

COMPILATION DES ETUDES DE LA BRANCHE DES OF

L'évolution du secteur de la formation

22/11/2022

AKTO
L'humain au cœur des services

Contexte

La branche des OF fait face à de profondes transformations de son secteur d'activité: émergence d'une nouvelle concurrence, changement du rapport apprenant / formateur, nouvelles exigences fortes en termes de qualité et de certification, digitalisation, évolution des réglementations... sont au cœur de ces changements qui ont des conséquences à la fois sur les formations en tant que telles, mais aussi sur le modèle économique des entreprises.

Ces évolutions sont porteuses de menaces et d'opportunités que la branche voudrait identifier et anticiper.

Objectifs

La branche a déjà lancé des travaux sur les évolutions du monde de la formation ces dernières années, mais n'a pas encore pu s'approprier tous les résultats obtenus.

Elle souhaite aujourd'hui compiler les études réalisées ces deux dernières années et en tirer les principaux enseignements qui seront la base des travaux du futur EDEC.

Quel corpus ?

5 études internes:

- **Première exploitation de l'enquête menée auprès des organismes de formation & CFA sur leur outillage et besoins d'accompagnement pour accélérer l'hybridation des formations** (*Carif Oref 2021*)
- **Etude prospective de la filière des organismes de formation en région Hauts de France + synthèse** (*Amnyos 2021*)
- **Besoins en compétences des OF – Normandie** (*Carif Oref 2021*)
- **RCO le maintien à distance de l'activité de formation** (*Ministère du Travail 2020*)
- **Diag Aktive** (*AKTO 2021*)

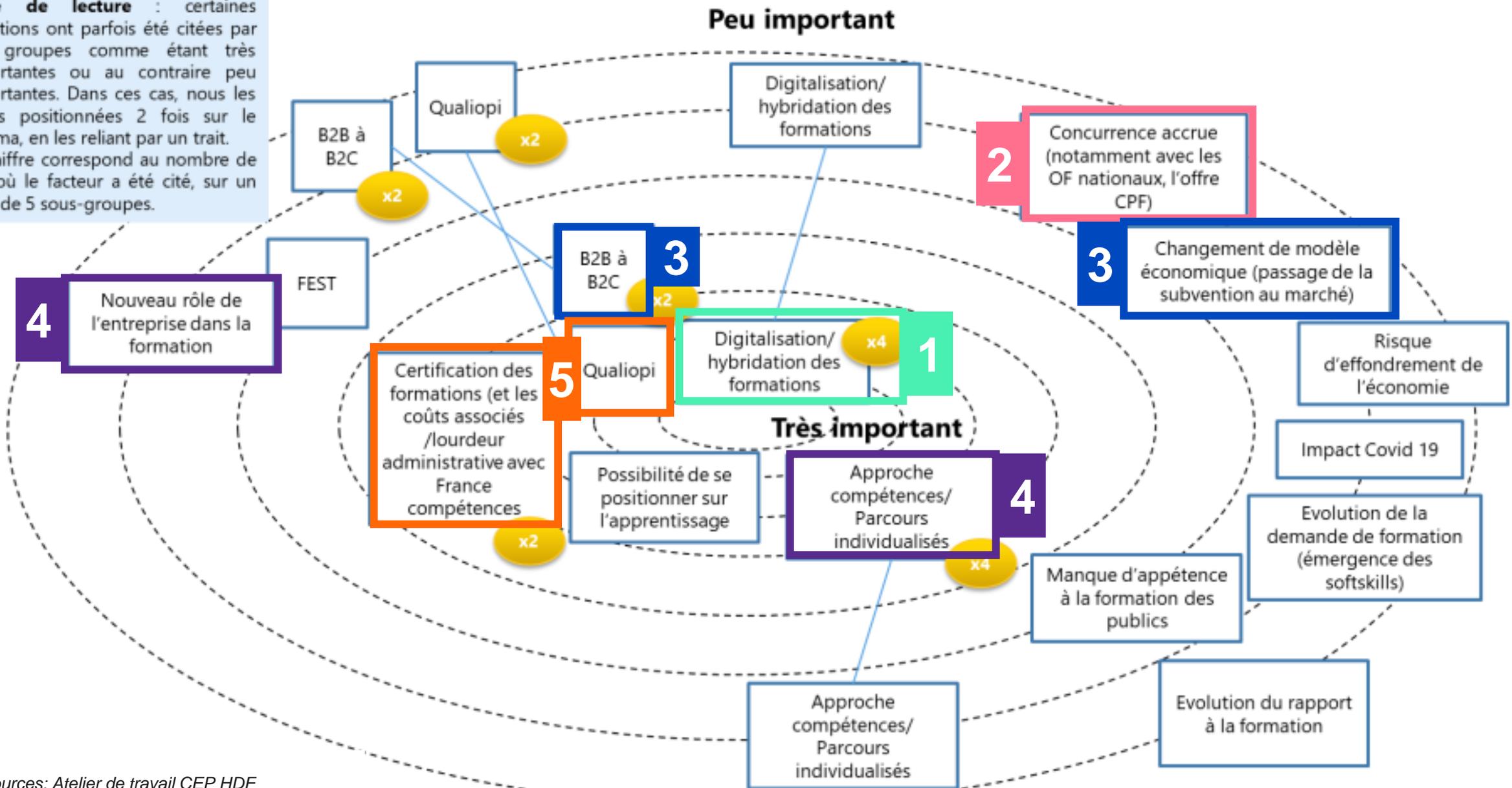
2 études externes:

