administratif des stagiaires à la suite de la formation ne se traduit pas par un accompagnement lors de la prise de poste, qui constitue pourtant une période de fragilité pour l'ex-stagiaire (partie 3, 2.2.). Si cet accompagnement pourrait être assuré par le service public de l'emploi, il est dans les faits complexe à mettre en œuvre, notamment du fait de la difficulté à garder un lien avec la personne suivie une fois en emploi.

> *« Normalement les agences d'insertion doivent suivre les allocataires lors de leur retour en emploi. Mais on sait que c'est toujours très compliqué une fois que la personne a une fonction, c'est complètement respectable. » Acteur de l'emploi et de la formation*

Pour y remédier, certains organismes de formation nouent des partenariats avec des associations spécialisées pour accompagner les publics les plus vulnérables jusque dans l'emploi. *Duo for a Job* est par exemple un programme de mentorat intergénérationnel qui permet à des personnes de plus de 50 ans d'accompagner des jeunes de 18 à 33 ans durant leur formation et jusque leur intégration dans l'entreprise. Ces initiatives sont toutefois loin d'être systématiques et n'existent que ciblées sur certains publics car elles exigent un accompagnement individualisé qu'il est difficile de déployer à l'échelle collective. Les structures d'accompagnement et d'insertion rencontrées témoignent que les actions de suivi et de médiation en entreprise ne sont mises en place que dans le cadre des dispositifs d'accompagnement individuels et ne sont pas pensées pour une offre collective. Pour consolider l'insertion professionnelle des stagiaires et assurer un retour à l'emploi durable, cette question de l'accompagnement dans les premiers temps de l'emploi mériterait d'être investiguée de manière concertée par les parties prenantes de la formation et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi. La continuité de l'accompagnement pendant le parcours de formation jusque dans l'emploi pourrait être développée dans une offre collective et capitaliser sur les liens créés lors de la formation.

## Conclusion – Partie 3

Bien que la formation ait un effet globalement positif sur le retour à l'emploi, les taux d'insertion demeurent peu élevés dans la majorité des secteurs. Ce constat appelle une double lecture.

D'une part, le parcours de certains demandeurs d'emploi peut être constitué de plusieurs formations. L'objectif d'insertion est alors différé, le temps d'acquérir les compétences nécessaires au métier visé. Dans ce cadre, le développement de contrats en alternance à l'issue de la formation pourrait répondre à ce besoin, en facilitant l'entrée progressive sur le marché du travail tout en assurant un revenu. Cette solution reste toutefois plus adaptée aux jeunes, qui bénéficient des dispositifs de financement de l'apprentissage.

D'autre part, même après une formation qualifiante, le retour à l'emploi peut s'avérer difficile. La confrontation aux conditions et aux exigences du marché du travail – en termes de posture professionnelle ou de compétences techniques – représente un obstacle pour de nombreux stagiaires. Les organismes de formation sont ainsi appelés à renforcer leur rôle d'accompagnement, tant dans la préparation des stagiaires que dans le placement en emploi. Cela suppose du temps et un suivi individualisé, adapté aux difficultés spécifiques de chacun. Le développement de partenariats avec les entreprises locales apparaît alors comme un levier essentiel, qui requiert toutefois d'être inscrit dans une démarche concertée entre tous les acteurs concernés.

# Conclusion

À l'image des rapports d'évaluation du PIC, mis en place en 2018, cette étude met en évidence que l'accompagnement constitue le fil rouge de la réussite des parcours de formation et d'insertion des demandeurs d'emploi. Au-delà de la simple transmission de compétences, il s'agit de bâtir un environnement d'écoute, de soutien et d'adaptation continue aux réalités vécues par les stagiaires. Dans un contexte marqué par des vulnérabilités de plus en plus exposées, l'accompagnement devient un pilier du retour à l'emploi.

Les freins financiers demeurent au cœur des préoccupations des demandeurs d'emploi. Les arbitrages quotidiens imposés par la précarité – entre se nourrir, se déplacer, se loger ou garder ses enfants – compromettent souvent le plein investissement dans une dynamique de formation. Dans bien des cas, la géographie de l'offre de formation semble déterminante dans la décision de se former. Ces freins ne sont en ce sens pas périphériques : ils influencent les choix, les stratégies, voire les abandons, et doivent être pris en compte dès la conception des dispositifs.

