

ANNEXES

**Appréhender le rapport coût-qualité, un enjeu de régulation
et d'aide à la décision**

02

Sources

12

Glossaire

16

ANNEXES

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

L'alinéa 6° de l'article L.6123-5 du code du travail fixe les grandes orientations du rapport sur l'usage des fonds (RUF). Il indique que France compétences a pour mission d'assurer la veille, l'observation et la transparence des coûts et des règles de prise en charge en matière de formation

professionnelle lorsqu'elle est financée sur fonds publics et mutualisés, de publier des indicateurs pour apprécier la valeur ajoutée des actions de formation et, à ce titre, rend compte annuellement de l'usage des fonds de la formation professionnelle et du conseil en évolution professionnelle (CEP).

Rendre compte des coûts et des règles de prise en charge en matière de formation professionnelle

Le périmètre du RUF : le suivi des fonds publics et mutualisés

Cet alinéa liste également les financeurs de la formation professionnelle entrant dans le champ du RUF. Ce dernier doit couvrir les fonds gérés par l'État, les Conseils régionaux, la Caisse des dépôts et consignations (CDC), France Travail, l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, les opérateurs de compétences (OPCO), les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (Transitions Pro) et les fonds d'assurance formation (FAF) de non-salariés. Le suivi du CEP implique également de considérer les fonds dédiés à sa mise en œuvre par les cinq réseaux mentionnés à l'article L.6111-6 du code du travail, à savoir l'Apec, le réseau Avenir Actifs de France compétences, les Cap emploi, France Travail et les Missions locales.

Entrent ainsi dans le champ de ce rapport l'ensemble des fonds publics ou mutualisés dédiés à la mise en œuvre des politiques de formation professionnelle et du CEP. En raison d'une trop faible documentation disponible, les fonds gérés par les FAF de non-salariés ne sont pas couverts jusqu'à présent par le RUF. En outre, les sources

financières pour le suivi du CEP sont très inégalement structurées selon les réseaux, ne rendant pas compte exhaustivement du coût de sa mise en œuvre.

Entrent également dans le champ du RUF les participations financières de tiers non directement identifiés par le code du travail, dès lors qu'ils concourent à la réalisation d'actions financées sur fonds publics ou mutualisés. Ainsi, certains des fonds gérés directement par les entreprises pour la formation de leur personnel ou venant directement des ménages peuvent être pris en compte selon les dispositifs. Ce cas de figure se rencontre, par exemple, pour les contributions des apprentis et de leur famille (*voir fiche « Apprentissage »*), pour les abondements ou la participation financière obligatoire dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) (*voir fiche « Compte personnel de formation »*) ou encore pour les participations à la prise en charge des contrats via des versements volontaires de l'employeur au titre de l'alternance (*voir fiche « Contrat de professionnalisation »*).

De la décision d'affectation des fonds à leur exécution par les financeurs finaux

La plupart de ces différents financeurs peuvent agir dans le circuit comme financeurs initiaux (financeurs-décideurs) ou comme financeurs finaux (financeurs-payeurs). Suivre l'usage des fonds du point de vue du financeur initial, c'est rattacher les fonds de l'année considérée à l'institution ou à l'organisme qui décide de leur affectation, plutôt qu'à celui chargé de les exécuter. À l'inverse, considérer les flux financiers sous l'angle du financeur final, c'est suivre l'usage des fonds du point de vue de celui qui s'engage juridiquement à prendre en charge l'action de formation ou d'accompagnement. Certains organismes ou institutions peuvent jouer à la fois le rôle de financeur initial et final.

Pour éviter le risque de double compte, il est essentiel de distinguer ces approches et d'adopter un point de vue sur les flux financiers. Les flux considérés par le RUF sont historiquement suivis sous l'angle des financeurs finaux. Ce choix structure le panorama qu'il propose. Ainsi, à titre d'exemples, les engagements financiers 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 financeur-décideur, telles que France compétences ou l'État, passent sensiblement à l'arrière-plan des travaux du RUF.

