

# Plan

## 500 000 formations supplémentaires dans la région Grand Est fin 2016



ÉTUDE N°15 - JANVIER 2018



PRÉFET  
DE LA RÉGION  
GRAND EST

## ◆ Le plan 500 000 formations supplémentaires

Depuis 2012, l'un des objectifs du Gouvernement, partagé par les régions et les partenaires sociaux, est de renforcer l'accès à la qualification, notamment des personnes en recherche d'emploi, en favorisant la construction de parcours adaptés et pertinents pour un retour à l'emploi en cohérence avec les besoins des entreprises et des territoires.

La loi du 5 mars 2014 a clarifié les compétences des régions, chef de file en matière de formation et d'orientation professionnelle. Elle a mis en place une gouvernance rénovée au niveau national (CNEFOP) et régional (CREFOP) permettant aux acteurs d'agir ensemble et de penser conjointement l'emploi, la formation et l'orientation professionnelle.

**Le plan 500 000 s'inscrit pleinement dans la dynamique quadripartite impulsée par cette loi. Sa mise en œuvre fait l'objet d'un engagement budgétaire exceptionnel de l'État, à hauteur d'un milliard d'euros en 2016.**

Le succès de ce plan repose sur la capacité de l'ensemble des acteurs impliqués à relever deux défis :

- relever le taux d'accès à la formation des personnes en recherche d'emploi, en doublant le nombre d'actions de formation, pour le porter à 1 million ;
- soutenir prioritairement l'accès à la formation des personnes en recherche d'emploi peu ou pas qualifiées et de longue durée.

La qualité doit être pensée dans une démarche :

- qui donne de la lisibilité à l'offre de formation pour les demandeurs d'emploi ;
- qui articule projet professionnel, prescription de formation et positionnement pédagogique.

### Les objectifs

L'objectif du plan est de porter à un million le nombre de formations à destination des personnes en recherche d'emploi en 2016. Le plan doit en particulier permettre la réalisation de 300 000 actions de formation pour les personnes en recherche d'emploi sans qualification et/ou de longue durée. Il doit

aussi répondre aux besoins en compétences des entreprises et des branches professionnelles, territoire par territoire.

Pour ce faire, le plan mobilise une offre de formation et d'accompagnement complète : formations qualifiantes et certifiantes, adaptation au poste de travail, socle de connaissances et de compétences, accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, accompagnement à la création d'entreprise.

La réussite du plan suppose de s'appuyer sur l'analyse croisée des besoins en compétences exprimés nationalement et territorialement. À l'initiative des préfets de région, un premier recensement a été mené, en lien avec les acteurs territoriaux. Ce travail, qui permet une entrée en vigueur du plan dès le 1<sup>er</sup> mars, fera l'objet d'approfondissements et d'ajustements tout au long de son déploiement.

Dans le Grand Est, la région a en outre procédé à des consultations sectorielles et interprofessionnelles avec les branches et les OPCA ainsi qu'à des consultations territoriales.

### La gouvernance

L'État accompagne financièrement la réalisation de ce plan, par un effort exceptionnel à hauteur d'un milliard d'euros.

Compte tenu de leurs compétences, les régions volontaires assurent la coordination de la mise en œuvre territoriale du plan. Elles s'engagent à maintenir leur effort financier propre pour la formation des personnes en recherche d'emploi, au niveau de ce qui a été accompli en 2015. Il reviendra alors à la région de coordonner, au sein du CREFOP, les modalités de déploiement du plan. L'effort supplémentaire réalisé est compensé par l'État.

Cet engagement est acté par la signature d'une convention entre l'État, le conseil régional, et le cas échéant le COPAREF, avant le 31 mars 2016. À défaut de convention dans une région, le financement de l'effort supplémentaire correspondant est confié par l'État à Pôle emploi. Le succès du plan est assuré par la mobilisation de tous les organismes de formation, du

conseil en évolution professionnelle, des OPCA, des employeurs et les acteurs économiques, ainsi que des personnes en recherche d'emploi.

Pour le Grand Est, la convention Grand Est a été signée le 18 mars 2016 en présence de la Ministre, Myriam El Khomri et cosignée par le COPAREF. Elle porte sur 25 000 places de formation supplémentaires pour une compensation de l'Etat prévu de 75 millions d'euros. La région a confié la mise en œuvre à Pôle emploi pour 20 000 places de formation.