- **Affronter les défis de la formation pro à l'horizon 2024** (*Xerfi 2021*)
- **Les français et la formation professionnelle** (*Harris Interactive 2022*)

Préambule

- ✓ **Prise en compte des éléments de prospectives principalement**
- ✓ Quelles évolutions ?  Quels enjeux ?  Quels impacts ?
- ✓ **Compilation, synthèse d'éléments existants** dans les différentes études : pas d'études supplémentaires réalisées
- ✓ **Parfois des éléments sont contradictoires** : sources, **méthodologies** différentes utilisées par les instituts dans la réalisation de leurs enquêtes
- ✓ Etudes réalisées entre 2019 et 2022 : **des points de vue ont pu évoluer** depuis 3 ans, surtout concernant l'aspect numérique des formations

Note de lecture : certaines mutations ont parfois été citées par des groupes comme étant très importantes ou au contraire peu importantes. Dans ces cas, nous les avons positionnées 2 fois sur le schéma, en les reliant par un trait. Le chiffre correspond au nombre de fois où le facteur a été cité, sur un total de 5 sous-groupes.



Sources: Atelier de travail CEP HDF

Familles de métiers	Les métiers liés à l'animation des formations et l'accompagnement des publics	Les métiers liés à l'ingénierie de formation	Les métiers liés à la promotion et au marketing	Les métiers liés au commercial	Les métiers liés à la gestion d'un organisme de formation	Les métiers liés à la gestion administrative et financière	Les métiers liés à l'informatique
Mutations identifiées							
Emergence d'une nouvelle concurrence dans un contexte de forte mutation	++	+	++	+++	+++	+	
Nouvelles exigences fortes en termes de qualité et de certification	+	++			+++	++	+
Rapprochement de l'offre de formation aux besoins des entreprises et des individus	++	++		+	++		
Désintermédiation de la formation et logique BtoC	+	++	+++		+++	+	+
Changement du rapport apprenant / formateur	+++	++					
Intégration des outils de conception digitale dans l'ingénierie de formation en réponse aux attentes clients	+++	+++		++	+++		++
Optimisation du fonctionnement de l'activité					++	++	+
Possibilité de se positionner sur l'apprentissage	+			++	++	+	

 Court terme

 Moyen terme



Mutations identifiées comme étant les plus impactantes pour les OF

+ / ++ / +++

Niveau d'impact des mutations identifiées sur la famille de métier

Sources: CEP HDF

Enjeux principaux

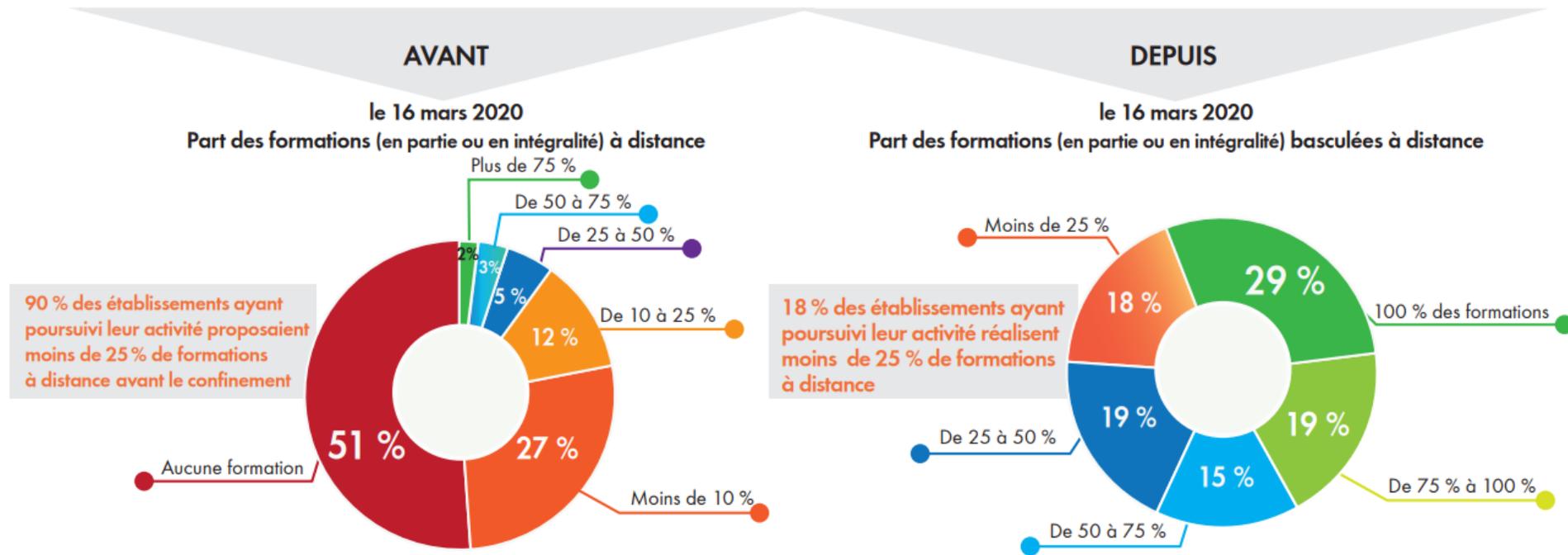
- Réussir la transition numérique du digital learning
- Ajuster le modèle économique face à la concurrence
- Se réorganiser pour passer du BtoB au BtoC
- Accompagner les clients dans la gestion de compétences
- Composer avec un nouvel environnement institutionnel

