

Les parcours professionnels des bénéficiaires du service d'aide à la construction d'un projet de formation mis en oeuvre par l'AFPA Lorraine, en 2004

Enquête exploratoire

Décembre 2008



**Les parcours professionnels des
bénéficiaires du service d'aide à la construction
d'un projet de formation mis en oeuvre
par l'AFPA Lorraine, en 2004**

Enquête exploratoire

Décembre 2008

Note au lecteur

Les données présentées dans ce document portent sur une enquête réalisée en 2006. Celle-ci interrogeait les demandeurs d'emploi sur la perception qu'ils avaient d'une prestation d'accompagnement dont ils avaient bénéficié (et qui avait été réalisée avec les services de psychologie du travail de l'AFPA) et sur le chaînage des situations d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de retour à l'emploi.

A l'heure où nous publions ces données, l'AFPA connaît de profonds changements et il est impossible de prévoir les impacts que ces changements auront sur le processus d'orientation en formation. L'environnement extérieur à l'AFPA est lui-même en profonde mutation ; la fusion ANPE/Assedic, qui doit être opérationnelle partout en France début 2009, en est un exemple majeur.

Les changements qui se profilent pour l'AFPA résultent de l'application de la Loi de décentralisation du 13 août 2004 qui organise le transfert aux Régions de nouvelles compétences en matière de formation professionnelle des adultes demandeurs d'emploi et qui prévoit, dans son article 13, le **transfert** au profit des Conseils régionaux **des financements** attribués par l'État à l'AFPA. En 2009, une large partie des ressources de l'Association (celles relatives aux actions de formation, d'accompagnement global, d'hébergement et de restauration ainsi qu'aux rémunérations des stagiaires demandeurs d'emploi) ne sera donc plus assurée par l'État.

En matière d'orientation et de formation professionnelle, les Conseils Régionaux peuvent conventionner avec de nombreux prestataires de formation publics, parapublics, privés à but non lucratif ou privés commerciaux. Le devenir de l'institution AFPA, dans sa forme actuelle, est entre les mains des élus des Régions. Comment la Lorraine va-t-elle s'emparer de ces nouvelles prérogatives ? S'apprête-t-elle à soumettre une large partie des activités de l'AFPA aux règles de la concurrence, en respect des normes communautaires et nationales ? La Région pourra-t-elle maintenir le bon fonctionnement des services d'orientation et garantir une restauration et un hébergement gratuits à tout demandeur d'emploi, sachant que ces services permettent d'accueillir les personnes les plus démunies et les plus éloignées de l'emploi et impactent directement les parcours de formation professionnelle ? Autant d'inconnues pour le moment. Seule la question de la rentabilité et de la productivité de l'Association (objectif de réduire les coûts de fonctionnement pour garantir la pérennité des activités) apparaît d'ores et déjà comme un enjeu important.

S'agissant de la prestation d'orientation des demandeurs d'emploi, elle est interrogée par le Conseil de la concurrence au motif que l'Association est présente à la fois sur les dispositifs d'orientation et sur les dispositifs de formation. L'AFPA est-elle « juge et partie », comme le dénoncent certains acteurs de l'emploi et de la formation rattachés notamment à d'autres organismes de formation ? Si oui, jusqu'à quel degré ? Est-ce que la dissociation entre prestations d'orientation en formation et de formation professionnelle est vraiment la solution à retenir pour l'avenir ? Difficile de trancher sans une bonne connaissance de ce qui se passe dans les processus mêmes d'orientation et de formation et de chaînage des parcours individuels. Les résultats restitués dans le présent rapport apportent quelques éléments pour nourrir les débats ouverts aujourd'hui en raison des transitions en cours. Espérons qu'ils seront utiles à tous.

Novembre 2008

Table des matières

I.	L'ENQUÊTE AUPRÈS DES BÉNÉFICIAIRES DU S2 AU COURS DE L'ANNÉE 2004.....	6
1.1	PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE	6
1.2	SYNTHÈSE DES CONCLUSIONS DES TRAVAUX ANTÉRIEURS.....	8
1.3	POINT DE MÉTHODE SUR L'ENQUÊTE.....	9
II.	DÉROULEMENT DU S2, PERCEPTION DE L'ACCOMPAGNEMENT ET DÉCISION PRISE.....	10
2.1	L'ENTRÉE EN S2	10
2.2	L'ACCOMPAGNEMENT AU COURS DU S2	10
2.3	LA PERCEPTION DU TRAVAIL D'ORIENTATION	12
III.	LE PARCOURS FORMATION / HORS FORMATION	18
3.1	PRESCRIPTION À L'ISSUE DU S2 ET EFFECTIVITÉ DE LA DÉCISION	18
3.2	LA FORMATION PROFESSIONNELLE	24
3.2.1	L'entrée en formation professionnelle diplômante	24
3.2.2	Domaine de formation et réussite à l'examen	32
IV.	LA SITUATION FACE AU MARCHÉ DU TRAVAIL : LA FORMATION, UNATOUT POUR ACCÉDER À L'EMPLOI ?	40
4.1	LE PREMIER EMPLOI TROUVÉ APRÈS LE PASSAGE EN S2	40
4.2	ZOOM SUR L'EMPLOI SALARIÉ OCCUPÉ AU MOMENT DE L'ENQUÊTE.....	42
4.3	LA RELATION FORMATION-EMPLOI.....	48
	ELEMENTS DE CONCLUSION	50
	LISTE DES FIGURES	52

L'enquête auprès des bénéficiaires du S2

1.1 Présentation de l'enquête

Les données présentées dans ce dossier sont issues d'une enquête réalisée par l'OREFQ en partenariat avec l'AFPA, auprès des bénéficiaires du *Service d'appui à la construction du projet de formation* au cours de l'année 2004 (cf. **Encadré n°1**). Le nom de code de ce service dans le système d'information de l'AFPA est « S2 » ; nous conserverons cette appellation dans la suite du rapport.

Ce service spécifique mis en œuvre par les services d'orientation professionnelle de l'AFPA dans le cadre de la commande publique s'inscrit dans une offre globale de prestations en orientation professionnelle à destination des actifs demandeurs d'emploi et salariés.¹

Cette enquête a vocation à dégager des pistes de réflexion sur le processus d'orientation en formation et à évaluer l'utilité de la formation dans l'accès ou le réaccès à l'emploi. Elle a été lancée en septembre 2006 et interrogeait les bénéficiaires sur ce qu'ils avaient entrepris au plan socioprofessionnel, une fois le service achevé. Il s'agit d'une enquête exploratoire, qui poursuivait trois objectifs :

- 1) vérifier dans quelle mesure la prescription arrêtée à l'issue du service a été suivie d'effets ;
- 2) déterminer si les personnes qui ont suivi une formation à l'issue du service sont davantage concernées par un retour à l'emploi que celles qui ont été orientées vers d'autres dispositifs ou qui ont été invitées à rechercher directement un emploi sur le marché du travail ;
- 3) déterminer si le retour à l'emploi est différencié selon que la formation a été suivie à l'AFPA ou dans un autre organisme de formation.

Rappelons que ce travail est le second volet d'un projet d'étude ; il complète les constats présentés dans une précédente publication de l'OREFQ, parue en décembre 2006, centrée sur l'exploitation des données statistiques administratives extraites de la base informatique tenue à jour par l'AFPA, la Base Locale d'Orientation (BLO), et qui s'intitulait : « **Le service d'aide à la construction d'un projet de formation dans le cadre de la complémentarité ANPE-AFPA** ».

¹ Outre l'appui à la construction d'un projet de formation, l'AFPA inclut dans son offre globale : des bilans de compétences, des examens de sécurité, des prestations d'aide au recrutement, des prestations d'aide à la reconversion, etc., ainsi qu'une offre d'ingénierie de services ou de dispositifs d'orientation à destination des conseils régionaux, des conseils généraux, ou de toute autre organisation impliquée dans la formation en Europe et dans le monde francophone.

Encadré n°1 : Le service d'aide à la définition d'un projet de formation (dit S2)

Depuis 1998, l'ANPE et l'AFPA proposent un service intégré d'appui au projet professionnel (SIAPP) à tout demandeur d'emploi. L'ANPE aide le demandeur d'emploi à identifier les emplois cibles de sa recherche (c'est le *projet d'accès à l'emploi*). Lorsqu'elle constate un déficit de compétences ou de qualification faisant obstacle au retour à l'emploi, elle demande à l'AFPA de prendre le relais auprès du demandeur d'emploi afin de définir avec lui un projet de formation. Le *Service d'appui à la construction du projet de formation* commence à ce moment là. Il a pour objectif de :

- Confirmer le besoin et la possibilité d'une formation. A partir d'une analyse de la situation personnelle, il s'agit d'examiner la pertinence et la possibilité pour le demandeur de participer à une formation qui l'aide à réaliser son projet professionnel ;
- Construire un parcours de formation adapté aux objectifs d'accès ou de retour à l'emploi, en tenant compte des caractéristiques individuelles du demandeur d'une part et de l'offre de formation disponible à l'AFPA mais aussi au sein d'autres organismes de formation d'autre part ;
- Fournir une aide à la mise en œuvre du projet, notamment en réservant une place en formation et en lançant les démarches administratives permettant d'obtenir certaines aides (à la mobilité par exemple).

Ce travail d'appui est réalisé à l'AFPA par des psychologues du travail qui peuvent dans certains cas avoir recours à des formateurs professionnels pour évaluer certaines compétences et acquis professionnels.

Lorsque le *Service d'appui à la construction du projet de formation* est achevé, une décision est prise d'un commun accord entre le psychologue du travail de l'AFPA et le travailleur bénéficiaire. Trois cas de figure peuvent se présenter :

- ❶ le projet de formation apparaît comme pertinent et opportun eu égard à la situation générale de l'intéressé et à son projet professionnel et il est possible d'orienter l'intéressé vers une formation adéquate mise en œuvre par l'AFPA en Lorraine ou dans une autre région ;
- ❷ le projet de formation apparaît comme pertinent et opportun eu égard à la situation générale de l'intéressé et à son projet professionnel et il est possible d'orienter l'intéressé vers une formation adéquate mise en œuvre par un autre organisme de formation en Lorraine ou dans une autre région ;
- ❸ le projet de formation n'apparaît pas comme pertinent et opportun eu égard à la situation générale de l'intéressé et à son projet professionnel. Selon les cas, il lui sera conseillé d'entreprendre une validation des acquis de l'expérience, de clarifier son projet professionnel, de se faire accompagner par un réseau d'aide à l'insertion socioprofessionnelle des travailleurs handicapés, d'envisager une aide sociale individualisée, etc., ou tout simplement de rechercher directement un emploi sur le marché du travail.

1.2 Synthèse des conclusions des travaux antérieurs

Dans ses travaux antérieurs, l'OREFQ avait dressé quatre constats principaux :

❶ Le premier était celui **de l'interaction entre offre et demande de formation** : *si la demande sociale est parfois à l'origine de nouvelles actions de formation, les formations existantes sont aussi à l'origine de la demande sociale puisqu'une partie de cette demande se cale sur l'existant*. La relation formation-emploi entendue dans une dimension adéquationniste (la formation au service de l'emploi ici et maintenant) se voit ainsi interrogée, de même que se voit posée la question des déterminants de la territorialisation de certaines formations qui, selon le degré de proximité géographique avec le bénéficiaire, entrent ou non dans ses choix d'orientation.

❷ Le deuxième constat était celui **du délai d'entrée en formation**, sans doute à l'origine d'une modification de la demande quand il apparaît excessif. Il est des situations où celui-ci peut atteindre deux années, et *il semble en effet que le raccourcissement des délais d'accès aux formations demandées constituerait un moyen sérieux de limiter les pertes*. La connaissance plus ou moins partielle de l'offre de formation existante (elle-même foisonnante et mouvante) par les prescripteurs amène ces derniers à orienter massivement vers la partie visible de l'offre et contribuent à la création de goulots d'étranglement. Il apparaît nécessaire d'interroger la multiplicité des acteurs de l'intermédiation et de l'accompagnement des individus en voie d'insertion professionnelle et de faire en sorte qu'ils communiquent davantage entre eux sur leurs champs d'intervention. Par ailleurs, la mise à disposition des prescripteurs et des usagers d'un outil de lecture de l'offre de formation existante, quelle qu'en soit la structure porteuse, afin de rendre visible l'ensemble des formations professionnelles existantes peut s'avérer être une aide précieuse pour le travail d'orientation.

❸ Le troisième constat concernait **l'effectivité de la décision prise à l'issue du S2**. *Le chaînage des parcours permet en cas de prescription d'une formation AFPA, de réserver une place. Mais pour les validations du projet de formation hors AFPA, la situation est tout autre. Le bénéficiaire ne sort pas avec l'inscription à la clef*. Ce constat plaide pour un accompagnement des individus vers l'institution désignée pour prendre le relais dans la mise en œuvre de la prescription. Cet accompagnement devrait pouvoir se vérifier par des actes concrets et pertinents, qui sont encore à définir.

❹ Enfin, quatrième constat, celui **de la difficulté à mesurer le travail d'orientation professionnelle**. *Il y a, au cours du processus d'orientation, un cheminement personnel de l'individu engagé dans un rapport de parole, dont on voit les effets à travers la hiérarchisation progressive entre projet primaire et projets secondaires²*. Cheminement qui échappe à toute formalisation quantitative et qui reste le plus souvent perceptible à l'aide de quelques variables descriptives. Ce dernier constat interroge le mode d'appréhension des besoins retenus dans les enquêtes et qui sert ensuite à étayer les décisions en matière de politique publique. Il invite les décideurs à recourir à des sources plus qualitatives (qui permettent de saisir les subtilités des processus qu'aucun chiffre ne peut mesurer) pour étoffer la connaissance de la demande sociale.

² Le projet initial des bénéficiaires du service n'est pas nécessairement transformé à l'issue de la prestation d'orientation. Il peut au contraire être conforté. Pour autant, le sens que l'individu donne à son projet peut avoir fortement évolué. Nous utilisons la notion de projet primaire et de projets secondaires pour les cas où le projet initial a subi des transformations substantielles du fait de la prestation d'orientation.

1.3 Point de méthode sur l'enquête

L'enquête menée en octobre 2006 a été adressée par voie postale à l'ensemble des 10 621 personnes ayant bénéficié de la prestation S2 au cours de l'année 2004. Les informations collectées sont anonymes. 1 799 questionnaires ont été retournés, parmi lesquels 1 728 sont exploitables ; soit un taux de réponse de 16 %. La non réponse représente 61 % de l'ensemble et les personnes ayant changé d'adresse postale représentent 23 %. Les hommes ont été moins enclins à répondre à l'enquête que les femmes (respectivement 14 % contre 21 %), de même que les moins de 30 ans (13 % ; 30-49 ans : 19 % ; 50 ans et plus : 26 %). La prescription à l'issue du S2 ne semble pas avoir influencé la disposition à répondre à l'enquête (formation AFPA : 17 % ; formation hors AFPA : 15 % ; alternatives à la formation : 16 %).

La population des répondants est dissemblable de la population totale selon le sexe et l'âge³. On observe d'une part, une moindre représentation des hommes, respectivement 54 % contre 65 % au sein de la population totale, et d'autre part, une sous-représentation des moins de 30 ans, respectivement 38 % contre 49 %. Il en résulte que la population de répondants est davantage féminisée et légèrement plus âgée : l'âge moyen de l'ensemble des bénéficiaires de l'année 2004 est de 32 ans alors qu'il est de 34 ans pour les 1 728 répondants.

L'enquête menée se veut exploratoire, c'est-à-dire qu'elle a vocation à dégager des pistes de réflexion. De par la méthode retenue (enquête ne reposant pas sur l'aléa dans le tirage de l'échantillon), **elle ne peut prétendre à la représentativité de l'échantillon** et de ce fait, les résultats de l'enquête ne peuvent être généralisés à l'ensemble de la population, ou alors de manière **purement hypothétique**.

