

Journée régionale thématique

Garantir une plus grande **fluidité**
des **parcours** de **formation** en
faveur de l'**accès** à la **qualification**
et de l'**insertion durable**



Contribution à l'élaboration du
Contrat de plan régional de développement
des formations professionnelles

Garantir une plus grande fluidité des parcours de formation en faveur de l'accès à la qualification et de l'insertion durable

"L'idée de parcours renvoie à des chemins et des cheminements.
(...) Il peut s'agir de la modification de la trajectoire d'un individu en
fonction de buts et de changements dus à un contexte particulier".

S'orienter dans la vie : une valeur suprême ? - Francis Danvers, 2009.

Un parcours de vie est un cheminement : "Voyageur, le chemin,
ce sont les traces de tes pas, c'est tout. Voyageur, il n'y a pas de
chemin, le chemin se fait en marchant".

A. Manchado, poète sévillan (1875-1939)

Sommaire

De quoi parle-t-on ?

- Les parcours de formation..... p. 4

Les parcours de formation initiale

- Les sorties du système éducatif p. 5
- Typologie de parcours de formation p. 6
- Regards sur la demande sociale des jeunes p. 7

Entre formation et emploi

- Parcours de formation et insertion..... p. 8
- Les contrats par alternance p. 9

Les parcours de formation continue

- Eléments de cadrage de la VAE..... p. 10
- Parcours de formation professionnelle continue p. 11

Les modalités pédagogiques

- Eléments de définition..... p. 13

En France, la durée moyenne de scolarisation est de **18,5** ans :

• **8,4** ans en maternelle et primaire,

• **7,5** ans pour le secondaire (collège et lycée),

• **2,6** ans pour le supérieur.

(Source : MEN, INSEE, années 2008-2009)

Formation tout au long de la vie ... des premiers pas à l'école ...

Les parcours de formation démarrent dès les premiers pas à l'école maternelle. Obligatoire de 6 à 16 ans, l'institution scolaire vise à **"offrir à tous les enfants des chances égales de réussite et préparer pour tous une intégration réussie dans la société"**[1]. Ainsi, **"le parcours de formation désigne le cheminement éducatif d'un individu depuis la fin de l'école obligatoire jusqu'au moment où il quitte le système de formation initiale, détenteur ou non d'un (ou de plusieurs) diplôme(s). En France, ces parcours sont largement individuels, tout en étant fortement contraints par la structure de l'offre de formation"**[2].

Dans le cadre de sa scolarité, pour atteindre un même diplôme, plusieurs parcours de formation s'offrent à l'élève, liés pour partie, à la construction même de l'offre éducative : **"L'ensemble du système éducatif français est structuré en niveaux. L'accès à ces niveaux, les parcours, repose sur une organisation en filières. Celles-ci renvoient d'une part, aux différentes voies d'enseignement : générale, technologique et professionnelle. Dans chacune de ces voies, des parcours linéaires de progression (classes, cycles) conduisent aux diplômes correspondants : Bac général, technologique et professionnel pour le niveau IV par exemple"**[3].

L'accès au niveau supérieur d'un diplôme s'opère généralement au sein d'une filière, dans un domaine de formation identifié (agriculture, électronique, commerce...) : **"Selon les spécialités de formation, les possibilités de poursuite d'études (du niveau V à IV mais aussi du IV au III...) sont plus ou moins articulées et de manière différente (un BEP conduisant à plusieurs Bac Pro, plusieurs BEP à un Bac Pro, etc.)"**[3].

Ces différents éléments se conjuguent de plus avec l'orientation et les conditions d'accès aux diplômes : **"Les notions de filières, de cycles, de paliers d'orientation, de niveaux, de passerelles, voire de classe de rattrapage se combinent avec celles d'accès libre sous condition de diplôme, de sélection à l'entrée, d'affectation « forcée » (Coinaud et Vivent, 2010)"**[3].

L'individualisation des parcours permet d'accroître la diversité des parcours de formation : **"Il permet ainsi le cumul de certifications, de bifurcation de voies (de l'enseignement général à l'enseignement technologique ou professionnel et inversement) et de changements de spécialités"**[3].

... à l'âge adulte : les parcours de formation professionnelle continue

Ces parcours de formation peuvent se poursuivre, dans le cadre de la formation professionnelle continue, à destination des salariés ou des demandeurs d'emploi : il s'agit de **"l'ensemble des formations à destination des personnes ayant quitté l'appareil scolaire avec ou sans diplôme, et entrées (ou entrant sur le marché du travail)"**[4].

La formation professionnelle continue se décline selon les publics, les durées de formation, les objectifs poursuivis, le mode de financement : **"les formations longues, débouchant généralement sur des diplômes et qui sont suivies, avec ou sans financement, par des adultes qui s'y engagent à leur propre initiative ; les formations courtes inscrites au plan de formation des entreprises qui relèvent par exemple de l'entretien ou du perfectionnement des compétences"** [4]. Enfin, financées par l'Etat, la Région et les partenaires sociaux, les formations à destination des demandeurs d'emploi et/ou salariés menacés dans leur emploi, ont pour objectif l'accès à la qualification et l'insertion dans l'emploi. De plus, ces dispositifs, mettent un accent particulier sur les publics de bas niveaux de qualification, par l'organisation de parcours avec un accompagnement individualisé (DRIP, CIVIS...). Ces différentes modalités ou dispositifs peuvent se conjuguer pour construire et sécuriser les parcours professionnels dans le cadre de la formation tout au long de la vie.

Références :

[2] De l'influence du parcours de formation sur l'insertion : le cas des diplômés scientifiques - Formation emploi n° 106, 2009.

