

ANNEXES

France compétences a pour mission, d'une part, d'assurer la veille, l'observation et la transparence des coûts et des règles de prise en charge en matière de formation professionnelle et, d'autre part, d'apprécier la valeur ajoutée des actions financées. Cette mission prend notamment corps dans la publication annuelle d'un rapport destiné à rendre compte de l'usage des fonds de la formation professionnelle et du conseil en évolution professionnelle (CEP).

Au regard de ses obligations légales, mais aussi de l'existence d'autres travaux réalisés par l'administration [Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), notamment la publication annuelle du Jaune budgétaire relatif à la formation professionnelle, qui quantifie les efforts financiers respectifs des différents financeurs], France compétences s'est fixé comme objectif de rendre compte des coûts unitaires de la formation professionnelle et du CEP, avec l'horizon de mettre en correspondance ces coûts unitaires et des indicateurs de résultats et de valeur ajoutée.

Un des enjeux majeurs en matière de régulation est, en effet, d'offrir aux décideurs politiques une image fiable du rapport coût-qualité des actions de formation ; d'éclairer de manière factuelle les débats essentiels autour de l'efficacité du système ; de répondre à la demande des administrateurs de France compétences de disposer de données pour arbitrer entre les différents leviers des politiques de formation professionnelle et du CEP. Pour satisfaire cette ambition, il convient de confronter les fonds publics et mutualisés engagés pour financer les formations et l'efficacité de ces dernières, autrement dit leur valeur d'usage pour les entreprises et les actifs.

Annexes : appréhender le rapport coût-qualité, un enjeu de régulation et d'aide à la décision

Mesurer le coût unitaire d'une formation :
choix conceptuels et méthodologiques

03

Évaluer l'efficacité et la valeur ajoutée d'une formation :
un enjeu central dont certaines dimensions restent à couvrir

07

Sources

12

MESURER LE COÛT UNITAIRE D'UNE FORMATION : CHOIX CONCEPTUELS ET MÉTHODOLOGIQUES

Le rapport sur l'usage des fonds (RUF) participe de l'enjeu de régulation et d'aide à la décision que la loi de 2018 assigne à France compétences concernant l'usage des fonds publics et mutualisés en matière de formation professionnelle et de CEP.

Pour couvrir ce champ, des choix conceptuels et méthodologiques sont nécessaires. Le suivi des fonds se réalise sous l'angle du financeur final et s'appuie sur une comptabilité d'engagement. Il est basé sur l'analyse de sept catégories d'action et de huit natures de coût.

Le suivi des fonds publics et mutualisés par l'exécution des financeurs finaux

L'article L.6123-5-6° du code du travail précise que France compétences doit rendre compte de l'usage des fonds publics et mutualisés mobilisés au bénéfice de la formation professionnelle et du CEP. Ce champ couvre de manière centrale les fonds engagés pour la formation par l'État, les Conseils régionaux, la Caisse des dépôts et consignations (CDC), France Travail, l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph), les opérateurs de compétences (OPCO) et France compétences. Il couvre aussi les dépenses mises en œuvre par France Travail, l'Apec, les Missions locales, les Cap emploi et France compétences pour la réalisation du CEP. Entrent ainsi dans le champ de ce rapport l'ensemble des formations financées par des fonds publics ou mutualisés. À l'inverse sont a priori exclues du champ les dépenses directes des entreprises pour leur personnel, celles des ménages, ainsi que celles des trois versants de la fonction publique pour ses propres agents.

Ce panorama doit néanmoins être nuancé. Entrent également dans le champ du RUF les participations financières de tiers non directement identifiées par le code du travail, dès lors que leur concours favorise la réalisation d'actions financées sur fonds publics ou mutualisés. Cette situation, plus ou moins récurrente selon les dispositifs, se rencontre, par exemple, dans le cas des contributions des apprentis et de leur famille (*voir fiche « Apprentissage »*), dans celui des abondements au compte personnel de formation (CPF) (*voir fiche « Compte personnel de formation »*), ou encore dans celui des participations à la prise en charge des contrats par des versements volontaires de l'employeur au titre de l'alternance (*voir fiche « Contrat de professionnalisation »*). Dans le cadre du CPF, le titulaire du compte peut être amené à participer lui-même au financement de la formation qu'il entreprend. Par le décret n° 2024-394 du 29 avril 2024 entré en vigueur le 2 mai 2024, cette participation, fixée à la somme forfaitaire de 100 euros, est dorénavant obligatoire pour les actifs occupés. Une série d'exceptions sont prévues si le titulaire bénéficie d'un abondement de son employeur, de son opérateur de compétences ou s'il décide de mobiliser tout ou partie des points inscrits sur son compte professionnel de prévention.

L'ensemble de ces fonds sont donc comptabilisés dans la mesure où les actions financées n'auraient pas pu avoir lieu sans le concours financier de ces tiers.

Le point de vue à retenir sur les flux financiers considérés par le RUF est une dimension méthodologique cruciale de la compréhension du panorama qu'il propose. Le suivi des fonds publics et mutualisés est réalisé systématiquement sous l'angle du financeur final (payeur), plutôt que de celui du financeur initial (décideur)¹. Suivre l'usage des fonds du point de vue du financeur initial, c'est rattacher les dépenses² de l'année considérée à l'institution ou l'organisme qui décide de leur affectation, plutôt qu'à celui chargé de les exécuter.

Sous cet angle, on rattacherait, par exemple, la plupart des dispositifs de formation professionnelle³ à France compétences, dont le Conseil d'administration décide annuellement des clés de répartition du budget d'intervention de l'établissement, mais également aux Assemblées – nationale et régionales – qui votent les autorisations d'engagement et les crédits de paiement pour l'intervention de l'État et des Régions.

À l'inverse, le parti pris est, ici, de considérer les flux financiers sous l'angle du financeur final, identifié dans le circuit comme celui procédant in fine à la dépense. Celui-ci peut intervenir sur fonds propres ou exécuter les décisions financières prises par un autre financeur. À titre d'exemple, les engagements de France compétences au titre du financement de l'apprentissage vont être affectés aux OPCO, financeurs-payeurs des organismes de formation par apprentissage (OFA) ; à la CDC, financeur final des organismes de formation dans le cadre du CPF ; etc. En ce sens, des institutions principalement positionnées en situation de financeurs-décideurs, telles que France compétences, passent sensiblement à l'arrière-plan des travaux du RUF.

Une architecture pensée en sept catégories d'action et huit natures de coût

Idéalement, l'objectif de l'architecture du RUF est de rendre compte des fonds mobilisés au niveau le plus fin possible des actions de formation et de CEP mises en œuvre avec l'appui de fonds publics et mutualisés. Cet objectif s'inscrit toutefois dans les limites des suivis comptables réalisés par les différents financeurs. Par ailleurs, les réformes récurrentes des dispositifs de formation impliquent de choisir une maille robuste dans le temps pour pouvoir comparer et donc de retenir des catégories d'action relativement peu nombreuses, aptes à être suivies sur plusieurs années, au-delà de la reconfiguration fréquente des dispositifs.