Dans cette perspective, une meilleure articulation entre les acteurs apparaît indispensable. L'efficacité de l'accompagnement repose sur la capacité à mobiliser, de manière fluide et cohérente, les ressources disponibles à chaque étape : de l'élaboration du projet de formation jusqu'aux premiers mois en emploi. Renforcer les synergies entre organismes de formation, prescripteurs, structures médico-sociales, associations, employeurs et territoires, participe à consolider les parcours et éviter les ruptures. Des initiatives sont prises, des dispositifs existent mais les organismes de formation manquent de lieux de partage des bonnes pratiques. Les comités locaux pour l'emploi pourraient être amenés à porter ces actions dans un contexte tendu où les budgets accordés aux associations et aux organismes de formation se resserrent.

Penser les parcours dans leur globalité, c'est aussi reconnaître que le retour à l'emploi ne peut être abordé comme une simple échéance chronologique. Pour certaines personnes, notamment les plus éloignées du marché du travail, il s'agit d'un chemin progressif, fait de reconquête de soi, de reprise de confiance, et d'expérimentations professionnelles successives. La réussite se mesure alors non uniquement en termes d'employabilité immédiate, mais aussi de stabilisation, d'autonomie retrouvée et d'inscription durable dans une trajectoire choisie. Pour d'autres, la formation professionnelle est un tremplin permettant de reprendre goût aux apprentissages et de pouvoir projeter un parcours de formation ambitieux.

La globalité de l'accompagnement passe aussi par la prise en compte des forces des demandeurs d'emploi par les différents acteurs de l'emploi. Sensibiliser les employeurs à ce vivier important et les mobiliser dans leur intégration en entreprise est l'affaire des différents acteurs du champ de l'emploi et de la formation.

# Annexes

## Liste des personnes rencontrées et des visites réalisées

ARION-CHABIN Elodie, Alt-RH Consulting, Responsable Sessions de formation et recrutements

BALLATORE Pascale, Animation 94, Directrice générale

BOUTET Laëtitia, GRETA 92, Conseillère en formation continue

CEDILLE David, France Travail, Direction régionale d'Île-de-France, Directeur du développement des compétences dans les territoires

CLEMENT Christine, GIM, Chargée de mission Emploi-formation

COUTADEUR Estelle, AFEC, Déléguée régionale d'Île-de-France

CZEPCZOR Luc, AFPA, Responsable Ingénierie de formation

DUVERGER Carole, Opco 2i, Direction régionale d'Île-de-France, Cheffe de projet Stratégie et action territoriales

ETEVE Marine, AFORP, Chargée de développement en charge du recrutement des parcours professionnalisation

GABBAY Henri, G2r Formation, Directeur

GARCIA Clarence, AFPA, Responsable projets déploiement grands comptes

HENON Bruno, Conseil départemental de Seine-Saint-Denis, Responsable du service Emploi et formation

HIVONNET Yannick, GRETA 93, Conseillère en formation continue

JULIEN Emilie, Opco Santé, Directrice interrégionale Île-de-France et Hauts-de-France

KAZADI Jacqueline, Alt-RH Consulting, Responsable pédagogique et qualité

MALAQUIN Mathieu, Drieets Île-de-France, Adjoint au chef du Service Études, statistiques, évaluation

MARY Isabelle, AFPA, Responsable de formation

MEIZEL Fariza, AFPA, Responsable de projets grands comptes / Responsable Déploiement de formations Île-de-France

MERCAT Edith, Paris Sud Formation ECF, Directrice ECF Roissy Formation

MULOT Eric, PLIE Ivry-Vitry, Directeur

NKHAILA Bouazza, Promotrans, Directeur d'exploitation réseau

PERUT Pierre, Opco 2i, Direction régionale d'Île-de-France, Directeur du pôle Projets et Actions territoriales

RIVIERE Karine, France Travail, Direction régionale d'Île-de-France, Responsable du service Développement des compétences dans les territoires

ROULANCE Tony, AFORP, Directeur général adjoint

TSHIBANGU Laurette, Alt RH Consulting, Responsable administrative et de formation