Certains répondants nous ont fait part de leur ressenti, soit à l'égard de l'enquête elle-même, soit à l'égard de leur situation actuelle ou encore de l'état de leur « relation » avec un organisme de formation ou d'accompagnement. La majorité d'entre eux a profité du retour du questionnaire pour joindre des commentaires ou téléphoner directement à l'OREFQ. Les commentaires témoignent de la diversité des situations rencontrées par les bénéficiaires. Souvent précieux pour comprendre la spécificité des parcours individuels, ils ont fait l'objet d'une analyse et ont été pris en compte pour étayer notre argumentation. Précisons que les annotations ne sont pas exagérées ; certains répondants peuvent avoir un ressenti très douloureux par rapport aux représentants d'un marché du travail dont ils sont exclus. **Ces annotations sont en revanche minoritaires et ne reflètent donc pas l'état d'esprit de l'ensemble des bénéficiaires.**

Les travaux montrent que la population bénéficiaire du S2 est très hétérogène dans ses conditions d'existence et dans ses capacités à maîtriser ses trajectoires professionnelles. Une infinité de cas différents apparaît entre deux profils types extrêmes :

- A un bout du continuum, des individus qui, avec une aide légère, peuvent formuler un projet professionnel cohérent, formaliser les étapes qui le constituent et identifier les démarches à effectuer ;
- A l'autre bout, des individus qui, bien qu'ayant un désir réel de se former, ne disposent pas des moyens de formuler clairement leur projet ou de le mettre en œuvre pour diverses raisons (difficultés de garde des enfants, bagage scolaire initial insuffisant, contraintes limitant la mobilité, etc.) et alors même que la formation leur apparaît comme un bon levier pour accéder à l'emploi.

³ Dissemblance mesurée à l'aide du test du khi².

II. Déroulement du S2, perception de l'accompagnement et décision prise

2.1 L'entrée en S2

Jusqu'en 1999, le S2 était accessible à tout demandeur d'emploi se présentant à l'AFPA, sans qu'aucune prescription ne soit nécessaire de la part de l'ANPE ou d'un autre organisme habilité (Cap emploi, Mission Locale, PAIO, APEC, etc.). L'ANPE était toutefois le prescripteur majoritaire. Parmi les 10 621 personnes accueillies en S2 en 2004, 76 % avaient été dirigées par l'Agence. Notre échantillon reflète mal ce processus, puisque « seulement » 44 % des bénéficiaires répondants à l'enquête ont déclaré avoir été orientés par l'ANPE. La Démarche personnelle (entendue ici au sens large, elle peut avoir été suscitée par un ami, un membre de la famille, l'employeur, ou encore relever d'une initiative prise à la suite d'une annonce de presse) arrive en deuxième position, pour 35 % des bénéficiaires répondants [Tableau n°1].

Le délai médian d'attente entre la prise de rendez-vous auprès d'un psychologue du travail et le rendez-vous effectif est de 30 jours [Tableau n°2] ; 25 % de la population a attendu moins de 15 jours et 25 % de la population a attendu plus de 60 jours. On n'observe pas de variation de la durée médiane selon l'origine de l'orientation en S2 (initiative personnelle ou d'un organisme) et aucune variation de cet indicateur selon le sexe du répondant ou son âge.

2.2 L'accompagnement au cours du S2

Les répondants à l'enquête ont jugé plutôt utile la prestation du S2. Sur une échelle allant de 1 à 10, de l'inutile au très utile, la valeur moyenne est de 6/10. Les trois-quarts (75 %) des répondants pensent que les services d'orientation professionnelle ont bien compris le projet initial présenté. Les variations de ces indicateurs selon le sexe ne sont pas significatives. Elles le sont en revanche selon la classe d'âge, les 30-49 ans étant significativement plus nombreux à avoir jugé l'accompagnement plutôt utile (64 %), et selon la nature de la prescription, les bénéficiaires orientés vers une formation AFPA étant globalement plus satisfaits de l'accompagnement reçu [Tableau n°3].

Tableau n°1 : Organisme ayant dirigé vers les services de l'AFPA pour la prestation S2

Organisme à l'initiative du S2 :	Effectif	%	% des femmes	moins de 30 ans	30 à 50 ans	50 ans et +	Formation AFPA	Formation hors AFPA	Alternative à la formation	Total
ANPE	756	43,8	49,3	35,7	56,2	8,1	45,8	22,4	31,9	100,0
Démarche personnelle (presse, réseau familial, professionnel, etc.)	606	35,1	45,4	41,9	54,0	4,1	54,6	19,3	26,1	100,0
COTOREP et autres organismes accueillant des Travailleurs Handicapés	190	11,0	37,4	17,4	76,3	6,3	24,2	18,4	57,4	100,0
Missions Locales et Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation	87	5,0	39,1	89,7	10,3	0,0	37,9	21,8	40,2	100,0
Autres organismes d'orientation et / ou de formation (ALAJI-APRELOR, ALFA, IRFA, etc.)	29	1,7	48,3	20,7	55,2	24,1	55,2	10,3	34,5	100,0
Organisme paritaire	23	1,3	39,1	26,1	73,9	0,0	60,9	21,7	17,4	100,0
Armée	5	0,3	0,0	60,0	40,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Centre de détention	5	0,3	0,0	60,0	40,0	0,0	80,0	20,0	0,0	100,0
Education nationale (GRETA, CIO, CAPEN)	5	0,3	60,0	20,0	60,0	20,0	20,0	40,0	40,0	100,0
Non renseigné	22	1,3	36,4	22,7	63,6	13,6	31,8	27,3	40,9	100,0
Total	1 728	100,0	45,5	38,1	55,6	6,3	46,5	20,7	32,9	100,0

Source : enquête S2, OREFQ, 2008.

Tableau n°2 : Temps d'attente avant l'obtention d'un rendez-vous avec les services d'orientation professionnelle de l'AFPA

Organisme à l'initiative du S2 :	pas d'attente	moins de 2 semaines	15 jours à 1 mois	1 à 3 mois	3 à 6 mois	6 mois à 1 an	1 à 2 ans	plus de 2 ans	Total	Effectif	durée médiane (en jours)
ANPE	0,7	15,9	17,3	41,3	12,0	11,3	0,0	1,4	100,0	283	30
Démarche personnelle /réseaux	1,4	22,8	21,7	34,9	8,5	8,2	1,1	1,4	100,0	281	30
COTOREP et autres organismes accueillant des Travailleurs Handicapés	1,4	12,5	9,7	44,4	12,5	16,7	0,0	2,8	100,0	72	30
Missions Locales et PAIO	0,0	11,4	20,0	45,7	11,4	11,4	0,0	0,0	100,0	35	30
Autres organismes (GRETA, OPCA, Armée, ALAJI-APRELOR, etc.)	0,0	13,2	28,9	34,2	13,2	7,9	2,6	0,0	100,0	38	30
Ensemble	1,0	17,9	19,0	38,9	10,7	10,4	0,6	1,4	100,0	709	30

Source : enquête S2, OREFQ, 2008. Les non répondants à la question du délai d'attente (43 personnes) et les répondants ayant déclaré ne plus se souvenir du délai (976) ne figurent pas dans ce tableau.

Tableau n°3 : Perception de l'accompagnement au cours du S2

Perception de l'accompagnement S2 :	Effectif	%	Hommes	Femmes	moins de 30 ans	30-49 ans	50 ans ou plus	orientation formation AFPA	orientation formation hors AFPA	alternative à la formation
L'accompagnement est jugé plutôt utile (échelle > 5)	875	55,8	62,6	59,0	56,9	64,2	56,9	64,4	50,1	47,2
Note moyenne de l'accompagnement (sur 10)	1728	6,1 / 10	6,2 / 10	6,0 / 10	5,9 / 10	6,3 / 10	5,8 / 10	6,7 / 10	5,6 / 10	5,6 / 10
Les services ont bien compris votre projet initial	1298	75,1	73,8	76,8	73,8	76,4	72,5	84,2	69,5	65,9
Le projet professionnel a évolué au cours de l'entretien S2	625	36,2	35,5	37,0	35,8	36,6	34,9	37,5	36,4	34,2

Source : enquête S2, OREFQ, 2008.

* Indicateurs significativement différents ($\alpha = 0,05$).

Le délai d'attente entre la prise de rendez-vous et le rendez-vous effectif influe sur la perception de l'accompagnement. Le **Graphique n°1** laisse apparaître que plus la durée augmente et plus l'accompagnement est jugé comme plutôt inutile (30 % lorsque l'attente est inférieure à 1 mois et 50 % lorsqu'elle est supérieure à 6 mois) et le projet comme étant mal compris par le psychologue du travail (15 % pour une attente inférieure à 1 mois et 28 % pour une attente de 6 mois ou plus).

Le délai d'attente semble agir différemment sur les répondants quant au remaniement du projet et à l'entrée en formation quand celle-ci avait été prescrite. Les proportions observées n'indiquent plus une évolution linéaire mais désignent une période « optimale » (3 à 6 mois d'attente) au cours de laquelle on observe moins d'abandons de formation. Les proportions de répondants ayant fait évoluer leur projet et/ou l'ayant abandonné après validation dans le cadre du S2 sont les plus élevées lorsque le délai d'attente est inférieur à un mois ou lorsqu'il est supérieur à 6 mois. On peut alors avancer l'hypothèse qu'un rendez-vous qui se serait tenu « trop tôt », comme un rendez-vous qui se serait tenu « trop tard », viendrait perturber la mise en œuvre du projet, peut-être par manque de maturation du projet de formation dans le premier cas et par obsolescence de celui-ci ou incompatibilité avec une nouvelle situation (reprise d'un emploi, congé maternité) dans le second cas. Ainsi, des étapes qui s'enchaînent rapidement, mais sans précipitation, semblent générer un contexte plus favorable à la bonne réalisation du projet.

2.3 La perception du travail d'orientation

Il pourrait être tentant de prendre les indicateurs présentés (note moyenne, sentiment d'utilité, de bonne compréhension du projet par le psychologue du travail) comme des critères d'évaluation de la prestation du S2. Nous touchons ici à la question de la mesure du travail d'orientation à partir de la perception du service rendu par les usagers. L'étude menée confirme la difficulté de cet exercice au regard du caractère éminemment subjectif de la perception du travail d'orientation.

La perception du service d'accompagnement par les usagers est biaisée. A la question « *Les décisions prises avec le psychologue du travail ont-elles été mises en œuvre ?* », 53 % des répondants estiment qu'elles ont effectivement été mises en œuvre. Si l'on rapproche en revanche les décisions renseignées par le psychologue du travail dans le fichier administratif BLO des parcours effectivement suivis après le passage en S2, la proportion de parcours individuels en « conformité »⁴ avec la décision prise chute à 43 %. La perception de la mise en œuvre de la décision prise est plus proche de la réalité dans le cas d'une orientation AFPA (6 points d'écart seulement entre le déclaré et l'observé) alors qu'elle est particulièrement éloignée dans le cas d'une orientation hors AFPA (19 points d'écart entre le déclaré et l'observé) [**Tableau n°4**]. L'enquête ne permet pas d'étudier précisément l'origine de ces décalages. Quelques constats peuvent néanmoins être tirés à partir de l'ensemble des données recueillies.

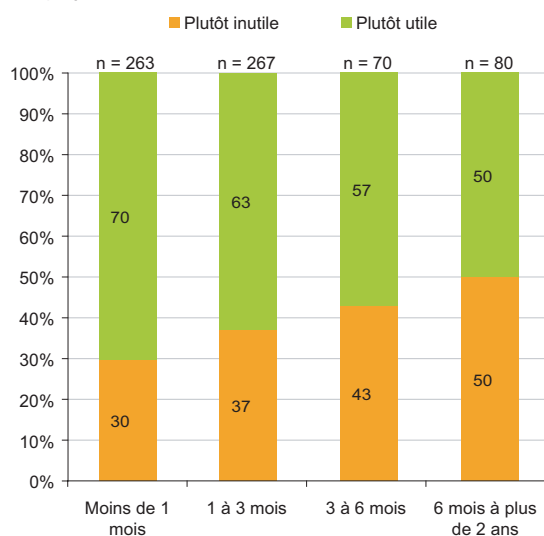
⁴ On considère qu'il y a effectivité de la décision prise lorsque :

- La prescription était une orientation en formation AFPA et le bénéficiaire est effectivement entré en formation à l'AFPA.
- La prescription était une orientation en formation hors AFPA et le bénéficiaire est effectivement entré en formation au sein d'un autre organisme de formation que l'AFPA.
- La prescription était une alternative à la formation et le bénéficiaire a effectivement engagé la démarche retenue (Aide sociale individualisée, Construction d'un projet professionnel, etc.).

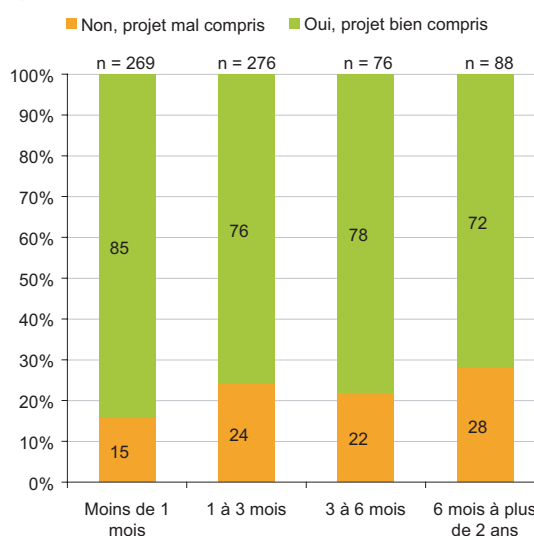
Dans tous les autres cas de figure, il n'y a pas effectivité de la décision prise à l'issue du S2.

Graphique n°1 : Délai d'attente avant la prestation du S2 et perception de l'accompagnement

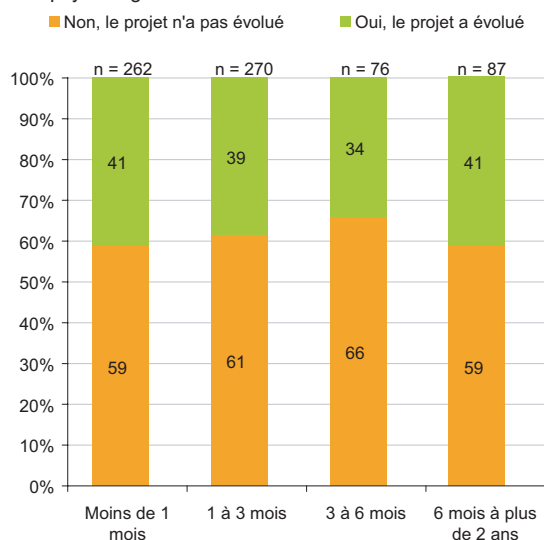
Utilité de l'accompagnement pour la construction ou la validation du projet de formation :



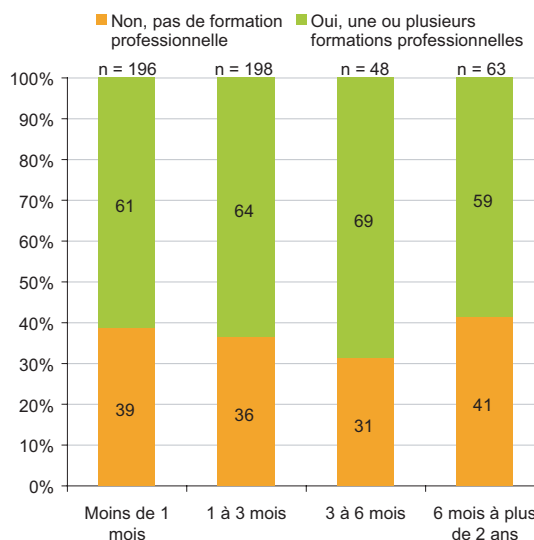
Compréhension du projet initial par les services d'orientation professionnelle :



Evolution du projet de formation au cours de l'entretien avec le psychologue de travail de l'AFPA :



Une formation était prescrite, effectivité de la décision prise :



Source : enquête S2, OREFQ, 2008.

Tableau n°4 : Perception de la mise en œuvre et effectivité de la décision prise à l'issue du S2

La mise en œuvre de la prescription (%) :	Orientation formation AFPA	Orientation formation hors AFPA	Alternative à la formation	Ensemble
Ils pensent que la prescription a été mise en œuvre	61,4	43,7	47,5	53,2
La décision a effectivement été mise en œuvre	55,2	24,9	37,5	43,1

Source : enquête S2, OREFQ, 2008.

❶ Le premier constat est qu'il existe **une difficulté à discerner l'acte même d'orientation**, difficulté que nous pouvons approcher à l'aide des annotations portées à la marge de quelques questionnaires. Il apparaît d'une part, que la co-construction de la décision n'est pas toujours ressentie par les bénéficiaires. Il est des cas en effet où la transformation du projet initial, voire même son rejet ou sa mise en attente, et la redirection du bénéficiaire vers une alternative à la formation, n'est pas perçue comme une décision raisonnée, un acte d'orientation, mais plutôt comme une erreur d'aiguillage (au regard du profil du bénéficiaire, des formations existantes, des contraintes de délai, d'éloignement, etc.) due à un manque de professionnalisme du prestataire. C'est la conscientisation même de l'acte d'orientation qui se trouve interrogée :

Témoignages : la difficulté à conscientiser l'acte d'orientation.