### ◆ Bilan des entrées dans le dispositif fin 2016

Fin 2016, 969 829 personnes en recherche d'emploi ont bénéficié d'une formation dans le cadre du plan « 500 000 formations supplémentaires » en France métropolitaine<sup>(1)</sup> dont 88% de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi.

Dans la région Grand Est, ce sont 97 755 personnes en recherche d'emploi qui ont bénéficié d'une formation dans le cadre du plan « 500 000 formations supplémentaires » ; ce qui représente 10% des bénéficiaires

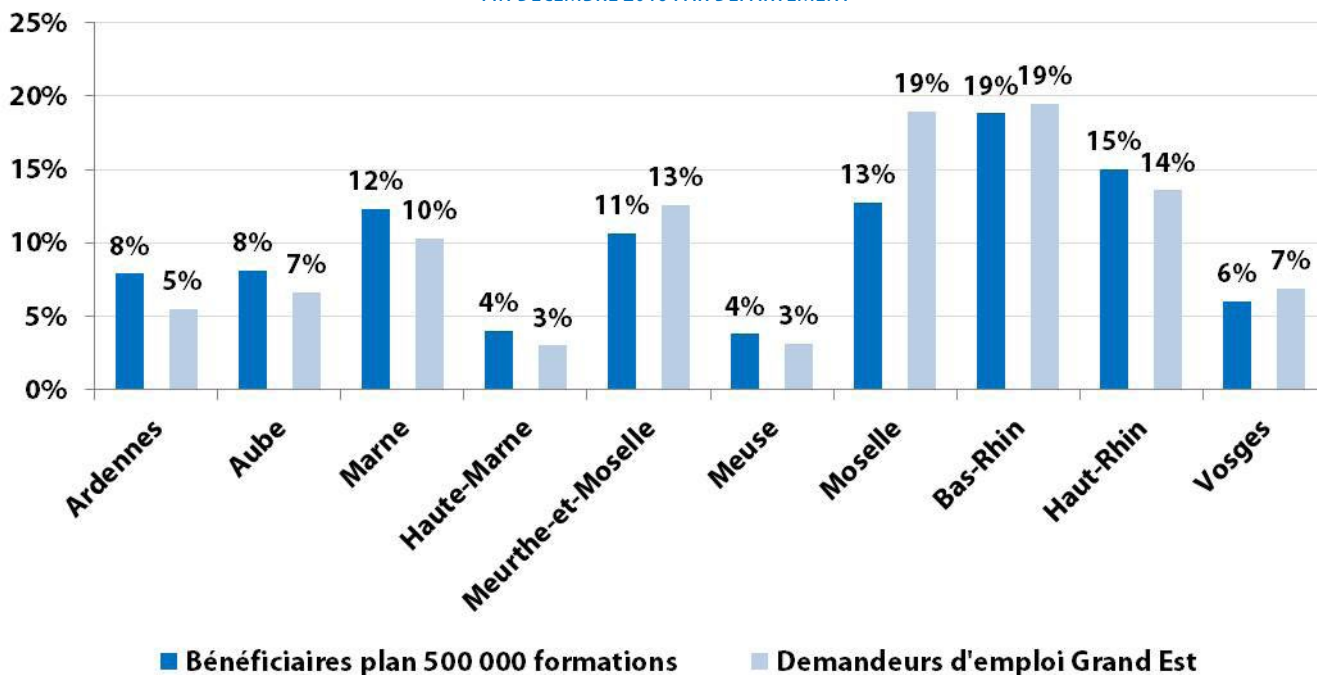
du plan au niveau national alors que la région ne regroupe que 8% des demandeurs d'emploi de catégorie ABC de France métropolitaine fin 2016. En région, la proportion de bénéficiaires demandeurs d'emploi de catégorie ABC inscrits à Pôle emploi est la même qu'au niveau national (88%).

### ◆ Répartition des entrées par département

Cinq départements (Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle, Meurthe-et-Moselle et Marne) regroupent 70% des bénéficiaires et couvrent 75% des demandeurs d'emploi de catégorie ABC fin décembre 2016.