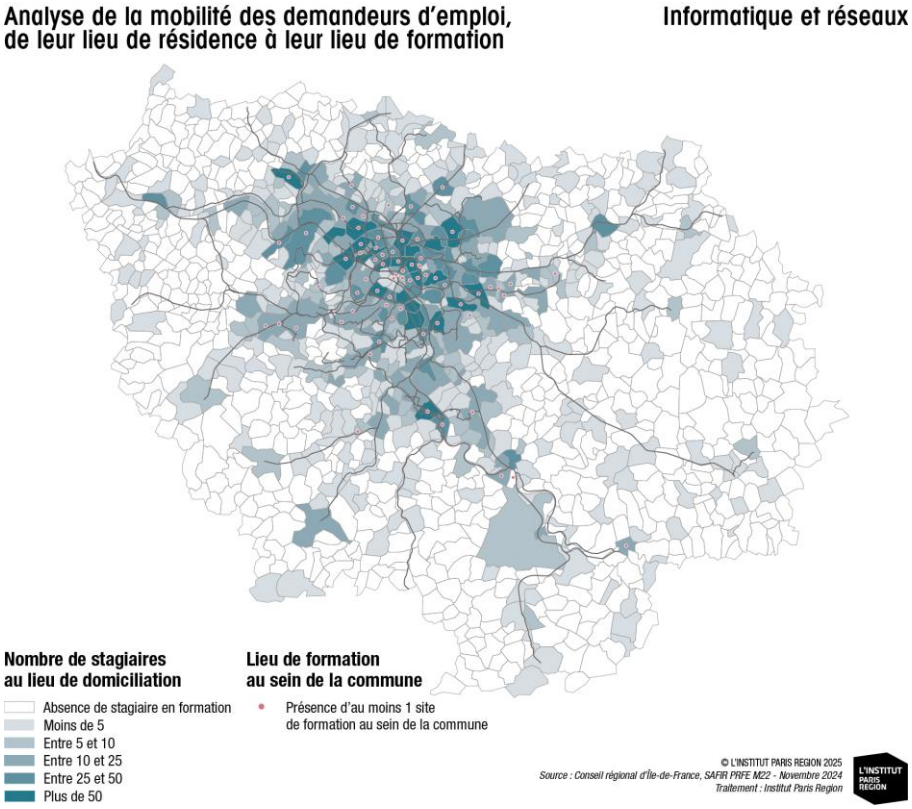
Chargés de mission sectoriel de la Région Île-de-France

Stagiaires des lieux de formation suivants :

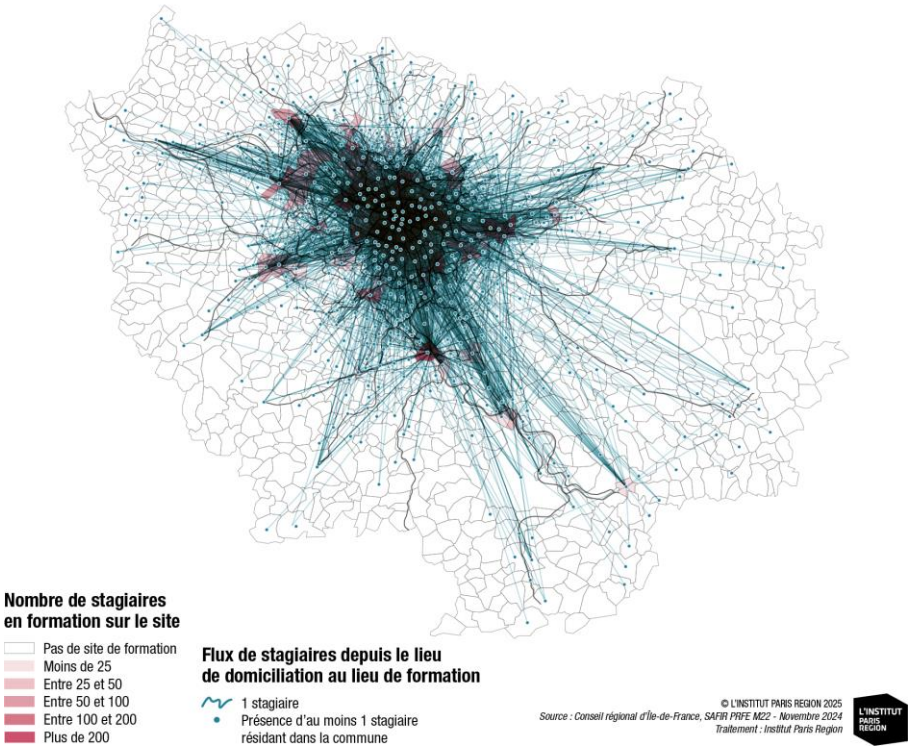
- AFEC, Paris (75)
- AFPA, Bernes-sur-Oise (95)
- AFPA, Meudon (92)
- Alt-RH Consulting, Noisiel (77)
- G2r Formation, Paris (75)