France compétences se propose de décomposer les différentes actions en fonction de plusieurs dimensions : suivant le format en distinguant l'alternance institutionnelle, les autres formations et l'accompagnement ; au sein des autres formations, en s'appuyant sur le statut de l'individu au départ de la formation (actif occupé ou personne en recherche d'emploi) et selon que l'individu est moteur dans le démarrage de la formation ou pas.

Ces dimensions permettent de repérer sept catégories d'action.

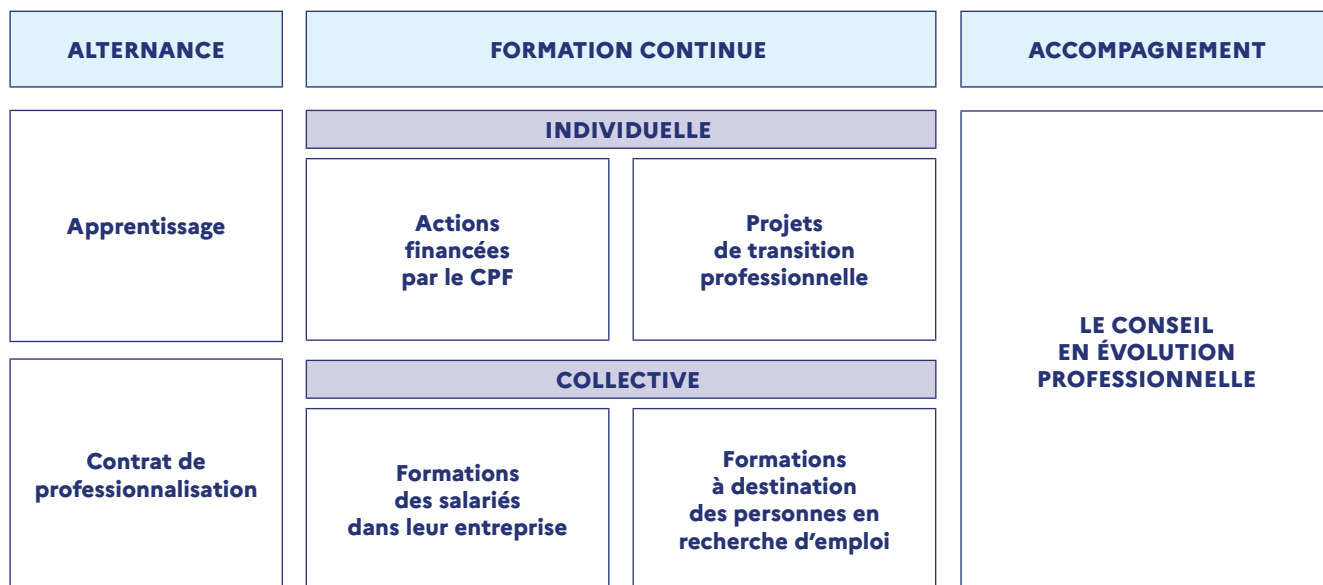


1. La persistance des pratiques de co-financement (notamment dans le cadre des abondements du CPF) rend assez vain l'objectif que se fixaient les comptes Efo (emploi, formation, orientation professionnelles) de déterminer le « financeur décideur ». L'intérêt de raisonner en financeur final et de s'autoriser à cumuler les différents financements pour une même catégorie d'action est de décaler le regard vers le bénéficiaire final et éventuellement son employeur. Une telle position n'interdit pas de chercher à comparer, pour une même catégorie d'action, le coût unitaire respectif de différents financeurs (France Travail et Conseils régionaux ou mise en œuvre du CEP chez les cinq opérateurs, par exemple), mais cette opération exige un cadre méthodologique spécifique.

2. Ou les engagements financiers. Dans le cadre du RUF, il n'a pas été possible de reconstituer l'ensemble des engagements nets réalisés par les financeurs initiaux ou finaux. C'est pourquoi les données financières présentées ici ne portent que sur les dépenses.

3. Apprentissage, contrat de professionnalisation, CPF, Pro-A, projet de transition professionnelle (PTP), etc.

1. LES 7 CATÉGORIES D'ACTION



Si certaines catégories sont simples à repérer et à quantifier (apprentissage, contrat de professionnalisation, CPF des actifs occupés), les autres appellent une analyse fine des divers dispositifs et des données disponibles chez les différents financeurs. Pour la réalisation du RUF, ce sont donc un grand nombre de sources qui sont mobilisées, à la fois internes produites par France compétences mais également celles transmises par les autres financeurs ou producteurs de données (voir liste, page 12).

Dans le cadre de ce troisième RUF, les catégories ayant pu faire l'objet d'un calcul de coût unitaire engagé complet sont les suivantes : l'apprentissage, le contrat de professionnalisation, les actions financées dans le cadre du CPF, les projets de transition professionnelle et les actions de formation des salariés dans le cadre de leur entreprise.

L'intérêt de mesurer les coûts unitaires est de rendre compte de l'intégralité des sommes nécessaires à la réalisation de l'action. Cela demande non seulement de suivre le coût pédagogique, mais aussi les coûts « annexes » induits par la réalisation de l'action, à savoir les rémunérations éventuelles, les aides reçues (y compris fiscales) par les individus et les entreprises, ainsi que les coûts de structure induits par la mise en œuvre. Ces derniers recouvrent deux éléments distingués selon que les coûts peuvent se rapporter à un nombre de bénéficiaires ou pas⁴. Enfin, de nombreuses actions ne peuvent être mises en œuvre qu'avec l'appui financier direct des individus eux-mêmes ou des entreprises. Bien que se situant hors du périmètre des fonds publics et mutualisés, la mesure de cet appui est indispensable pour rendre compte de la manière dont les fonds sont mobilisés. Huit natures de coût sont ainsi distinguées.

4. Cette différenciation est toutefois fragile : elle recoupe, notamment, la distinction fonctionnement/investissement, ce qui ne pose pas trop de problèmes pour les actifs matériels, mais en pose davantage pour les investissements immatériels (aides à l'ingénierie pédagogique ou à la formation des tuteurs, par exemple). Elle est aussi discutable, quand elle est liée à l'existence – ou non – d'une comptabilité analytique.

2. LES HUIT NATURES DE COÛT

COÛT PÉDAGOGIQUE

RÉMUNÉRATION

Y compris protection sociale.

AIDES BÉNÉFICIAIRE

Frais annexes, exonération fiscale.

AIDES ENTREPRISE

Aides directes et indirectes.

RESTE À CHARGE BÉNÉFICIAIRE

RESTE À CHARGE ENTREPRISE

Y compris versements volontaires aux OPCO.

MISE EN ŒUVRE

Toute dépense de mise en œuvre et d'accompagnement.

AUTRES COÛTS

Autres dépenses non-individualisables : tuteurs, maîtres d'apprentissage, subventions aux organismes de formation.

Un calcul des coûts fondé sur des engagements comptables

Le RUF analyse le coût pour l'ensemble de la durée de l'action. En effet, il vise à rendre compte des coûts relatifs d'une catégorie d'action à l'autre, ce qui implique de considérer le fait qu'un type d'action peut durer plus d'une année. Pour repérer les fonds mobilisés sur l'ensemble de la durée de l'action, il faut s'appuyer sur une comptabilité d'engagement, où les mouvements sont imputés sur l'année de décision du financeur (ou du prescripteur). Le coût unitaire est alors déterminé en rapportant ces engagements financiers à l'ensemble des entrées en formation ou en accompagnement de l'année. Pour aboutir à un coût unitaire pertinent, il convient de prendre en compte les annulations possibles (les entrées engagées qui ne se réaliseront pas), ainsi que les formations partielles (et donc les ruptures anticipées de l'action)⁵.