« *Aucune décision prise excepté validation du projet* ». Homme, 31 ans lors du S2, orienté vers une formation AFPA, qui a bien été effectuée.

« *Aucune décision n'a été prise, aucune orientation ne m'a été proposée* ». Femme, 23 ans au moment du S2, orientée vers une formation hors AFPA, qui a bien été effectuée.

« *Il n'y a pas eu de décision prise avec lui [le psychologue], il y a eu juste quelques petites questions pour savoir si j'étais apte à faire le stage* ». Homme, 32 ans au moment du S2, orienté vers une formation hors AFPA, qui n'a pas eu lieu.

Il apparaît d'autre part, que certains répondants ne comprennent pas la décision prise ; ils ne comprennent pas que l'entretien avec le psychologue du travail constitue un cadre au sein duquel s'élabore une décision engageant leur propre avenir. Et les praticiens de l'orientation ne peuvent pas toujours saisir en situation l'ampleur de ces décalages de représentations mentales. En somme, il ne suffit pas de dire pour être entendu ou compris. Dans ce cas, c'est la lisibilité de la décision prise qui est interrogée :

Témoignages : la difficulté à comprendre la décision prise.

« *On ne m'a jamais appelée pour confirmer une date de début de formation* ». Femme, 32 ans au moment du S2, orientée vers une validation des acquis de l'expérience.

« *Jamais reçu de réponse malgré 2 relances* ». Homme, 37 ans au moment du S2, orienté vers une recherche directe d'emploi.

« *Au départ, j'étais venue pour une formation informatique et non pour un projet professionnel personnel... très déçue !* ». Femme, 39 ans au moment du S2, orientée vers la construction d'un projet professionnel.

❷ Le deuxième constat que nous pouvons faire est que **la perception du travail d'orientation à partir du déclaratif des répondants dépend de la trajectoire suivie après le S2** (en aval du processus d'orientation en formation). Autrement dit, plus le parcours ultérieur est « positif » et plus la prestation apportée par l'AFPA est considérée comme utile par les usagers [**Graphiques n°2 et n° 3**]. Les données collectées montrent en effet que le degré d'utilité de l'accompagnement est d'autant plus élevé qu'une formation a été préconisée à l'issue du S2 plutôt qu'une alternative à la formation (respectivement 66 % contre 52 %).

Pour les répondants ayant effectué une formation, l'appréciation de l'utilité de l'accompagnement est meilleure lorsque :

- le répondant est sorti diplômé de la formation plutôt que non diplômé (respectivement 68 % contre 58 %) ;
- il a occupé au moins un emploi après la réalisation du S2 plutôt que d'être resté

Graphique n°2 : Perception de l'accompagnement

Perception de l'accompagnement selon la trajectoire de formation et le parcours professionnel suivis :	Note moyenne	L'accompagnement est jugé « plutôt » :	
		Inutile*	Utile**
1 728 bénéficiaires ont répondu à l'enquête :	6,1	41	59
→ dont 801 sont entrés en formation :	6,5	34	66
→ dont 139 n'ont pas décroché le titre ou le diplôme :	6,1	42	58
→ dont 585 ont décroché une partie ou la totalité du titre ou du diplôme :	7,0	32	68
→ dont 133 n'ont occupé aucun emploi :	6,3	40	60
→ dont 449 ont occupé au moins un emploi :	6,7	30	70
→ dont 104 se déclarent sans emploi* au moment de l'enquête :	6,5	32	68
→ dont 335 sont en emploi** au moment de l'enquête :	6,7	30	70
→ dont 927 ne sont pas entrés en formation :	5,8	48	52
→ dont 315 n'ont occupé aucun emploi :	5,5	52	48
→ dont 577 ont occupé au moins un emploi :	5,9	45	55
→ dont 179 se déclarent sans emploi* au moment de l'enquête :	5,9	46	54
→ dont 380 sont en emploi** au moment de l'enquête :	6,0	43	57

Source : enquête S2, OREFQ, 2008.

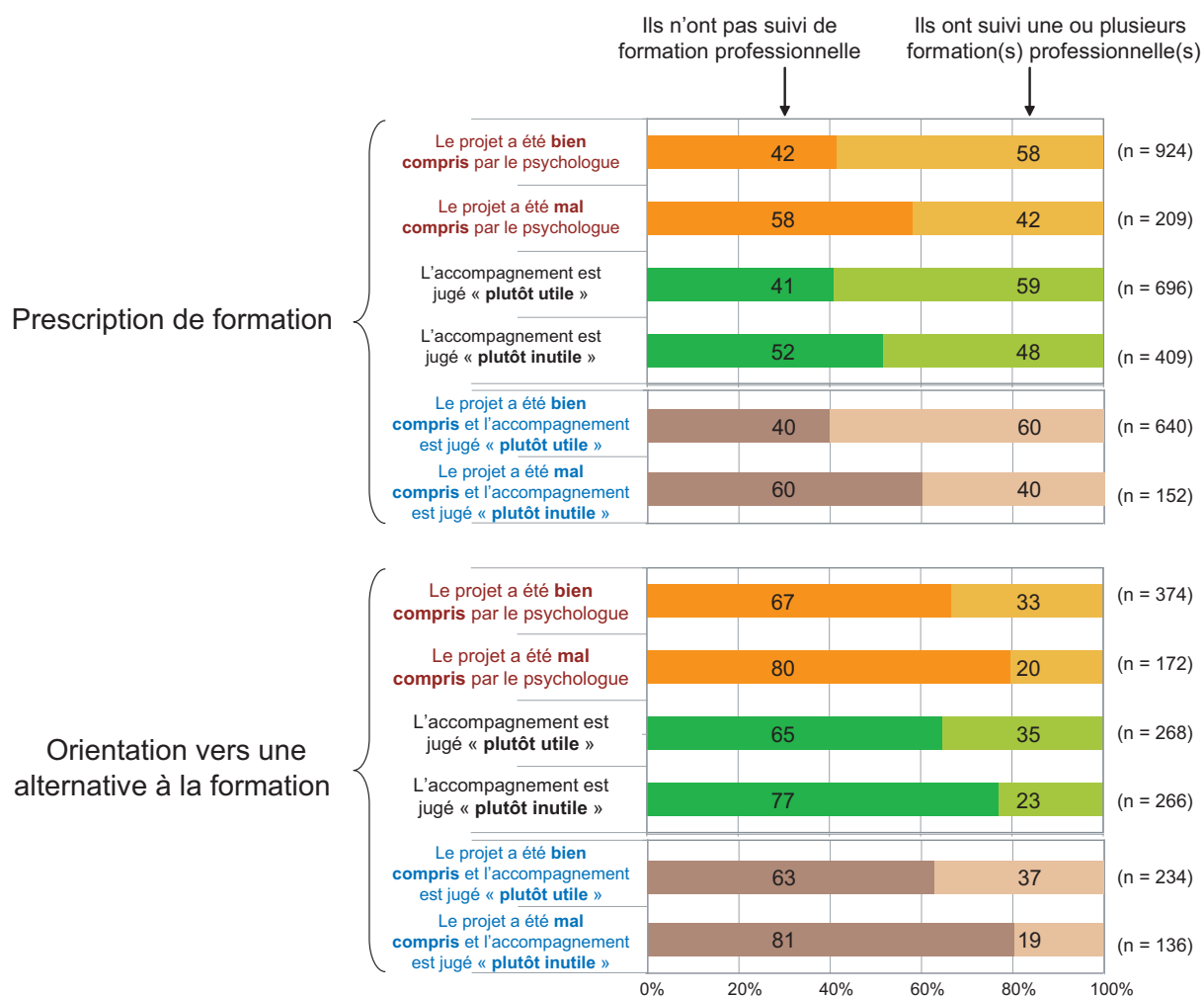
* L'accompagnement jugé « plutôt inutile » regroupe les notations inférieures ou égales à 6 / 10.

** L'accompagnement jugé « plutôt utile » regroupe les notations supérieures ou égales à 6 / 10.

* Au chômage ou en inactivité.

** Salarié ou non.

Graphique n°3 : Trajectoire en formation selon la perception et la prescription du S2



Source : enquête S2, OREFQ, 2008.

sans emploi ou inactif (respectivement 70 % contre 60 %) ;

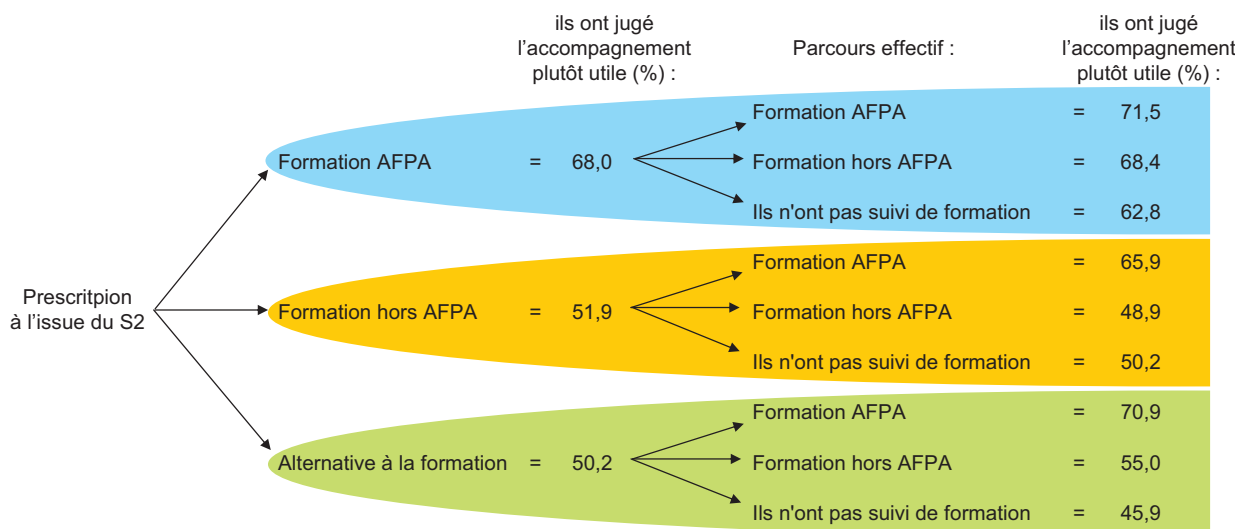
- et enfin, il occupe un emploi au moment de l'enquête plutôt que d'être sans emploi, même si cette dichotomie entre Emploi et Non emploi semble avoir un effet limité (respectivement 70 % contre 68 %).

De même, lorsque les répondants n'ont pas effectué de formation, l'appréciation de l'utilité de l'accompagnement est meilleure quand :

- le répondant a occupé au moins un emploi après la réalisation du S2 plutôt que d'être resté sans emploi ou inactif (respectivement 55 % contre 48 %) ;
- et qu'il occupe un emploi au moment de l'enquête plutôt que d'être sans emploi, (respectivement 57 % contre 54 %).

③ Troisième constat, **le jugement des répondants est systématiquement plus favorable lorsqu'ils ont suivi une formation à l'AFPA**, quelle que soit la prescription faite à l'issue du S2 [Graphique n°4]. En effet, les parcours ne sont pas linéaires et même des personnes orientées vers des alternatives à la formation peuvent finalement intégrer une formation, y compris à l'AFPA. Inversement, des personnes qui auraient pu se former (à l'AFPA ou au sein d'un autre organisme) ne l'ont pas toujours fait. Notre enquête ne permet pas de rendre compte de l'ensemble des situations de transition qui expliqueraient les bifurcations dans les parcours des personnes. En tout état de cause, si on part du principe que les psychologues ont travaillé de la même façon avec l'ensemble des personnes accueillies (les mêmes procédures, les mêmes outils, la même compétence, la même équité, etc.), le jugement porté par les anciens formés de l'AFPA sur l'utilité de l'accompagnement dont ils avaient bénéficié dans le cadre du S2 intègre aussi vraisemblablement une appréciation sur la formation elle-même. En résumé, la formation AFPA est davantage valorisée que la formation hors AFPA, elle-même davantage valorisée qu'une alternative à la formation. Les témoignages annotés sur les questionnaires appuient ce constat.

Graphique n°4 : Perception de l'accompagnement selon la prescription et le parcours effectif



Source : enquête S2, OREFQ, 2008.

④ Quatrième constat : **les jugements négatifs, voire agressifs, à l'égard des services de psychologie du travail lorsque la prescription arrêtée ne correspond pas aux attentes des individus, témoignent d'un surinvestissement de la formation.** Car les répondants ont bien conscience de l'utilité d'acquérir des compétences à travers la formation et de l'enjeu du diplôme pour accéder ou ré-accesser à l'emploi, ou encore pour obtenir une promotion sociale :

Témoignage : l'importance de la formation pour la promotion sociale.

« Je devais déjà effectuer cette formation mais, entre mon passage à l'AFPA et le début de la formation, j'ai trouvé un emploi. (...) Aujourd'hui, je n'ai toujours pas de diplôme. Ce qui fait que, à chaque fois que je trouve un travail, je suis embauché en tant que manœuvre. C'est pour cette raison que je souhaite cette formation, je suis motivé, et j'en ai besoin ». Homme, 24 ans au moment du S2, orienté vers une formation AFPA, qu'il n'a pas suivie.

L'enjeu dépasse même parfois la seule dimension du retour à l'emploi. Des répondants évoquent la précarité de leur situation. A leurs yeux, l'AFPA est le dernier représentant institutionnel susceptible de les aider non seulement à s'orienter professionnellement, mais plus largement à « s'en sortir ». La prescription d'une alternative à la formation est alors vécue par certains comme un abandon :

Témoignages : la formation comme ultime rempart contre la violence du marché du travail.

« Diplôme NTIC souhaité pour retrouver un emploi. Plus de travail depuis 2000. Demandais un stage pour trouver un emploi. Vous m'avez refusé le stage qui aurait pu me sauver moi et ma famille pour retrouver un emploi. Que pensez-vous que je puisse attendre de la vie ? Si vous refusez les personnes qui veulent s'en sortir avec l'obtention d'un diplôme conforme aux besoins du moment ». Homme, 50 ans au moment du S2, orienté vers une recherche directe d'emploi.

« J'attends toujours une place concernant cette formation, pas de place, trop vieille, etc., etc. Puisque l'AFPA se moque des vieux et que l'on doit se débrouiller seul. Je trouve ce questionnaire sympathique et suis flattée qu'au bout de 2 ans, on se soucie de moi. Depuis 1997, je suis inscrite comme demandeuse d'emploi. J'ai accepté par force des emplois (ANPE) qui m'ont conduite à Ligny en Barrois (CES – 3 mois) à 60 km de chez moi. A Suippes (Marne – 3 mois) à 70 km de distance. (...)

« Aujourd'hui je travaille quelques heures par semaine ; travail trouvé seule, qui me mène à 200 € par mois. Une misère, mais qui s'en soucie ? Surtout pas l'AFPA qui propose des formations à plus de 60 femmes [dans la mouise], alors qu'il n'y a que 8 à 10 places pour les dites formations. Alors chercher l'erreur... Nous, les personnes ayant plus de 50 ans, on n'intéresse personne, à part gonfler les sondages. » Femme, 53 ans au moment du S2, orientée vers une validation des acquis de l'expérience.

III. Le parcours formation / hors formation

3.1 Prescription à l'issue du S2 et effectivité de la décision

La prescription à l'issue du S2 n'a pas toujours été suivie d'effets. Nous avons déjà évoqué le « niveau d'effectivité » de la prescription, le plus faible dans le cas d'une prescription de formation hors AFPA (un quart des répondants concernés) et le plus élevé dans le cas d'une prescription de formation à l'AFPA (un répondant concerné sur deux). **L'hypothèse du bénéfice du chaînage entre la prescription d'une formation AFPA et l'entrée effective en formation AFPA semble avérée.**

L'analyse détaillée des résultats [Tableau n°5] fait apparaître que respectivement 55% et 25% des prescriptions de formation AFPA et hors AFPA, ont effectivement été mises en œuvre. Une partie des répondants orientés vers une formation a intégré un autre organisme de formation que celui conseillé initialement (8% des répondants qui se sont vus prescrire une formation AFPA passent à un autre organisme de formation ; inversement, 13% des répondants qui se sont vus prescrire une formation hors AFPA passent à l'AFPA). Enfin, 37 % des répondants orientés vers une formation AFPA et 62 % des bénéficiaires orientés vers une formation hors AFPA n'ont finalement pas suivi de formation. On peut considérer qu'il y a eu abandon du projet de formation ou mise en attente à la date de l'enquête. La très grande majorité de ces personnes a entrepris diverses démarches : bilan de compétences, participation à un dispositif d'élaboration d'un projet professionnel, évaluation des capacités et des compétences professionnelles par exemple. Certaines ont tenté d'accéder à la certification à travers un processus de VAE ; d'autres ont souhaité un accompagnement plus global (aide sociale individualisée). Seule une toute petite minorité n'a rien entrepris.