## Les cartes de la mobilité des stagiaires du PRFE

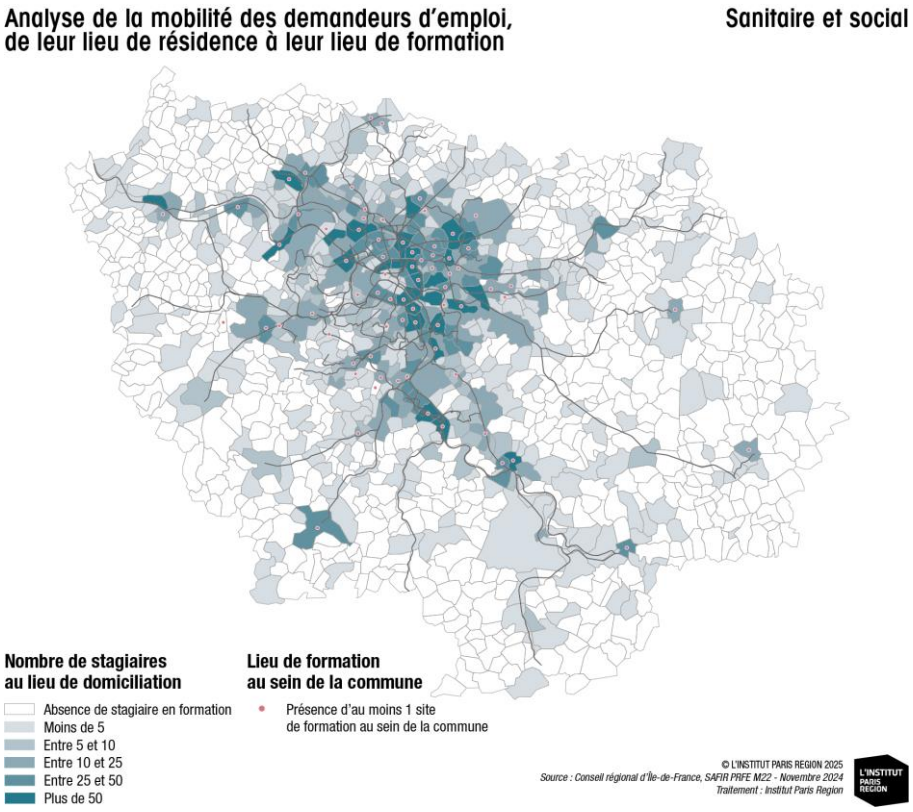
### Carte 3a. Lieu de résidence et lieu de formation des stagiaires du PRFE millésime 2022