[3] Diversité des parcours éducatifs : quel impact sur le chômage et les salaires ? - Formation emploi n° 111, 2010.

[4] S'orienter dans la vie : une valeur suprême ? - Francis Danvers, 2009.

Site internet :

[1] www.education.gouv.fr

Les sorties du système éducatif

Près de **50%**
des jeunes achevant
leur formation initiale
sortent à l'issue d'une classe de
l'enseignement secondaire.

(Source : Céreq, 2008)

Les redoublements en primaire, l'orientation en fin de 3^{ème} et de terminale sont annonciateurs du niveau atteint par les jeunes à la sortie du système éducatif

70% des jeunes entrés en retard en classe de 6^{ème} quittent les bancs de l'école avec au plus un CAP ou un BEP, 13% sont diplômés de l'enseignement supérieur (contre 42% pour l'ensemble de la Génération 2004). En Bretagne, à la rentrée 2005, 14% des élèves sont entrés en retard en classe de 6^{ème}.

Les élèves n'ayant pas de retard à l'entrée en 6^{ème} ont plus de chance de voir leurs vœux d'orientation réalisés. Les jeunes ayant connu une orientation « choisie » (3/4 des cas pour les orientations vers la voie professionnelle) sont moins nombreux à quitter le système éducatif sans avoir obtenu de diplôme.

Le décrochage scolaire

Parmi les non diplômés, 40% sont sortis du système éducatif sans avoir atteint un premier niveau de qualification c'est-à-dire avant la dernière année d'un CAP ou BEP ou avant la classe de seconde. Ces jeunes sont en situation de décrochage scolaire. Un tiers d'entre eux interrompt leurs études au collège et les autres au cours d'une première année de scolarité dans l'enseignement professionnel. Ces jeunes représentent 7% des élèves sortis de formation initiale en 2004.

En France, à la sortie du système éducatif

- **42% sont diplômés du supérieur** : 19% sont titulaires d'un diplôme de niveau Bac+2 ; 7% sont titulaires d'une licence ; 5% d'un Bac +4 ; 9% d'un Master et 2% d'un doctorat.
- **41% sont diplômés du secondaire** : 17% ont obtenu un diplôme de niveau V, type CAP ou BEP, 24% un diplôme de niveau IV (18% un Bac technologique ou professionnel et 6% un Bac général).
- **17% ont quitté le système éducatif sans obtenir de diplôme** : près de deux tiers de ces jeunes sont des hommes.

L'impact de la spécialité sur le niveau de sortie et le parcours de formation

Le niveau de diplôme n'est pas indifférent à la spécialité de formation. Chaque spécialité ou ensemble de spécialités a une architecture pédagogique qui lui est propre. Pour certaines spécialités, les niveaux V restent des diplômes dominants de sortie qui conduisent à l'exercice d'un métier clairement identifié (ex : CAP Fleuriste) alors que pour d'autres, ils permettent la poursuite d'étude (ex : BEP Carrières sanitaires et sociales).

Structure des sorties du système éducatif...

	Répartition (en %)	Part des femmes
Non diplômé	17	36
CAP ou BEP dont :	17	40
Tertiaire	8	77
Industriel	9	10
Baccalauréat dont :	24	50
Pro. ou Techn. tertiaire	11	70
Pro. ou Tech. industriel	7	11
Général	6	61
Bac+2	19	57
Bac +3 et plus	7	54
Ensemble	100	48

(Source : Enquête génération 2004 - Céreq, 2008 - Traitement GREF Bretagne)

Références

- [5] Qui sort de l'enseignement secondaire ? Origine sociale, parcours scolaires et orientation des jeunes de la Génération 2004 - Céreq - NEF n° 41, 2009.
- [6] Quand l'école est finie : premiers pas dans la vie active de la génération 2004 - Céreq, 2008.
- [7] L'évolution des différentes voies de qualification et d'insertion des jeunes au niveau régional entre 1995 et 2005 - Céreq, 2010.

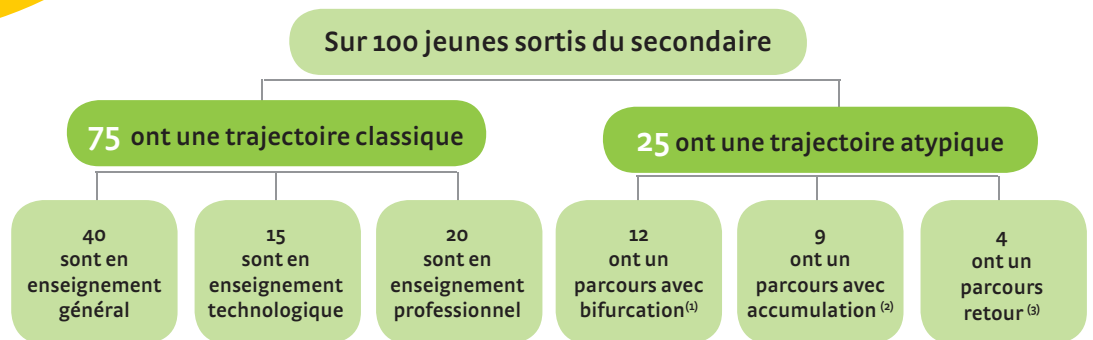
Typologie de parcours de formation

Au moins **1 jeune sur 4** dans le secondaire, échappe aux modèles de trajectoires proposés par l'institution scolaire.

(Source : Céreq, 2008)

Dans l'enseignement secondaire...