Parmi les répondants orientés vers une alternative à la formation, 29 % sont finalement entrés en formation, majoritairement hors AFPA, sans que l'on puisse savoir s'ils ont ou non changé leur projet. 38% ont effectivement engagé les démarches telles que prescrites à l'issue du S2. 25% ont engagé d'autres démarches que celles prescrites et 9% n'ont rien entrepris.

Selon le genre, les prescriptions ne sont pas suivies des mêmes effets. Côté AFPA, les femmes accèdent moins à la formation que les hommes (respectivement 50 % contre 59 % de réalisation effective) même si leur taux de réalisation reste important. Côté autres organismes de formation, la déperdition est un peu moins importante pour les femmes que pour les hommes (respectivement 28% et 21% de taux de réalisation effective de la formation). Les hommes semblent moins se satisfaire de l'orientation en formation hors AFPA puisqu'une partie d'entre eux remobilisent les réseaux d'orientation.

Enfin, lorsqu'une alternative à la formation avait été prescrite, il apparaît que les hommes sont moins nombreux que les femmes à engager les démarches prescrites. 13% d'entre eux ont finalement intégré une formation à l'AFPA contre 7% pour les femmes.

Tableau n°5 : Effectivité de la décision prise selon la prescription du S2

Prescription du S2 :	Pas de formation :			Au moins une formation :		Total	Effectif
	n'a pas engagé de démarche	a engagé au moins une démarche :		à l'AFPA	hors AFPA		
		non prescrite	prescrite				
Formation AFPA, dont :	6,7	30,6	0,0	55,2	7,5	100,0	803
Hommes	7,6	25,7	0,0	59,1	7,6	100,0	460
Femmes	5,5	37,3	0,0	49,9	7,3	100,0	343
Moins de 30 ans	6,3	32,2	0,0	54,3	7,2	100,0	304
30 à 50 ans	7,5	29,1	0,0	55,5	7,9	100,0	455
50 ans et plus	2,2	35,6	0,0	57,8	4,4	100,0	44
Formation hors AFPA, dont :	10,9	51,3	0,0	12,9	24,9	100,0	357
Hommes	10,6	53,5	0,0	14,7	21,2	100,0	170
Femmes	11,2	49,2	0,0	11,2	28,3	100,0	187
Moins de 30 ans	9,2	52,5	0,0	14,2	24,1	100,0	141
30 à 50 ans	12,4	47,9	0,0	11,9	27,8	100,0	194
50 ans et plus	9,1	72,7	0,0	13,6	4,6	100,0	22
Alternative à la formation, dont :	9,3	24,5	37,5	10,0	18,7	100,0	568
Hommes	8,4	24,8	34,4	12,9	19,6	100,0	311
Femmes	10,5	24,1	41,3	6,6	17,5	100,0	257
Moins de 30 ans	11,7	23,4	37,4	10,8	16,8	100,0	214
30 à 50 ans	7,4	25,4	36,7	9,3	21,2	100,0	311
50 ans et plus	11,6	23,3	44,2	11,6	9,3	100,0	43

Source : enquête S2, OREFQ, 2008.

Note de lecture : les chiffres colorés en marron soulignent le caractère effectif de la décision prise (prescription de formation AFPA, 55,2 % sont effectivement en formation AFPA). La catégorie « pas de formation » réunit les répondants en fonction des démarches entreprises. Ils peuvent avoir engagé les démarches prescrites à l'issue du S2 (colorés en marron), avoir engagé d'autres démarches que celles prescrites ou ne pas avoir engagé de démarche du tout.

En ce qui concerne les différences liées à l'âge, pour les personnes orientées vers une formation AFPA, on constate assez peu d'écart entre les classes : on retrouve toujours une proportion voisine de 55% de réalisation effective de la prescription. Ce sont les répondants âgés de 50 ans et plus qui atteignent le meilleur niveau de réalisation (58%). Les résultats sont moins favorables pour les quinquagénaires orientés vers une formation hors AFPA : le taux de réalisation s'effondre à 5%. La plupart des répondants de cette classe d'âge (73%) entreprend diverses démarches (bilan de compétences, participation à un dispositif d'élaboration d'un projet professionnel, évaluation des capacités et des compétences professionnelles, VAE, aide sociale individualisée, etc.).

Ainsi, les différences constatées peuvent être résumées de la manière suivante :

- ❶ Premièrement, l'accès aux formations AFPA est plutôt homogène selon l'âge, alors qu'il l'est moins en fonction du sexe, vraisemblablement en raison de la nature des formations proposées à l'AFPA.
- ❷ Deuxièmement, les 50 ans et plus sont moins nombreux à mettre en œuvre la formation prescrite lorsqu'elle a lieu hors AFPA et ils se tournent davantage vers des démarches alternatives à la formation.
- ❸ Troisièmement, lorsqu'une alternative à la formation avait été prescrite, les hommes et les moins de 50 ans sont plus nombreux à mobiliser les ressources nécessaires pour accéder tout de même à une formation.

En l'absence de formation, si l'on s'intéresse à l'examen détaillé des démarches entreprises par les répondants indépendamment de la prescription à l'issue du S2, on constate que c'est la recherche directe d'emploi qui est la plus fréquente [Tableau n°6]. Puis, selon la prescription, les stratégies des répondants diffèrent.

Outre la recherche directe d'emploi, les principales démarches entreprises par les répondants ayant eu une prescription de formation hors AFPA concernent, par ordre d'importance décroissante, le bilan de compétences, puis la demande d'un nouvel S2, un « objectif emploi » et enfin un accompagnement par un réseau d'aide à l'insertion des travailleurs handicapés, à égalité avec « l'objectif projet ». Cette hiérarchie, par comparaison avec les pairs orientés vers une formation AFPA, semble davantage liée à des tentatives de relance du processus d'orientation.

Tableau n°6 : Les actions entreprises en l'absence de formation

données non cumulables, plusieurs réponses possibles	Formation prescrite :		Alternative à la formation :	
	AFFA	hors AFFA	actions non prescrites	actions prescrites
Aide sociale individualisée	2,0	6,6	4,3	6,6
Bilan de compétences	15,0	27,3	7,9	17,4
Objectif projet	4,1	9,3	5,0	11,7
Objectif emploi	15,5	10,9	13,7	17,8
Recherche directe d'emploi	60,6	67,8	48,9	78,4
ECCP	3,7	4,4	2,9	3,3
VAE	3,3	4,9	5,0	5,2
Réseau d'accompagnement des travailleurs handicapés	6,5	9,3	11,5	14,1
Nouvel accompagnement S2	5,3	12,6	9,4	7,0
Effectif	246	183	139	213

Source : enquête S2, OREFQ, 2008.

Note de lecture : le tableau renseigne sur les démarches entreprises par les répondants, soit quand une formation prescrite n'a pas eu lieu (deux colonnes de gauche), soit selon que l'alternative à la formation a été suivie des démarches prescrites ou non (deux colonnes de droite).

Au total, 522 répondants ont abandonné un projet de formation validé à l'issue du S2 (300 d'entre eux devaient intégrer une formation AFPA, 222 une formation hors AFPA). Globalement, cette sous population ne présente pas de caractéristiques significativement différentes par rapport à l'ensemble des répondants, ni selon les critères démographiques, ni selon la perception du S2.

Les raisons invoquées pour expliquer ce changement de trajectoires sont diverses. Arrive en tête la reprise d'un emploi, pour 20 %. Ce facteur varie peu selon le sexe et il est en revanche de plus en plus cité à mesure que l'âge augmente : il concerne 18 % des moins de 30 ans, 22 % des 30-49 ans et 26 % des 50 ans et plus [Tableau n°7]. La variation observée est également marquée selon la nature de la prescription : 24 % des bénéficiaires orientés vers une formation AFPA ont abandonné leur projet pour un emploi contre 16 % hors AFPA.

En deuxième position vient le sentiment d'avoir été refusé par l'organisme de formation, déclaré par 14 % des répondants. Peu de variations s'observent selon le sexe et l'âge ; la nature de la prescription joue en revanche beaucoup plus : 10 % des bénéficiaires dirigés vers une formation AFPA et 21 % des bénéficiaires dirigés vers une formation hors AFPA sont concernés. Les témoignages annotés sur les questionnaires nous renseignent à titre indicatif sur les motifs ayant amené l'organisme de formation à refuser la personne. Il est des cas où la prise en charge financière de la formation par un organisme tiers (Assédic, Conseil Régional, etc.) n'a pu être assurée ; il est d'autres cas où la formation a finalement été jugée inadaptée aux désirs ou aux compétences de la personne ; il arrive également que des problèmes de santé aient empêché de suivre assidûment les cours, ce qui a incité l'organisme de formation à mettre fin à la participation du bénéficiaire ; enfin, et pour les organismes de formation autres que l'AFPA, il est des cas où le répondant a échoué lors de nouvelles procédures de sélection mises en œuvre par l'organisme de formation.

Témoignages : les raisons de l'abandon du projet de formation.

« Je me suis laissé avoir par des promesses d'entreprises intérimaires et je regrette. Au chômage actuellement avec des petites missions intérimaires (2 ou 3 jours par contrat) ; quand je travaille, j'occupe un poste de mécanicien de maintenance dans une entreprise de production, à mi-temps ». Homme, 32 ans au moment du S2, orienté vers une formation à l'AFPA, qui n'a pas eu lieu.

« Je n'ai pu participer à ce stage, car, malheureusement, il n'était pas pris en charge par les ASSEDIC, j'ai préféré travailler [en missions intérimaires successives depuis 2000] ». Femme, 51 ans au moment du S2, orientée vers une formation AFPA, qui n'a pas eu lieu.

« Ni l'ANPE, ni le CAPEN, ni l'AFPA, ne m'ont été d'une utilité quelconque. Ils cassent nos projets pour ce qui est politiquement correct dans ce type d'organisme. Il faut de la détermination pour s'en sortir ». Femme, 51 ans au moment du S2, orientée vers une formation hors AFPA, qui n'a pas eu lieu.

Les contraintes familiales, souvent avancées pour expliquer une moindre mobilité des femmes ou leur moindre engagement dans des projets à moyen terme, sont relativement peu représentées dans notre population, bien que dans une proportion plus élevée chez les femmes que chez les hommes, respectivement 9 % contre 4 %.

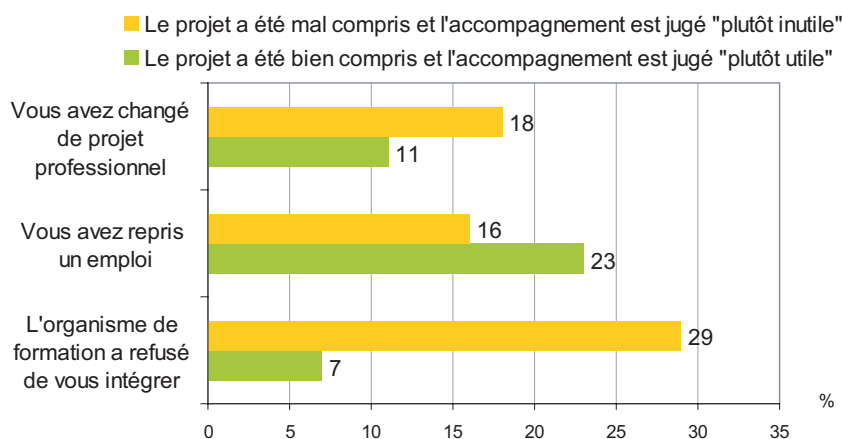
La hiérarchie des obstacles évoqués pour expliquer l'abandon du projet de formation diffère en « intensité » selon la perception de l'accompagnement [Graphique n°5]. Lorsque l'accompagnement a été jugé « plutôt inutile » et la compréhension du projet initial par le psychologue « plutôt mauvaise », 29 % des bénéficiaires considèrent que leur entrée en formation a été contrariée suite à un refus formulé par l'organisme de formation. Le taux descend à 7 % pour leurs homologues refusés par l'organisme de formation mais qui estiment que le projet a été « plutôt bien compris » et l'accompagnement « plutôt utile ». De même, les répondants « plutôt insatisfaits » expliquent l'abandon du projet de formation davantage par un problème d'orientation : mauvaise compréhension du projet, rejet de la part de l'organisme de formation, alors que les répondants « plutôt satisfaits » l'expliquent davantage par la reprise d'un emploi.

Tableau n°7 : Les obstacles qui ont empêché de suivre la formation prescrite

% (données non cumulables)	Hommes	Femmes	Moins de 30 ans	30 à 50 ans	50 ans et plus	Formation AFPA	Formation hors AFPA	Ensemble
Vous êtes toujours sur liste d'attente pour entrer dans cette formation	13,4	9,2	10,3	13,1	2,9	11,3	11,3	11,3
L'organisme de formation a refusé de vous intégrer	14,1	14,6	12,8	15,6	14,3	9,7	20,7	14,4
Vous avez interrompu la formation en cours de route	9,2	8,5	12,3	6,7	5,7	12,3	4,1	8,8
Vous avez repris un nouvel emploi avant l'entrée en formation	21,4	19,2	17,7	21,6	25,7	23,7	15,8	20,3
Vous avez changé votre projet professionnel	9,9	14,2	16,2	8,8	14,3	11,3	13,1	12,1
Des contraintes familiales vous ont empêchée d'entrer en formation	3,8	8,9	5,9	6,7	5,7	6,0	6,8	6,3
Vous aviez des difficultés à couvrir les dépenses liées à la formation	8,0	6,9	10,3	5,3	8,6	7,3	7,7	7,5
Vous n'aviez pas de moyens de locomotion personnels	6,9	5,4	7,4	5,7	2,9	5,7	6,8	6,1
Vous n'aviez pas de moyens de transport en commun	2,3	2,3	2,9	2,1	0,0	2,3	2,3	2,3
Autre motifs, dont :	13,4	12,0	7,3	15,2	22,9	14,0	10,8	12,7
<i>Changement de mode de vie (déménagement, détention)</i>	1,2	0,8	0,0	1,4	2,9	0,7	1,4	1,0
<i>Raisons de santé</i>	6,1	6,2	2,9	8,5	5,7	6,3	5,9	6,1
<i>Absence de financement, annulation ou report de la formation</i>	1,9	3,1	1,5	2,8	5,7	3,3	1,4	2,5
<i>Formation inadaptée (thème, niveau, éloignement)</i>	2,7	0,8	1,0	1,8	5,7	2,0	1,4	1,7
<i>Rupture des employeurs, lieu de stage non trouvé</i>	1,5	1,2	2,0	0,7	2,9	1,7	0,9	1,3
Non renseigné	23,7	20,0	26,5	19,1	17,1	20,0	24,3	21,8
Effectif	262	260	204	283	35	300	222	522

Source : enquête S2, OREFQ, 2008.

Graphique n°5 : Motif d'abandon du projet de formation selon la perception du S2



Source : enquête S2, OREFQ, 2008.

Note de lecture : parmi les répondants considérant que le projet a été mal compris et que l'accompagnement leur a été « plutôt inutile », 18 % expliquent l'abandon du projet de formation en raison d'un changement de projet professionnel, 16 % en raison de la reprise d'un emploi et 29 % en raison du refus formulé par l'organisme de formation de les intégrer.

3.2 La formation professionnelle

801 personnes ont renseigné une entrée en formation. 90 d'entre elles n'ont toutefois pas suivi une **formation professionnelle diplômante** à proprement parler mais des formations de remise à niveau, pré orientation, réentraînement ou d'initiation. D'autres assimilent des dispositifs d'accompagnement à la recherche d'emploi ou à la construction d'un projet professionnel à de la formation. Les formations professionnelles non diplômantes concernent principalement les domaines de la bureautique (secrétariat, comptabilité, informatique – 29 personnes concernées) et du transport / logistique (CACES ou association d'un permis poids lourds avec une FIMO – 14 personnes concernées)⁵ et débouchent sur des attestations ou des certifications non homologuées.