Cette approche présente de multiples intérêts : la mesure du coût unitaire coïncide avec ce qui a été décidé politiquement l'année précédente ; on sait facilement associer ce coût aux caractéristiques de l'action connues à l'entrée (durée, caractère certifiant ou non, statut du participant, profil) ; il est utile (et nécessaire dans le calcul) de rendre compte d'une estimation des ruptures anticipées ; les données comptables sont clairement disponibles pour tous les organismes dotés d'une comptabilité privée (OPCO, Transitions Pro, France Travail, Agefiph) et pour l'État.

Cette entrée en engagement diffère nettement⁶ de l'entrée en dépense, qui est privilégiée dans le Jaune budgétaire relatif à la formation professionnelle.

5. En pratique, les comptes définitifs d'une année N établissent des annulations probables pour les sommes engagées mais pas encore décaissées. Ce taux d'annulation est calculé comme la moyenne de trois exercices clos. Ces annulations couvrent les actions engagées qui ne commenceront pas et celles entamées mais rompues précocement. Les entrées effectives de l'année N correspondent alors au dénominateur commun pour calculer un coût unitaire.

6. Voir l'encadré « Coût unitaire engagé – coût unitaire en dépense », France compétences, RUF 2022, « Les concepts du rapport annuel sur l'usage des fonds », p.67.

ÉVALUER L'EFFICACITÉ ET LA VALEUR AJOUTÉE D'UNE FORMATION : UN ENJEU CENTRAL DONT CERTAINES DIMENSIONS RESTENT À COUVRIR

L'évaluation de l'efficacité d'une formation est un enjeu central de politique publique puisqu'elle doit servir à comparer, trier, classer les formations afin d'encourager les individus à suivre les plus efficaces et identifier des leviers pour supprimer celles qui le sont moins ou améliorer leur performance.

Cependant, il s'agit d'un exercice complexe tant pour choisir des indicateurs pertinents que pour montrer la responsabilité de la formation ou de l'accompagnement dans les résultats observés.

Une variété d'indicateurs de résultats : de l'accès à l'emploi au transfert des acquis de la formation

L'accès à l'emploi est un indicateur majeur dans la mesure où une large partie des formations visent notamment à améliorer l'employabilité des personnes qui les suivent. Cet indicateur est disponible pour chacune des catégories d'action du RUF, et cela à divers horizons temporels. Ce dernier aspect n'est pas négligeable car l'on sait que l'horizon temporel de mesure a un impact sur la nature des résultats⁷. Le type de formation génère quant à lui un rendement différent selon le calendrier de l'évaluation⁸. Ces constats, outre le fait qu'ils soulignent l'intérêt de mobiliser des données longitudinales pour porter un regard résolument inscrit dans la durée, interrogent la dissonance entre, d'un côté, l'évaluation des formations nécessitant parfois un recul significatif pour donner la pleine mesure des effets étudiés, de l'autre, la temporalité de l'action politique qui exige des réponses de plus en plus rapides⁹.

La prise en compte de l'horizon temporel est notamment soulignée dans la fiche sur l'apprentissage et celle sur la formation à destination des personnes en recherche d'emploi. Certaines sources caractérisent également la stabilité et la qualité plus ou moins grandes de cet emploi, amenant ainsi une finesse d'analyse supplémentaire¹⁰.

Les formations recouvrent des réalités hétérogènes selon leur objectif, leur volume horaire et leur étalement dans le temps. La méthode d'évaluation doit impérativement tenir compte de cette pluralité pour définir des indicateurs ajustés aux différents types de formation. Cette évidence mérite d'être rappelée tant la tentation des politiques publiques, portées par la volonté de réduire le chômage de masse, peut être grande de rabattre l'ensemble des formations (et l'accompagnement) sur une visée exclusive d'accès ou de retour à l'emploi.

7. Plusieurs études convergent dans ce sens. Dans un premier temps, la formation retarde le retour à l'emploi, dans la mesure où les individus sont moins disponibles pour initier des démarches actives de recherche (on parle d'effet « lock in »). Ainsi, six mois après l'entrée en formation, les chances de retour à l'emploi sont identiques pour les personnes formées et non-formées. Mais elles deviennent ensuite plus élevées en faveur des premières, et au bout de deux ans, la probabilité de retour à l'emploi des formés est significativement supérieure même si cet avantage comparatif ne se traduit pas nécessairement dans les conditions d'emploi (Chabaud M., Bucher A., Givord P., et al. « Quelles sont les chances de retour à l'emploi après une formation ? », Document d'études, Dares, 2022, n° 261).

8. Schématiquement, les formations courtes de préparation à l'emploi favorisent un retour plus rapide à l'emploi que les formations plus longues visant à acquérir des compétences. Toutefois, sur le long terme, ces dernières assurent un effet plus durable, avec des retours moins fréquents vers le chômage et des gains salariaux plus élevés (Osikominu A., « Quick job entry or long-term human capital development? The dynamic effects of alternative training schemes », *Review of Economic Studies*, 2013, vol. 80, n° 1).

9. Bremond F., Landrier S., Rouaud P., et al., « La formation professionnelle diplômante, un pari gagnant pour l'emploi ? Le cas de la région Paca », Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), *Bref*, 2017, vol. 352.

10. Voir RUF 2022, pp.110-111.

Ainsi, outre le taux d'accès à l'emploi, d'autres indicateurs de résultats méritent d'être pris en compte.

► **Le taux de rupture**, et autant que possible le ratio d'apprenants ayant suivi la formation jusqu'à son terme, et pour ceux ayant interrompu leur formation en cours de route, la part des personnes réorientées vers une autre formation. Cet aspect est particulièrement sensible dans le champ de l'alternance, où les ruptures peuvent générer de lourds dégâts sociaux quand l'abandon se traduit par une sortie définitive du système éducatif.

► **L'obtention (ou pas) de la certification**, dont on sait qu'elle impacte, au moins dans un premier temps, les probabilités et conditions d'accès à l'emploi.

► **Le taux de poursuite d'études ou en formation**, qui est un ingrédient structurant de la sécurisation des parcours, au-delà de l'insertion immédiate. Cet indicateur revêt une importance élevée dans l'apprentissage, un cursus certes à visée professionnelle, mais relevant de la formation initiale. Il est aussi structurant pour les formations à destination des personnes en recherche d'emploi où l'on constate fréquemment qu'un épisode de formation s'intègre en réalité dans un parcours plus large où plusieurs formations se succèdent.

Idéalement, l'efficacité d'une formation doit également s'évaluer à l'aune de l'ampleur des connaissances acquises et, quand c'est pertinent, du transfert de ces acquis en situation de travail, autrement dit de leur transformation en compétences¹¹.