1^{er} enjeu

Réussir la transition numérique du digital learning

AKTO

Le covid : une bascule à marche forcée vers la numérisation des formations



Source : Enquête OF-COVID - Réseau des Carif-Oref - Dares

- ✓ 51 % des établissements de formation, qui ont maintenu tout ou partie de leur activité, ne proposaient aucune formation au moins partiellement à distance avant le confinement. Parmi les établissements de formation ayant maintenu ou développé leurs formations à distance, 29 % ont basculé l'ensemble de leurs formations à distance.

Réussir la transition numérique du digital learning

- ✓ **Virage du numérique** amorcé avant 2020 mais renforcé lors de la pandémie de Covid-19 : 92% des établissements de « 50 salariés et plus » utilisent des outils numériques contre 75% chez les « moins de 50 salariés ».
- ✓ **La transition digitale** des OF a été identifiée comme une **priorité** par les acteurs du secteur et par le gouvernement. Néanmoins, le mot-valise de digitalisation inclut des **enjeux différents** (animation distancielle à distinguer de la création de contenus numériques spécifiques) qui ne s'appliquent pas à la réalité de tous les OF
- ✓ Le développement de la formation à distance et l'intégration du digital dans l'ingénierie de formation : **facteur le plus impactant pour 82% des entreprises** (données Hauts de France)
- ✓ Digitalisation moins évidente selon les secteurs d'activité, notamment aux formations incluant une forte dimension pratique (restauration, propreté)
- ✓ **Le 100 % digital n'existe pas... le 0% non plus** : vision d'il y a 2 ans

Réussir la transition numérique du digital learning

Pourquoi faire?

12

La numérisation permet:

- ✓ **L'individualisation de l'offre de formation** (personnalisation de l'apprentissage)
- ✓ **La massification** (toucher un plus grand nombre d'apprenants, et de s'affranchir des contraintes de temps et d'espace)
- ✓ **L'immersion** (réalité virtuelle, mises en situation)
- ✓ **L'accès à de nouvelles méthodes d'apprentissage** : micro-learning, serious games, adaptive learning, mobile learning...

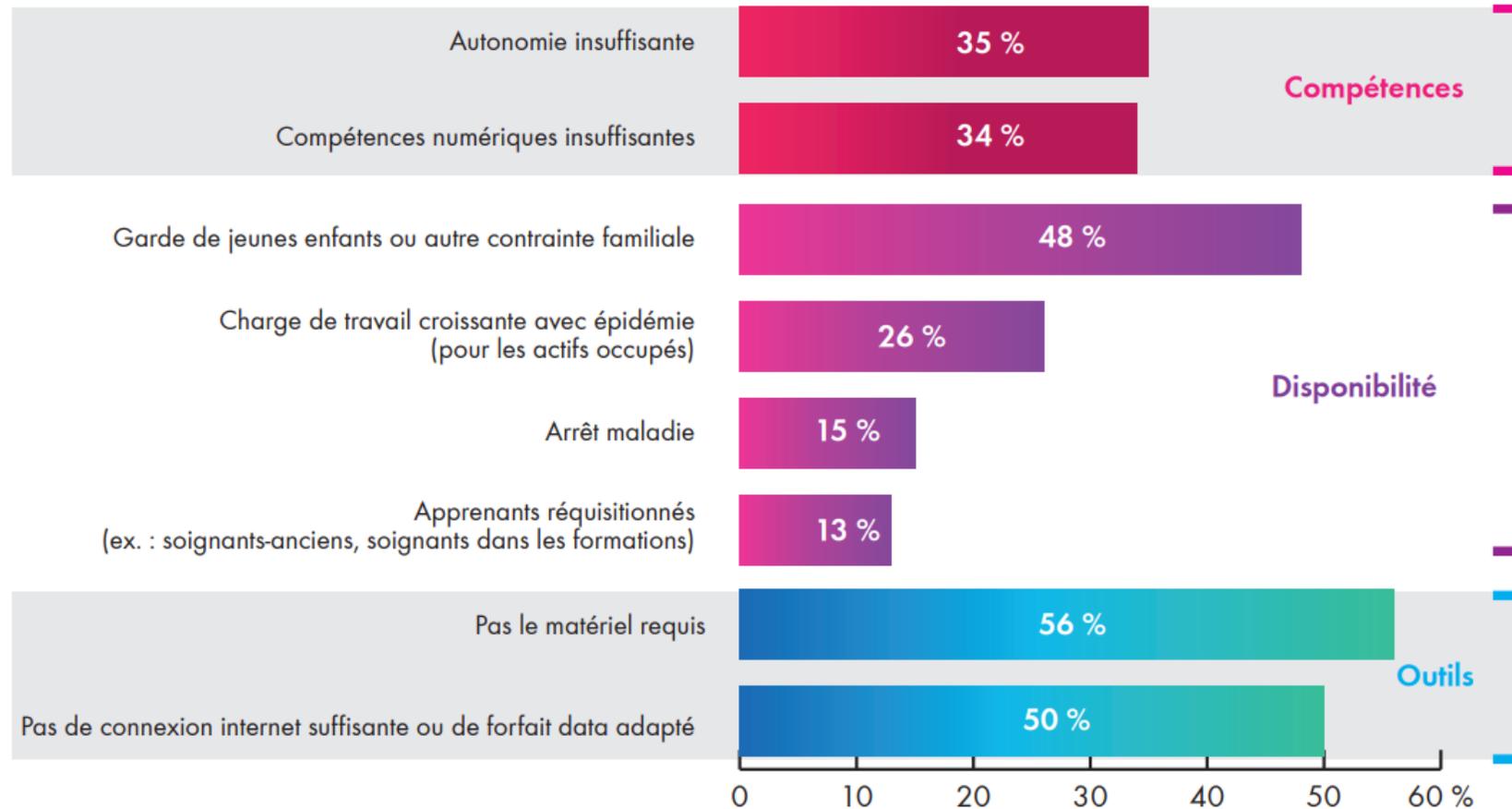
Une transition numérique présente dans tous les métiers des entreprises de la branche