Dans le cadre de la présente édition, chaque fiche thématique, ainsi que celle dédiée au panorama des fonds engagés en 2024, apporte néanmoins un éclairage complémentaire sur le circuit de financement de la formation professionnelle. Dans ces fiches, les financeurs décidant de l'affectation des fonds – ou financeurs initiaux – sont également présentés. Ce choix éditorial est possible du fait de la structuration des sources mobilisées pour suivre les fonds engagés par les financeurs finaux et motivé par l'enrichissement des analyses que cette entrée offre. Les financeurs initiaux portent des orientations financières et des mesures de régulation. Y faire référence explicitement apporte un éclairage complémentaire à l'analyse des évolutions des dispositifs couverts.

Au-delà de chaque financeur, rendre compte des actions financées...

Au regard de ses obligations légales, mais aussi de l'existence des autres travaux réalisés par l'administration (Dares, Dgefp, notamment la publication annuelle du « Jaune budgétaire » relatif à la formation professionnelle), France compétences s'est fixé comme objectif de rendre compte des coûts des actions de formation plutôt que de quantifier les efforts financiers respectifs des différents financeurs.

Idéalement, l'architecture du RUF devrait rendre compte de ces actions au niveau le plus fin possible. Cet objectif s'inscrit toutefois dans les limites des suivis comptables réalisés par les différents

financeurs. Par ailleurs, les réformes fréquentes des dispositifs de formation impliquent de choisir une maille robuste pour des comparaisons dans le temps. Ont donc été retenues des catégories d'actions relativement peu nombreuses, susceptibles d'être suivies sur plusieurs années.

Pour ces raisons, sept catégories d'actions (voir *figure 1*), stables d'une édition à l'autre, ont été élaborées en tenant compte de plusieurs dimensions : la nature du dispositif (formation en alternance, autre type de formation et accompagnement) ; le rôle du bénéficiaire, moteur ou non dans le démarrage de la formation, son statut avant la formation

[actif occupé ou personne en recherche d'emploi]. Sur cette dernière distinction, le CPF fait exception, n'étant pas initialement conçu selon une logique statutaire.

Si la plupart des catégories sont simples à repérer et à quantifier [apprentissage, contrat de

professionnalisation, CPF, projet de transition professionnelle (PTP)], certaines agrègent différents dispositifs (formation des salariés dans leur entreprise, formations à destination des personnes en recherche d'emploi) et appellent des analyses spécifiques.

1. LES SEPT CATÉGORIES D'ACTIONS

ALTERNANCE	FORMATION CONTINUE		ACCOMPAGNEMENT
Apprentissage	INDIVIDUELLE		Le conseil en évolution professionnelle
	Actions financées par le CPF	Projets de transition professionnelle	
Contrat de professionnalisation	COLLECTIVE		
	Formations des salariés dans leur entreprise	Formations à destination des PRE	

... et de la décomposition du coût de leur prise en charge

Les fonds mobilisés pour prendre en charge les catégories d'actions suivies dans le RUF ne remplissent pas tous la même fonction. Certains financent directement les coûts pédagogiques de la formation, tandis que d'autres servent à couvrir la prise en charge des coûts annexes induits par la réalisation des actions, à savoir les rémunérations et les indemnités 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 sont traités différemment selon qu'il est ou non possible de les individualiser¹. 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 (voir figure 2 page 5).

Le RUF ambitionne donc de rendre compte, pour chaque catégorie d'actions, de l'intégralité des sommes nécessaires à leur réalisation. Cette approche en coût complet se heurte néanmoins à l'indisponibilité partielle des sources, en particulier s'agissant du suivi des rémunérations et des indemnités perçues pendant le temps de la formation. À cet égard, deux cas doivent être distingués ici.