La Moselle n'enregistre que 13% des bénéficiaires alors qu'elle concentre 19% des demandeurs d'emploi du Grand Est. Par contre, dans les départements des Ardennes, de l'Aube, de la Marne, de la Haute-Marne et de la Meuse, la part des bénéficiaires est supérieure à celle des demandeurs d'emploi (respectivement 37% contre 28% pour l'ensemble des cinq départements) (*graphique 1*).

**GRAPHIQUE 1 : COMPARAISON ENTRE LA PART DE BÉNÉFICIAIRES DE LA MESURE ET LA PART DE DEMANDEURS D'EMPLOI DE CATÉGORIE ABC FIN DÉCEMBRE 2016 PAR DÉPARTEMENT**



Source : Dares (BREST) - présentation SESE Grand Est

<sup>(1)</sup> Toutes les informations traitées dans ce document concernent la France métropolitaine. La France métropolitaine comprend les 96 départements d'Europe.

◆ Profil des personnes ayant bénéficiées du plan 500 000 formations

Les bénéficiaires de la mesure sont essentiellement des hommes (55% contre 45% de femmes dans le Grand Est), notamment dans la Meuse (60% contre 40%) et dans l'Aube (57% contre 43%). Fin 2016, les proportions de bénéficiaires par tranche d'âge sont pratiquement les mêmes au plan régional et au niveau national (respectivement 30% de moins de 26 ans dans le Grand Est contre 30% au plan national, 46% de 26 à 44 ans contre 48% et 24% de 45 ans et plus contre 22%).

Cette répartition des bénéficiaires par tranche d'âge diffère fortement de celle des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi dans le Grand Est fin 2016. En effet, les demandeurs d'emploi se répartissent de la manière suivante : 18% de -26 ans, 47% entre 26 et 44 ans et 35% de 45 ans et plus. Les jeunes sont nettement surreprésentés dans le dispositif « 500 000 formations supplémentaires » (*graphique 2*).

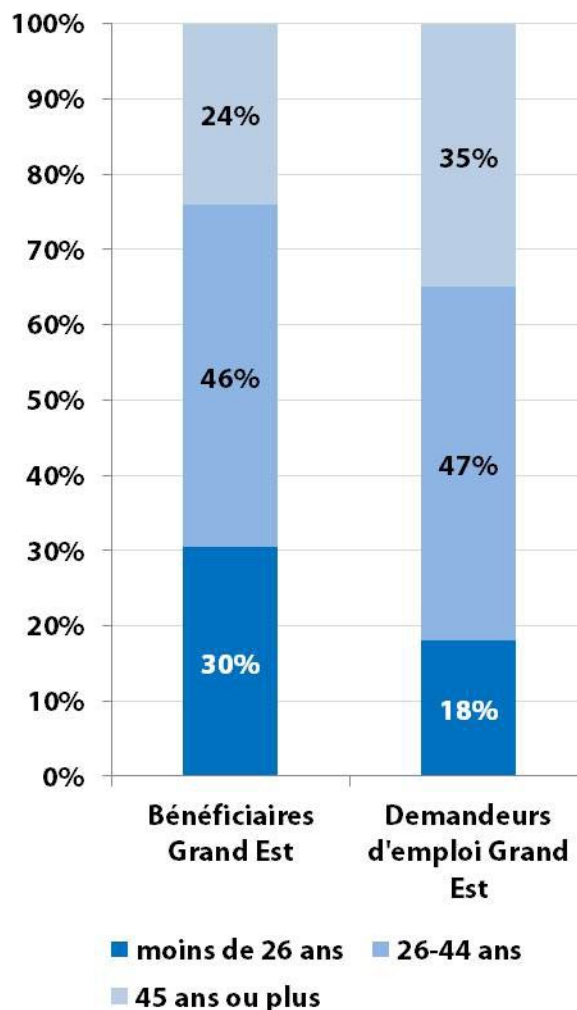
Les demandeurs d'emploi de longue durée sont nettement sous-représentés dans le plan 500 000 formations supplémentaires. En effet, le Grand Est recense 45% de demandeurs d'emploi de longue durée (44% au niveau national) alors qu'ils ne sont que 21% dans le plan 500 000 (18% au plan national).

Celle des personnes sans emploi peu ou pas qualifiées est également légèrement supérieure dans le Grand Est (29% contre 28%).