Sachant que l'étendue des compétences visées varie en fonction du type de formation considéré et de l'ambition des objectifs pédagogiques associés, ces derniers peuvent aller d'une logique de perfectionnement/professionnalisation sur un segment circonscrit et resserré à la maîtrise de l'ensemble des prérequis nécessaires à l'exercice d'un métier. Quoiqu'il en soit, il s'agit d'estimer en quoi la formation a aidé les apprenants à devenir des professionnels (plus) « compétents » capables de (mieux) « penser et agir en situation¹²».

Certaines enquêtes – mobilisées dans le présent rapport – se préoccupent d'évaluer l'utilité perçue de la formation à l'aune de l'usage qu'en font les apprenants dans l'espace professionnel. Elles concernent le contrat de professionnalisation, le CPF, le PTP et le CEP. Cependant, ces données ne sont pas aujourd'hui disponibles pour l'apprentissage¹³ et les formations des personnes en recherche d'emploi. De plus, l'absence de normalisation des questions posées empêche de comparer leurs résultats. Enfin, aucune enquête, à ce jour, ne mesure le transfert des acquis et encore moins l'efficacité productive du point de vue, cette fois, des employeurs, que ce soient les employeurs d'apprentis, ceux d'ex-demandeurs d'emploi formés ou encore des employeurs ayant bénéficié de fonds publics et mutualisés pour la formation de leurs salariés.

11. « Les compétences ne peuvent se construire en dehors de l'action, (...) contrairement aux savoirs et aux connaissances, qui peuvent être détenus indépendamment de leur mise en œuvre. Elles sont le fruit d'une rencontre entre un individu (ou un collectif) et un environnement qui les rend contextuelles, contingentes et situées. Ce n'est pas le fait de détenir des savoirs (...) qui rend une personne compétente, mais le fait qu'elle puisse les investir avec succès dans des situations déterminées. ». Fernagu-Oudet S., « Des organisations pour apprendre », 2010, *Spécificités*, n° 3.

12. G. Vergnaud (« Au fond de l'action, la conceptualisation », in Barbier J.-M., *Savoirs théoriques et savoirs d'action*, 1996, Paris, PUF) propose une définition du « professionnel compétent » structurée autour de quatre niveaux d'expertise distincts : a) A est plus compétent que B s'il sait faire quelque chose que B ne sait pas faire ; b) A est plus compétent que B s'il s'y prend d'une meilleure manière. Le comparatif « meilleur » suppose des critères complémentaires : rapidité, fiabilité, économie, élégance, etc. ; c) A est plus compétent s'il dispose d'un répertoire de ressources alternatives qui lui permet d'utiliser tantôt une procédure, tantôt une autre, et de s'adapter ainsi plus aisément aux différents cas de figure qui peuvent se présenter ; d) A est plus compétent s'il sait se débrouiller devant une situation nouvelle d'une catégorie jamais rencontrée auparavant. Autrement dit, être compétent pour une situation ou une classe de situations consiste à ne pas être seulement passif et réactif, ne pas trop en subir les aléas, les événements, les conséquences, mais parvenir à faire face et se tirer d'affaire.

13. De nombreuses enquêtes auprès des apprentis sont menées par les observatoires prospectifs de métiers et des qualifications (OPMQ) et par les OPCO pour recueillir des informations de cette nature. Néanmoins, celles-ci recouvrent le seul périmètre du producteur (une ou plusieurs branches) et pas l'ensemble des apprentis et n'adoptent pas des méthodologies et questionnements homogènes.

L'effet propre et la valeur ajoutée d'une formation

Il existe de nombreux obstacles à l'identification de l'effet propre d'une formation ou d'un accompagnement et à la mesure de sa valeur ajoutée. L'existence de facteurs externes susceptibles de peser sur les effets de la formation nécessite la mise en œuvre de modèles « toutes choses égales par ailleurs ». L'analyse doit également s'enrichir d'une comparaison de l'efficacité des « façons de former et d'accompagner ».

Repérer l'effet d'une formation, autrement dit déduire une interprétation causale entre la situation professionnelle d'un individu et la formation qu'il a suivie, est une ambition difficilement atteignable, voire illusoire¹⁴. On sait, en effet, que l'accès à une position donnée sur le marché du travail résulte d'une conjonction de facteurs externes à la formation.

Il s'agit en premier lieu des caractéristiques individuelles. Certaines sont régulièrement documentées dans les enquêtes : genre, origine sociale, âge, lieu de résidence, situation familiale, catégorie socioprofessionnelle, niveau de formation et de diplôme, passé scolaire et professionnel, moment d'intervention de la formation dans la trajectoire, mode de recherche et d'obtention de l'emploi, état de santé...¹⁵.

Mais d'autres propriétés individuelles susceptibles de peser sur l'efficacité de la formation sont plus difficilement objectivables par des indicateurs statistiques : l'existence (ou non) d'un projet de reconversion, la marge d'autonomie effective dont a disposé la personne dans le choix de sa formation, les préférences individuelles en matière de « façons d'apprendre », l'intensité d'engagement du formé dans la démarche, sa capacité à endosser une posture d'acteur de ses apprentissages, ou encore ses compétences comportementales activables en entretien de recrutement...

Les caractéristiques de l'environnement professionnel et économique – évolutives en fonction de la conjoncture et contrastées selon les territoires – exercent également une influence sur la situation de la personne à l'issue de sa formation. Ainsi, les modes de recrutement et de gestion sectoriels de la main-d'œuvre¹⁶, conjugués au volume de formés disponible, autrement dit à la rareté et la spécificité des compétences produites, contribuent à définir le positionnement concurrentiel d'une formation sur le marché du travail¹⁷. Lequel ouvre aux formés des opportunités variables pour valoriser leurs compétences auprès des acteurs économiques locaux. De plus, le secteur d'activité n'est pas neutre sur la valeur plus ou moins stratégique que revêtent l'actualisation et le renouvellement des compétences des salariés. Par voie de conséquence, il participe à orienter le degré d'attention que les entreprises consacrent, à l'issue des formations, à inscrire les apprenants dans des configurations productives susceptibles de leur permettre d'exploiter les connaissances acquises¹⁸.

14. Baudelot C., Leclercq F., Gobille B., et al., « Les effets de l'éducation : rapport à l'intention du Piref », La documentation française, 2005.

15. Sur la base des variables observables dans les données administratives, une récente analyse conduite par la Dares démontre que celles les plus corrélées avec l'entrée en formation des demandeurs d'emploi sont l'âge, l'histoire professionnelle du demandeur d'emploi (ancienneté d'inscription, nombre d'épisodes connus, expérience professionnelle dans le secteur d'emploi recherché...), le type d'emploi recherché (type de contrat et secteur) et le niveau de diplôme. Chabaud M., Bucher A., Givord P., et al., « Quelles sont les chances de retour à l'emploi après une formation ? », Document d'études, Dares, 2022, n° 261.

16. Critères d'embauche : titre/expérience, niveau/spécialité, compétences générales/spécifiques ; recours à des formes atypiques d'emploi ; appareil de formation, initiale et continue, intégré dans l'entreprise ou la branche...

17. Bédoué C., Vincens J., « L'indice de concentration : une clé pour analyser l'insertion professionnelle et évaluer les formations », *Formation emploi*, revue française de sciences sociales, 2011, n° 114.