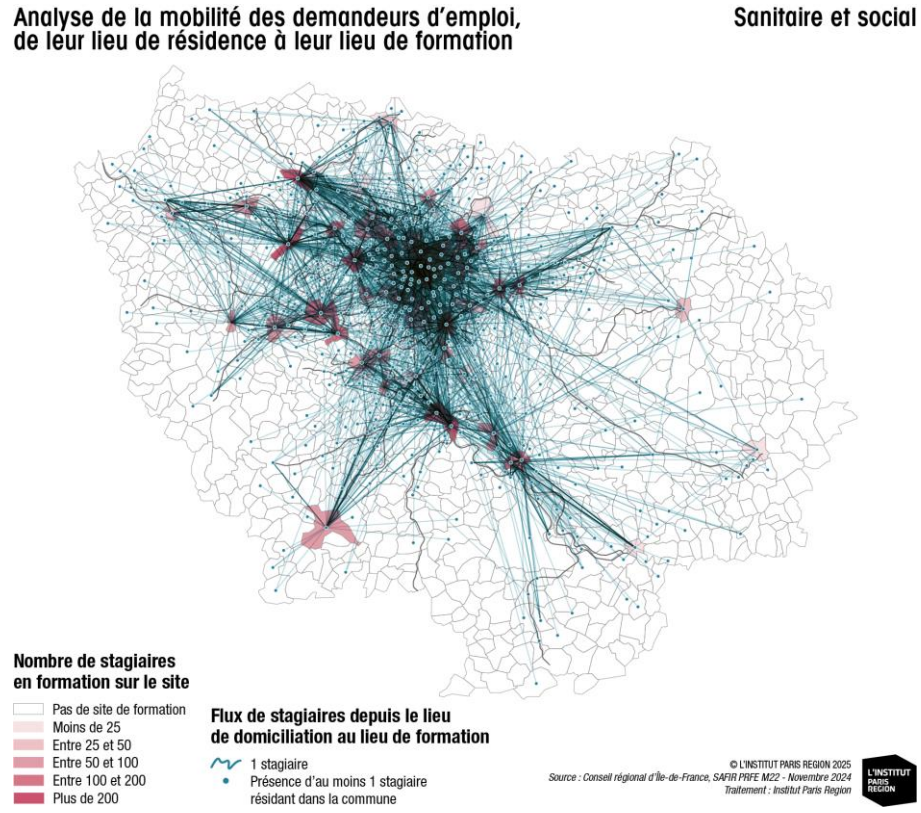

### Carte 3b. Flux domicile-formation des stagiaires du PRFE millésime 2022



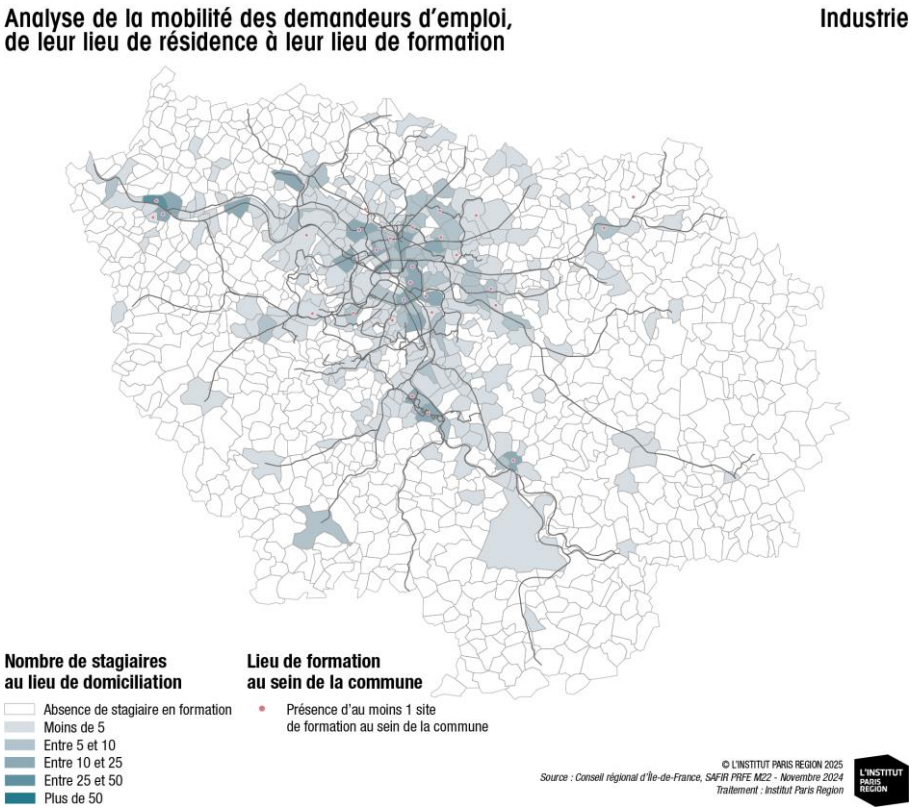
**Carte 4a. Lieu de résidence et lieu de formation des stagiaires du PRFE millésime 2022**