◆ Objectifs des formations préparées

Les certifications arrivent en tête des objectifs de formation aussi bien dans le Grand Est (29%) qu'au niveau national (34%). Cette catégorie comprend l'ensemble des formations sanctionnées par le passage d'une certification (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle). Les certifications regroupent l'ensemble des diplômes généraux de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (diplômes nationaux, diplômes des universités) ainsi que l'ensemble des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

GRAPHIQUE 2 : COMPARAISON ENTRE LES ÂGES DES BÉNÉFICIAIRES DE LA MESURE ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI DE CATÉGORIE ABC FIN DÉCEMBRE 2016



Source : Dares (BREST) - présentation SESE Grand Est

La professionnalisation, second objectif de formation, est plus pratiquée dans le Grand Est (20% contre 14% au plan national). Les objectifs des formations professionnalisantes sont très proches de ceux des formations certifiantes professionnelles, mais ces formations ne donnent lieu à aucune certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Comme les formations certifiantes professionnelles, ces formations visent à enseigner les techniques et connaissances propres à rendre un individu opérationnel dans un métier (ou plus généralement sur un type de poste de travail). Il ne faut pas confondre avec les formations de perfectionnement qui visent à approfondir les compétences de publics déjà opérationnels dans un métier ou un poste donné (*tableau 1*).



**TABEAU 1 : OBJECTIFS DES FORMATIONS DISPENSÉES DANS LE CADRE DU PLAN « 500 000 FORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES »**

Objectifs de formation	Grand Est		France	
	%	Durée moyenne prévue en jours	%	Durée moyenne prévue en jours
Certification	29	433	34	481
Professionnalisation	20	631	14	647
Pré-qualification	6	431	6	507
Adaptation au poste de travail (AFPR, POE)	9	493	7	532
Remise à niveau, savoirs de base, initiation	8	218	7	249
Mobilisation, aide au projet professionnel	16	278	7	234
Perfectionnement, élargissement des compétences	6	322	7	366
Formation à la création d'entreprise	1	181	4	187
Objectif non renseigné	5	71	14	79

Source : Dares (BREST) - présentation SESE Grand Est

Les stages de mobilisation et d'aide à l'élaboration de projet professionnel arrivent en troisième position dans le Grand Est (16%) mais ne regroupent que 7% des bénéficiaires au plan national.

Cette catégorie rassemble l'ensemble des stages visant à analyser les perspectives d'orientation des stagiaires en tenant compte de leurs motivations, de leurs capacités professionnelles, ainsi que des difficultés sociales qu'ils ont éventuellement rencontrées. Ils peuvent intégrer un travail sur les savoirs de base ou des modules de familiarisation avec le milieu de l'entreprise. Ces stages ne se confondent pas avec les stages de préparation à la qualification qui s'inscrivent quant à eux dans un métier défini et constituent une étape avant d'entreprendre un stage certifiant ou professionnalisant.

Les contrats de professionnalisation ont profité à 6 500 bénéficiaires dans le Grand Est (7% des formations) et 88 000 bénéficiaires au plan national (9% des formations).

Globalement, deux tiers des personnes formées suivent des formations qui présentent un profil d'accès à l'emploi (certification, professionnalisation, adaptation au poste de travail, perfectionnement et élargissement des compétences et formation à la création d'entreprise).