13

- ✓ **Ingénierie et supports de formation** (LCMS, outils de création de vidéos, de tests automatisés, de suivi de la progression)
- ✓ **Gestion et diffusion de ressources et de matière pédagogique** (plateformes e-learning, LMS, espaces ressources, MOOC)
- ✓ **Animation de la formation** (outils de création de quizz, serious games, simulateurs)
- ✓ **Partage et diffusion d'information** (outils collaboratifs, clouds, cartes mentales)
- ✓ **Promotion et communication digitale** (réseaux sociaux, algorithmes, systèmes d'analyse de données)
- ✓ **Optimisation d'activité** (système de gestion administrative et d'analyse de l'activité dédiés)

Le numérique : retour d'expérience de la période de confinement¹⁴

Problématiques rencontrées par les apprenants pour le suivi de la formation à distance



Source : Enquête OF-COVID - Réseau des Carif-Oref - Dares

Quels impacts pour les entreprises ?

- ✓ **Repenser la formation** pour passer du présentiel au distanciel: **adaptation** des contenus, des outils, des pratiques et des modalités de suivi. Nécessité d'**accompagnement** des équipes formatrices et des apprenants
- ✓ **Changement de culture** pour certains OF et formateur, voire des clients (perception que « numérique = moins cher »)
- ✓ **Problématique financière** (acquisition de logiciels, gestion du réseau, accès et gestion des plateformes, mise à jour des contenus en ligne, développement d'une ingénierie de formation intégrant le digital) : freins à l'acquisition de modules pédagogiques digitaux liés d'abord au manque de moyens financiers (58%) : répercussion sur les prix pas toujours possible
- ✓ **Problématique technique** : difficultés à dégager le temps nécessaire (25%) et le manque de compétences (13%)
- ✓ Les petites structures ne disposent pas toujours des **ressources nécessaires** pour développer une offre numérique et **financer** cette transition
- ✓ **Modification de l'ensemble des métiers** surtout ceux en lien direct avec l'animation et l'ingénierie de formations
- ✓ **Recrutement spécifique** sur des postes d'ingénierie en charge du numérique, de chef de projet digitalisation... voire recours à des prestataires externes
- ✓ Pour les stagiaires: autonomie, ennui, engagement, valeur de la formation
- ✓ **Nouveaux entrants sur le marché issus du monde du numérique**

2^e enjeu

Ajuster le modèle économique
face à la concurrence

AKTO

Qui sont ces acteurs ?

- ✓ Acteurs de l'enseignement supérieur (universités, grandes écoles, incubateurs)
- ✓ **Entreprises d'autres branches proposant des formations**, qui deviennent des producteurs de formation, jusqu'à proposer des formations pour des publics extérieurs (académies d'entreprises, CFA d'entreprises)
- ✓ **Acteurs du marché de l'emploi, du travail temporaire et des RH qui s'intéressent aux formations**
- ✓ **Nouveaux acteurs issus du numérique** (Google, LinkedIn, Youtube)
- ✓ **Formateurs indépendants** (économie collaborative)
- ✓ **Plateformes spécialisées** (MOOC, e-learning)
- ✓ **Entreprises de solutions pédagogiques numériques**
- ✓ **Organismes de formation « start-up »**, qui se positionnent directement sur les nouvelles pédagogies/outils

Quels impacts sur les entreprises ?