18. Par exemple, dans le secteur en forte croissance du numérique, dont la dynamique est fondée sur l'innovation permanente, l'acquisition et l'appropriation de compétences nouvelles représentent pour les entreprises un enjeu particulièrement aigu en termes de préservation de leur avantage concurrentiel et de leur capacité d'adaptation à un environnement technologique changeant. Dubois J.M., Lizé L., Rousset P., « Du recrutement à la formation : le renouvellement des compétences au cœur de la politique des entreprises du numérique », *Céreq Échanges*, 2020, n° 15.

Tout cela concourt à expliquer que l'effet propre et la valeur ajoutée d'une formation sont des registres encore peu explorés et documentés.

Néanmoins, certains producteurs d'études et de recherches essaient de recourir à des modèles « toutes choses égales par ailleurs », ou plus exactement « certaines choses égales par ailleurs », car, par construction, ils tiennent compte des variables mobilisables dans l'enquête et non de celles omises parce qu'inobservées ou inobservables. Ils n'intègrent pas, en particulier, les conditions d'engagement en formation, qui sont pourtant décisives pour la réussite du parcours.

Le dispositif InserJeunes mesure, quant à lui, l'insertion des élèves en formation professionnelle initiale. Il embarque la publication d'un indicateur dit de « valeur ajoutée », qui compare le taux d'emploi des élèves sortants d'un établissement donné au taux d'emploi « attendu », calculé comme le taux d'emploi moyen d'établissements similaires (en termes de profil des jeunes, type et niveau de formation, spécialité de formation et marché du travail local)¹⁹.

La Dares s'est engagée, de manière exploratoire, dans une démarche similaire afin d'apprécier la valeur ajoutée des opérateurs de formation accueillant des demandeurs d'emploi²⁰. En 2022, un mode de raisonnement quasi expérimental a été utilisé par la Dares pour exploiter la base ForCE (formation, chômage, emploi)²¹, dans le cadre de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences (PIC)²².

Cette base reconstitue de façon exhaustive la trajectoire professionnelle – en particulier les transitions entre chômage, formation et emploi – de l'ensemble des demandeurs d'emploi entrés en formation, et fournit une estimation de l'effet de la formation sur la probabilité de retour à l'emploi. Cette estimation est obtenue en appariant plus de 1,2 million de demandeurs d'emploi entrés en première formation entre 2017 et 2019 avec des demandeurs d'emploi non-formés ayant des caractéristiques similaires.

À défaut de pouvoir disposer – pour des motifs notamment éthiques – d'un mécanisme aléatoire d'allocation mobilisé dans les méthodes d'évaluation randomisée, ce type de technique d'appariement (matching) réduit le biais de sélection lié aux caractéristiques observables²³.

Des formations identiques en termes d'acquisitions visées peuvent emprunter des formats pédagogiques différents. Il importe d'évaluer leur valeur ajoutée respective afin d'aider les politiques publiques et paritaires à définir leurs orientations et priorités de financement. Ces instruments de mesure existent de longue date pour comparer l'apprentissage et les formations sous statut scolaire.

19. La valeur ajoutée est positive lorsque le taux d'emploi salarié en France à six mois est supérieur au taux d'emploi à six mois attendu. Cela signifie que les élèves sortant de l'établissement s'insèrent, en moyenne, mieux que les élèves sortant de l'ensemble des établissements ayant les mêmes caractéristiques individuelles, issus des mêmes formations et cherchant un emploi dans une zone d'emploi avec un taux de chômage similaire. La valeur ajoutée est négative dans le cas contraire. Cet indicateur diffère de celui traditionnellement mobilisé pour apprécier la valeur ajoutée des établissements scolaires, car il n'est pas aujourd'hui possible de prendre en compte l'évolution du niveau des apprentis ou leur origine sociale. La fiche sur l'analyse exploratoire des liens entre coût de revient et résultats de l'apprentissage évoque les limites de cet indicateur.

20. Balmat C., « Les organismes de formation des demandeurs d'emploi ». Document d'études, Dares, 2021.

21. ForCE est issu de l'appariement du fichier historique des demandeurs d'emploi (FH), géré par Pôle emploi, de la base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle (Brest), de la base de suivi des jeunes inscrits en Missions locales (I-Milo) et du dispositif Sismmo issu des fichiers des déclarations statistiques nominatives, tous les trois gérés par la Dares. Critères d'embauche : titre/expérience, niveau/spécialité, compétences générales/spécifiques ; recours à des formes atypiques d'emploi ; appareil de formation, initiale et continue, intégré dans l'entreprise ou la branche...

22. Chabaud M., Bucher A., Givord P., et al., « Quelles sont les chances de retour à l'emploi après une formation ? », Document d'études, Dares, 2022, n° 261.

23. Rosenbaum P., Rubin D., « The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects », *Biometrika*, 1983, Volume 70.

Les enquêtes génération²⁴, réalisées par le Céreq depuis le début des années 1990 auprès d'enquêtés qui ont quitté le système éducatif à des périodes différentes, constituent en effet un outil particulièrement adapté pour examiner l'efficacité de l'apprentissage, dans des contextes en évolution permanente. Elles confirment et précisent les atouts de l'apprentissage pour l'insertion dans le temps, dans leurs aspects conjoncturels et structurels²⁵.

Si l'appareil statistique fournit des éclairages sur la valeur ajoutée de l'apprentissage, ce n'est pas encore le cas pour les ingénieries multimodales et hybrides – encouragées et soutenues par diverses incitations politiques et réglementaires récentes –, qui mixent des logiques présentielle, expérientielle et/ou distancielle²⁶. À l'avenir, il semble donc utile de renforcer notre capacité collective à évaluer l'impact des approches pédagogiques dites « innovantes », afin de parvenir à produire un jugement sur leur efficacité relative. Une démarche comparable pourrait concerner les différentes offres d'accompagnement financées par des fonds publics ou mutualisés. Publiée en 2023, une étude pilotée par France compétences et centrée sur le point de vue des bénéficiaires du CEP actifs-occupés²⁷ met en exergue que l'expérience utilisateurs est globalement adéquate avec l'intention des concepteurs du CEP.

Celle-ci visait à créer un service individualisé, à distance des logiques prescriptives, pouvant donner lieu à une diversité d'usages (appui informatif, réflexif, méthodologique, psycho-social, aiguillage vers des ressources spécialisées...) irréductibles à l'accès à une reconversion ou une formation, et visant à équiper les individus face aux risques de la vie professionnelle (épuisement, inaptitude, licenciement, carrière bloquée, perte de sens...). L'étude confirme la pluralité des vertus de ce service dont les effets pour ses bénéficiaires sont parfois discrets, indirects et difficilement appréhendables par l'appareil statistique²⁸ (ex. : recouvrement par les bénéficiaires d'une estime de soi professionnelle, émancipation de croyances bloquantes, restauration de leur capacité de dialogue et de négociation avec leur employeur...). Autant de résultats qui invitent à concevoir des méthodes d'évaluation du CEP et, plus globalement, des dispositifs d'accompagnement pour capter et comparer de manière fine et exhaustive l'étendue de leurs apports potentiels.