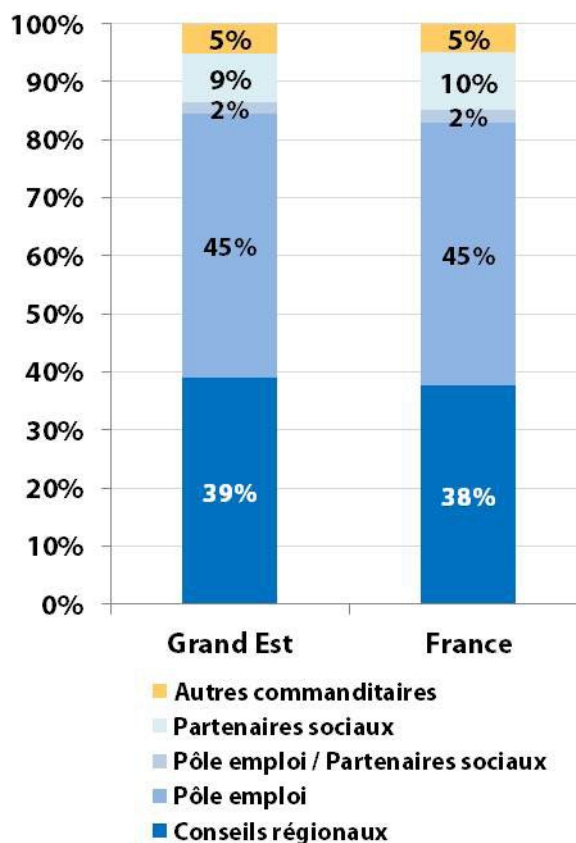
◆ Les entrées par dispositifs

Que ce soit au niveau du Grand Est ou de la France métropolitaine, 45% des actions sont mises en œuvre par

Pôle emploi et 39% par les conseils régionaux, soit au total 84% des bénéficiaires pour ces deux opérateurs.

Les partenaires sociaux prennent en charge 9% des bénéficiaires (graphique 3).

**GRAPHIQUE 3 : ENTRÉES PAR DISPOSITIFS**



Source : Dares (BREST) - présentation SESE Grand Est

### ◆ Les dispositifs mis en œuvre par Pôle emploi

Pôle emploi met principalement en œuvre l'AFC (action de formation conventionnée, 68% des actions de Pôle emploi) qui a pour objectif de développer les compétences des demandeurs d'emploi inscrits. La formation est gratuite pour le demandeur d'emploi et lui permet, le cas échéant, de bénéficier d'une rémunération de formation Pôle emploi (AREF) et d'une aide à la mobilité.

Pôle emploi met également en œuvre l'AIF (aide individuelle à la formation professionnelle, 18% des actions). Ces actions portent sur des besoins individuels de formation non couverts par les AFC ni par les autres dispositifs collectifs.

Autre dispositif mis en œuvre, l'AFPR (action de formation préalable au recrutement, 14% des actions de Pôle emploi). Elle vise à développer en entreprise et en centre de formation les compétences du demandeur d'emploi afin de préparer son embauche sur un poste identifié. L'AFPR est adossée à une offre d'emploi enregistré.

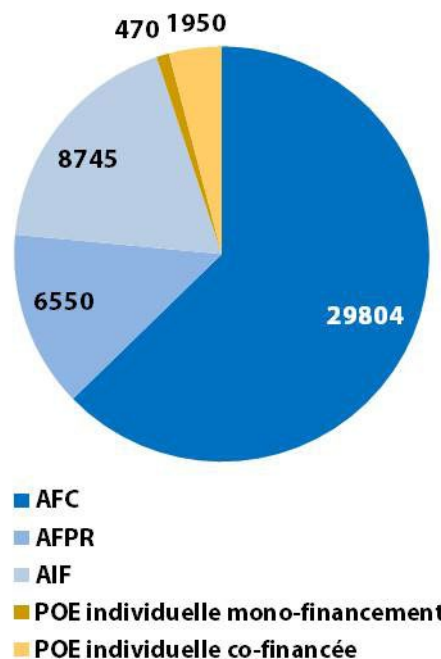
La préparation opérationnelle à l'emploi (POEC & POEI) ne représente que 5% des actions. Elle permet aux demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondants à des besoins identifiés par une branche professionnelle (ou, à défaut, par le conseil d'administration d'un OPCA) ou encore par un employeur qui a déposé son offre et ne trouve pas le profil totalement adéquat (*graphique 4*).

### ◆ Les actions mises en œuvre par la région

Afin de répondre au mieux aux besoins de chaque territoire, la région a construit son offre de formation à partir des besoins en compétences, en déclinaison des contrats d'objectifs territoriaux (COT) ainsi que des besoins remontés par les différentes agences territoriales.

Les plans d'actions sectoriels et territoriaux élaborés en concertation avec les acteurs de la formation professionnelle, ont permis de définir des priorités pour

**GRAPHIQUE 4 : BÉNÉFICIAIRES DES ACTIONS MISES EN ŒUVRE PAR PÔLE EMPLOI DANS LE GRAND EST (45%)**



Source : Dares (BREST) - présentation SESE Grand Est

concevoir l'offre de formation. Ces priorités découlent (au niveau local) des analyses sectorielles et territoriales des observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF), des contrats d'objectifs territoriaux, des besoins spécifiques identifiés par les délégués territoriaux. Leur consolidation au niveau régional garantit une cohérence et une recherche de complémentarité entre les différentes voies de formation (initiale, continue) et les différents financeurs (Pôle Emploi, OPCA).