La valorisation des rémunérations et des indemnités perçues par les titulaires du CPF est incomplète lorsqu'ils se forment sur leur temps de travail ou qu'ils bénéficient de droits attachés à leur statut de personne en recherche d'emploi (stagiaire de

1. 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.

la formation professionnelle, demandeur d'emploi indemnisé). Concernant les salariés, une information déclarative (portant sur la réalisation, ou non, de la formation pendant le temps de travail) est aujourd'hui recueillie par la CDC, organisme gestionnaire des comptes. Elle n'a pas fait, à ce jour, l'objet d'une valorisation (voir fiche « *Compte personnel de formation* »). La base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle (Brest), développée et maintenue par la Dares, dénombre les personnes en recherche d'emploi percevant une indemnisation alors qu'elles mobilisent leur CPF. La valorisation financière de ces indemnités perçues demeure en revanche complexe.

De la même manière devraient être comptabilisées l'ensemble des rémunérations perçues par les salariés lorsqu'ils suivent une formation sur leur temps de travail, dans le cadre du plan de développement des compétences de leur entreprise. Leur valorisation financière est actuellement partielle, puisqu'elle n'intègre que les rémunérations versées par les entreprises faisant ensuite l'objet d'un remboursement par les OPCO (voir

fiche « *Plan de développement des compétences* »). Cette sous-évaluation, faute de sources, minore le reste à charge supporté par les entreprises pour cette catégorie d'actions.

Second cas de figure : les dispositifs de formation en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) reposent, comme leur nom l'indique, sur l'articulation de périodes en centre de formation et de périodes en situation de travail au sein d'une entreprise, sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage. À la différence des cas précédents, pour lesquels le temps de formation peut être assimilé à un détour de production, la rémunération versée par l'entreprise à l'alternant constitue certes un coût pour l'employeur, mais aussi la contrepartie de la production de l'apprenti. Faute de sources pour estimer cette production, assimilable à une aide pour l'entreprise, la rémunération de l'alternant est conventionnellement considérée comme égale à l'apport de l'apprenti à la production de l'entreprise. Elle n'est donc pas intégrée au coût total de l'apprentissage ou du contrat de professionnalisation.

2. LES HUIT NATURES DE COÛT

COÛT PÉDAGOGIQUE

RÉMUNÉRATION

Y compris protection sociale et indemnités chômage.

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.

Le coût unitaire engagé : indicateur de synthèse

L'indicateur retenu dans le cadre du RUF pour rendre compte de l'usage des fonds est le coût unitaire. Il se définit comme le rapport entre les fonds consacrés au financement d'une catégorie d'actions et le volume d'actions ainsi prises en charge sur une période donnée.

Cet indicateur suppose donc de pouvoir rendre compte, conjointement et sur des bases communes, des coûts induits par la réalisation des actions et du nombre d'actions sur une année. Cette double mesure (coûts et nombre d'actions) suppose de choisir un mode d'enregistrement

comptable et une définition du nombre d'actions qui soient congruents. Pour ce faire, il existe une pluralité de méthodes possibles (voir figure 3 page 7) :

- selon que l'on envisage les engagements du financeur (2) ou les dépenses effectives (5, 7) ;
- selon que l'on dénombre les actions à la date de décision de leur prise en charge (3), d'entrée effective (4), de sortie (6) ou un stock moyen d'actions une année donnée.

Le coût unitaire engagé. L'optique proposée dans le RUF est de considérer le coût pour l'ensemble de la durée de l'action. En effet, ce rapport vise à rendre compte des coûts relatifs d'une catégorie d'actions à l'autre, ce qui implique de tenir compte du fait qu'un type d'actions dure éventuellement 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 financiers sont imputés sur l'année du fait générateur. Le dénominateur est alors les actions ayant fait l'objet d'une prise en charge dans l'année.

Pour aboutir à un coût unitaire pertinent, il convient de prendre en compte les annulations survenues ou susceptibles de survenir au cours de la mise en œuvre des actions prises en charge. Ces annulations sont la traduction comptable d'abandons (actions ayant fait l'objet d'une prise en charge ne donnant pas lieu à une entrée en formation) et de ruptures (actions ayant fait l'objet d'une prise en charge donnant lieu à une sortie de formation prématurée). Deux types d'annulation peuvent être distingués. Les annulations dites « réelles » correspondent aux annulations constatées à la clôture de l'exercice comptable de l'année considérée. Les annulations dites « probables » sont des annulations susceptibles de survenir après cette clôture. Le calcul des annulations probables est déterminé conformément aux règlements applicables de l'Autorité des normes comptables.