24. Apprécier les performances spécifiques de l'apprentissage en matière d'insertion contraint à certaines dispositions méthodologiques. Notamment, pour chacun des niveaux de formation considérés, seules sont retenues dans l'analyse les spécialités de diplôme pour lesquelles existe la possibilité de choisir entre la filière scolaire et la filière par apprentissage.

25. Elles montrent que les apprentis, comparativement à leurs homologues scolaires, s'insèrent plus rapidement. Ce qui est lié, d'une part, à l'expérience professionnelle accumulée en cours de formation et, d'autre part, à l'effet « contact avec l'entreprise », c'est-à-dire l'opportunité d'être directement embauché par l'entreprise formatrice. Cet avantage perdure pendant les premières années de carrière professionnelle. Après cinq ans de vie active, les apprentis sont plus nombreux à occuper un emploi que leurs homologues issus de la voie scolaire ayant suivi une formation de niveau et spécialité identiques. De plus, les apprentis semblent mieux profiter des périodes de reprise que les scolaires. Néanmoins, les bénéfices que procure l'apprentissage changent d'intensité et de nature selon le niveau de qualification. Ils se traduisent par une vitesse accrue d'accès à l'emploi pour les plus bas niveaux, par une stabilité d'emploi confortée pour les niveaux intermédiaires et par un supplément de rémunération pour les plus hauts niveaux. Ces différents constats amènent certains observateurs à se demander si la forte montée en puissance quantitative de l'apprentissage préservera les vertus constatées en termes d'employabilité, en ce sens où la généralisation d'un phénomène tend souvent à réduire l'avantage comparatif qu'il procure.

26. Voir RUF 2022, pp.116-117.

27. France compétences, « [Le CEP actifs occupés à l'épreuve de l'expérience des bénéficiaires](#) », Note d'études – Analyser pour réguler, n° 8, octobre 2023.

28. Voir RUF 2022, pp.74-81.

SOURCES

Agefiph – comptes annuels – annexe 3 formation

Producteur : Agefiph

Fréquence : Annuelle

Extrait des comptes de l'Agefiph relatif à l'effort de formation (annexe 3) en faveur des demandeurs d'emploi, des salariés, de l'animation du système d'acteurs de la formation et du Plan d'investissement dans les compétences (PIC).

Agora

Producteurs : DGEFP, Caisse des dépôts et consignations

Fréquence : En continu

Agora est la plateforme d'échange et de partage de données de la formation professionnelle. Elle agrège en temps réel des informations dédiées au suivi des parcours de formation des individus, salariés ou demandeurs d'emploi, bénéficiant ou pas d'un accompagnement CEP. Sur la base des transmissions des organismes de formation, les organismes financeurs [opérateurs de compétences (OPCO), Transitions Pro, etc.] envoient ces données de formation (coût pédagogique, frais annexes, etc.) sur Agora. Elles sont complétées par des informations des rémunérateurs [Agence de service et paiement (ASP), Docaposte], des certificateurs, de la dénomination sociale nominative (DSN), ainsi que des opérateurs du CEP et sont ensuite remises à disposition des acteurs de la formation professionnelle dans la limite de leur besoin.

moncompteformation.gouv.fr/espace-public/sites/default/files/2020-05/AGORA - Cadre de référence - 26 mai 2020.pdf

Jaune budgétaire de la formation professionnelle (annexe au projet de loi de finances)

Producteur : DGEFP

Fréquence : Annuelle

Produite par le ministère du Travail avec l'appui d'un ensemble de services ministériels et d'établissements publics, cette annexe au projet de loi de finances a pour vocation de rendre compte de l'effort annuel de la nation dans le domaine de la formation professionnelle.

[budget.gouv.fr/documentation/documents-budgetaires/exercice-2025?document_dossier\[0\]=exercice_3A212&document_dossier\[1\]=typologie_3A75&page=0](https://budget.gouv.fr/documentation/documents-budgetaires/exercice-2025?document_dossier[0]=exercice_3A212&document_dossier[1]=typologie_3A75&page=0)

Brest

Producteur : Dares

Fréquence : En continu

La base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle (Brest) est produite par la Dares depuis 2003, avec l'ambition de recenser l'ensemble des formations à destination des personnes en recherche d'emploi indemnisées. Elle est produite à partir des fichiers de gestion de la rémunération ou de la protection sociale des stagiaires. Seuls les individus en recherche d'emploi sont comptabilisés. Les formations au titre du CPF y sont désormais prises en compte. Les données intégrées sont restreintes au champ des demandeurs d'emploi indemnisés, le nombre de formations CPF au bénéfice de personnes en recherche d'emploi indemnisées mais non-inscrites à France Travail n'étant pas disponible. La base Brest n'intègre pas les formations CPF au bénéfice des inscrits à France Travail non-indemnisés, qui sont hors champ.

dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/base-regionalisee-des-stagiaires-de-la-formation-professionnelle

CDC – comptes annuels

Producteur : Caisse des dépôts et consignations

Fréquence : Annuelle

Extrait des comptes de la CDC relatifs au fonds CPF rendu public dans le rapport annuel 2023 de Mon compte formation.

Comptabilité analytique des OFA

Producteur : France compétences

Fréquence : Annuelle

La loi du 5 septembre 2018 a fixé des obligations comptables aux organismes qui dispensent des formations par apprentissage. La tenue d'une comptabilité analytique sur l'activité d'apprentissage est obligatoire. Elle fait l'objet d'une transmission annuelle à France compétences, selon des modalités fixées par arrêté ministériel.

Comptes administratifs des Régions

Producteur : DGCL

Fréquence : Annuelle

La comptabilité publique des Conseils régionaux suit les principes posés par des instructions comptables (M71, M57, expérimentation du compte financier unique). Les comptes administratifs des Régions sont déposés auprès des services compétents de l'État et sont centralisés par la Direction générale des collectivités locales (DGCL).

collectivites-locales.gouv.fr/finances-locales/les-documents-budgetaires

SOURCES

Comptes de l'apprentissage (enquête)

Producteur : Cnefop

Fréquence : Annuelle

De 2014 à 2017, le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) a réalisé une enquête annuelle auprès des Régions afin de cerner les grandes masses financières mobilisées, d'analyser les circuits de la taxe d'apprentissage et d'approfondir les financements (ressources et charges) des organismes de formation par apprentissage (OFA).