Concrètement, ces analyses ont permis de définir une offre de formation qualifiante à hauteur de 70 % ainsi que des parcours de formations préparatoires à l'entrée en qualification, pour les personnes n'ayant pas les prérequis dans le but de sécuriser leur insertion (30 % de l'offre).

Les actions mises en œuvre ont permis de renforcer le programme régional de formation, mais également d'apporter des réponses sur les métiers émergents et transfrontaliers.

Enfin, la région a priorisé son investissement sur les actions sur mesure co-construites avec les entreprises des territoires.

## ◆ Les dispositifs financés par les partenaires sociaux

Les trois quarts du financement des partenaires sociaux concernent les contrats de professionnalisation, ce qui représente 6 500 bénéficiaires, soit 7% de l'ensemble des formations dispensées dans la région Grand Est.

## ◆ Les entrées par domaine de formation

L'apprentissage des langues et le développement personnel regroupent 30% des bénéficiaires du Grand

Est mais seulement 20% des bénéficiaires à l'échelon national. Le domaine des échanges et de la gestion représente environ 20% des bénéficiaires aussi bien dans le Grand Est qu'au niveau national. Les services à la personne occupent la troisième place avec 12% des bénéficiaires.

Dans le Grand Est, les cinq domaines les plus importants regroupent trois quarts des bénéficiaires. La dispersion est plus importante au plan national : les cinq premiers domaines ne rassemblent que 64% des bénéficiaires (*tableau 2*).

**TABLEAU 2 : ENTRÉES PAR DOMAINE DE FORMATION (ENSEMBLE DES PERSONNES SANS EMPLOI)**

Domaines de formation	Grand Est		France	
	Nb	%	Nb	%
Échange et gestion	18 425	19	174 987	18
Manutention, génie industriel	7 897	8	71 890	7
Service aux personnes	11 899	12	130 135	13
Langues, développement personnel	29 742	30	196 348	20
Services à la collectivité	5 290	5	52 875	5
Information, communication	6 315	7	56 516	6
Électricité, électronique	1 736	2	19 983	2
Transformation	2 758	3	30 601	3
Génie civil, construction, bois	4 110	4	27 436	3
Production mécanique	3 669	4	27 001	3
Agriculture	1 341	1	14 074	2
Arts, audiovisuel	802	1	15 248	2
Sciences humaines, économie, droit	485	1	13 327	1
Sciences	208	0	2 668	0
Non renseigné	3 078	3	136 740	15
<b>Total</b>	<b>97 755</b>	<b>100</b>	<b>969 829</b>	<b>100</b>

Source : Dares (BREST) - présentation SESE Grand Est

## ◆ Les entrées par secteur de formation

Les différences les plus importantes entre le niveau régional et le niveau national concernent les secteurs « développement personnel et professionnel » et « commerce ». Ces deux secteurs regroupent 28% des bénéficiaires dans le Grand Est (21 800 bénéficiaires) mais seulement 19% au plan national. Le « commerce » occupe la quatrième place dans le Grand Est mais seulement la huitième au plan national.

Les secteurs de formation du « développement personnel et professionnel » et des « langues » n'ont pas pour objectif l'insertion professionnelle directe. Ils ont pour objectifs la remise à niveau, le renforcement des savoirs de base et l'aide au projet professionnel. Ces deux secteurs regroupent un quart des bénéficiaires de formation dans le Grand Est et 20% au plan national.

Les secteurs du transport, de la manutention et du commerce accueillent plus de 6 000 stagiaires dans le

Grand Est. Ils représentent 23% des bénéficiaires (21% au plan national).

Les secteurs de l'hôtellerie-restauration et du secrétariat continuent à être ciblés dans le plan « 500 000 formations supplémentaires », (respectivement 3 500 et 5 300 bénéficiaires), alors que Pôle emploi recense

déjà un nombre important de demandeurs d'emploi dans ces deux secteurs, dans le Grand Est (respectivement 13 000 et 11 000 demandeurs d'emploi de catégorie ABC fin juin 2016 - voir étude « 40 métiers regroupent 60% des demandeurs d'emploi du Grand Est » sur le site de la Direccte Grand Est) (*tableau 3*).