- ✓ Nécessité d'**innover** pour se démarquer, être force de proposition pour **fidéliser les clients**
- ✓ **Mettre en avant ses forces**: meilleure connaissance des besoins
- ✓ **Augmenter sa visibilité**
- ✓ **Miser sur la qualité**: image de marque, labels, récompenses, références, communication
- ✓ **Veille stratégique** : marché, clients, concurrents
- ✓ **Créer des partenariats** : des structures développant des outils, d'autres organismes de formation permettant d'apporter des techniques complémentaires
- ✓ **Mutualiser des postes** : sur des compétences transverses (marketing) mais aussi sur l'ingénierie, l'animation de formation, le commercial
- ✓ **Revoir la stratégie** : spécialisation dans un secteur, sur un type de public, développement de nouvelles offres / nouveaux services, extension de la zone géographique de prospection...

3^e enjeu

Se réorganiser pour conquérir les clients
BtoC

AKTO

Comment est perçue la formation par ces clients ?

- ✓ 9 Français sur 10 estiment qu'il est **important de se former** tout au long de sa vie professionnelle
- ✓ **Image positive pour 77% des Français**. Efficace pour : enrichir ses compétences, actualiser ses compétences pour rester en phase avec les évolutions de son métier, évoluer et progresser dans sa vie professionnelle
- ✓ Les actifs en poste sont tout autant préoccupés par **l'adaptation de leurs compétences à leur métier actuel** (71%) qu'**au marché du travail en général** (70%). Chez les 18-24 ans, on note une plus forte préoccupation envers l'adaptation des compétences à l'évolution du marché du travail (83%)
- ✓ **Le CPF est identifié et connu par 89 % des Français** (91 % chez les +35 ans, 96 % parmi les salariés du privé)
- ✓ **Près de 7 actifs sur 10 envisagent de suivre une formation professionnelle**, dont 36% dans l'année
- ✓ 52% défavorables à l'autofinancement. Les 18-24 ans se montrent pour leur part majoritairement enclins à s'autofinancer : 76 %
- ✓ Les salariés du privé font de l'offre de formation un critère important pour travailler dans une entreprise (79%) ainsi que d'y rester (77%), un niveau d'importance plus élevé auprès des jeunes (93 et 83 %)

Se réorganiser pour conquérir les clients BtoC

- ✓ La **désintermédiation** de la formation et le développement du **marché des particuliers** (monétisation du CPF, mise en place de l'application CPF...) : facteur impactant pour 48% des entreprises (données Hauts de France)
- ✓ Il existe **38 millions de titulaires d'un compte CPF** alimenté. 2,1 millions de téléchargements de l'appli mobile CPF
- ✓ Les particuliers-CPF représentent **19% des financeurs** en 2020, mais moins de 5 % du CA
- ✓ **32 % des Français bénéficient d'une action de formation par an**, soit 9 points de moins que la moyenne de l'OCDE
- ✓ **Prévisions optimistes sur l'amplification du segment BtoC** ces prochaines années, au fur et à mesure que les particuliers se familiariseront avec le CPF. Il sera facilité par **l'essor du digital learning**

Quels impacts ?

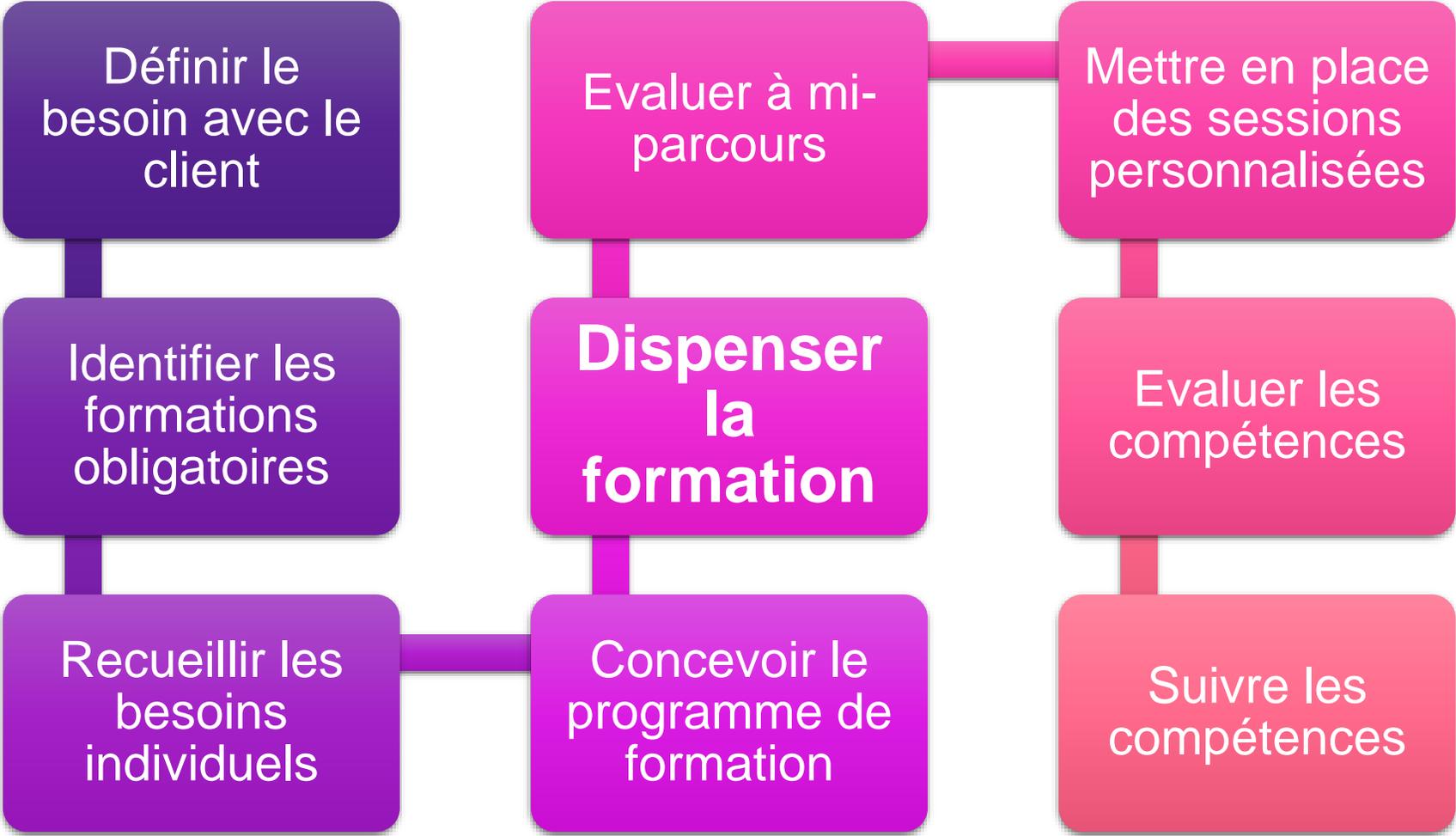
- ✓ Développer une **relation client** différente
- ✓ **Impact fort sur les métiers du marketing digital** (dématérialisation de la vente de formation, communication digitale, e-réputation)
- ✓ **Montée en puissance des approches commerciales digitalisées** : le métier de commercial itinérant sera amené à décroître
- ✓ **Manque d'appétence** de certains publics par rapport à la formation, **manque de connaissance** sur les modes de formation : nécessité de **communiquer** sur les modalités de financement auprès du public
- ✓ Ces clients pourraient se tourner majoritairement vers les **formations courtes à petit prix**, et que seuls un petit nombre, en mesure de participer au financement, vont opter pour des formations certifiantes longues et coûteuses (Prix moyen des formations achetées au 31/12/20: 1 216 €)
- ✓ **Politique de prix** de la formation potentiellement calibrée en fonction du plafond de 5 000 € du CPF : dégradation de la qualité au profit du prix