3.2.1 L'entrée en formation professionnelle diplômante

La Lorraine est le premier lieu de formation des répondants : 83 % ont suivi ou sont en cours de formation en région. Le département de la Moselle regroupe 32 % des bénéficiaires, suivi par la Meurthe-et-Moselle : 24 %, les Vosges : 20 % et la Meuse : 7 %. L'Alsace a accueilli 4 % des bénéficiaires et la Champagne-Ardenne comme la Bourgogne : 1 %. La répartition des effectifs répondants est présentée sur la **Carte n°1**. Que la formation ait été suivie à l'AFPA ou qu'elle ait été suivie hors AFPA, l'offre se concentre très majoritairement en Lorraine : 85 % pour le premier organisme cité et 87 % pour le regroupement « hors AFPA ».

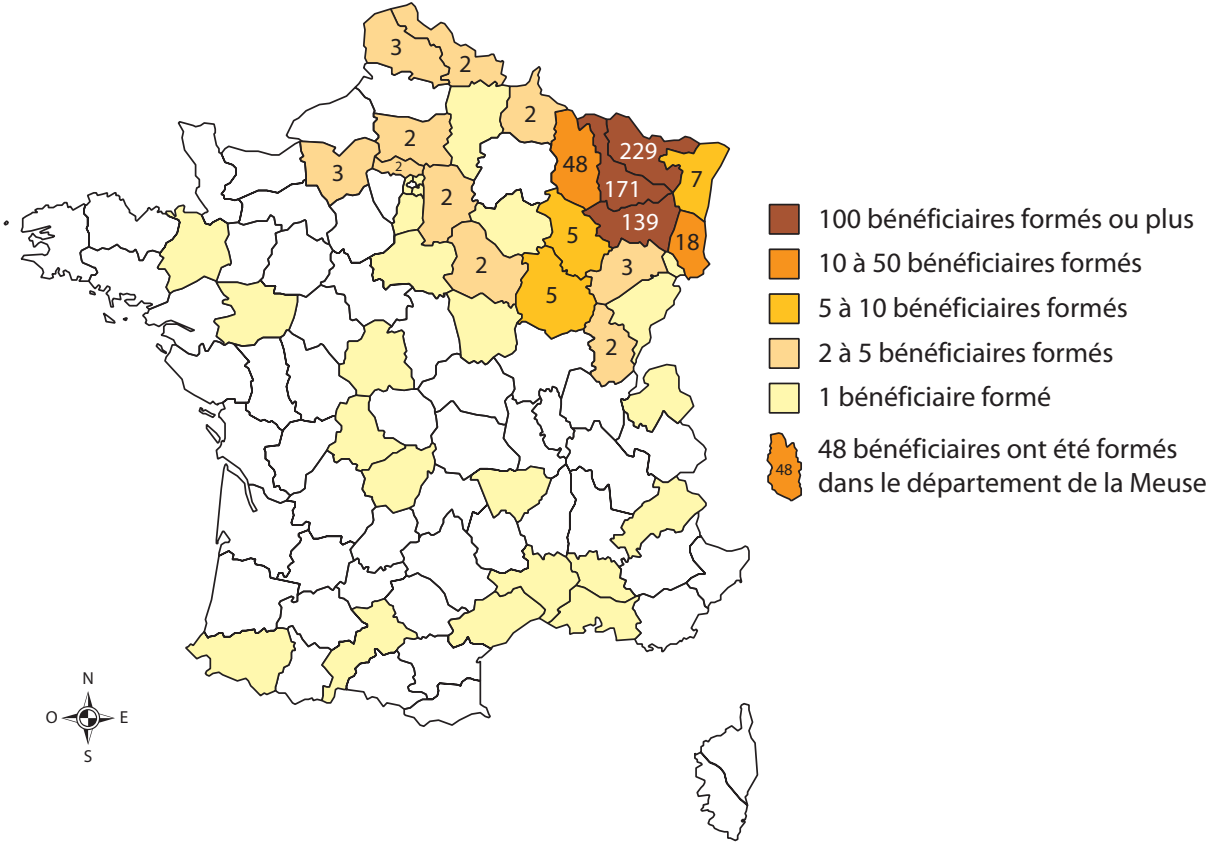
Les 711 personnes ayant suivi une formation professionnelle diplômante ont très majoritairement intégré l'AFPA, que l'orientation soit conforme à la prescription initiale ou non. Cet organisme de formation concentre à lui seul 68 % des formés parmi les répondants concernés. Le réseau des GRETA arrive en deuxième position, avec 6 % des formés, suivi par les structures de type Etablissement de Reconversion Professionnelle / Centre de Reconversion Professionnelle (ERP / CRP) : 4 %, les établissements d'Enseignement supérieur de type CUCES (pôle formation continue de l'Université de Nancy 2⁶) ou les Universités réunissent 2 % des bénéficiaires enquêtés, etc. [**Tableau n°8 en double page suivante**].

70 organismes de formation (ou réseau de type GRETA) sont ainsi renseignés, dont 46 ont formé chacun un seul répondant. Cette atomisation apparente de l'offre de formation résulte en partie du taux de réponse à l'enquête qui ne permet pas de connaître le devenir de l'ensemble des personnes orientées vers une formation.

⁵ Cette confusion entre des dispositifs qui visent des objectifs différents interroge la représentation que se font les bénéficiaires de leur prise en charge par une institution (ANPE, Assédic, AFPA, CRL, etc.) notamment lorsque intervient un financement public associé à un statut provisoire. Le questionnaire d'enquête voulait explorer le passage dans une formation professionnelle qualifiante conduisant à un titre ou diplôme. Les formations non qualifiantes ne faisaient pas l'objet de l'interrogation. Le remplissage du questionnaire prévoyait d'emprunter certains chemins en fonction de ce critère de segmentation : avoir suivi ou non une formation qualifiante diplômante. Or, de nombreux bénéficiaires ayant suivi des formations non diplômantes (voire, qui ont intégré d'autres dispositifs ne relevant pas de la formation à proprement parler) ont rempli des parties qui ne les concernaient pas. En fait, c'est la méconnaissance du statut à l'intérieur des dispositifs qui semble à l'origine de cette confusion.

⁶ A la date de l'enquête, les Universités lorraines sont encore des entités séparées.

Carte n°1 : Lieu de la formation des répondants à l'enquête



Source : enquête S2, OREFQ, 2008.

Tableau n°8 : Liste des organismes de formation

Organisme de formation	Effectif	%
Association de formation pour adultes (AFPA)	481	67,7
Groupements d'établissements publics locaux d'enseignement (GRETA)	44	6,2
ERP/CRP	30	4,2
Etablissement d'Enseignement Supérieur (CUCES, Université)	15	2,1
Auto-Ecole	10	1,4
Association Lorraine pour la Promotion d'Handicapés Adultes (ALPHA)	9	1,3
Centre de Formation des Apprentis (CFA)	9	1,3
Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI)	9	1,3
Etablissement d'Enseignement Secondaire Supérieur (Lycée)	9	1,3
Association pour le développement de la formation transport et techniques d'implémentation et de manutention (AFT-IFTIM)	6	0,8
Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI)	6	0,8
Association Lorraine Adultes Jeunes Inter-formation (ALAJI-APRELOR)	4	0,6
Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE)	3	0,4
EFIC Formation	3	0,4
Entreprise	3	0,4
Formatique 2000	3	0,4
Institut Régional de Formation pour Adultes (IRFA)	3	0,4
Institut Régional du Travail Social (IRTS)	3	0,4
Association Lorraine de Formation Action (ALFA)	2	0,3
Chambre des Métiers	2	0,3
Formapole	2	0,3
Institut des Sciences de l'Environnement (ISE)	2	0,3
PROMOTRANS	2	0,3
2R2S	1	0,1
ALGORITHM	1	0,1
AMIFOP	1	0,1
ARIANE Formation	1	0,1
Association Perspectives et Compétences (APC)	1	0,1
Association de Formation des Industries Extractives Sidérurgiques et de Transformation (AFOREST)	1	0,1
Association de formation Professionnelle de l'Industrie (AFPI)	1	0,1
Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (ADAPT)	1	0,1
Atelier DZIBILNOCAC	1	0,1
Atelier de Pédagogie Personnalisée (APP)	1	0,1
Atelier de Formation et de Développement (AFD)	1	0,1
CAGIP	1	0,1

Source : enquête S2, OREFQ, 2008

CRECI formation	1	0,1
Centre Européen de Formation	1	0,1
Centre Informatique du Haut du Lièvre	1	0,1
Centre National d'Enseignement à Distance (CNED)	1	0,1
Centre d'attelage et ferme pédagogique du Sorvaux	1	0,1
Centre de Formation d'Apprentis de l'Industrie (CFAI)	1	0,1
Centre de Gestion Agréé des Entreprises (CGAE)	1	0,1
Centre de Rééducation des Invalides Civils (CRIC)	1	0,1
Centre de formation du Richelais	1	0,1
Centre des études supérieures industrielles (CESI)	1	0,1
Centre d'Etudes des Sciences de l'Entreprise (CESE)	1	0,1
Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM)	1	0,1
DIAPASON Formation	1	0,1
Ecole Française des Métiers du Cheval	1	0,1
Ecole PIGIER	1	0,1
Ecole d'Aide Soignante	1	0,1
Ecole d'Horticulture et de Paysage	1	0,1
Ecole de Puericultrice	1	0,1
Ecole de Travail Educatif et Social (ESTES)	1	0,1
Ecole des Parents et des Educateurs (EPE)	1	0,1
Etudes Supérieures de Managements (ESM)	1	0,1
FORMEST	1	0,1
Fonds national d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises (FAFSEA)	1	0,1
GEIQ Indus Alsace	1	0,1
Gendarmerie Nationale	1	0,1
Groupement National pour la Formation Automobile (GNFA)	1	0,1
Institut National de Formation et d'Application (INFA)	1	0,1
Institut de Formation en Soins Animaliers (IFSA)	1	0,1
Institut de Formation à l'Informatique pour le Développement de l'Entreprise (IFIDE)	1	0,1
JMSA formation conseil	1	0,1
Maison Familiale Rurale (MFR)	1	0,1
Mission Générale d'Insertion (MGI)	1	0,1
Office National des Anciens Combattants (ONAC)	1	0,1
Non renseigné	6	0,8
Ensemble	711	100,0

Le nombre des organismes de formation dépend plus ou moins de la demande et de sa localisation. En principe, plus l'offre de formation est ouverte, et plus les usagers finaux peuvent y trouver les moyens de réaliser leurs projets. Se pose cependant le problème de l'accès à l'information sur tout ce qui existe, ainsi que celui de la qualité des formations mises en œuvre. Comment savoir qui fait quoi et où ? Avant tout, auprès d'INFFOLOR, le CARIF Lorraine, dont la mission principale est d'informer sur les formations mises en œuvre en région et dont les bases de données sont régulièrement actualisées. Pour ce qui concerne la qualité en formation, la question est un peu plus complexe car il n'est pas certain que les indicateurs permettant de mesurer la qualité d'une formation soient incontestables. En tout état de cause, l'émiettement de l'offre contraint les intermédiaires de l'orientation en formation à une veille qu'ils n'ont pas toujours les moyens de mener, compte tenu de leurs charges de travail. Or, la visibilité de l'offre et sa bonne analyse (qui suppose de connaître le contenu des formations, au-delà de leur seul libellé) paraissent être des facteurs influençant la fluidité des parcours.

Le délai moyen d'accès à la formation diplômante est de 5,5 mois [Tableau n°9]. Sans entrer dans le détail des formations prises une à une (pour lesquelles une multitude concerne seulement une poignée de personnes, ce qui rendrait le calcul du délai moyen d'attente peu parlant), on observe une variation de ce paramètre selon la nature de la prescription et le parcours post S2, conforme à la prescription ou fruit d'une réorientation.

Si le chaînage du parcours « Sortie du S2 → Entrée en formation » peut être plus assuré dans le cas des prescriptions vers l'AFPA, il n'en réduit pas systématiquement les délais d'attente : 5,2 mois en moyenne avant d'intégrer une formation AFPA et 5,1 mois avant d'entrer en formation dans un autre organisme de formation.

Des écarts importants s'observent en revanche lorsque les parcours sont le fruit d'une réorientation. Le délai d'attente est maximal pour les répondants qui avaient été initialement orientés vers une alternative à la formation. Ils ont dû patienter 6,9 mois avant d'intégrer finalement une formation hors AFPA et 6,6 mois dans le cas d'une formation AFPA. Le délai d'attente est à peine moindre dans le cas d'une entrée en formation AFPA faisant suite à une prescription de formation hors AFPA : 6,3 mois. Il est en revanche nettement plus faible dans le cas inverse : avant d'intégrer une formation hors AFPA, les répondants qui s'étaient vus prescrire une formation AFPA ont patienté 4,7 mois en moyenne.

L'enquête ne nous permet toutefois pas d'expliquer ces écarts. Parmi les hypothèses vraisemblables, les délais d'attente supérieurs à 6 mois pourraient s'expliquer par le temps passé à relancer le processus d'orientation / sélection ; délais plus importants lorsque le projet porté par les répondants avait débouché sur une alternative à la formation. Dans le cas des répondants sortis du dispositif AFPA, deux pistes peuvent être avancées : soit les répondants bénéficient d'un « recrutement » favorable à l'entrée dans un autre organisme de formation, leur projet ayant déjà été validé au sein de l'AFPA, soit ce faible délai reflète une stratégie individuelle visant à réduire justement le délai d'attente, quitte à intégrer un autre organisme de formation.

Tableau n°9 : Prescription et effectivité de la décision selon le délai d'attente

Délai avant l'entrée en formation	Prescription à l'issue du S2 :						Ensemble
	Formation AFPA		Formation hors AFPA		Alternative à la formation		
	Ils sont entrés en formation :		Ils sont entrés en formation :		Ils sont entrés en formation :		
	à l'AFPA (conformité)	hors AFPA (réorientation)	à l'AFPA (réorientation)	hors AFPA (conformité)	à l'AFPA (réorientation)	hors AFPA (réorientation)	
Moins de 1 mois, dont :	19,9	25,5	15,8	22,6	10,6	22,1	20,1
<i>moins de 15 jours</i>	7,1	11,8	5,3	10,7	8,5	11,6	8,4
<i>15 jours à 1 mois</i>	12,9	13,7	10,5	11,9	2,1	10,5	11,7
1 à 3 mois, dont :	27,3	33,3	23,7	29,8	29,8	15,8	26,5
3 à 6 mois, dont :	23,7	9,8	15,8	11,9	12,8	13,7	18,8
6 mois à plus de 1 année, dont :	27,8	25,5	36,8	31,0	38,3	40,0	30,8
<i>6 mois à un an</i>	18,2	15,7	23,7	21,4	23,4	21,1	19,4
<i>1 an ou plus</i>	9,6	9,8	13,2	9,5	14,9	18,9	11,4
Non renseigné	1,3	5,9	7,9	4,8	8,5	8,4	3,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Effectif	396	51	38	84	47	95	711
Délai moyen (en mois)	5,2	4,7	6,3	5,1	6,6	6,9	5,5
Ensemble (en mois)	5,1		5,5		6,8		

Source : enquête S2, OREFQ, 2008.

Le lieu de formation fait varier notablement le délai moyen d'attente. Les bénéficiaires dirigés vers une formation hors Lorraine sont 42 % à avoir patienté 6 mois ou plus, contre 30 % pour les bénéficiaires dirigés vers une formation en Lorraine [Tableau n°10]. Les délais moyens avant l'entrée en formation sont respectivement de 6,4 mois et de 5,3 mois. Cet allongement paraît toutefois assez logique si l'on retient l'hypothèse de formations à recrutement interrégional pour lesquelles les candidats sont probablement plus nombreux et les critères d'admission plus sélectifs.

En deçà de 3 mois d'attente avant l'entrée en formation, le délai est très majoritairement jugé « juste comme il faut », voire même, pour quelques bénéficiaires répondants, comme « trop court ». Dans ce dernier cas, la proportion est la plus élevée lorsque le délai avant l'entrée en formation est inférieure à 15 jours (7 %). L'équilibre dans la perception du délai d'attente est atteint pour la période de 3 à 6 mois. 40 % des répondants juge ce délai « juste comme il faut » et 41 % le considèrent « trop long ». Au-delà du seuil des 6 mois, le délai est très majoritairement perçu comme « trop long » et cette perception est davantage partagée à mesure que la durée s'allonge : 84 % des bénéficiaires ayant patienté une année ou plus se positionnent ainsi [Tableau n°11].

Tableau n°10 : Délai d'attente selon le lieu de formation

%	Hors Lorraine	Lorraine	Ensemble
Moins de 1 mois	15,7	21,9	20,9
1 à 3 mois	21,3	28,7	27,5
3 à 6 mois	21,3	19,3	19,6
6 mois à plus de 1 année	41,7	30,2	32,0
Total	100,0	100,0	100,0
Effectif	108	576	684
Délai moyen d'attente (en mois)	6,4	5,3	5,5

Source : enquête S2, OREFQ, 2008. Les non renseignés et les bénéficiaires encore en formation ne sont pas pris en compte.