**TABLEAU 3 : ENTRÉES PAR SECTEUR DE FORMATION (PERSONNES SANS EMPLOI INSCRITES À PÔLE EMPLOI)**

Secteurs de formation	Grand Est		France	
	Nb	%	Nb	%
Développement personnel et professionnel	18 010	21	130 139	15
Transport	7 123	8	77 585	9
Manutention	6 610	8	66 271	8
Action sociale	4 020	5	43 146	5
Santé secteur sanitaire	2 885	3	40 673	5
Langues	3 797	4	39 683	4
Secrétariat assistantat	5 259	6	36 831	4
Commerce	6 250	7	36 560	4
Hôtellerie restauration	3 535	4	34 581	4
Direction entreprise	1 375	2	31 058	4
Défense prévention sécurité	1 973	2	28 597	3
Services divers	2 978	3	23 805	3
Électrotechnique	1 522	2	16 742	2
Gestion financière	1 298	2	16 331	2
Travail matériau	2 769	3	16 085	2
Agriculture production végétale	1 349	2	14 531	2
Agroalimentaire	934	1	14 373	2
Bâtiment second oeuvre	1 526	2	13 293	2
Informatique	543	1	13 041	1
Droit	296	0	10 736	1
Autres secteurs	9 513	11	118 186	14
Non renseigné	2 698	3	35 729	4
<b>Total</b>	<b>86 263</b>	<b>100</b>	<b>857 976</b>	<b>100</b>

Source : Dares (BREST) - présentation SESE Grand Est

### ◆ Devenir des stagiaires

Le devenir des stagiaires a été mesuré au cours de deux vagues. La première concerne les demandeurs d'emploi sortis de formation entre janvier et novembre

2015, demandeurs d'emploi qui sont entrés en formation en 2015.

La seconde concerne les demandeurs d'emploi sortis de formation entre janvier et novembre 2016, demandeurs d'emploi qui sont entrés en formation en 2016.



## Deux possibilités d'insertion

### 1) L'accès à l'emploi

L'indicateur d'accès à l'emploi vise à repérer l'accès à un emploi d'une durée minimale d'un mois au cours des six mois qui suivent la sortie de formation. Plus précisément, sont considérés comme ayant eu accès à un emploi au cours des 6 mois qui suivent la fin de leur formation, les demandeurs d'emploi pour lesquels l'une au moins des situations suivantes est observée :

- avoir déclaré une activité réduite de plus de 78 heures dans le mois (catégorie C) sans être en catégorie A (personne sans emploi, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi quel que soit le type de contrat : CDI, CDD, à temps plein, à temps partiel, temporaire ou saisonnier) ou en catégorie B (personne ayant exercé une activité réduite de 78 heures maximum par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi) le mois suivant ;
- être sorti des listes de Pôle emploi pour motif de reprise d'emploi déclarée ;
- être en catégorie E (personne pourvue d'un emploi, non tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi) en fin de mois au cours des 6 mois ;
- avoir une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) pour un CDI ou un CDD de plus d'un mois transmise aux Urssaf ou à la MSA par un employeur (hors contrats de travail temporaire, pour lesquels la durée n'est pas mentionnée dans les DPAE).

En se référant à la définition précédente, 47% de

l'ensemble des demandeurs d'emploi sont en emploi dans le Grand Est. Mais ce taux baisse de dix points (38%) pour les demandeurs d'emploi peu qualifiés ou chômeurs de longue durée.

### 2) L'accès à l'emploi durable

L'indicateur d'accès à l'emploi durable vise à repérer l'accès à un emploi durable au cours des six mois qui suivent la sortie de formation. Plus précisément, sont considérés comme ayant eu accès à un emploi durable au cours des 6 mois qui suivent la fin de leur formation, les bénéficiaires pour lesquels l'une au moins des situations suivantes est observée :

- inscription en catégorie E (personne pourvue d'un emploi, non tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi) au cours des 6 mois ;
- présence d'une DPAE durable (CDI ou CDD de + de 6 mois) au cours des 6 mois.