L'enquête présentée dans la publication « Orientation : quels repères pour trouver son chemin ? » [8] permet d'établir une typologie des élèves quittant le système éducatif dans l'enseignement secondaire en fonction de leurs parcours de formation. Deux grands ensembles de cursus (ou trajectoires) sont définis : d'une part, les trajectoires classiques relatives à des cursus conformes à l'offre institutionnelle et, d'autre part, les parcours relatifs à des cursus plus atypiques. Même si les trajectoires classiques restent les plus fréquentes (75% des jeunes), 37% des jeunes en Bac pro, 30% en CAP/BEP, et enfin 6% des jeunes de terminales générales et technologiques suivent des parcours atypiques.



(Source : Céreq, 2008 - Traitement GREF Bretagne)

(1) Parcours avec bifurcation : ex : Passage d'une filière technologique au général

(2) Parcours avec accumulation : Cumul de certifications

(3) Parcours retour : ex : en filière professionnelle, retour sur un niveau inférieur.

Parmi les diplômés de l'enseignement supérieur :

- **61%** sont titulaires d'un Bac général,
- **32%** d'un Bac technologique,
- **6%** d'un Bac professionnel.

(Source : Céreq, 2008)

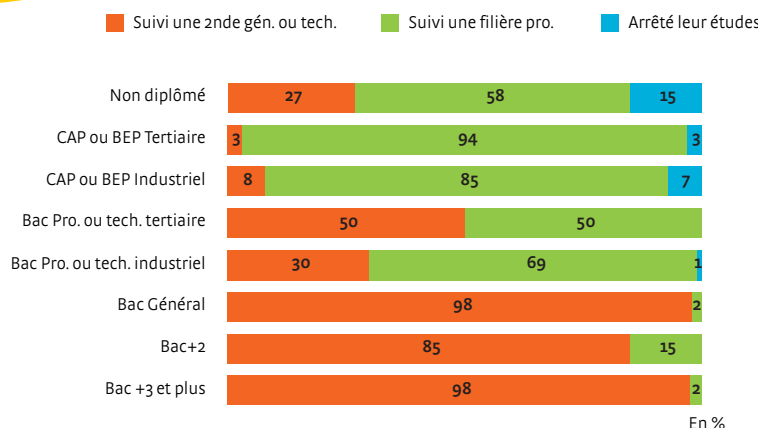
Dans l'enseignement supérieur...

"Le baccalauréat général est toujours le sésame permettant de poursuivre des études supérieures" [9]. Mis à part les bacheliers des séries technologiques qui représentent la majorité des diplômés de BTS, les jeunes détenteurs d'un Bac général sont les plus nombreux à être diplômés de l'enseignement supérieur.

"Après le baccalauréat, 38% des jeunes s'orientent vers un DEUG, soit presque autant que ceux qui préparent un BTS ou un DUT. Par ailleurs, 8% des bacheliers intègrent une classe préparatoire, qui demeure une voie d'accès privilégiée aux grandes écoles d'ingénieur notamment" [9].

L'hétérogénéité des parcours de formation, au-delà du niveau IV, est encore plus forte et les combinaisons possibles se multiplient. Ainsi, "il s'avère que plus d'un jeune sur deux a suivi un parcours atypique en quittant le système éducatif à Bac +1 ou Bac +2" [10].

Après la classe de 3^{ème}, ils ont...



(Source : Céreq, 2008 - Traitement GREF Bretagne)

Références :

[8] Orientation : quels repères pour trouver son chemin ? - Céreq - NEF n° 33, 2008.

[9] Quand l'école est finie : premiers pas dans la vie active de la génération 2004 - Céreq, 2008.

[10] Trajectoires scolaires atypiques et conditions d'entrée sur le marché du travail l'exemple des sortants de niveaux IV et III - Arnaud Dupray et Isabelle Recotillet

Regards sur la demande sociale des jeunes

Dans le cadre de la formation initiale, les jeunes ont des logiques de parcours différentes. Une enquête menée auprès d'une centaine de jeunes [11] permet d'établir une typologie de la demande sociale et de dégager quatre principales logiques de parcours :

La logique de la qualification

Dans cette catégorie, l'ambition ascensionnelle constitue le moteur des parcours de formation et des objectifs professionnels. Les jeunes souhaitent évoluer professionnellement et socialement, et le diplôme est considéré comme le moyen le plus efficace d'atteindre ce but.

La logique du métier

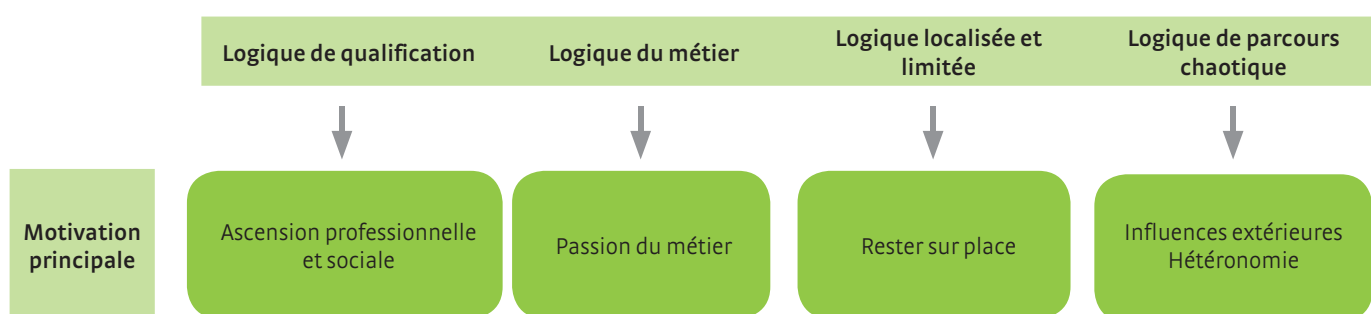
Le moteur principal de la trajectoire de ces jeunes est d'exercer un métier précis, en lien généralement avec une de leur passion. L'expérience est une notion clé et le diplôme n'a subjectivement pas de valeur primordiale, mais s'avère obligatoire pour pouvoir exercer ce métier.