CPF – sortants de formation (enquête)

Producteurs : France compétences – Dares

Fréquence : Ponctuelle

Représentative de l'ensemble des utilisateurs du compte personnel de formation (CPF) ayant suivi une formation devant s'achever en novembre 2021, l'enquête sur les effets et usages des formations financées par le CPF, dite « enquête sortants », a été co-réalisée par la Dares et France compétences. Les utilisateurs sont interrogés à l'été 2022, soit huit à neuf mois suivant la fin de leur formation, sur leur vécu de la formation, les usages des compétences acquises et le parcours professionnel une fois la formation achevée.

dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/les-usages-du-compte-personnel-de-formation

DEFIS (enquête)

Producteurs : Céreq – CNEFP – FPSP

Fréquence : Ponctuelle et pluriannuelle

Le dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (DEFIS) met en relation les actions de formation suivies par les salariés et les parcours professionnels. Un panel de 16 000 salariés ont été interrogés sur une durée de cinq ans (de 2015 à 2019), et les entreprises qui les employaient en décembre 2013 ont été enquêtées en 2015 afin de recueillir des informations détaillées sur le contexte dans lequel les salariés se sont formés (ou pas).

cereq.fr/enquetes-et-donnees-formation-tout-au-long-de-la-vie-cvts-defis-efe-et-reflet/dispositif-denquetes

EFE : Enquête formation-employeur

Producteurs : Céreq – Dares – France compétences

Fréquence : Annuelle

Co-réalisée par le Céreq, la Dares et France compétences, l'EFE est, depuis la disparition de la déclaration fiscale 24-83, l'unique source disponible en France pour mesurer les fonds consacrés par les entreprises à la formation professionnelle. Réalisée chaque année auprès d'un panel représentatif de l'ensemble des entreprises de France d'un salarié ou plus, elle dispose du label d'intérêt général et de qualité statistique et bénéficie d'une obligation de réponse. Elle s'inscrit plus largement dans le cadre des statistiques de l'Union européenne sur la formation tout au long de la vie.

www.cereq.fr/EFE2023

Enquête emploi

Producteur : Insee

Fréquence : En continu

L'enquête sur l'emploi, le chômage et l'inactivité [ou enquête emploi en continu (EEC)] vise à observer le marché du travail de manière structurelle et conjoncturelle. C'est la seule source fournissant une mesure des concepts d'activité, de chômage et d'emploi tels que définis par le Bureau international du travail (BIT). Elle correspond à l'enquête sur les forces de travail (EFT) qui est la déclinaison française de l'enquête « Labour Force Survey » (LFS) définie au niveau européen.

insee.fr/fr/metadonnees/source/serie/s1223

Flash – T4 2023 (enquête)

Producteur : France compétences

Fréquence : Trimestrielle

Cette remontée d'informations trimestrielle, réalisée par France compétences, participe du suivi physico-financier de l'activité de gestion des Transitions Pro.

Génération (enquête)

Producteur : Céreq

Fréquence : Ponctuelle et pluriannuelle

Réalisé par le Céreq, le dispositif d'enquêtes génération a pour objet d'étudier l'accès à l'emploi et les premières transitions professionnelles des jeunes à l'issue de leur formation initiale. Représentatives de l'ensemble des individus sortants d'un établissement de formation situé en France pour une année scolaire donnée, quelque soit le niveau de formation initiale, les enquêtes sont conduites à intervalles réguliers pour suivre les cohortes d'entrants sur le marché du travail. Les enquêtes génération sont labellisées d'intérêt général et de qualité statistique.

cereq.fr/enquetes-et-donnees/le-dispositif-generation

Esane : Élaboration des statistiques annuelles d'entreprises (enquête)

Producteur : Insee

Fréquence : Annuelle

Le dispositif Esane produit des statistiques structurelles d'entreprises, c'est-à-dire une photographie annuelle de la population des entreprises appartenant au système productif et de leurs principales caractéristiques. Ces statistiques sont établies en mobilisant des données administratives, complétées par des enquêtes ad hoc.

insee.fr/fr/metadonnees/source/serie/s1188

ESF : États statistiques et financiers

Producteur : DGEFP

Fréquence : Annuelle

Chaque OPCO, Transitions Pro et fonds d'assurance formation (FAF) de non-salariés a l'obligation de transmettre chaque année au ministre chargé de la Formation professionnelle [Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) – sous-direction des politiques de formation et du contrôle] un état comportant des renseignements statistiques et financiers relatifs à son activité (article R6332-31 du code du travail). Cet ESF est constitué d'informations utiles pour suivre le fonctionnement de ces organismes et apprécier l'utilisation des fonds collectés auprès des entreprises, par dispositif : apprentissage, professionnalisation, PDC des entreprises (sur fonds légaux, conventionnels ou volontaires), formation des non-salariés, le reliquat des dépenses pour le CIF- CDI et CDD, et le CPF, ainsi que les fonds transmis à France compétences pour la péréquation.

Evol

Producteur : France compétences

Fréquence : En continu

Evol est le système d'information et de gestion du marché public CEP commandité par France compétences. Il centralise l'ensemble des informations relatives au pilotage et à la gestion administrative et financière du marché, à l'activité du réseau Avenir Actifs, aux moyens déployés sur le territoire.

Extrait bilan OPCO (enquête)

Producteur : France compétences

Fréquence : Annuelle

Réalisée annuellement par France compétences, cette remontée d'informations a pour objet de transcrire les comptes des OPCO dans une matrice standard, fondée sur les normes du plan comptable applicables aux organismes paritaires de la formation professionnelle. Elle participe du suivi financier de l'activité de gestion des OPCO.

Extrait bilan Transitions Pro (enquête)

Producteur : France compétences

Fréquence : Annuelle

Réalisée annuellement par France compétences, cette remontée d'informations a pour objet de transcrire les comptes des Transitions Pro dans une matrice standard, fondée sur les normes du plan comptable applicables aux organismes paritaires de la formation professionnelle. Elle participe du suivi financier de l'activité de gestion des Transitions Pro.

ForCE : Formation, chômage et emploi

Producteur : Dares

Fréquence : Trimestrielle

Créé en 2020, le dispositif ForCE a été mis en place par la Dares, avec la contribution de Pôle emploi, dans le cadre de l'évaluation du PIC. Il est issu de l'appariement du fichier historique des demandeurs d'emploi (FH), géré par France Travail, de la base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle (Brest), de la base de suivi des jeunes inscrits en Missions locales (I-Milo) et du dispositif Sismmo issu des fichiers des déclarations statistiques nominatives, tous les trois gérés par la Dares. Il reconstitue les trajectoires professionnelles de toutes les personnes ayant eu un contact avec le service public de l'emploi ou ayant suivi une formation professionnelle prise en charge totalement ou partiellement par les pouvoirs publics.

dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/dispositif-force

France compétences – comptes annuels

Producteur : France compétences

Fréquence : Annuelle

Extrait des comptes de France compétences relatifs à son intervention en matière de formation professionnelle rendu public sur son site internet.

francecompetences.fr/app/uploads/2024/06/Comptes-annuels-2023.pdf

Suivi conventionnel des subventions apprentissage

Producteur : France compétences

Fréquence : Annuelle

France compétences alloue aux régions des crédits au titre du financement des dépenses de fonctionnement et d'investissement des organismes de formation par apprentissage. À ce titre, France compétences et les Régions ont signé une convention qui prévoit des remontées d'indicateurs relatifs à l'utilisation des fonds alloués.