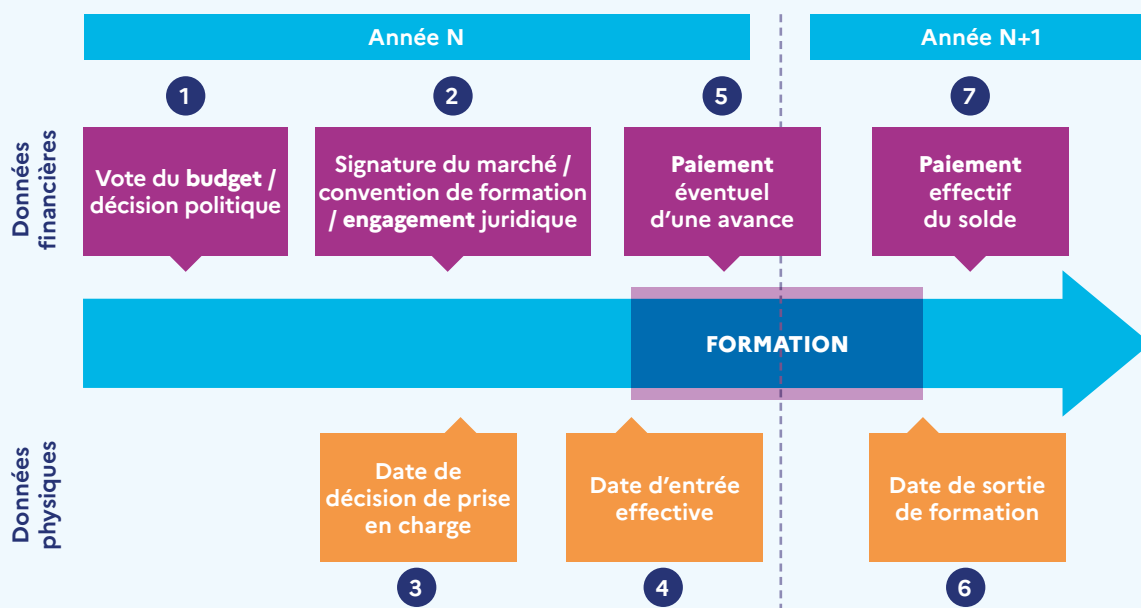
Cette approche présente de nombreux avantages analytiques. Au niveau agrégé, le suivi financier et le suivi des contrats signés ou des nouvelles actions prises en charge dans l'année sont synchrones.

À conditions de prise en charge inchangées, la hausse ou la baisse des volumes de formations d'une année sur l'autre se traduit mécaniquement par une évolution proportionnelle des engagements financiers. Au niveau de l'action prise en charge, cette approche considère le coût de l'action sur l'ensemble de sa durée. Elle est ainsi particulièrement pertinente lorsque la durée des dossiers pris en charge couvre plusieurs exercices comptables, comme c'est généralement le cas des contrats d'apprentissage, des contrats de professionnalisation, des PTP ou des formations à destination des personnes en recherche d'emploi.

Le coût unitaire engagé se distingue d'un coût moyen en dépense. Une autre optique pour rendre compte des coûts est de considérer l'ensemble des dépenses d'une année donnée. Cette approche est privilégiée dans les l'annexe au projet de loi de finances, dite « Jaune budgétaire » de la formation professionnelle. Elle est également mobilisée dans le cadre du RUF pour déterminer les charges moyennes de l'apprentissage (voir fiche « Apprentissage : coût de revient ») et correspond à la définition des niveaux de prise en charge (NPEC) de l'apprentissage. Le dénominateur pertinent est alors le nombre moyen de formations en cours pendant l'année.