La logique localisée et limitée

Les jeunes de cette catégorie tablent sur les ressources locales et souhaitent trouver sur place l'offre de formation et d'emploi recherchée. Ils se limitent à l'obtention de « petits diplômes », estimant être arrivés au bout de leurs possibilités.

La logique de parcours chaotique

Ces jeunes ont généralement du mal à envisager leur orientation et à formuler des projets professionnels. Confrontés parfois depuis leur plus jeune âge à des difficultés, la question du choix des études et d'une profession future a été supplantée par la nécessité de trouver un emploi pour subvenir à leurs besoins. L'obtention de diplôme est certes jugée importante, mais ne semble pas les concerner, tant ils ont été touchés par des échecs scolaires successifs.



(Source : Education permanente, 2008 - Traitement GREF Bretagne)

Référence :

[11] Parcours de formation professionnelle : quelles logiques ? - Sophie DIVAY - Education permanente n° 174, 2008.

Parcours de formation et insertion

Sur **10** jeunes sortis du système éducatif, **6** ont un accès rapide et durable à l'emploi.

(Source : Céreq, 2008)

Le niveau de diplôme, la filière et la spécialité : facteurs déterminants dans l'insertion professionnelle

Parmi les jeunes sortis du système éducatif en 2004, 58% ont un accès rapide et durable à l'emploi, 11% ont un accès plus « chaotique » et 7% sont en reprise ou poursuite d'étude.

Avoir un emploi durable à la sortie du système éducatif n'est pas accessible à tous. L'enquête du Céreq sur la génération sortie du système éducatif en 2004 met en évidence l'importance du niveau de diplôme dans l'accès à l'emploi. La filière comme la spécialité de formation influent également sur les trajectoires d'entrée dans la vie active. A titre d'exemple, les titulaires de CAP-BEP ayant préparé leur diplôme par apprentissage ont une trajectoire d'insertion plus favorable que leurs homologues qui ont suivi leur formation par voie scolaire.

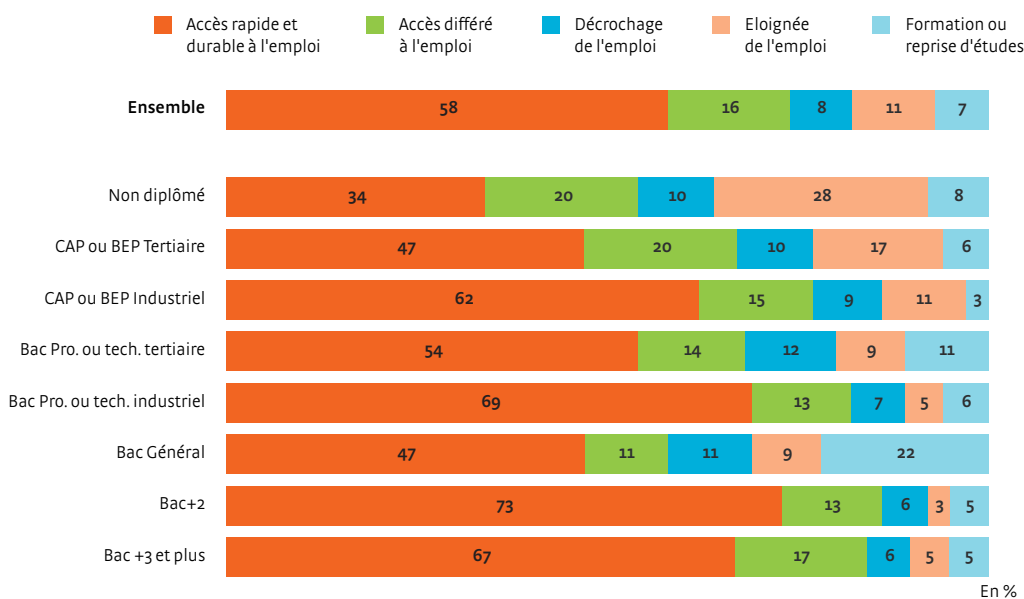
L'impact du parcours de formation : des salaires et des taux de chômage différents

Des écarts importants sont observés au regard des salaires et taux de chômage des jeunes qui ont un même diplôme final mais des parcours différents. Sans surprise, l'absence de diplôme accroît considérablement la probabilité de chômage. L'obtention du Diplôme national du brevet (DNB) pour les niveaux V permet d'obtenir des salaires relatifs plus élevés et de limiter la probabilité de chômage.

Le passage par une seconde générale pour les niveaux IV et par un Bac général pour les niveaux III (BTS - DUT) favorise l'insertion professionnelle.

Avoir débuté ses études supérieures par une classe préparatoire aux Grandes Écoles, y compris sans avoir obtenu de diplôme d'ingénieur par la suite, ou par un DUT procure un avantage salarial par rapport à ceux qui n'ont connu que l'université.

Trajectoires d'insertion professionnelle selon le diplôme, trois ans après la sortie de formation initiale



(Source : Céreq, 2008 - Traitement GREF Bretagne)

Références :

[12] Quand l'école est finie : premiers pas dans la vie active de la génération 2004 - Céreq, 2008.

[13] Diversité des parcours éducatifs : quel impact sur le chômage et les salaires ? - Formation emploi n° 111, 2010.

Les contrats par alternance

En Bretagne,
11 000 contrats
 d'apprentissage et
6 550 contrats de
 professionnalisation ont
 été signés sur la campagne
 2008-2009.