Tableau n°11 : Perception du délai d'attente

Délai avant l'entrée en formation :	Trop court	Juste comme il faut	Trop long	Je n'ai pas d'avis	Non renseigné	Total	Effectif
Moins de 1 mois, dont :	4,2	80,4	1,4	13,3	0,7	100,0	143
<i>moins de 15 jours</i>	6,7	80,0	1,7	10,0	1,7	100,0	60
<i>15 jours à 1 mois</i>	2,4	80,7	1,2	15,7	0,0	100,0	83
1 à 3 mois	1,1	68,1	13,8	16,0	1,1	100,0	188
3 à 6 mois	0,7	40,3	41,0	15,7	2,2	100,0	134
6 mois à plus de 1 année, dont :	0,5	18,3	65,8	13,2	2,3	100,0	219
<i>6 mois à un an</i>	0,0	26,1	55,1	15,9	2,9	100,0	138
<i>1 an ou plus</i>	1,2	4,9	84,0	8,6	1,2	100,0	81
Non renseigné	0,0	7,4	0,0	3,7	88,9	100,0	27
Ensemble	1,4	47,7	31,9	14,1	4,9	100,0	711

Source : enquête S2, OREFQ, 2008.

3.2.2 Domaine de formation et réussite à l'examen

Trois grands domaines de formation sont plus particulièrement représentés parmi les répondants [**Encadré n°2**], il s'agit des domaines de la *Communication et de l'information* (16 %), du *Travail sanitaire et social, animation* (15 %) et du *Transport, finances, comptabilité* (9 %) [**Tableau n°12**].

Historiquement, l'AFPA s'est d'abord développée sur des formations professionnelles du Bâtiment et de l'Industrie, avant d'intégrer les formations du tertiaire. Cet héritage se perçoit dans les formations suivies par les répondants : ceux d'entre eux formés à l'AFPA sont davantage représentés dans le *Bâtiment* (7 %), les *Structures métalliques* (7 %) et *l'Électricité, électronique* (6 %) que leurs homologues formés hors AFPA (2 % pour ces trois domaines).

Sans surprise, les domaines de formation sont sexués. Les domaines les plus féminins sont ceux du *Travail sanitaire et social, animation* (91 %), du *Commerce et de la vente* (69 %), de la *Communication, information* (68 %). Les domaines les plus masculins sont *l'Électricité, électronique* (100 %), la *Mécanique générale, aéronautique et spatiale* (96 %), les *Mines et carrières, génie civil* (94 %), le *Bâtiment* (92 %), la *Chimie, plasturgie, papier, carton, énergie* (89 %) et le domaine hétérogène du *Transport, finances, comptabilité* (59 %).

Le détail des grands domaines de formation laisse émerger six sous-domaines qui réunissent 40 % des formés. Il s'agit du *Secrétariat bureautique* (11 %), des *Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales* (10 %), des *Structures métalliques* (5 %), du *Transport, manutention, magasinage* (5 %), de la spécialité *Électricité, électronique* (5%) et du *Commerce, vente* (5 %). Le **Tableau n°13**, présenté en double page suivante, détaille les titres et diplômes préparés dans ces principaux sous-domaines de formation.

Les sous-domaines des *Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales*, des *Structures métalliques* et de *l'Électricité, électronique* sont représentés majoritairement par un diplôme : respectivement le titre professionnel d'*Assistant(e) de vie*, le titre professionnel de *Soudeur(se) à l'arc semi-automatique* et le titre professionnel d'*Électricien d'équipement*. Les autres sous-domaines sont davantage éclatés.

Encadré n°2 : La recodification des formations

Le libellé détaillé des formations suivies par les bénéficiaires a été apparié avec le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Chacune des certifications professionnelles a ensuite été réaffectée à une spécialité et à un domaine de formation d'après la Nomenclature des Spécialités de Formation (NSF), dans sa version remaniée de 1994 (usage rendu obligatoire par un décret interministériel).

La marge d'erreur dans cet exercice de recodification est relativement faible, le questionnaire proposé aux enquêtés permettant de cibler précisément la formation suivie selon quatre critères : le libellé de la formation, l'organisme et le lieu de la formation, et enfin sa durée.

Lorsque le doute persistait quant à l'affectation d'une formation dans une catégorie, l'OREFQ a pris l'attache des organismes de formation concernés et effectué des recherches complémentaires.

Tableau n°12 : Grands domaines de formation et domaine détaillé

Grands domaines de formation (NSF) :	Formation AFPA (%)	Formation hors AFPA (%)	Ensemble (%)	Effectif masculin	Effectif féminin
Communication, information, dont :	15,6	17,0	16,0	36	78
Secrétariat, bureautique	9,1	13,9	10,7	8	68
Informatique, trait. de l'info., réseaux de transm. des données	5,0	2,2	4,1	26	3
Spécialités plurivalentes de la comm. et de l'information	0,2	0,0	0,1	1	0
Techniq. de l'image et du son, métiers connexes du spectacle	0,0	0,4	0,1	1	0
Techniques de l'imprimerie et de l'édition	1,2	0,4	1,0	0	7
Travail sanitaire et social, animation, dont :	16,6	11,3	14,9	10	96
Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales	13,1	2,6	9,7	2	67
Travail social	2,7	6,9	4,1	4	25
Enseignement, formation	0,8	1,7	1,1	4	4
Transport, finances, comptabilité, dont :	8,3	11,3	9,1	38	27
Transport, manutention, magasinage	5,2	4,8	4,9	26	9
Comptabilité, gestion	2,9	4,8	3,5	9	16
Ress. humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi	0,0	0,9	0,3	0	2
Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion	0,2	0,4	0,3	2	0
Finance, banque, assurance, immobilier	0,0	0,4	0,1	1	0
Bâtiment, dont :	6,9	2,2	5,3	36	3
Finitions	4,4	2,2	3,7	24	2
Construction et couverture	2,5	0,4	1,8	12	1
Mines et carrières, génie civil, dont :	5,8	3,5	5,1	34	2
Spécialités pluritechno. génie civil, construction, bois	5,6	2,2	4,5	30	2
Mines et carrières, génie civil, topographie	0,2	1,3	0,6	4	0
Structures métalliques	6,7	1,7	5,1	35	1
Chimie, plasturgie, papiers, cartons, énergie, dont :	4,8	5,2	4,9	31	4
Energie, génie climatique	3,7	2,2	3,2	23	0
Métallurgie (sidérurgie, fonderie, laminage, etc.)	0,0	2,2	0,7	2	3
Plasturgie, matériaux composites	0,8	0,0	0,6	4	0
Transformations chimiques et apparentées	0,2	0,4	0,3	1	1
Spécialités pluritechnologiques des transformations	0,0	0,4	0,1	1	0
Electricité, électronique (n. c. automatismes, productique)	6,2	2,2	4,9	35	0
Commerce, vente	4,8	3,9	4,5	10	22
Mécanique générale, aéronautique et spatiale, dont :	4,6	2,2	3,8	26	1
Spécialités pluritechnologiques mécanique-électricité	2,3	1,3	2,0	14	0
Mécanique générale et de précision, usinage	2,1	0,9	1,7	11	1
Mécanique aéronautique et spatiale	0,2	0,0	0,1	1	0
Moteurs, mécanique automobile	3,7	0,4	2,7	19	0
Bois, ameublement : Travail du bois et de l'ameublement	2,3	2,2	2,3	16	0
Santé	0,0	5,7	1,8	5	8
Technologies industrielles et de commandes, dont :	1,9	1,3	1,7	11	1
Techno. de commandes des transformations industrielles	1,9	0,0	1,3	9	0
Technologies industrielles fondamentales	0,0	1,3	0,4	2	1
Accueil, hôtellerie, tourisme	1,7	1,3	1,6	6	5
Agroalimentaire, alimentation, cuisine	1,0	1,7	1,3	5	4
Services à la collectivité, dont :	0,2	2,6	1,0	6	1
Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance	0,0	2,2	0,7	5	0
Aménagement du territoire, développement, urbanisme	0,0	0,4	0,1	0	1
Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement	0,2	0,0	0,1	1	0
Productions végétales, animales et cultures, dont :	0,4	1,3	0,7	2	3
Productions végétales, cultures spécialisées	0,4	0,4	0,4	1	2
Productions animales, élevage spécialisé, aquaculture, etc.	0,0	0,9	0,3	1	1
Matériaux souples, dont :	0,2	1,7	0,7	1	4
Cuirs et peaux	0,2	0,4	0,3	0	2
Habillement	0,0	0,9	0,3	1	1
Textile	0,0	0,4	0,1	0	1
Forêt, aménagement paysager	0,4	0,9	0,6	3	1
Sciences sociales	0,0	0,9	0,3	1	1
Non renseigné	7,9	19,5	11,7	54	29
Total	100,0	100,0	100,0	-	-
Effectif	481,0	230,0	711,0	420	291

Source : enquête S2, OREFQ, 2008.

Tableau n°13 : Intitulé de la formation diplômante suivie

Libellé du titre ou du diplôme selon la nomenclature du Répertoire National de la Certification Professionnelle (RNCP)	Niveau de formation	Formation AFPA	Formation hors AFPA	Total	%
Secrétariat, bureautique					
Titre professionnel secrétaire assistant(e)		44	32	76	10,7
Titre professionnel assistant(e) de direction option bilingue anglais	4	19	0	19	2,7
Titre professionnel secrétaire comptable	3	6	4	10	1,4
Titre professionnel agent(e) administratif(ve) d'entreprise	4	10	0	10	1,4
Secrétaire polyvalent	5	3	6	9	1,3
Baccalauréat professionnel secrétariat	4	1	6	7	1,0
Titre professionnel secrétaire assistant(e) spécialisé(e) ressources humaines	4	0	6	6	0,8
BEP métiers du secrétariat	4	5	0	5	0,7
Secrétaire bureautique polyvalente	5	0	3	3	0,4
Secrétaire médical(e) et médico-social(e)	4	0	3	3	0,4
BTS assistant de direction	4	0	2	2	0,3
Non renseigné	3	0	1	1	0,1
-	-	0	1	1	0,1
Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales					
Titre professionnel assistant(e) de vie		63	6	69	9,7
Non renseigné	5	63	3	66	9,3
-	-	0	3	3	0,4
Structures métalliques (y c. soudure, carrosserie, coque bateau, cellule avion)					
Titre professionnel soudeur(se) à l'arc semi-automatique		32	4	36	5,1
Titre professionnel soudeur(se) à l'arc électrode enrobée et TIG (lungsten inert gas)	5	22	0	22	3,1
Titre professionnel peintre en carrosserie	5	2	2	4	0,6
Titre professionnel carrossier réparateur	5	3	0	3	0,4
Titre professionnel calorifugeur tôlier en isolation industrielle	5	2	0	2	0,3
Titre professionnel chaudronnier(ère)	5	0	1	1	0,1
Titre professionnel ferronnier(ère)	5	1	0	1	0,1
Titre professionnel technicien(ne) d'études en chaudronnerie et tuyauterie industrielle	5	1	0	1	0,1
Non renseigné	4	1	0	1	0,1
-	-	0	1	1	0,1
Transport, manutention, magasinage					
Titre professionnel conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur		25	10	35	4,9
Titre professionnel conducteur(trice) du transport routier interurbain de voyage	5	3	5	8	1,1
Titre professionnel assistant(e) d'exploitation en transports routiers de marchandise	5	7	0	7	1,0
Titre professionnel technicien(ne) d'exploitation en transports de marchandises	5	5	1	6	0,8
Titre professionnel conducteur(trice) routier, option grand routier marchandises	4	4	0	4	0,6
BEP logistique et commercialisation	5	4	0	4	0,6
Baccalauréat professionnel logistique	5	0	1	1	0,1
Brevet pour l'exercice de la profession d'enseignant de la conduite automobile	4	0	1	1	0,1
Titre professionnel conducteur(trice) livreur(se) sur véhicule utilitaire léger	4	0	1	1	0,1
Titre professionnel préparateur(trice) de commandes en entrepôt	5	1	0	1	0,1
Non renseigné	5	1	0	1	0,1
-	-	0	1	1	0,1

Source : enquête S2, OREFQ, 2008.

Electricité, électronique (non compris automatismes, productique)	30	5	35	4,9
Titre professionnel électricien(ne) d'équipement	17	0	17	2,4
Titre professionnel technicien(ne) supérieur(e) d'applications électroniques	4	0	4	0,6
Titre professionnel technicien(ne) de maintenance en électronique grand public	3	0	3	0,4
Titre professionnel technicien(ne) d'équipement en électricité	2	0	2	0,3
BEP métiers de l'électrotechnique	0	1	1	0,1
Baccalauréat professionnel maintenance de l'audiovisuel électronique	0	1	1	0,1
Titre professionnel agent(e) d'intervention en électronique grand public	0	1	1	0,1
Titre professionnel agent(e) de maintenance sur équipements bureautiques	0	1	1	0,1
Titre professionnel monteur(se) de réseaux électriques aéro-souterrains	1	0	1	0,1
Titre professionnel technicien(ne) de bureau d'études en électricité	1	0	1	0,1
Titre professionnel technicien(ne) en automatismes du bâtiment	1	0	1	0,1
Non renseigné	1	1	2	0,3
Commerce, vente	23	9	32	4,5
Titre professionnel attaché(e) commercial(e)	6	2	8	1,1
Titre professionnel agent(e) technique des ventes en magasin	6	0	6	0,8
Titre professionnel conseiller(ère) service client à distance	5	1	6	0,8
Titre professionnel responsable de rayon	3	0	3	0,4
Titre professionnel vendeur(se) spécialisé(e) en magasin	1	1	2	0,3
Agent commercial bilingue	0	1	1	0,1
Assist. en gestion des entrep., option compta. et gestion financ., option action et gestion commerciales	0	1	1	0,1
BTS commerce international	0	1	1	0,1
Baccalauréat professionnel vente (prospection, négociation, suivi de clientèle)	0	1	1	0,1
CAP employé de commerce multi-spécialités	0	1	1	0,1
Titre professionnel manager(euse) d'univers marchand	1	0	1	0,1
Titre professionnel technicien(ne) supérieur(e) commercial(e)	1	0	1	0,1
Ensemble	217	66	283	39,8

Les formations suivies sont très majoritairement de niveau V (60 %). Les formations de niveau IV concernent 28 % des formés et les formations supérieures au Bac, 13 %. Selon nos différentes sous populations, la répartition par niveau n'est pas identique. Les hommes ont majoritairement intégré des formations de niveau V (63 % contre 54 % pour les femmes) alors que les femmes se positionnent davantage sur des formations de niveau Bac (32 % contre 25 % pour les hommes) et plus (15 % contre 11 %).

En ce qui concerne le critère d'âge, la politique conduite par l'Éducation nationale en faveur de l'élévation du niveau de qualification scolaire semble expliquer le meilleur niveau des formations demandées et suivies par les jeunes de moins de 30 ans. Ces derniers sont davantage représentés que leurs homologues plus âgés dans les formations de l'enseignement supérieur : 17% sont inscrits au niveau bac+2 ou plus, contre 10 % des 30 à 50 ans et 9 % des 50 ans et plus. A l'inverse, la part des moins de 30 ans parmi les formés de niveau V est plus faible, respectivement de 54 % contre 62 % et 65 %.

Les formations suivies hors AFPA sont d'un niveau supérieur : les bénéficiaires formés au niveau Bac+2 ou plus représentent 18 % et les formés de niveau V : 56 %. Les inscrits à l'AFPA sont 11 % à se former au niveau Bac+2 (et strictement à ce niveau, aucun répondant n'ayant déclaré se former à un niveau supérieur au Bac+2) et 61% au niveau V.