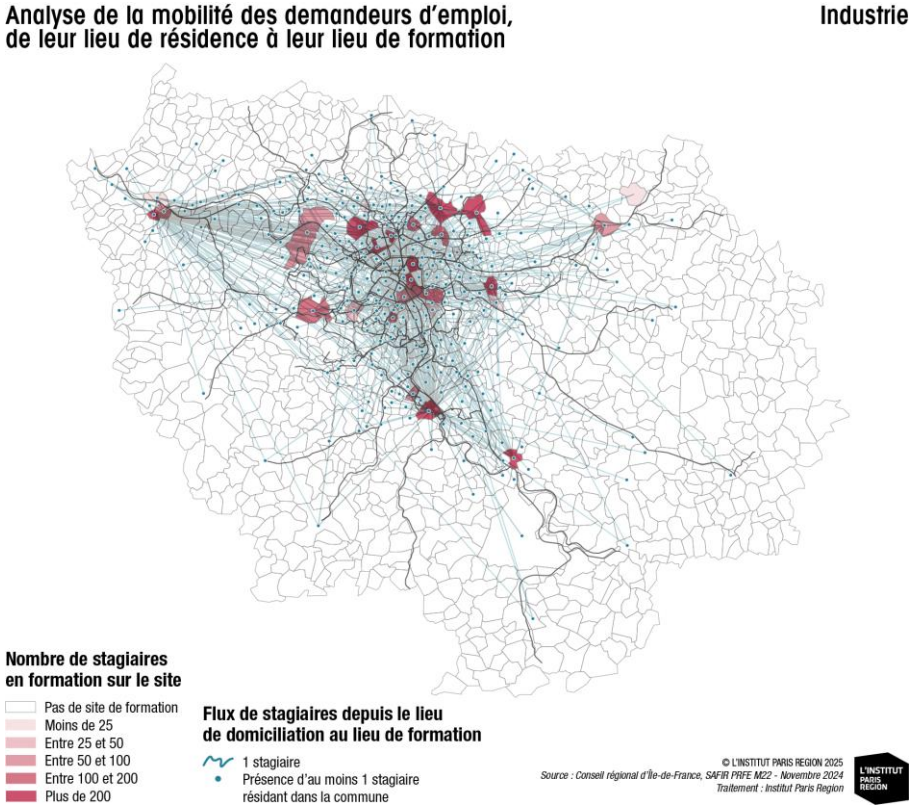

**Carte 4b. Flux domicile-formation des stagiaires du PRFE millésime 2022**



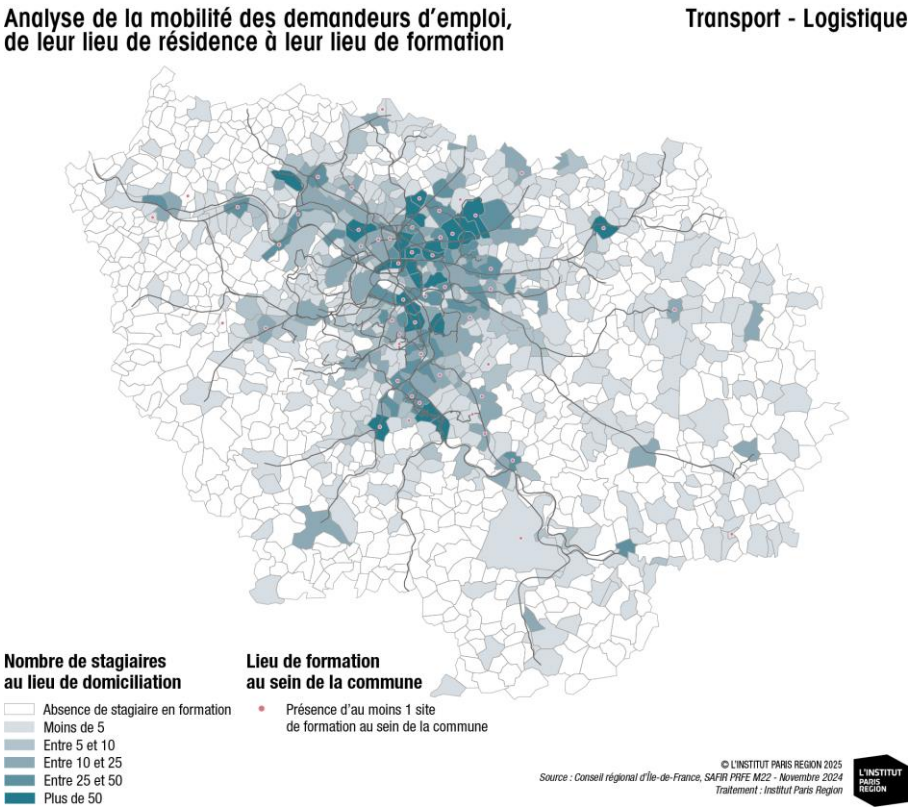
**Carte 5a. Lieu de résidence et lieu de formation des stagiaires du PRFE millésime 2022**