(Source : DIRECCTE -
 GREF Bretagne, 2010)

En parallèle à l'enseignement technologique et professionnel dispensé en établissement scolaire, le jeune a la possibilité de s'orienter vers la voie de l'alternance qui permet d'accéder à "une voie de formation pour acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme professionnel ou par certains titres à finalité professionnelle"[14].

Ainsi, selon une étude du Céreq, près d'un jeune sur quatre sorti de formation en 2004, a, au cours de son parcours, signé un contrat en alternance : "Parmi les 740 000 jeunes qui ont achevé leur formation initiale en 2004, 180 000 sont passés par un ou plusieurs contrats de formation en alternance "[14].

L'alternance se décline notamment au travers du contrat d'apprentissage, souvent étape constitutive d'un cursus initial et du contrat de professionnalisation, positionné dans le cadre de la formation professionnelle continue : "107 000 contrats d'apprentissage sont venus achever une formation initiale en 2004 et 20 000 ont été signés au cours de la deuxième ou troisième année d'activité des jeunes ; 41 000 contrats de professionnalisation ont été recensés dans les douze mois suivant la fin de la formation initiale et 21 000 l'ont été au cours de la deuxième ou troisième année d'activité"[14]. Ces 2 contrats de travail particuliers, signés entre un jeune (ou demandeur d'emploi pour le contrat de professionnalisation) et une entreprise, se déroulent pour partie en centre de formation. Ils ont pour objectif, pour le premier, de permettre d'acquérir un titre professionnel reconnu et d'acquérir une qualification et de favoriser l'insertion pour le second.

Ces deux contrats ont des usages différents selon les caractéristiques du jeune et de l'entreprise : "L'analyse des contrats signés par les jeunes au cours de leur transition entre l'école et l'emploi montre que l'activité et la taille des entreprises, les métiers préparés et le niveau des jeunes qui y sont candidats sont autant de facteurs qui influencent non seulement le recours à l'alternance mais aussi le type de contrat mobilisé"[14]. Ils se distinguent dans leur temporalité et positionnement dans le parcours de formation : "le contrat de professionnalisation offre rarement une seconde chance d'accès à un premier niveau de certification. Il s'adresse surtout à des jeunes déjà dotés en titres scolaires. Il est notamment particulièrement présent dans les débuts de carrière des bacheliers et il est presque aussi fréquent que le contrat d'apprentissage pour les jeunes diplômés d'un titre de l'enseignement supérieur" [14].

Ces spécificités se retrouvent au niveau de la Bretagne. Ainsi, dans l'étude menée sur les contrats en alternance sur 2008-2009, il ressort que le contrat d'apprentissage concerne une population au trois quart masculine, en poursuite d'étude, et dans des entreprises de petite taille. Les métiers liés à l'industrie (dont la production alimentaire-cuisine) et au bâtiment concentrent 60% des contrats. Pour les contrats de professionnalisation, le public est plus féminin, même s'il reste minoritaire (44%), titulaire pour 60% d'un diplôme de niveau Bac minimum, et ils s'exercent majoritairement dans des établissements de grande taille du tertiaire. Par conséquent, 70% des métiers préparés relèvent de la sphère tertiaire, principalement dans les spécialités commerce et distribution, tertiaire de bureau et tertiaire spécialisé.

Poids des principaux domaines de formation par dispositif

Domaines de formation (GFE)	Apprentissage	Professionnalisation
Agriculture	6,5%	3,3%
Bâtiment gros œuvre - Génie civil - Extraction	5,8%	4,3%
Bâtiment : équipement et finitions	10,3%	4,7%
Mécanique - Automatismes	8,4%	3,0%
Electricité - Electrotechnique - Electronique	4,6%	4,1%
Production alimentaire - Cuisine	16,5%	3,4%
Travail du bois	6,8%	1,8%
Transports - Conduite - Manutention - Magasinage	1,2%	5,2%
Tertiaire de bureau - Tertiaire spécialisé	4,3%	15,3%
Commerce et distribution	10,9%	36,4%
Paramédical - Travail social - Soins personnels	9,5%	7,1%
Hôtellerie - Restauration - Tourisme - Loisirs	6,7%	3,9%

(Source : Baromètre - DIRECCTE - GREF Bretagne, 2010)

Références :

[14] Contrats de professionnalisation et d'apprentissage : des usages diversifiés - Net Doc N°66, 2010.

[15] Contrats en alternance en Bretagne, choix des entreprises et profil des bénéficiaires - Baromètre N°2 - GREF Bretagne, 2010

Eléments de cadrage de la VAE

Entre 2002 et 2009, en Bretagne, plus de **18 000** candidats ont déposé un dossier VAE, **52%** ont validé totalement la certification visée, lors de leur passage devant le jury VAE.

(Source : GREF Bretagne, 2011 [18])

Avec la loi du 17 janvier 2002 sur la VAE, "le législateur a posé le principe général d'un droit individuel à la reconnaissance de l'expérience pour l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme. Il mettait ainsi l'expérience [...] à égalité de dignité avec la formation initiale, la formation continue et la formation en alternance"[16].

En 2009, en France, 75 000 dossiers ont été jugés recevables, 58 000 ont été examinés par un jury, 32 000 candidats ont obtenu une certification [17], par l'ensemble des ministères délivrant des certifications par la voie de la VAE, soit environ 13% de plus qu'en 2008.

Les principaux chiffres bretons, en matière de VAE, sur l'année 2009

La VAE en Bretagne poursuit son développement. Ainsi depuis 2003, le nombre de candidats ayant déposé un dossier VAE auprès d'un jury augmente de près de 15% en moyenne annuelle.