SOURCES

Indice Syntec

Producteur : Fédération Syntec

Fréquence : Mensuelle

Créé en 1961 et reconnu par le ministère de l'Économie et des Finances en 1974, l'indice Syntec est conçu pour fournir une représentation fidèle, simple et transparente de l'évolution des coûts de la main-d'œuvre, essentiellement intellectuelle. Il est rendu public par la Fédération Syntec.

www.syntec.fr

InserJeunes

Producteurs : DEPP – Dares

Fréquence : Annuelle

Produit par la Dares et la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), InserJeunes résulte du rapprochement de différentes sources administratives existantes (bases de données administratives « scolarité », DSN). Ce dispositif vise à suivre le parcours des jeunes en voie professionnelle et leur insertion dans l'emploi. En cours de déploiement, il vise l'exhaustivité sur son champ.

dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/inserjeunes

Oripa : Orientation et parcours en apprentissage (enquête)

Producteur : Dares

Fréquence : Ponctuelle et pluriannuelle

Conduite entre 2019 et 2020 par la Dares, la DEPP et la sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (SIES), cette enquête interroge les jeunes ayant formulé un vœu d'orientation pour la voie de l'apprentissage, les primo-entrants en apprentissage ([certificat d'aptitude professionnelle (CAP) à bac+2], ainsi que les jeunes ayant reçu une affectation dans une formation professionnelle par voie scolaire fréquemment préparée en apprentissage. Elle vise à décrire les conditions d'accès à l'apprentissage des jeunes ayant cherché à se former par cette voie, à suivre le déroulement du contrat et à comprendre les circonstances des ruptures éventuelles. L'enquête a été réalisée en deux vagues.

dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/orientation-et-les-parcours-en-apprentissage-2019

OTP – sortants de PTP (enquête)

Producteur : Transitions Pro

Fréquence : Mensuelle

L'Observatoire des transitions professionnelles (OTP), hébergé par Transitions Pro Bretagne, conduit une enquête auprès des bénéficiaires d'un projet de transition professionnelle (PTP) six mois après la fin de leur formation. Elle est réalisée au fil de l'eau, le bénéficiaire est interrogé sur sa situation au moment de sa demande de formation, sur la formation suivie, ainsi que sur sa situation professionnelle à date d'enquête. Ses résultats sont consolidés annuellement et rendus publics sur le site de l'observatoire.

observatoire-transitions-professionnelles.fr/enquete-nationale/synthese-nationale/

Quantitative – Transitions Pro (enquête)

Producteur : France compétences

Fréquence : Annuelle

Cette remontée d'informations annuelle, réalisée par France compétences, participe du suivi physico-financier de l'activité de gestion des Transitions Pro.

Quantitative – OPCO (enquête)

Producteur : France compétences

Fréquence : Annuelle

Cette remontée d'informations annuelle, réalisée par France compétences, participe du suivi physico-financier de l'activité de gestion des OPCO.

RAP : Rapports annuels de performance

Producteur : Direction du budget

Fréquence : Annuelle

Les RAP annexés au projet de loi relatif aux résultats de la gestion (PLRG) et portant approbation des comptes de l'année rendent compte, pour chaque programme budgétaire d'une mission donnée, de l'exécution des engagements pris dans le cadre des projets annuels de performances. Les RAP présentent l'exécution des crédits et des emplois, ainsi que l'évaluation du montant des dépenses fiscales associées à chaque programme. Programme 102 « accès et retour à l'emploi », programme 103 « Travail et emploi », programme 364 « Plan de relance ».

Recensement de la population (enquête)

Producteur : Insee

Fréquence : Annuelle

Le recensement de la population sert à déterminer les populations légales de la France et des circonscriptions administratives. Il fournit également des statistiques sur les caractéristiques des habitants (sexe, âge, profession, nationalité, emploi, etc.), des ménages (composition, taille, liens familiaux, etc.) et de leur logement (type, nombre de pièces, année d'emménagement, etc.).

insee.fr/fr/metadonnees/source/serie/s1321

Référentiel des NPEC**Producteur :** France compétences

Ce référentiel contient l'ensemble des niveaux de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage applicables. Il renseigne chaque branche, OFA ou OPCO sur le NPEC qui sera appliqué pour toutes les certifications ouvertes à l'apprentissage et pour toutes les branches professionnelles participant à l'exercice.

Certifpro – RNCP-RS**Producteur :** France compétences**Fréquence :** En continu

Avec ce système d'information et de gestion, la Direction de la certification professionnelle de France compétences gère l'ensemble du processus d'enregistrement des certifications professionnelles (RNCP et RS). Il contient pour chaque certification, outre son code RNCP-RS, la voie d'accès, le niveau, l'identité du certificateur et les codes associés [Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome), Formacode, Nomenclature des spécialités de formation (NSF)].

MCF – les formations engagées (open data)**Producteur :** Caisse des dépôts et consignations**Fréquence :** Mensuelle

La gestion du CPF s'effectue via un système d'information géré par la CDC. Le jeu de données permet de suivre la consommation de formations par certification dans Mon compte formation. Il porte sur l'ensemble des certifications validées par les usagers depuis janvier 2020, mois par mois, qu'elles aient fait ou pas l'objet d'une annulation par la suite.

opendata.caissedesdepots.fr/explore/dataset/mon-compteformation_ formations_engagees/information/?disjunctive.domaine_formation_nsf&disjunctive.region_lieu_formation&disjunctive.departement_lieu_formation&disjunctive.intitule_certification

SIA : Système d'information sur l'apprentissage**Producteur :** Dares**Fréquence :** Mensuelle

Maintenu par la Dares, le SIA comptabilise le nombre de contrats d'apprentissage et en étudie les caractéristiques. Il dresse également le profil des bénéficiaires et décrit les caractéristiques des structures employeuses.

dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/systeme-dinformation-sur-lapprentissage

Sifa : Système d'information sur la formation des apprentis**Producteurs :** DEPP – Dares**Fréquence :** Annuelle

Mis en œuvre par la DEPP, le système Sifa est un recensement des apprentis inscrits au 31 décembre de chaque année dans un organisme de formation par apprentissage (OFA) ou en section d'apprentissage. Elle collecte, outre l'effectif d'apprentis selon le diplôme préparé, des informations individuelles sur l'élève (âge, éléments de parcours scolaire, origine sociale), des informations de contact (adresse, mail), des informations sur le type de formation (conventions et organismes gestionnaires) et sur l'employeur de l'élève.

catalogue.depp.education.fr/index.php/catalog/221

SIP : Système d'information sur les contrats de professionnalisation**Producteur :** Dares**Fréquence :** Mensuelle

Maintenu par la Dares, le SIP comptabilise le nombre de ces contrats et en étudie les caractéristiques. Il dresse également le profil des bénéficiaires et décrit les caractéristiques des structures employeuses.

dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/systeme-dinformation-sur-les-contrats-de-professionnalisation

Sortants de contrat de professionnalisation (enquête)**Producteur :** Dares**Fréquence :** Mensuelle

L'enquête sur l'insertion à six mois des sortants de contrat de professionnalisation est réalisée par la Dares chaque mois entre 2011 et 2022. Elle vise à mieux connaître le déroulement du contrat de professionnalisation, ainsi que le devenir des personnes en ayant bénéficié.

dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/insertion-six-mois-des-sortants-de-contrat-de-professionnalisation-depuis-2011

Taux de chômage localisés**Producteur :** Insee**Fréquence :** Trimestrielle

Résultat d'une synthèse de différentes sources [données administratives sur l'emploi, séries de demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois (DEFM) à France Travail et enquête emploi en continu (EEC)], cette série estime des taux de chômage localisés par région, département et zone d'emploi. Elle couvre la France hors Mayotte.

insee.fr/fr/metadonnees/source/serie/s2107/presentation