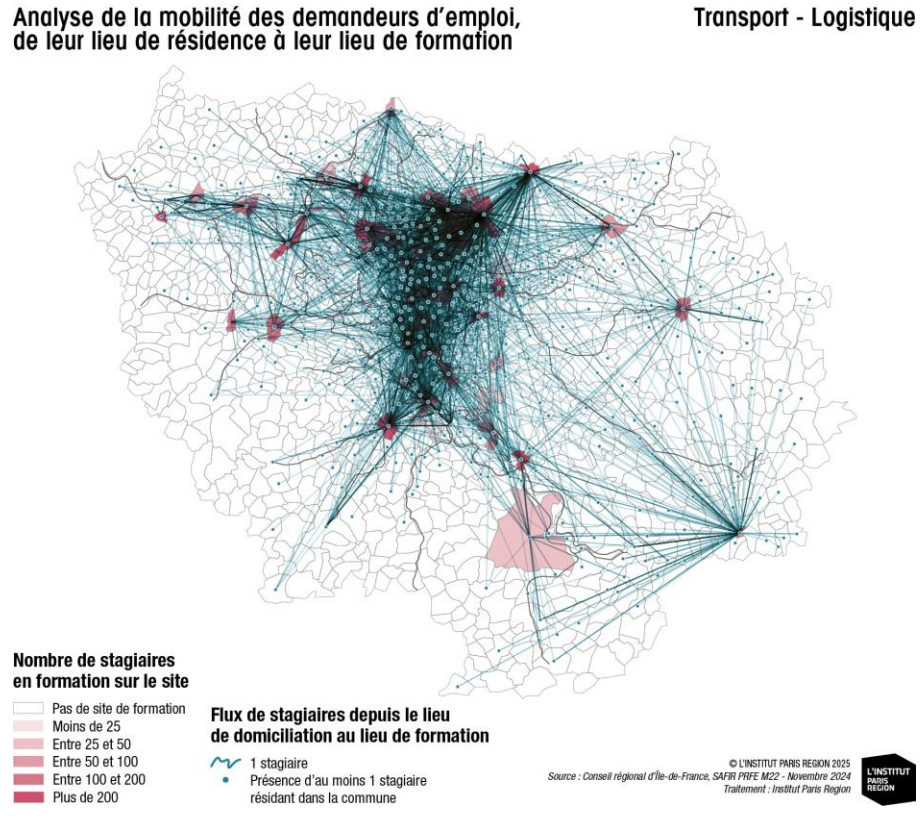

**Carte 5b. Flux domicile-formation des stagiaires du PRFE millésime 2022**



**Carte 6a. Lieu de résidence et lieu de formation des stagiaires du PRFE millésime 2022**




**Carte 6b. Flux domicile-formation des stagiaires du PRFE millésime 2022**



LES ÉTUDES
DE L'INSTITUT PARIS REGION

PRÉFET DE LA RÉGION D'ÎLE-DE-FRANCE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

Région îledeFrance

*L'Institut Paris Region assure les missions de l'Observatoire régional de l'emploi et de la formation en partenariat avec la Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Île-de-France et le Conseil régional d'Île-de-France.*

L'INSTITUT PARIS REGION

**L'INSTITUT PARIS REGION**
ASSOCIATION LOI 1901.

CAMPUS PLEYAD - PLEYAD 4
66-68 RUE PLEYEL
93200 SAINT-DENIS