

• RAPPORT D'ÉTUDES

JANVIER 2025  
N° 63

# Effet de la formation professionnelle sur la demande de travail des entreprises pour des candidats en reconversion

## Synthèse

**Marie Renée Andreescu** PSE

**Ghazala Azmat** Sciences Po

**Luc Behaghel** PSE

**Yagan Hazard** Collegio Carlo Alberto, Unito

**Roland Rathelot** Ensaе, IP Paris

**Joyce Sultan Parraud** IPP

## Synthèse

Ce rapport présente les résultats d'une étude par correspondance (« testing ») visant à évaluer l'effet de la formation professionnelle sur la demande de travail des entreprises pour des candidats en reconversion professionnelle. Face aux difficultés de recrutement des entreprises, les politiques de formation à destination des demandeurs d'emploi, comme le Plan d'Investissement dans les compétences (PIC), se concentrent de plus en plus sur les métiers en tension, pensant la formation comme un levier à même de réduire les écarts entre les compétences des candidats et les besoins des entreprises. Cette logique laisse cependant ouvertes deux questions importantes dans un contexte où les entreprises pourraient avoir des incitations suffisantes pour assurer elles-mêmes la formation de leurs nouveaux salariés. Premièrement, la subvention de la formation sur fonds publics doit-elle cibler les métiers les plus en tension ? Deuxièmement, étant donné le coût important de la formation et l'hétérogénéité de l'offre de formation, les fonds publics doivent-ils être utilisés pour subventionner des formations courtes ou des formations longues afin de faciliter la transition professionnelle ?

L'objectif de la présente étude est d'apporter des éléments de réponse à ces questions en mettant en œuvre une étude par correspondance dans laquelle nous manipulons expérimentalement les profils de candidatures envoyées en réponse à des offres d'emploi réelles dans six métiers en tension : métiers d'employé·e de restauration, de coiffeur·se, d'aide-soignant·e, de boulanger·e, de réparateur·rice de carrosserie et d'installateur·rice d'équipements sanitaires. À chaque offre d'emploi publiée dans l'un de ces métiers, nous envoyons quatre candidatures fictives dans un ordre aléatoire. Ces quatre candidatures correspondent à quatre profils types de candidats : le premier profil de candidature dispose de la formation initiale correspondant au métier de l'offre ; le deuxième profil est un candidat issu d'un métier connexe en plus faible tension, sans formation professionnelle pour faciliter la transition entre le métier visé (de l'offre d'emploi auquel il postule) et le métier pour lequel il a été formé initialement ; les troisième et quatrième profils sont des candidats également issus d'un métier connexe en plus faible tension, ayant effectué respectivement une formation « courte » ou « longue » dans le métier visé.

Nous comparons le taux de rappel du candidat ayant la formation initiale destinée au métier visé à celui des trois candidats en reconversion issus d'un métier voisin, disposant d'une première expérience dans le métier visé, mais qui diffèrent par la formation complémentaire reçue : pas de formation complémentaire, une formation courte (entre 2 et 5 jours), ou une formation longue (entre 7 et 12 mois, le plus souvent certifiante). Les taux de rappel sont calculés en rapportant le nombre de propositions d'entretien adressées à un candidat sur le nombre de candidatures qu'il a envoyées. Nous introduisons également une hétérogénéité concernant le genre des candidats ; les métiers

d'employé·e de restauration, de coiffeus·e, d'aide-soignant·e étant ciblées par des candidatures féminines contrairement aux autres métiers de l'étude qui reçoivent des candidatures masculines.

Les résultats montrent qu'une formation longue favorise la reconversion professionnelle, au sens où les taux de rappel des candidat·es en reconversion sont proches (mais inférieurs) à ceux des candidat·es dont la formation initiale correspond directement au poste proposé. En revanche, les formations courtes n'ont pas d'effet statistiquement significatif sur le taux de rappel : ces candidat·es sont rappelés dans des proportions similaires à celles des candidat·es qui n'ont pas suivi de formation complémentaire. Si les formations courtes représentent un coût moindre pour les demandeurs d'emploi et les finances publiques en comparaison des formations longues, elles ne permettent pas à elles seules de faciliter le retour à l'emploi d'après les résultats de cette étude. Ces formations pourraient en revanche jouer le rôle d'un tremplin vers des formations plus longues qui facilitent la reconversion des demandeurs d'emploi, mécanisme non étudié dans le cadre de cette étude.

Les résultats de cette étude sont remarquablement proches pour cinq des six métiers analysés – les employé·es de restauration se distinguant par des taux de rappel peu sensibles à la formation, ce qui pourrait s'expliquer par le rôle moindre de la formation dans un métier dont la tension est principalement due à un déficit d'attractivité et aux conditions de travail difficiles. Les écarts entre les taux de rappel de chaque profil sont similaires dans les métiers à prédominance féminine et masculine mais les candidatures de plus mauvaise qualité (profil en reconversion sans formation complémentaire ou avec une formation courte) sont plus pénalisées parmi les métiers féminins que parmi les masculins.

Les métiers retenus dans l'étude sont caractérisés par une forte tension qui varie cependant géographiquement selon le département de l'offre d'emploi. Cette variation permet d'observer le taux de rappel des différents profils sur les marchés en forte et en plus basse tension. Si la plus forte tension augmente bien significativement le taux de rappel des candidats, cette augmentation se distribue de manière uniforme entre les différents profils de candidatures si bien que la tension ne semble pas affecter, pour les six métiers retenus dans l'étude, les résultats.

Quelles formations subventionner ou non ? Notre évaluation ne permet pas une évaluation coût-bénéfice complète, qui serait nécessaire pour trancher la question. En effet, nous mesurons seulement l'impact des formations sur l'obtention d'un entretien d'embauche, et non sur l'obtention d'un emploi, et encore moins sa rémunération et sa durée. Néanmoins, nous pouvons apporter quelques éléments de réponse à ces questions qui mériteraient d'être approfondis dans le cadre de futures études. Nous observons en effet que le taux de rappel des candidats sans formation complémentaire est élevé pour tous les métiers considérés dans l'étude : de ce point de vue, la réorientation des demandeurs d'emploi non formés vers les métiers en forte tension semble efficace et n'est pas coûteuse. En parallèle, les formations complémentaires longues augmentent bien les chances

d'entretien de manière significative si bien que les politiques de formation sont efficaces dans ces métiers en tension et ne relèvent pas d'un effet d'aubaine pour les entreprises qui proposent moins d'entretiens aux candidats non formés.