4^e enjeu

Accompagner les clients dans la gestion de
compétences

AKTO

La formation : au centre du processus de gestion des compétences



Quels impacts ?

- ✓ **Diversification de l'offre de services et des activités des OF**
- ✓ **Se démarquer de la concurrence** en proposant une offre complète
- ✓ **Développement du partenariats entre OF / entre acteurs divers** : pour maîtriser l'ensemble de la chaîne, regroupement sous forme de fusion / acquisition, ponctuellement pour l'obtention de marchés spécifiques, par complémentarité, par opportunisme...
- ✓ **Création de nouveaux postes axés sur le conseil**, amont on en aval des formations
- ✓ **Problèmes de recrutement**, principalement pour des questions de candidats non adaptés aux fonctions, ou non attirés par la rémunération proposée

5^e enjeu

Composer avec un nouvel environnement
institutionnel

AKTO

La réforme de 2018

La loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour **la liberté de choisir son avenir professionnelle** a mis en place une logique de développement des compétences, dont le but est d'assurer une meilleure adéquation entre les compétences des individus et des besoins des entreprises.

- ✓ **Monétarisation du CPF** et renforcement du CEP (500€ / an; accès plus simple; plus d'accompagnement; formation des demandeurs d'emploi). **L'individu est au cœur de son projet de formation.**
- ✓ **Transformation des OPCA en OPCO** (de 20 à 11; nouvelle répartition des missions; accent mis sur l'accompagnement technique des branches)
- ✓ **Création de France Compétences** : surveiller la qualité et les prix des formations ; évaluer et réguler le système qualité des formations et reconnaître les instances de labellisation ; financer les demandes de formation des entreprises.
- ✓ **Généralisation d'une certification « qualité »** des organismes de formation pour accéder à un financement public ou mutualisé (l'échéance d'obtention de la certification Qualiopi décalée au 1er janvier 2022 en raison de la crise du Covid)
- ✓ **Apprentissage**: les branches fixent le montant avec les coûts contrat, facilité pour créer des CFA internes

La réforme de 2018, pourquoi faire ?

- ✓ **Opacité** : les salariés et demandeurs d'emploi seraient mal informés sur les dispositifs de formation auxquels ils ont droit.
- ✓ **Inégalité d'accès** : les salariés actifs et plus diplômés bénéficieraient davantage des dispositifs de formation que les demandeurs d'emploi ou les profils moins qualifiés. Il existe également des disparités selon la taille des entreprises.
- ✓ **Inefficacité** : une majorité de Français semblerait considérer que les actions de formation auront peu d'impact sur leur niveau de compétence et/ou de rémunération (étude de l'OCDE : 50 % des actifs français ont considéré qu'au moins une activité de formation s'est révélée très utile pour leur métier)
- ✓ **Qualité** : faciliter la reconnaissance des OF proposant des formations qualitatives par l'obtention d'une certification

Quels impacts ?