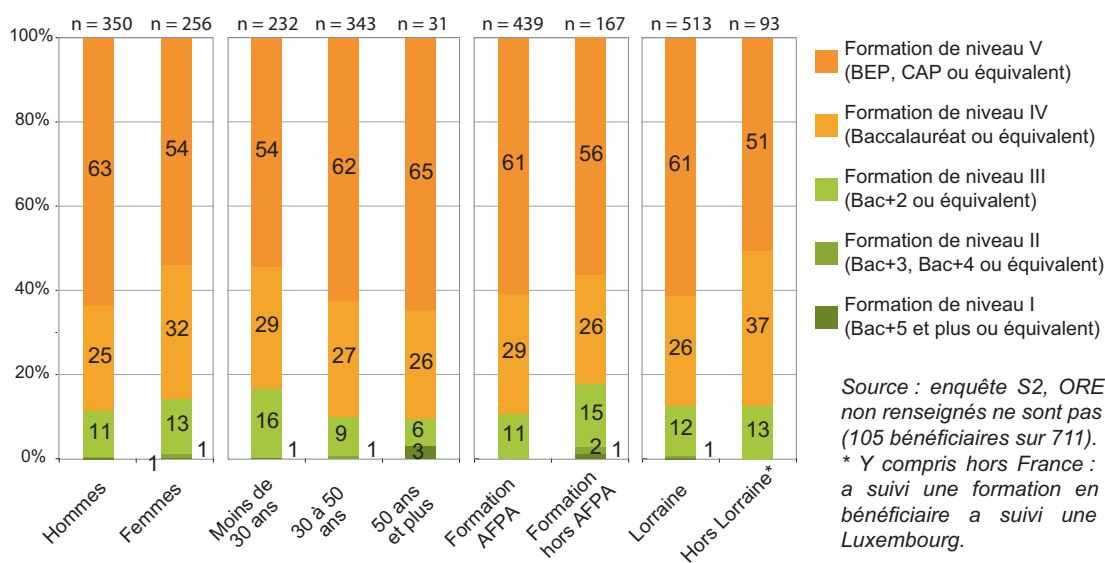
Enfin, les formations suivies hors Lorraine sont globalement d'un niveau supérieur : les formés de niveau V représentent 51 % hors région contre 61 % sur le territoire lorrain. Ce sont particulièrement les niveaux IV qui marquent la différence, représentant 37 % hors Lorraine contre 26 % en Lorraine. La part des formations Bac+2 ou plus est voisine de 13 % selon les deux zonages géographiques [**Graphique n°6**].

La proportion de diplômés à l'issue de la formation⁷ est de 86 %. Elle se différencie selon les critères de sexe, d'âge et d'organisme de formation ; la variable géographique intervient peu [**Graphique n°7**]. Les hommes sont plus nombreux à décrocher tout ou partie du titre ou du diplôme préparé que les femmes (respectivement 87 % contre 83 %). Les répondants de 50 ans et plus connaissent une moindre réussite à l'examen de fin de formation que leurs homologues plus jeunes (respectivement 81 % contre près de 86 % pour les cadets).

Les bénéficiaires formés à l'AFPA sont 87 % à avoir décroché une partie ou la totalité du titre préparé contre 81 % de leurs homologues formés dans un autre organisme de formation. Cet avantage des formés à l'AFPA se perçoit quel que soit le critère retenu (homme, femme, moins de 30 ans, etc.) [**Tableau n°14**]. L'enquête ne nous permet toutefois pas de caractériser davantage ce différentiel ; nous pouvons avancer l'hypothèse d'une prise en charge des bénéficiaires complète au sein de l'AFPA, un atout non négligeable pour accompagner le bénéficiaire jusqu'à l'obtention du titre visé.

⁷ Au moment de l'enquête, 60 bénéficiaires répondants (soit 8,4 % des personnes entrées en formation) étaient toujours en formation ; pour 12 d'entre eux, il s'agit de la formation prescrite à l'issue du S2 suivi au cours de l'année 2004.

Graphique n°6 : Niveau de formation des répondants



Graphique n°7 : Réussite à l'examen de fin de formation

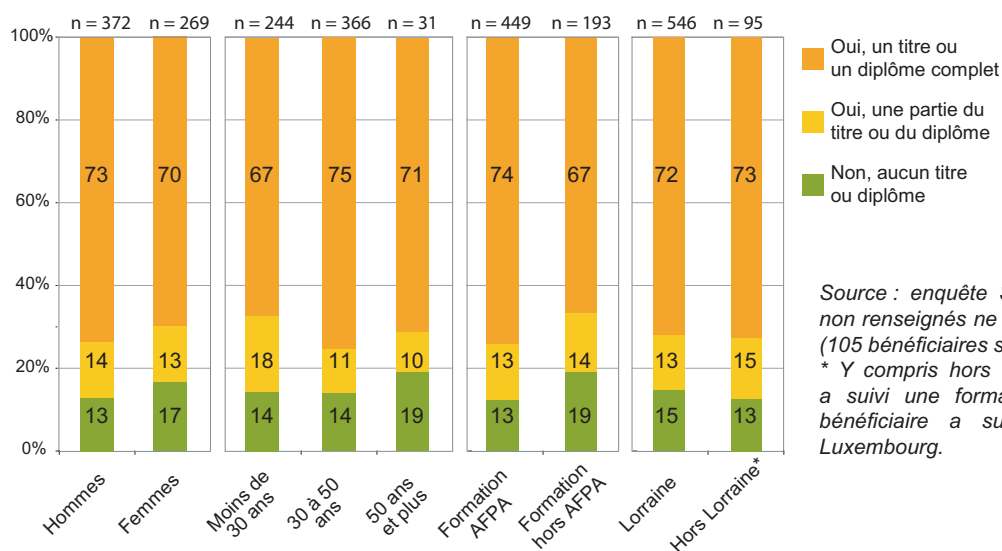


Tableau n°14 : Réussite à l'examen de fin de formation selon l'organisme de formation

%		Non, aucun titre ou diplôme	Oui, une partie du titre ou du diplôme	Oui, un titre ou un diplôme complet	Total	Effectif
Hommes	AFPA	10,8	14,4	74,8	100,0	278
	Hors AFPA	19,2	11,7	69,2	100,0	94
Femmes	AFPA	15,2	11,7	73,1	100,0	171
	Hors AFPA	19,4	16,3	64,3	100,0	98
Moins de 30 ans	AFPA	10,5	16,3	73,3	100,0	172
	Hors AFPA	23,6	23,6	52,8	100,0	72
30 à 50 ans	AFPA	12,8	12,0	75,3	100,0	251
	Hors AFPA	17,4	7,8	74,8	100,0	115
50 ans et plus	AFPA*	23,1	7,7	69,2	100,0	26
	Hors AFPA*	0,0	ns	ns	100,0	5
Lorraine	AFPA	12,6	12,4	75,0	100,0	380
	Hors AFPA	19,9	15,7	64,5	100,0	166
Hors Lorraine*	AFPA	11,6	18,8	69,6	100,0	69
	Hors AFPA*	15,4	3,9	80,8	100,0	26

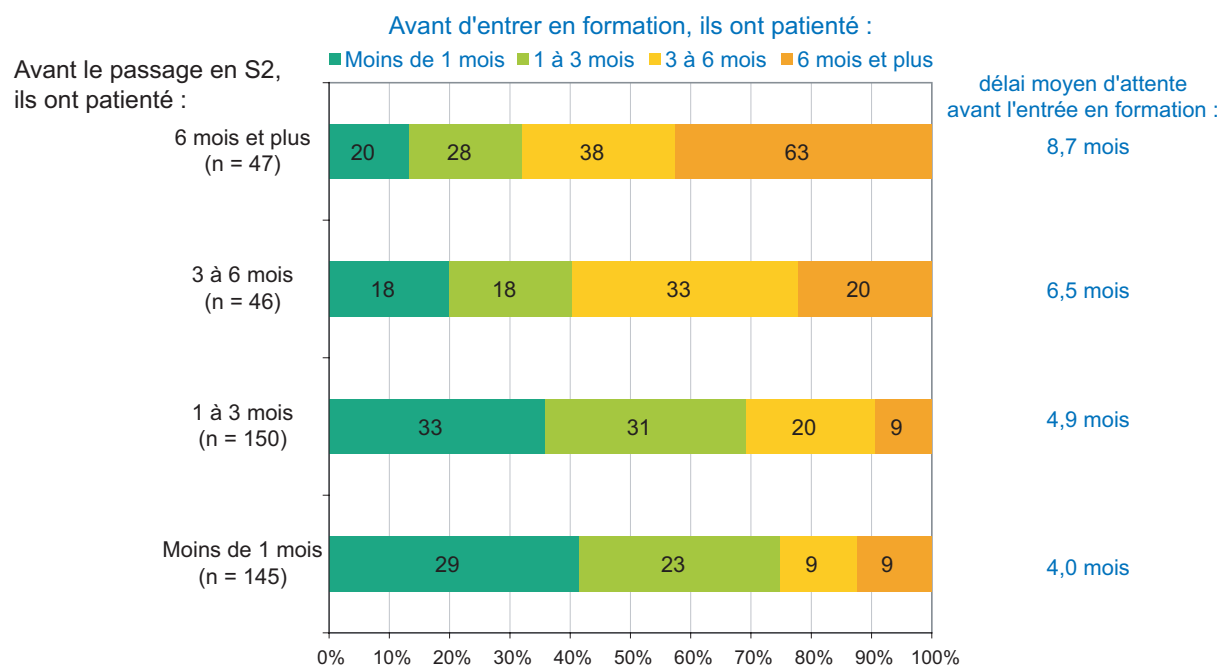
Source : enquête S2, OREFQ, 2008. Les non renseignés et les bénéficiaires encore en formation ne sont pas pris en compte (70 bénéficiaires sur 711).

* Prudence dans l'interprétation de ces données, les effectifs sont particulièrement faibles.

Par rapport à la question soulevée précédemment de la fluidité des parcours, une corrélation apparaît entre le délai d'attente avant le passage en S2 et le délai d'attente avant l'entrée en formation : plus le premier est court et plus le second l'est également [**Graphique n°8**]. Le délai d'attente avant le passage en S2 influe relativement peu sur la réussite à l'examen de fin de formation [**Tableau n°15**]. La part de répondants diplômés est de 90 % quand le délai reste inférieur à 6 mois d'attente et il baisse de quelques points pour atteindre 87 % lorsque le délai excède 6 mois. Le délai avant l'entrée en formation influe en revanche bien davantage sur la réussite à l'examen de fin de formation. La part de diplômés s'élève à mesure que le délai d'attente croît, dans la limite des 6 mois d'attente. Elle passe ainsi de 74 % lorsque le délai d'attente n'excède pas un mois à 92 % lorsque le délai est compris entre 3 et 6 mois. Au-delà de ce seuil, la part de diplômés décroît légèrement pour atteindre 89 %.

Le constat posé précédemment se répète à nouveau : une période d'attente trop courte, comme une période trop longue, semble bousculer le champ des possibles pour l'individu ; la réussite à l'examen de fin de formation s'en trouve nettement différenciée.

Graphique n°8 : Délai d'attente avant le passage en S2 et avant l'entrée en formation



Source : enquête S2, OREFQ, 2008 Les non renseignés et les bénéficiaires encore en formation ne sont pas pris en compte.

Tableau n°15 : Part des diplômés selon les délais d'attente avant le passage en S2 et avant l'entrée en formation

Ils ont patienté : (%)	Avant le passage en S2	Ils ont patienté : (%)	Avant l'entrée en formation
Moins de 1 mois	89,3	Moins de 1 mois	74,3
1 à 3 mois	91,1	1 à 3 mois	85,1
3 à 6 mois	91,7	3 à 6 mois	92,2
6 mois et plus	86,8	6 mois et plus	89,4

Source : enquête S2, OREFQ, 2008 Les non renseignés et les bénéficiaires encore en formation ne sont pas pris en compte.
 Note de lecture : parmi les répondants ayant patienté moins de 1 mois avant le passage en S2, 89,3 % sont sortis diplômés de la formation engagée. Parmi les répondants ayant patienté moins de 1 mois avant l'entrée en formation, 74,3 % sont sortis diplômés.

IV. La situation face au marché du travail : la formation, un atout pour accéder à l'emploi ?

4.1 Le premier emploi trouvé après le passage en S2

Parmi les 1 728 répondants à l'enquête, 560 ont déclaré ne jamais avoir travaillé depuis leur passage en S2 (soit 32 %). 58 % sont des hommes et, quel que soit le genre, les 30 à 50 ans sont majoritaires (proche de 60 %). Les moins de 30 ans représentent près d'un tiers et les 50 ans et plus avoisinent 8 %.

1 168 bénéficiaires ont déclaré avoir occupé au moins un emploi depuis leur passage en S2, soit 68 % de l'ensemble des répondants [Tableau n°16]. Le fait d'avoir bénéficié d'une formation n'améliore pas à coup sûr la situation face au marché du travail. L'obtention du diplôme est en fait déterminante. En effet, les répondants n'ayant pas bénéficié d'une formation sont 66 % à avoir connu au moins un emploi après leur passage en S2. Leurs homologues ayant bénéficié d'une formation sans avoir décroché le diplôme sont 65 % à être dans cette même situation ; ils n'ont pas tiré parti de la formation. En revanche, leurs homologues diplômés sont 77 % à avoir connu au moins un emploi. On peut résumer ces écarts en calculant le rapport des chances (également appelé *odds ratio*) qu'un événement arrivant à un groupe de personnes arrive également à un autre groupe. Ce rapport est égal à 1,3 lorsque l'on compare la situation face au marché du travail des répondants n'ayant pas suivi de formation à celle des répondants sortis non diplômés de leur formation ; autrement dit, les chances d'avoir connu au moins un emploi sont très proches au sein de ces deux populations. En revanche, **les répondants diplômés ont eu deux fois plus de chances de connaître au moins un emploi que leurs homologues non formés ou non diplômés.**

Parmi les 1 168 bénéficiaires ayant déclaré avoir connu au moins un emploi, 1 058 ont répondu aux quelques questions descriptives relatives à leur premier emploi rencontré. Celui-ci a été considéré comme plutôt « stable » par 49 % des enquêtés (c'est-à-dire : contrat à durée indéterminée – CDI – ou contrat à durée déterminée – CDD – de 6 mois ou plus) et comme plutôt « précaire » par 51 % (CDD de moins de 6 mois, intérim ou contrat aidé) [Tableau n°17]. 6 % des bénéficiaires en emploi « stable » ont déclaré qu'il s'agissait d'un emploi d'attente, contre 11 % de leurs homologues en emploi « précaire ». 13 % des premiers ont déclaré que cet emploi était en lien avec leur projet initial et parmi ceux qui ont bénéficié d'une formation, 14 % ont ajouté que cet emploi était également en lien avec la formation suivie. Parmi leurs homologues en emploi « précaire », ces mêmes proportions sont respectivement de 7 % et de 7 %.

Le réseau personnel et la candidature spontanée arrivent en tête des démarches effectuées pour accéder à ce premier emploi, et ce dans des ordres de grandeur proches selon la nature de ce premier emploi (« précaire » ou « stable ») [Tableau n°18].

Tableau n°16 : Population en emploi, population hors emploi

%		Ils n'ont pas connu d'emploi	Ils ont connu au moins un emploi	Total	Effectif
Hommes	Ils n'ont suivi aucune formation	36,5	63,5	100,0	472
	Ils n'ont pas validé leur titre ou diplôme	41,0	59,0	100,0	61
	Ils sont sortis diplômés	23,6	76,4	100,0	355
Ensemble des hommes		31,6	68,4	100,0	888
Femmes	Elles n'ont suivi aucune formation	32,2	67,8	100,0	455
	Elles n'ont pas validé leur titre ou diplôme	31,2	68,8	100,0	78
	Elles sont sortis diplômées	21,7	78,3	100,0	230
Ensemble des femmes		29,0	71,0	100,0	763
Moins de 30 ans	Ils n'ont suivi aucune formation	29,3	70,7	100,0	359
	Ils n'ont pas validé leur titre ou diplôme	30,2	69,8	100,0	43
	Ils sont sortis diplômés	20,0	80,0	100,0	226
Ensemble des moins de 30 ans		26,0	74,1	100,0	628
30 ans et plus	Ils n'ont suivi aucune formation	37,6	62,4	100,0	568
	Ils n'ont pas validé leur titre ou diplôme	37,9	62,1	100,0	96
	Ils sont sortis diplômés	24,6	75,4	100,0	359
Ensemble des 30 ans et plus		33,1	66,9	100,0	1 023
Ensemble	Ils n'ont suivi aucune formation	34,4	65,6	100,0	927
	Ils n'ont pas validé leur titre ou diplôme	35,5	64,5	100,0	139
	Ils sont sortis diplômés	22,9	77,1	100,0	585
Autres situations (en formation ou non renseigné)		64,0	36,0	100,0	77
Total		32,4	67,6	100,0	1 728

Source : enquête S2, OREFQ, 2008.

Note de lecture :

❶ Les répondants ayant bénéficié d'une formation ont 1,3 fois plus de chances d'exercer au moins un emploi que leurs homologues ayant échoué à l'examen de fin de formation.

❷ Les diplômés d'une formation ont 2 fois plus de chances d'exercer au moins un emploi que leurs homologues n'ayant pas suivi de formation ou que ceux ayant échoué à l'examen de fin de formation.