Lorsque les critères d'emploi se restreignent (voir définition « emploi durable » ci-dessus), les taux d'accès diminuent fortement. Ainsi, pour l'ensemble des demandeurs d'emploi, le taux d'accès à l'emploi durable n'est plus que de 25% dans le Grand Est. Dans le même temps, seuls 19% des bénéficiaires peu qualifiés ou chômeurs de longue durée retrouvent un emploi durable. Quelle que soit la catégorie (ensemble des demandeurs d'emploi, peu qualifiés ou demandeurs d'emploi de longue durée), les taux d'accès à l'emploi (emploi et emploi durable) du Grand Est sont toujours inférieurs aux taux d'emploi nationaux (*tableau 4*).

**TABLEAU 4 :**  
TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI

		Nombre	Taux d'accès à l'emploi dans les 6 mois suivant la sortie de formation			
			Ensemble des bénéficiaires demandeurs d'emploi		Dont : bénéficiaires demandeurs d'emploi peu qualifiés ou demandeurs d'emploi de longue durée	
			Emploi (%)	Emploi durable (%)	Emploi (%)	Emploi durable (%)
Demandeurs sortis de formation entre janvier et novembre <b>2016</b> (parmi les entrants en formation de 2016)	Grand Est	54 022	47	25	37	19
	France	494 222	51	28	42	21
Demandeurs sortis de formation entre janvier et novembre <b>2015</b> (parmi les entrants en formation de 2015)	Grand Est	27 022	49	26	41	21
	France	288 557	51	28	43	23

Source : les données sur l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi après le suivi d'une formation sont produites à partir des fichiers de Pôle emploi (fichier historique, SISF) et de l'Accoss-CCMSA (DPAE)

**Remarque**

La DARES a publié le rapport d'évaluation du plan « 500 000 formations supplémentaires », le 13 décembre 2017.

Un comité technique - piloté par la Dares - a été mis en place en avril 2017 pour dresser un premier bilan évaluatif de ce plan et a réuni plusieurs universitaires et services techniques des différentes institutions compétentes. Le rapport est disponible à l'adresse suivante :

[http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_plan\\_500\\_000\\_vf.pdf](http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_plan_500_000_vf.pdf)

L'évaluation comporte deux volets : un volet quantitatif et un volet qualitatif. Le volet quantitatif a été dressé par les équipes d'études de Pôle emploi et de la Dares à partir des données statistiques d'entrées en formation et de parcours à l'issue d'une formation. Le volet qualitatif a été quant à lui confié à une équipe composée de consultants et de chercheurs. Au travers des entretiens auprès des acteurs concernés dans trois régions différentes, ce volet vise à observer comment ont évolué :

- les parcours d'accès à la formation,
- les pratiques d'accompagnement,
- la gouvernance, les modes de coordination et d'information mutuelle entre les différents acteurs régionaux,
- l'offre de formation (organisation, qualité, tension, etc.).

Ce rapport renferme une partie concernant les déterminants de la satisfaction des bénéficiaires à l'égard de la formation suivie :

**Bilan positif**

- quand la formation permet directement l'accès à un emploi ;
- quand la formation amorce un projet professionnel (et le cas échéant un parcours long) bien préparé ;
- quand une formation courte renforce le portefeuille de compétences en cohérence avec le projet ;
- quand la formation dynamise et motive ;
- quand la formation est concrète, professionnalisante.

**Bilan négatif**

- quand la formation ne correspond pas à un projet professionnel approprié pour le demandeur d'emploi ;
- quand la formation occasionne une désillusion sur le métier visé et le projet ;
- quand la qualité de la formation déçoit ;
- quand les perspectives de suite de formation ou d'emploi ne sont pas bien identifiées.

**Bilan mitigé**

- quand des doutes apparaissent sur l'orientation professionnelle et le projet ;
- quand des doutes apparaissent sur la valeur de la formation ;
- quand des difficultés d'accès à l'emploi restent non résolues : difficultés sociales, de santé, âge, handicap... ;
- quand le fait de suivre la formation a été difficile : formation à distance, contraintes de déplacement, de rémunération, calendrier trop long, démarrage tardif.

**La source**

Base BREST (base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle). Champ : entrants dans le dispositif depuis le début (en 2015) jusqu'à fin décembre 2016.

Directrice de la publication : Danièle GIUGANTI ♦ Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Grand Est - 6 rue Hirn - 67 000 STRASBOURG ♦ ISSN 2556-6326  
Service Études Statistiques et Évaluation - Études janvier 2018 ♦ Bernard FATH ♦ Expertise : Chantal HEDDE