- ✓ Les évolutions réglementaires : **source d'incertitude** pour les entreprises, dans un contexte économique et sanitaire dans lequel il est déjà très difficile de se projeter
- ✓ Certains OF saluent l'objectif de professionnalisation de la formation, mais d'autres craignent que la certification Qualiopi soit insuffisante pour garantir la qualité des formations et qu'elle conduise à la **disparition d'OF fragilisés**.
- ✓ **Le coût important et les critères parfois jugés trop stricts** de la certification mettent en danger un certain nombre de structures déjà vulnérables avant la crise. Qualiopi fait également parti des facteurs ayant le plus d'impact sur les OF : **temps et coûts** nécessaires à l'obtention des certifications (54,5% des répondants au sondage HDF)
- ✓ La question de l'avantage concurrentiel des organismes pourrait se poser. La certification ne sera plus forcément gage de qualité si tous les OF l'ont obtenue.
- ✓ Obligation des OF à **publier leurs résultats** afin d'établir des indicateurs de performance (taux de retour à l'emploi suite à la formation, impact de la formation sur le salaire, débouchés précis de la formation, etc.).
- ✓ La réglementation décide de **la nature des formations obligatoires**, de leur fréquence.
- ✓ **L'internalisation de la formation via les CFA internes**: les entreprises achètent moins de formation à l'extérieur. Impact potentiel sur les prix pour récupérer le marché.

6

Matrice SWOT

AKTO

Matrice SWOT

Forces



Faiblesses



Opportunités



Menaces



Forces

- ✓ **Connaissance** des besoins et des clients, **expertise et expérience** dans le domaine de la formation, **image de marque** reconnue par les entreprises
- ✓ **Portefeuille client développé** auprès de grands comptes représentant l'essentiel des revenus actuellement
- ✓ Offre de formation diversifiée
- ✓ **Pertinence de l'offre** sur les compétences montantes (code, marketing digital, data science, etc.)
- ✓ Virage du numérique déjà amorcé. **Capacité d'adaptation forte des entreprises** lors de la pandémie : accélération de la digitalisation: +50 % souhaitent basculer durablement vers une organisation hybride des formations.
- ✓ **Un secteur en pleine expansion** : CA passe de 3,6 à 5,4 milliards € entre 2010 et 2018.
- ✓ Les modules sont construits pour une très large part en interne (82%): **maîtrise de l'horizontalité du processus**
- ✓ **Secteur stratégique** : intégration dans le plan de relance de l'économie, aides de l'état à hauteur de 15 milliards € (dont 300 millions d'euros consacrés à l'accompagnement dans le processus de digitalisation)

Faiblesses

- ✓ 13% des établissements de formation s'étaient véritablement engagés dans des stratégies de formation hybrides avant 2020. Seuls 50% des organismes de formation déclarent avoir déjà commencé à travailler sur l'intégration du digital
- ✓ **Des disparités fortes sur l'utilisation des ressources numériques** pour assurer des formations à distance : en fonction de la taille et de l'implantation territoriale (Mayotte, la Corse et la Réunion) : la marge de progression de l'utilisation de ces ressources est importante
- ✓ Une concentration du chiffres d'affaires dans une minorité d'OF, avec **des contrastes importants** : 1 % des entreprises représente 47 % du CA de la branche
- ✓ Un problème de **périmètre du secteur de la formation** à prendre en compte : Seuls un peu plus d'un quart (26%) des organismes de formation déclarent la formation professionnelle comme activité principale en 2017
- ✓ Un secteur avec un **taux de renouvellement élevé** : 67% des organismes de formation ont une ancienneté de moins de 10 ans (2019)
- ✓ **Absence de barrière à l'entrée** permettant la naissance de nombreux acteurs et l'émergence d'un secteur éclaté (en mutation avec Qualiopi)

Opportunités

- ✓ Un **CPF** encore marginal dans le chiffre d'affaires des organismes de formation mais dont la part tend à augmenter : 2% du CA des OF, mais en forte augmentation depuis 2016
- ✓ **Des innovations techniques et numériques**, et un développement de nouveaux outils et procédés apportant de nouvelles solutions pouvant : favoriser de nouvelles méthodes pédagogiques, enrichir et individualiser les parcours de formation avec des supports multimodaux, atteindre et fidéliser de nouveaux clients et apprenants, permettre une meilleure productivité, réactivité, fiabilité et partage de l'information au sein de l'organisation
- ✓ **Intérêt des investisseurs pour les acteurs de la formation**, notamment les spécialistes du e-learning, ce qui va contribuer au développement de l'offre et à l'innovation: de faibles coûts d'exploitation en contrepartie de gros investissements initiaux
- ✓ **Développement d'un contexte rendant la formation continue de plus en plus importante** (obsolescence des compétences, inadéquation offre et demande d'emploi, parcours moins linéaires...). La mise à jour de plus en plus fréquente des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi pour garantir leur employabilité.
- ✓ Développement important des **soft skills** (Cegos, Baromètre international 2019: compétences les plus importantes selon les DRH)
- ✓ **Crise sanitaire, énergétique et économique** : augmentation du nombre de chômeurs et nécessité de les former pour favoriser leur réinsertion sur le marché du travail
- ✓ **Possibilité de se positionner sur l'apprentissage et la FEST** (peu évoqué par les OF en HDF)
- ✓ **La transition écologique** : apparition de nouveaux métiers, de nouvelles compétences, de nouveaux besoins de formation.
- ✓ **+5,6 % de CA** entre 2021 et 2024 (BtoC, digitalisation, demandeurs d'emplois)