Cette approche par le coût moyen en dépense pose un problème majeur quand on cherche à rendre compte de l'usage des fonds par les financeurs publics ou paritaires. Ce suivi de trésorerie restitue des décisions de prise en charge survenues durant l'année courante mais également au cours des années précédentes, et dont les conséquences peuvent être mesurées durant l'année courante mais également au cours des années qui suivent. En d'autres termes, les dépenses, ou décaissements survenus sur l'exercice de l'année N, agrègent notamment des sommes versées en année N au titre d'actions commencées et terminées en année N, mais également d'actions commencées/décidées en année N-1 et achevées en année N, ou encore des actions commencées en année N ayant donné lieu à des premiers versements, mais dont le solde ne sera payé qu'en N+1.

3. LES DATES D'ENREGISTREMENT COMPTABLE D'UNE ACTION DE FORMATION



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 est destinée 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 établir une relation causale entre la formation ou l'accompagnement et l'évolution (ou la non-évolution) de la situation professionnelle des bénéficiaires.

Une variété d'indicateurs de résultat : 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 vise, notamment, à améliorer l'employabilité des personnes qui les suivent. Cet indicateur est disponible pour chacune des catégories d'actions du

RUF, selon divers horizons temporels. Ces horizons temporels de mesure sont importants, car le niveau de l'insertion varie beaucoup selon la fenêtre d'observation². Les fenêtres les plus adaptées varient selon les dispositifs³. Ces constats,

2. Plusieurs études convergent dans ce sens. Dans un premier temps, la formation retarde le retour à l'emploi : 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 Louvet A., « *Quelles sont les chances de retour à l'emploi après une formation ?* », document d'études, Dares, 2022, n° 261).

3. 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).

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 et, de l'autre, la temporalité de l'action politique qui exige des réponses rapides⁴. 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 plus ou moins grande stabilité et qualité de cet emploi, enrichissant l'analyse⁵.

Les formations recouvrent des réalités hétérogènes : objectif, volume horaire, 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 ne considérer l'ensemble des formations (et l'accompagnement) qu'à l'aune de l'accès ou du retour à l'emploi. 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 être lourdes de conséquences quand l'abandon occasionne une sortie définitive du système éducatif.

► **l'obtention de la certification** qui impacte, au moins dans un premier temps, les probabilités et les conditions d'accès à l'emploi.

► **le taux de poursuite d'études ou en formation**, qui peut être 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, notamment celles qui participent à une formation préqualifiante. L'augmentation des possibilités de passer d'une formation préqualifiante à une formation qualifiante était précisément une des visées du plan d'investissement dans les compétences (PIC) associée au développement de parcours dits « sans couture » (*voir fiche « Personnes en recherche d'emploi : achat de formations »*).

Idéalement, l'efficacité d'une formation doit également s'évaluer à l'aune de l'ampleur des connaissances acquises et du transfert de ces acquis en situation de travail, autrement dit de leur transformation en compétences⁶, 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. 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 situation⁷ ».

4. Bremond F., Landrier S., Rouaud P. et al., « La formation professionnelle diplômante, un pari gagnant pour l'emploi ? Le cas de la région Paca », Céreq Bref, 2017, vol. 352.

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

6. « 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).

7. Vergnaud G. [dans « Au fond de l'action de conceptualisation », in Savoirs théoriques et savoirs d'action de Barbier J.-M., 1996, Paris, Presses Universitaires de France (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 subir les aléas, les événements, les conséquences, mais parvenir à faire face et se tirer d'affaire.

Certaines enquêtes évaluent 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 toujours produites de manière régulière et ne sont pas aujourd'hui disponibles pour l'apprentissage⁸ et les formations des personnes en recherche d'emploi. De plus, l'absence de normalisation des questions posées empêche toute

comparaison de leurs résultats. Enfin, à ce jour, aucune enquête ne mesure le transfert des acquis et encore moins l'efficacité productive du point de vue, cette fois, des employeurs, qu'il s'agisse d'employeurs d'apprentis, d'employeurs d'anciennes personnes en recherche d'emploi formées ou encore des employeurs ayant bénéficié de fonds publics et mutualisés pour la formation de leurs salariés.