Quel public se présente devant un jury VAE en Bretagne... ? [18]

En 2009, les passages devant jury ont concerné 72% de candidates, soit une répartition équivalente à celle enregistrée depuis plusieurs années. Cet écart hommes-femmes s'explique par l'importance des validations dans les secteurs du travail social et des professions paramédicales : les diplômés les plus visés restent le diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS), le titre d'assistant(e) de vie aux familles, le diplôme d'Etat d'aide soignant(e) (DEAS) et les CAP petite enfance. Les hommes se tournent davantage vers des certifications en lien avec le commerce et la distribution ou la sécurité. Les passages devant jury ont concerné pour 57% des diplômés de niveau V et pour 5% des diplômés de niveaux I et II.

Par ailleurs, ce sont majoritairement les 35-49 ans qui s'engagent dans la VAE : ils représentent 60% des passages devant jury contre moins de 10% pour les jeunes de moins de 29 ans. Les candidats VAE sont pour la grande majorité d'entre eux (plus de 80%) en activité tandis que seulement 18% sont demandeurs d'emploi.

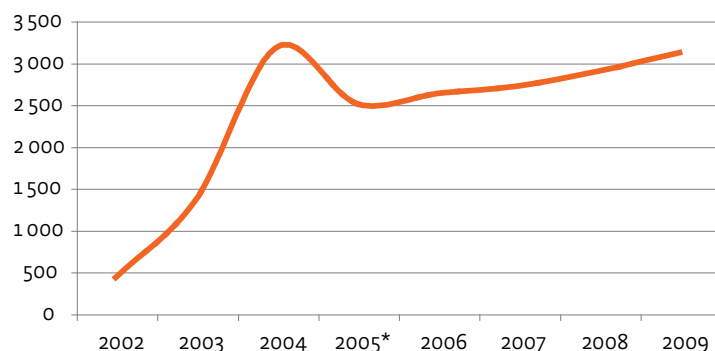
Enfin, à noter que les passages devant jury en Bretagne sont le fait de candidats bretons pour l'essentiel (plus de 95% des passages devant jury). Les candidats du Finistère sont les plus représentés (plus de 33% des passages devant jury), suivis par les candidats d'Ille-et-Vilaine.

... pour quels résultats ?

Toujours plus de validation totale : sur près de 3 000 passages devant jury, en 2009, près de 56% concernent des validations totales, 36% des validations partielles tandis que 8% des dossiers n'enregistrent aucune validation, chiffre relativement faible, qui souligne l'importance de la procédure de recevabilité chez les certificateurs.

Toutefois des écarts apparaissent en fonction de l'âge ou du sexe : ainsi, les hommes valident pour 62% des certifications dans leur totalité contre 53% des femmes. De même, par âge, les résultats se différencient : l'accès à la validation totale augmente avec l'âge, alors que les jeunes valident, davantage, partiellement leur certification. Enfin, à noter que l'ensemble des données bretonnes s'inscrivent dans la moyenne nationale.

Evolution du nombre de dossiers devant jury



* 2005 : pour les besoins de l'analyse, les données 2005 ont été estimées, les données détenues par le GREF Bretagne pour ce millésime étant partielles[18].

Références :

[16] Valoriser l'acquis de l'expérience : une évaluation du dispositif de VAE, 2008.

[17] La VAE en 2009 au Ministère chargé de l'emploi. Les délais d'accès au titre restent stables - Dares Analyses, 2010.

[18] Chiffres bretons : exploitation de la base individuelle des personnes en jury VAE - Autorités académiques, Universités, CNAM, Chambres consulaires, Ministère du travail - Traitement GREF Bretagne, 2011

Parcours de formation professionnelle continue

Dans le cadre de leur carrière professionnelle, les salariés ou demandeurs d'emploi pour sécuriser leur parcours et/ou favoriser leur insertion professionnelle, peuvent suivre une formation et accéder à la qualification ou la certification. Cet accès s'opère à travers plusieurs dispositifs de formation professionnelle continue financés par l'Etat, la Région et les partenaires sociaux.

"L'intérêt d'entrer dans un processus de formation dépend fortement du parcours préalable de la personne"[19]. Ainsi, des logiques bien spécifiques se dégagent au regard de la situation de ces personnes (demandeurs d'emploi, salariés en reconversion, salariés menacés dans leur emploi...).

Logiques d'accès à la formation : exemple des bénéficiaires de la VAE

La VAE, dispositif individualisé, se déroule en plusieurs étapes : recevabilité du dossier, élaboration du dossier VAE (étape au cours de laquelle le candidat capitalise ses acquis et son expérience et qui peut faire l'objet d'un accompagnement), et enfin passage devant un jury, pour valider tout ou partie de la certification visée. Les études du Céreq ont permis de mettre en évidence "quatre types de logiques dans lesquelles peut s'inscrire le processus de VAE pour une personne engagée dans la vie active"[19] :

- **Une logique d'insertion différée**, pour les jeunes sans diplôme, sortis du système éducatif. Ils ont peu de chances d'accéder à des emplois plus qualifiés et les emplois occupés ne permettent pas de signaler leurs compétences à d'autres employeurs. Le dispositif VAE valide l'expérience acquise dans plusieurs emplois précaires successifs et "est alors un moyen d'acquérir une seconde chance d'intégration durable sur le marché du travail"[19] ;
- **Une logique de reconversion**, pour les adultes faiblement diplômés qui occupent ou ont occupé un emploi dans un métier en déclin. Ils sont déjà au chômage ou anticipent le fait qu'ils vont devoir bientôt se mettre en recherche d'un autre emploi ou à plus ou moins court terme de changer de métier ; "la VAE est alors un outil de repositionnement sur le marché du travail"[19] ;
- **Une logique de protection par la qualification**, pour les "personnes employées dans des secteurs où la possession d'un diplôme se révèle, de droit ou de fait, une condition de maintien ou de promotion dans l'emploi"[19]. Ces personnes peuvent exercer des métiers tournés vers les publics fragiles "où les opérateurs sont sensibles aux compétences des professionnels (action sociale et santé, notamment) sans nécessairement que les métiers soient réglementés par la possession d'un diplôme"[19]. "La VAE est alors un moyen de répondre à des exigences de qualification liées aux pratiques professionnelles" ;
- **Une logique de promotion**, pour des adultes entrés sur le marché du travail sans diplôme ou avec un diplôme de bas niveau. Ils ont réussi à accéder à des emplois de niveau de qualification bien supérieur. La VAE intervient généralement en milieu de carrière pour valider ce parcours promotionnel. Le salarié désire "voir reconnaître les acquis de son expérience, souvent par son entreprise ou dans le cadre d'un projet de mobilité choisie"[19].