Menaces

- ✓ Développement d'une **concurrence de plus en plus forte**, protéiforme et multisectorielle
- ✓ Phase d'**internalisation de la formation** de la part de plus en plus d'entreprise : enjeu stratégique pour l'adaptation des compétences des salariés (certaines transforment leurs centres en véritables centres de profit en ouvrant leur formation à des non-collaborateurs)
- ✓ **Contexte de crise économique** : chute de la masse salariale versée en 2020, risque majeur sur le financement de la formation professionnelle. Les budgets formation des entreprises sont dépendants de leur santé économique et financière.
- ✓ **Des freins à l'hybridation des parcours de formation** : enjeux financiers, capacité des stagiaires à se saisir eux même des technologies digitales
- ✓ **Retard en matière de numérique** par rapport à d'autres concurrents spécialistes du digital qu'il sera difficile de combler
- ✓ **Orientation du marché vers le BtoC**, ne rend pas les OF les mieux placés pour capter ces nouveaux clients
- ✓ La durée moyenne des formations est de 41h en 2017, mais **elle tend à diminuer** : réduction de 2,6 heures par stage en l'espace de 2 ans (HDF)
- ✓ **Durcissement de la régulation des prestations de formation**, à travers de nouvelles exigences en termes de qualité (Qualiopi) et de certification.
- ✓ Des **évolutions des métiers** liés à la formation nécessaires pour s'adapter aux évolutions du secteurs (digitalisation, nouveaux clients)
- ✓ **Remise en cause de la stratégie** de 89% des entreprises suite aux évolutions législatives

8

Annexes

AKTO

Plan de relance de novembre 2020 1/3

Mesure	Descriptif	Enveloppe	Objectif / Indicateurs	Calendrier
FNE-Formation	Dispositif dédié à la formation des salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, avec pour but de favoriser leur employabilité, dans un contexte de mutations économiques	1 Md€ sur la période 2020-2021	250 000 salariés en 2021	2020-2021
Abonder les formations des métiers stratégiques de demain	Abondement du CPF pour des formations dans les trois secteurs stratégiques : numérique, transition écologique, secteurs industriels « souverains » et relocalisation	25 M€ (5 M€ en 2020, 20 M€ en 2021)	25 000 personnes formées	Novembre 2020
Digitaliser l'appareil de formation professionnel : contenus pédagogiques	Plan de digitalisation de la formation : plateformes de contenus pédagogiques pour les OF et les centres de formation et mise à disposition de contenus pédagogiques digitalisés gratuits par l'État	200 M€ par redéploiement des marges du PIC	Taux de couverture des OF par une plateforme	À partir de 2021
France compétences	Assurer à France compétences la capacité de financer l'alternance sur 2021 et 2022	750 M€ en 2021	Maintenir le nombre d'entrées en apprentissage en 2020 et retrouver la dynamique en 2021	2021

Plan de relance de novembre 2020 2/3

Mesure	Descriptif	Enveloppe	Objectif / Indicateurs	Calendrier
Digitaliser l'appareil de formation professionnel : formation à distance (FOAD)	Abondement du marché national existant pour augmenter le potentiel d'offres de formation à distance	160 M€ en 2021	30 000 entrées en formation en 2021	2021
Augmentation des moyens de Pôle emploi	Moyens supplémentaires pour assurer l'indemnisation et l'accompagnement vers l'emploi des chômeurs	Fonds propres en 2020, enveloppe supplémentaire de 250 M€ en 2021	-	1 500 ETP dès septembre 2020
Mobilisation du Fonds de cohésion sociale	Renforcement des prêts aux demandeurs d'emploi, personnes fragilisées sur le marché du travail ou bénéficiaires du RSA créant leur entreprise	17 M€, financés sur les crédits du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion 6	150 PTZ Nacre supplémentaires en 2021 et 2022 10 000 prêts d'honneur (PTZ renfort) entre 2020 et 2022	2020 à 2022

Plan de relance de novembre 2020 3/3

Mesure	Descriptif	Enveloppe	Objectif / Indicateurs	Calendrier
Dotation complémentaire allouée aux associations « Transitions pro » (ATpro)	Renforcer les fonds alloués aux projets de transition professionnelle afin de promouvoir l'accès à la reconversion professionnelle des salariés	Dotation supplémentaire exceptionnelle de 100 M€	5 000 bénéficiaires supplémentaires (+25%)	2021
La reconversion ou promotion par alternance	Renforcement du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	270 M€	Nombre de salariés bénéficiaires de la ProA	2021
Revalorisation de la rémunération stagiaire formation professionnelle hors jeune	Revalorisation portant la rémunération de tous les stagiaires de plus de 25 ans révolus à 652,02 € Instauration d'une prime de 150 € à l'entrée en formation	106 M€	Progression du taux d'entrée en formation et sortie positive en emploi	Dès 2021