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 susceptibles de peser sur l'accès à la formation et sur ses effets nécessite la mise en œuvre de techniques statistiques diverses : modèles « toutes choses égales par ailleurs », matching, méthodes issues du machine learning, etc. 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 illusoire⁹. 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 atteint, 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...¹⁰. 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'œuvre¹¹, conjugués au volume de formés disponibles, autrement dit à la rareté et la spécificité des compétences produites, contribuent à définir le positionnement concurrentiel d'une formation sur le marché du

8. De nombreuses enquêtes auprès des apprentis sont menées par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications 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 des questionnements homogènes.

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

10. Sur la base des variables observables dans les données administratives, une 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 Louvet A., « Quelles sont les chances de retour à l'emploi après une formation ? », document d'études, Dares, 2022, n° 261).

11. 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...

travail¹². Ce dernier 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. Le degré d'attention que les entreprises consacrent, à l'issue des formations, à inscrire les apprenants dans des configurations productives susceptibles d'exploiter les connaissances acquises¹³ est, ainsi, variable selon les secteurs.

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 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)¹⁴.

En 2022, un mode de raisonnement quasi expérimental a été utilisé par la Dares pour exploiter la base ForCE (Formation, Chômage, Emploi),

dans le cadre de l'évaluation du PIC¹⁵. Cette base reconstitue de façon exhaustive la trajectoire professionnelle – en particulier des 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 les personnes en recherche d'emploi entrées en première formation au cours d'une période définie avec d'autres non formées ayant des caractéristiques observables similaires. En 2025, les travaux menés dans le cadre de l'évaluation du PIC¹⁶ sont allés plus loin et reposent sur de nouvelles méthodes. L'approche de « double/debiased machine learning » (DML) développée par Chernozhukov V. et al. (2018) a été mobilisée. Cette approche intègre à la fois un grand nombre de variables de contrôle et tient compte de relations non linéaires entre les facteurs influençant l'entrée en formation et l'accès à l'emploi. Elle combine des techniques d'apprentissage automatique pour modéliser ces relations complexes de manière flexible, tout en conservant une approche paramétrique pour estimer l'effet causal avec robustesse. Les estimations sont toujours menées sur la base de données ForCE. 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 observables¹⁷.

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

12. 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.

13. 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).

14. 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 sortants de l'établissement s'insèrent, en moyenne, mieux que les élèves sortants 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.

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

16. Rapport final du comité scientifique de l'évaluation du PIC, notamment p. 111.

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

scolaire. Les enquêtes Génération¹⁸, réalisées par le Céreq depuis le début des années 1990 auprès de personnes 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 structurels¹⁹.

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 – qui mêlent des logiques présentielle, expérientielle et/ou distancielle. 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 occupés²⁰ met en exergue que l'expérience utilisateurs est globalement adéquate avec l'intention des concepteurs du CEP. Celle-ci était de créer un service individualisé, à distance des logiques prescriptives, pouvant donner lieu à une diversité d'usages (appui informatif, réflexif, méthodologique, psychosocial, aiguillage vers des ressources spécialisées...) irréductibles à l'accès à une mobilité externe ou une formation, et visant à équiper les individus face aux risques de la vie professionnelle (épuiement, 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 statistique (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 à même de capter et de comparer de manière fine et exhaustive l'étendue de leurs apports potentiels.

18. 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.

19. 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 ; 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.

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

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'acteur de la formation et du plan d'investissement dans les compétences.