Quels publics ?

A ces logiques de parcours, le Céreq a mis en exergue quatre publics au regard de leur situation sur le marché du travail, leur niveau de diplôme et leurs caractéristiques sociodémographiques.

- Adultes entrés sur le marché du travail sans diplôme ou avec un diplôme de bas niveau et qui ont réussi à accéder à des emplois de niveau de qualification bien supérieur
- Personnes employées dans des secteurs où la possession d'un diplôme se révèle, de droit ou de fait ; une condition de maintien ou de promotion dans l'emploi
- Adultes faiblement diplômés qui occupent ou ont occupé un emploi dans un métier en déclin
- Jeunes sortis sans diplôme depuis quelques années du système éducatif

Profils type des candidats VAE



(Source : [19] - Traitement GREF Bretagne)

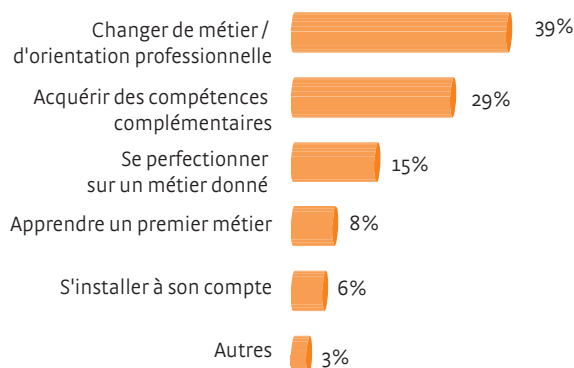
Références :

[19] Valoriser l'acquis de l'expérience : une évaluation du dispositif de VAE, 2008.

En moyenne, en France,
10% des demandeurs
d'emploi suivent une formation
professionnelle.

(Source : DARES, 2008^[21])

Quelles sont les raisons avancées à l'accès à la formation pour les stagiaires du PRS ?



(Source : GREF Bretagne, 2008)

Logiques d'accès à la formation et trajectoire d'insertion professionnelle : exemple des sortants du Programme régional des stages (PRS)

Le Programme régional des stages (PRS), financé par le Conseil régional de Bretagne, est un dispositif de formation professionnelle continue à destination des demandeurs d'emploi et salariés menacés dans leur emploi. Ce programme a pour objectif principal de favoriser l'accès à une qualification professionnelle via l'acquisition de certifications reconnues.

Parcours des personnes avant la formation PRS

Les stagiaires connaissent globalement des trajectoires professionnelles discontinues avant leur entrée en formation PRS. L'analyse de l'enchaînement des emplois occupés et de leur durée avant l'entrée en formation PRS permet d'identifier quatre profils de parcours :

- **Une rupture dans un déroulement de carrière** (59% des stagiaires) : personnes se retrouvant fragilisées (chômage, inactivité...) après avoir connu un ou plusieurs emplois stables consécutifs.
- **Une instabilité professionnelle** (30% des stagiaires) : personnes avec un parcours marqué par des périodes de chômage plus ou moins longues et par un passage par un ou plusieurs emplois d'une durée limitée sans accéder à un emploi stable.
- **Un non accès à l'emploi** (6% des stagiaires) : personnes souvent peu qualifiées n'ayant pas encore acquis une première expérience professionnelle ou personnes en reprise d'activité professionnelle après une longue période d'inactivité ou de chômage.
- **Un maintien dans l'emploi** (5% des stagiaires) : personnes en emploi depuis au moins 2 ans, avant l'entrée en formation PRS.

Logique d'accès au PRS

Le PRS est un moyen de se réorienter professionnellement, d'acquérir de nouvelles compétences, de consolider un projet professionnel ou plus simplement d'obtenir, via la formation, un premier diplôme professionnel. Globalement, la formation PRS marque une rupture, un changement de cap au regard du parcours antérieur.

Trajectoire d'insertion professionnelle

À l'issue de la formation, les trajectoires d'insertion des sortants de ce dispositif diffèrent. Ainsi, trois grands groupes se distinguent, celui pour lequel l'emploi est plus ou moins présent, le second marqué par la formation et le troisième présentant davantage de périodes de chômage :

- **Accès rapide et durable à un emploi** : 58% des personnes accèdent rapidement à l'emploi et s'y maintiennent.
- **Accès lent à l'emploi** : 11% des personnes, ont été confrontées au chômage dans les premiers mois avant de trouver un emploi.
- **Décrochage de l'emploi** : 11% des personnes ont eu des périodes d'emploi ponctuées par des périodes de chômage de plus en plus fréquentes.
- **Chômage persistant** : 7% des personnes n'ont quasiment connu que le chômage.
- **Longue période d'inactivité** : 6% des personnes ont été la majorité du temps sans emploi et n'ont pas recherché d'emploi.
- **Retour en formation** : 7% des personnes sont retournées en formation.