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 non d'un accompagnement CEP. Sur la base des transmissions des organismes de formation, les organismes financeurs (OPCO, Transitions Pro...) envoient ces données de formation (coût pédagogique, frais annexes...) sur Agora. Elles sont complétées par des informations des rémunérateurs [Agence de services et de paiement (ASP), Docaposte], des certificateurs, de la déclaration sociale nominative (DSN), ainsi que les 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](http://budget.gouv.fr/documentation/documents-budgetaires/exercice-2025?document_dossier[0]=exercice 3A212&document_dossier[1]=typologie 3A75&page=0)

BTS : Base tous salariés

Producteur : Insee

Fréquence : Annuelle

La BTS est un ensemble de fichiers statistiques annuels de données individuelles sur l'ensemble des salariés, produits

à partir des déclarations administratives des employeurs. Elle décrit l'ensemble des salariés français (hors Mayotte) du secteur privé et du secteur public, ainsi que les salariés des particuliers employeurs.

insee.fr/fr/information/2407785

Brest : Base régionalisée des stagiaires

Producteur : Dares

Fréquence : En continu

La 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 (y compris celles financées via le CPF). 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. Seules les formations des demandeurs d'emploi indemnisés y sont prises en compte.

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 Caisse des dépôts et consignations relatifs aux comptes du fonds CPF rendu public dans le rapport annuel 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

CPF – sortants de formation (enquête)**Producteurs :** France compétences – Dares**Fréquence :** Ponctuelle

Représentative de l'ensemble des utilisateurs du CPF ayant suivi une formation devant s'achever en novembre 2021, l'enquête sur les effets et les 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 l'expérience de 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

Deca : Dépôt des contrats en alternance**Producteur :** DGEFP

Deca est la base nationale des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, renseignée par les OPCO et les Drees et administrée par la DGEFP.

DEFIS : Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés**Producteurs :** Céreq – CNEFP – FPSPP**Fréquence :** Ponctuelle et pluriannuelle

Le Defis met en relation les actions de formation suivies par les salariés et les parcours professionnels. Un panel de 16 000 salariés a été interrogé sur une durée de cinq ans (de 2015 à 2019), et les entreprises qui les employaient en décembre 2013 ont été questionnées en 2015 afin de recueillir des informations détaillées sur le contexte dans lequel les salariés s'étaient formés (ou non).

cereq.fr/enquetes-et-donnees-formation-tout-au-long-de-la-vie-cvts-defis-eqe-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'au moins un salarié, 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.

cereq.fr/EFE2024

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). C'est la déclinaison française de l'enquête Labour Force Survey (LFS) définie au niveau européen.

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

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 produites 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 FAF de non-salariés a l'obligation de transmettre chaque année au ministre chargé de 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 R.6332-31 du code du travail). Cet état statistique et financier (ESF) est constitué d'informations utiles pour suivre le fonctionnement de ces organismes et pour 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

Il s'agit d'une remontée standardisée des comptes des OPCO, réalisée annuellement par France compétences et 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 de celles-ci.

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.

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 France Travail, dans le cadre de l'évaluation du PIC. Il est issu de l'appariement du fichier historique des demandeurs d'emploi (de 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 sociales nominatives, tous 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 au cours des dix années précédant le millésime de la base 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

Génération (enquête)**Producteur :** Céreq**Fréquence :** Ponctuelle et pluriannuelle

Réalisé par le Céreq, le dispositif d'enquête 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, quel que 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

I-Milo**Producteur :** Missions locales

I-Milo est le système d'information et de gestion des Missions locales commandité par la DGEFP avec l'appui du délégué ministériel aux Missions locales. Il centralise l'ensemble des informations relatives au pilotage, à l'activité et aux moyens déployés sur le territoire par le réseau des Missions locales.

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 sur son site internet.

syntec.fr

InserJeunes**Producteurs :** DEPP – Dares**Fréquence :** Annuelle

Produit par la Dares et la DEPP, InserJeunes résulte du rapprochement de différentes sources administratives existantes (bases de données administratives « scolarité », DSN). Ce dispositif vise à suivre les parcours des jeunes en voie professionnelle et en apprentissage, ainsi que leur insertion dans l'emploi. Son champ va jusqu'au BTS.