Références :

[20] Trajectoires professionnelles des bénéficiaires du Programme Régional des Stages (PRS) 2003/2004 - GREF Bretagne, 2008.

[21] Formation professionnelle des demandeurs d'emploi en 2008, DARES, n° 32, 2010.

Le livret personnel de compétences utilisé en formation initiale "inclut les attestations délivrées au cours de la scolarité obligatoire et qui sanctionnent des formations spécifiques : attestations de sécurité routière, certificat prévention et secours civiques, brevet informatique et internet ou B2i".

(Source : Eduscol [25])

Modularisation

"La modularisation permet de glisser du modèle de « référentiel de formation » au modèle de gestion de parcours de formation » et « représente la description en modules de l'ensemble des activités professionnelles et transversales dédiées à un métier qui induisent des compétences et des connaissances (...). La modularisation sert à la création de parcours de formation flexibles et facilite la formation tout au long de la vie en permettant des parcours personnalisés" [22].

Le module de formation est la "composante d'une unité de formation constituant un tout cohérent en soi (...). Il vise l'acquisition de compétences, c'est-à-dire une articulation de savoirs, savoir-faire et savoir-être organisés, finalisés et contextualisés dans une activité professionnelle" [23].

Individualisation

Individualisation des parcours de formation

"Mode d'organisation de la formation visant à adapter celle-ci aux besoins de l'individu. Elle intègre le positionnement à l'entrée en formation, la combinaison d'unités de formation, de modules de formation, de blocs d'apprentissages disciplinaires, de blocs d'apprentissage transversaux et les modalités de validation ou de certification. Elle se distingue de **l'individualisation des situations d'apprentissage**" qui "Du point de vue de l'organisme, du concepteur, du formateur, [...] est un mode d'organisation des apprentissages permettant de valoriser et de respecter les stratégies et les rythmes de l'individu. Elle offre à l'individu la possibilité d'accéder à des ressources pédagogiques adaptées et à la médiation d'un professionnel"[23].

L'individualisation à visée autonomisante "vise à favoriser la prise de contrôle, par l'apprenant lui-même, de sa formation et des conditions organisationnelles, pédagogiques, voire technologiques de ses apprentissages. Cette prise de contrôle constitue un des principaux leviers susceptibles de favoriser l'autonomie en formation"[24].

Références :

[24] La formation individualisée : un objet de recherche ? Savoirs, 21-2009.

Sites Internet :

[22] www.cerpet.adc.education.fr

[23] www.cariforef-pdl.org

[25] www.eduscol.education.fr

Modalités pédagogiques

Le portefeuille de compétences appelé aussi **portfolio** ou **e-portfolio** s'il est en ligne, "est un dossier personnel, documenté et systématique. Il est constitué par une personne qui souhaite faire reconnaître ses acquis sur le plan institutionnel ou professionnel".

(Source : Centre Inffo, 2007 [28])

Parcours de professionnalisation

"Itinéraire, continu ou discontinu, d'un individu qui vise à développer des compétences et peut avoir pour objectif l'accès à une validation ou à une certification permettant de sécuriser son parcours professionnel. Le parcours est conçu pour faciliter le cheminement de la personne vers ces objectifs. Il tient compte de ses acquis, de ses besoins et de ses contraintes. Il peut combiner de la formation, de la validation des acquis de l'expérience et des périodes d'emploi"[26].

La notion de compétence

"Guy le Boterf présente un modèle combinatoire de la compétence : on reconnaîtra qu'une personne sait agir avec compétence si elle sait combiner et mobiliser un ensemble de ressources pertinentes (connaissances, savoir-faire, qualités, réseaux de ressources...); pour réaliser, dans un contexte particulier, des activités professionnelles selon certaines exigences professionnelles ; afin de produire des résultats (services, produits) satisfaisant à certains critères de performance pour un destinataire (client, usager, patient...). Il parle d'un « savoir agir reconnu »"[27].

Les compétences transversales ou transférabilité des compétences

"Au moment de la formation initiale ou continue, il ne s'agit pas ou plus d'adapter l'individu à un poste de travail strictement défini, au regard d'une qualification, mais de favoriser l'acquisition de compétences générales, susceptibles d'être mobilisées dans diverses situations professionnelles, variables et imprévisibles. On parle alors de compétences transversales. Ensuite, dans sa vie professionnelle, il s'agit de l'aider à repérer les compétences qu'il a développées spécifiquement dans certaines situations et qui pourraient être réutilisées dans une situation nouvelle, on parle alors de transférabilité"[27].

Références :

[27] Compétences, Sylvie Darré, Marie-Claude Mouillet, éd. Qui Plus Est, 2008.

[28] Dico de la formation continue, Centre Inffo, nov. 2007

Sites Internet :

[26] www.cariforef-pdl.org

Journée régionale thématique

Garantir une plus grande
fluidité des **parcours**
de **formation** en faveur de
l'accès à la **qualification**
et de **l'insertion durable**



Directeur de la publication	Hervé GREUGNY, GREF Bretagne
Responsables de publication	Florence BARBIN, GREF Bretagne Christine NOUCHET, GREF Bretagne
Rédaction	Catherine LE DUFF, GREF Bretagne Catherine METAY, GREF Bretagne Typhaine GIGUELAY-THENET, GREF Bretagne
Chargée de publication	Nathalie MOULIN, GREF Bretagne

GRF Bretagne

Technopole Atalante Champeaux
91, rue de Saint-Brieuc
CS 64347 ■ 35043 RENNES CEDEX

Tél 02 99 54 79 00 - Fax 02 99 54 00 00
e-mail : gref@gref-bretagne.com

www.gref-bretagne.com