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

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

La gestion du CPF s'effectue via un système d'information géré par la CDC. Ce jeu de données publiques sert à 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 non 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

Oripa : Orientation et parcours en apprentissage (enquête)**Producteur :** Dares**Fréquence :** Ponctuelle et pluriannuelle

Conduite entre 2019 et 2020 par la Dares, la DEPP et le Sies, cette enquête interroge les jeunes ayant formulé un vœu d'orientation pour la voie de l'apprentissage, les primo-entrants en apprentissage (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 de 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'OTP.

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 performance. 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

Avec le recensement de la population peuvent être déterminées les populations légales de la France et de ses 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 logements (type, nombre de pièces, année d'emménagement, etc.).

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

SIA : Système d'information sur les contrats d'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. Il s'agit du versant statistique de la base Deca.

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

Mise en œuvre par la DEPP, l'enquête SIFA est un recensement des apprentis inscrits au 31 décembre de chaque année en centre de formation des apprentis (CFA) ou en section d'apprentissage (SA). Elle collecte, outre l'effectif d'apprentis selon le diplôme préparé, des informations individuelles sur l'élève (âge, parcours scolaire, origine sociale) et sur son employeur, des informations de contact (adresse, mail) et des informations sur le type de formation (conventions et organismes gestionnaires).

catalogue.depp.education.fr/index.php/catalog/275

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-d-information-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 a été 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

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 des apprentis. 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.

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 est utilisée pour estimer 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

Glossaire

AFC

Action de formation conventionnée

Afest

Action de formation en situation de travail

AFPR

Action de formation préalable au recrutement

Agefiph

Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées

Agora

Assistance à la gestion des organisations et de leurs activités

AIF

Aide individuelle à la formation

Apec

Association pour l'emploi des cadres

ATPro

Association Transitions Pro

ASP

Agence de services et de paiement

ASS-F

Allocation de solidarité spécifique – formation

BOETH

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

BTS

Brevet de technicien supérieur

BUT

Bachelor universitaire de technologie

C2P

Compte professionnel de prévention

CAP

Certificat d'aptitude professionnelle

CDC

Caisse des dépôts et consignations

CEP

Conseil en évolution professionnelle

CIF

Congé individuel de formation

Cnefop

Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

Covid-19

Acronyme anglais désignant la maladie du coronavirus

CPF

Compte personnel de formation

CPIR

Commission paritaire interprofessionnelle régionale

CPNE

Commission paritaire nationale de l'emploi

CQP

Certificat de qualification professionnelle

CUE

Coût unitaire engagé

Dares

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail

DB

Direction du budget

DEPP

Direction de l'évaluation, de la perspective et de la performance

DGEFP

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Drom

Départements et régions d'outre-mer

DSN

Déclaration sociale nominative

DUT

Diplôme universitaire de technologie

EFE

Enquête formation-employeur

ESF

États statistiques et financiers

FAF

Fonds d'assurance formation

Fipu

Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle

FNE-formation

Fonds national pour l'emploi-formation

FPSP

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

FSE

Fonds social européen

MCF

Mon compte formation

NPEC

Niveau de prise en charge

NSF

Nomenclature des spécialités de formation

OFA

Organisme de formation par apprentissage

OPCO

Opérateur de compétences

OPMQ

Observatoire prospectif des métiers
et des qualifications

PDC

Plan de développement des compétences

PFO

Participation financière obligatoire

PIC

Plan d'investissement dans les compétences

POEC

Préparation opérationnelle à l'emploi collective

POEI

Préparation opérationnelle à l'emploi
individuelle

PRE

Personne en recherche d'emploi

PTP

Projet de transition professionnelle

PUR

Prévention usure-reconversion

RAP

Rapport annuel de performance

RNCP

Répertoire national des certifications
professionnelles

RS

Répertoire spécifique

RUF

Rapport sur l'usage des fonds de la formation
professionnelle et du conseil en évolution
professionnelle

SIES

Sous-direction des systèmes d'information
et des études statistiques

SPE

Service public de l'emploi

THR

Transport-hébergement-restauration

TPE

Très petite entreprise

VAE

Validation des acquis de l'expérience