Tableau n°17 : Nature du premier emploi trouvé après le passage en S2

Données non cumulable plusieurs réponses possibles (%)	Emploi «précaire» (CDD de moins de 6 mois, intérim, etc.)	Emploi «stable» (CDI, CDD de 6 mois et plus)	Ensemble
Un emploi d'attente	11,2	6,4	8,7
Un emploi déjà occupé par le passé	7,0	10,9	9,1
Un emploi à temps partiel	11,8	15,3	13,2
Un emploi en lien avec le projet initial	6,5	13,4	9,6
L'emploi était en lien avec la formation suivie	6,6	13,6	9,5
Effectif	543	515	1058
% en ligne	51,3	48,7	100,0

Source : enquête S2, OREFQ, 2008.

Tableau n°18 : Premier emploi trouvé grâce à :

(%)	Emploi «précaire» (CDD de moins de 6 mois, intérim, etc.)	Emploi «stable» (CDI, CDD de 6 mois et plus)	Ensemble
ANPE	11,4	14,0	12,7
Réseau personnel	46,8	37,3	42,2
Petites annonces	5,5	9,7	7,6
Candidature spontanée	18,6	22,7	20,6
Relations de l'organismes de formation	6,6	6,8	6,7
Autre (agences d'intérim)	8,8	7,4	8,1
Non renseigné	2,2	2,1	2,2
Total	100,0	100,0	100,0
Effectif	543	515	1 058

Source : enquête S2, OREFQ, 2008.

4.2 Zoom sur l'emploi salarié occupé au moment de l'enquête

Au moment de l'enquête, 760 répondants occupent un emploi salarié, qu'il s'agisse de leur premier emploi rencontré après le passage en S2 ou non. Parmi eux, un répondant sur deux a bénéficié d'une formation (51 %).

Deux années après le S2, on observe un effet du passage en formation sur la situation professionnelle au moment de l'enquête : 65 % des formés non diplômés occupent un emploi salarié contre 62 % des bénéficiaires n'ayant pas suivi de formation. Le bénéfice du diplôme se confirme également : 71 % des diplômés occupent un emploi salarié [Tableau n°19].

Le bénéfice du diplôme ne s'observe toutefois pas de manière égale selon l'organisme de formation. Après une formation hors AFPA, le bénéfice du diplôme ne se traduit absolument pas dans les chiffres : 73 % des non diplômés occupent un emploi salarié contre 68 % des diplômés. Après une formation AFPA, le bénéfice apparaît en revanche nettement : 61 % des non diplômés occupent un emploi salarié contre 73 % de leurs homologues diplômés [Tableau n°20]. Il conviendrait toutefois de renouveler cette mesure sur des effectifs plus solides pour vérifier si l'absence de bénéfice ou le gain résultant de la formation sont liés à l'échantillon de répondants ou s'il s'agit d'un phénomène récurrent.

Selon les critères démographiques, retenons que les hommes et les répondants âgés de 30 ans ou plus⁸ bénéficient davantage de l'obtention du diplôme pour accéder à l'emploi salarié que les femmes et les plus jeunes, pour lesquels le différentiel est particulièrement faible [Tableau n°21].

De plus, **l'obtention du diplôme réduit par deux la part de répondants occupant un emploi à temps partiel**. Ainsi, parmi les répondants salariés, 41 % des non diplômés occupent un emploi à temps partiel contre 21 % des diplômés. Ce gain s'observe aussi bien selon le groupe d'âge que selon le sexe, bien que dans une moindre mesure pour les femmes : 46 % des non diplômées occupent un emploi à temps réduit contre 36 % des diplômées. Les femmes sont de loin les plus touchées par le temps partiel : globalement, elles sont 39 % à être concernées contre 11 % des hommes ; ces derniers profitent particulièrement de l'obtention du diplôme : la part du temps partiel passe de 32 % à 9 %. Selon le groupe d'âge, les différences sont de moindre ampleur. Les moins de 30 ans sont globalement moins touchés par le temps partiel que leurs aînés (19 % contre 27 %) [Tableau n°22].

La répartition des répondants selon la nature du contrat de travail n'est en revanche que très faiblement impactée par l'obtention du diplôme. Les écarts observés résultent davantage de mécanismes différenciés des marchés du travail selon les caractéristiques démographiques. Les hommes sont ainsi davantage représentés dans les emplois intérimaires que les femmes (29 % contre 8 %), alors que ces dernières sont davantage représentées au sein des CDD (24 % contre 15 %) ou les contrats aidés (19 % contre 8 %)⁹. Selon l'âge, les répondants de moins de 30 ans sont 46 % à occuper des contrats de courte durée tel que l'intérim ou les CDD, contre 35 % pour leurs aînés. Ces derniers bénéficient en revanche davantage des contrats aidés, à hauteur de 15 % contre 10 % pour leurs cadets.

⁸ Au regard des très faibles effectifs des bénéficiaires âgés de 50 ans et plus parmi les formés (5 non diplômés, 21 diplômés), ces derniers ont été agrégés avec les 30-49 ans.

⁹ L'intérim est davantage pourvoyeur d'emplois à temps plein (85 %) alors que les contrats aidés sont majoritairement pourvoyeurs d'emplois à temps partiel (54 %).

Tableau n°19 : Situation actuelle sur le marché du travail

(%)	Ils n'ont pas suivi de formation	Ils sont en cours de formation	Ils sont sortis non diplômés de la formation	Ils sont sortis diplômés de la formation	Non renseigné	Ensemble
Au chômage	25,7	0,0	29,2	20,7	33,3	23,8
En inactivité	11,1	12,5	3,4	4,7	0,0	8,0
En emploi non salarié	1,7	6,3	2,2	3,3	0,0	2,4
En emploi salarié	61,5	25,0	65,2	71,3	66,7	65,1
En cours de formation	0,0	56,3	0,0	0,0	0,0	0,8
Total Effectif	100,0 602	100,0 16*	100,0 89	100,0 449	100,0 12*	100,0 1 168

Source : enquête S2, OREFQ, 2008.

* L'effectif de base est inférieur à 30. Les pourcentages sont donnés à titre indicatif, ils n'ont pas de valeur statistique.

Tableau n°20 : Situation à la date de l'enquête sur le marché du travail selon la réussite à l'examen de fin de formation et selon l'organisme formateur

(%)	Ils ont suivi une formation AFPA, ils sont sortis :		Ils ont suivi une formation hors AFPA, ils sont sortis :		Ensemble
	Non diplômés	Diplômés	Non diplômés	Diplômés	
Au chômage	32,1	18,2	24,2	27,5	22,1
En inactivité	3,6	5,5	3,0	2,5	4,5
En emploi non salarié	3,6	3,7	0,0	2,5	3,2
En emploi salarié	60,7	72,6	72,7	67,5	70,3
Total Effectif	100,0 56	100,0 329	100,0 33	100,0 120	100,0 538

Source : enquête S2, OREFQ, 2008. Les bénéficiaires encore en formation ne sont pas pris en compte.

Tableau n°21 : Situation sur le marché du travail selon le sexe, le groupe d'âge et la réussite à l'examen de fin de formation

(%)	Hommes		Femmes		Moins de 30 ans		30 ans et plus		Ensemble
	Non dipl.	Diplômés	Non dipl.	Diplômés	Non dipl.	Diplômés	Non dipl.	Diplômés	
Au chômage	36,1	19,0	24,5	23,3	33,3	22,2	27,1	19,7	22,1
En inactivité	5,6	4,8	1,9	4,4	0,0	5,6	5,1	4,1	4,5
En emploi non salarié	2,8	5,2	1,9	0,6	0,0	2,8	3,4	3,7	3,2
En emploi salarié	55,6	71,0	71,7	71,7	66,7	69,4	64,4	72,5	70,3
Total Effectif	100,0 36	100,0 275	100,0 53	100,0 180	100,0 30	100,0 180	100,0 59	100,0 269	100,0 538

Source : enquête S2, OREFQ, 2008. Les bénéficiaires encore en formation ne sont pas pris en compte.

Tableau n°22 : Contrat de travail des salariés bénéficiaire de la formation

(%)	Hommes			Femmes			Moins de 30 ans			30 ans et plus			Ensemble des non diplômés	Ensemble des Diplômés	Total
	Non diplômés	Diplômés	Ensemble des hommes	Non diplômés	Diplômés	Ensemble des Femmes	Non diplômés	Diplômés	Ensemble des - de 30 ans	Non diplômés	Diplômés	Ensemble des 30 ans & +			
CDI	50,0	46,8	47,1	43,2	50,4	48,8	40,0	45,6	44,8	48,6	50,0	49,8	45,6	48,3	47,8
CDD	15,0	15,4	15,4	24,3	24,0	24,1	25,0	20,8	21,4	18,9	17,6	17,8	21,1	18,8	19,2
Intérim	25,0	29,8	29,3	8,1	8,0	8,0	20,0	24,8	24,1	10,8	18,6	17,3	14,0	21,1	20,0
Contrats aidés	10,0	8,0	8,2	24,3	17,6	19,1	15,0	8,8	9,7	21,6	13,8	15,1	19,3	11,9	13,0
Total Effectif	100,0 20*	100,0 191	100,0 211	100,0 38	100,0 129	100,0 167	100,0 20*	100,0 125	100,0 145	100,0 38	100,0 195	100,0 233	100,0 58	100,0 320	100,0 378
Temps partiel	31,6	9,2	11,4	46,0	36,3	38,5	36,8	16,5	19,3	43,2	23,2	26,6	41,1	20,5	23,7

Source : enquête S2, OREFQ, 2008. Les bénéficiaires encore en formation ne sont pas pris en compte.

* L'effectif de base est inférieur à 30. Les pourcentages sont donnés à titre indicatif, ils n'ont pas de valeur statistique.

Au moment de l'enquête, la grande majorité des bénéficiaires occupent des emplois d'ouvriers ou d'employés [**Encadré n°3**], respectivement 45 % et 42 % [**Tableau n°23**]. Les bénéficiaires n'ayant pas suivi de formation occupent davantage une profession au sein de ces deux catégories, respectivement 90 % contre 84 % des formés. C'est après une formation suivie à l'AFPA qu'on observe les plus fortes proportions de répondants positionnés dans la catégorie des *Ouvriers qualifiés* (48 %) et de *Techniciens* (5 %) ; catégories particulièrement représentées dans les métiers qualifiés de l'industrie. A l'inverse, les emplois peu qualifiés ou certains emplois du tertiaire, à l'image des *Ouvriers non qualifiés*, des *Employés de commerce* ou de la *fonction publique*, sont davantage représentés parmi les formés hors AFPA ou chez leurs homologues n'ayant pas suivi de formation.

« L'effet diplôme » s'observe également sur la catégorie professionnelle occupée [**Tableau n°24**]. **L'obtention du diplôme assure davantage l'accès aux emplois qualifiés** : 46 % des diplômés occupent la catégorie des *Ouvriers qualifiés*, 5 % occupent la catégorie de *Techniciens* et 6 % celle de *Cadres d'entreprise*. Ces proportions sont nettement plus faibles parmi les non diplômés et les répondants n'ayant pas suivi de formation. Les diplômés sont en revanche moins représentés que leurs homologues non diplômés chez les *Ouvriers non qualifiés*, les *Employés de commerce* et les *Personnels des services directs aux particuliers*.

Trois familles professionnelles concentrent un répondant sur deux : les *Services aux particuliers et aux collectivités* (23 %), le *Bâtiment et les travaux publics* (15 %) et la famille des *Transports, de la logistique et du tourisme* (14 %) [**Tableau n°25**]. La hiérarchie des familles n'est pas identique selon l'organisme de formation. On retiendra que parmi les sortants de formation AFPA, le *Bâtiment* est la première famille professionnelle (12 %) alors que parmi les formés hors AFPA et les bénéficiaires n'ayant pas suivi de formation, la famille des *Services aux particuliers et aux collectivités* arrivent en tête de liste (respectivement 12 % et 29 %).

Encadré n°3 : La recodification des emplois

Le libellé détaillé de l'emploi occupé par les bénéficiaires est codifié selon la nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS) dans sa version de 2003. Cette opération vise à rapprocher l'intitulé du poste occupé déclaré par le répondant de la PCS correspondante, afin de procéder à l'analyse statistique selon un découpage normé. Une fois l'opération effectuée, nous pouvons utiliser les différents niveaux de regroupement proposés par la nomenclature et même effectuer un traitement par familles professionnelles (FAP).

L'exercice de recodification n'est pas toujours aisé, tous les emplois ne trouvent pas « à coup sûr » une correspondance dans la PCS. Par exemple, il est parfois difficile de déterminer si l'emploi déclaré par le répondant doit être affecté à la catégorie des ouvriers qualifiés plutôt qu'à celle des ouvriers non qualifiés.

Tableau n°23 : La profession occupée selon le parcours de formation suivi

Profession et catégorie sociale	Formation AFPA	Formation hors AFPA	Ils n'ont pas suivi de formation	Ensemble
Artisans, commerçants et chefs d'entreprises, dont :	1,2	3,2	2,1	1,9
<i>Artisans</i>	1,2	3,2	1,6	1,7
<i>Commerçants et assimilés</i>	0,0	0,0	0,5	0,2
Cadres et professions intellectuelles supérieures, dont :	4,8	6,5	1,0	3,3
<i>Cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques</i>	0,0	1,6	0,0	0,2
<i>Cadres d'entreprise</i>	4,8	4,8	1,0	3,1
Professions intermédiaires, dont :	10,2	6,5	6,7	8,1
<i>Prof. interm. de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique</i>	3,6	1,6	4,1	3,6
<i>Prof. intermédiaires administratives et commerciales des entreprises</i>	0,6	1,6	0,5	0,7
<i>Techniciens</i>	5,4	3,2	2,1	3,6
<i>Contremaîtres, agents de maîtrise</i>	0,6	0,0	0,0	0,2
Employés, dont :	33,7	45,2	47,7	41,8
<i>Employés de la fonction publique</i>	7,8	17,7	15,0	12,6
<i>Employés administratifs d'entreprise</i>	9,0	8,1	5,2	7,1
<i>Employés de commerce</i>	0,6	6,5	6,7	4,3
<i>Personnels des services directs aux particuliers</i>	16,3	12,9	20,7	17,8
Ouvriers, dont :	50,0	38,7	42,0	44,7
<i>Ouvriers qualifiés</i>	48,2	30,6	31,1	37,8
<i>Ouvriers non qualifiés</i>	1,8	8,1	10,9	6,9
Retraités, dont :	0,0	0,0	0,5	0,2
<i>Anciens artisans, commerçants, chefs d'entreprise</i>	0,0	0,0	0,5	0,2
Total Effectif	100,0	100,0	100,0	100,0
	166	62	193	421

Source : enquête S2, OREFQ, 2008

Note : les non répondants à la question de la PCS représentent 339 personnes, soit 44,6 % de l'ensemble des salariés. Ils représentent 40,5 % des répondants ayant suivi une formation AFPA, 44,1 % des répondants ayant suivi une formation hors AFPA et 47,8 % des répondants n'ayant pas suivi de formation. Les non répondants ne figurent pas dans ce tableau.

Tableau n°24 : La profession occupée selon la réussite à l'examen de fin de formation

Profession et catégorie sociale (regroupement de niveau 2)	Ils n'ont pas suivi de formation	Ils sont sortis non diplômés de la formation	Ils sont sortis diplômés de la formation*	Ensemble
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise, dont :	2,1	3,2	1,6	1,9
<i>Artisans</i>	1,6	3,2	1,6	1,7
<i>Commerçants et assimilés</i>	0,5	0,0	0,0	0,2
Cadres et professions intellectuelles supérieures, dont :	1,0	0,0	6,4	3,4
<i>Cadres de la fonct. publique, prof. intellectuelles et artistiques</i>	0,0	0,0	0,5	0,2
<i>Cadres d'entreprise</i>	1,0	0,0	5,9	3,2
Professions intermédiaires, dont :	6,7	12,9	8,5	7,9
<i>Prof. interm. de l'enseign., de la santé, de la fonct. publique</i>	4,1	3,2	3,2	3,6
<i>Prof. interm. administratives et commerciales des entreprises</i>	0,5	6,5	0,0	0,7
<i>Techniciens</i>	2,1	3,2	4,8	3,4
<i>Contremaîtres, agents de maîtrise</i>	0,0	0,0	0,5	0,2
Employés, dont :	47,7	45,2	35,6	42,0
<i>Employés de la fonction publique</i>	15,0	9,7	11,2	12,9
<i>Employés administratifs d'entreprise</i>	5,2	9,7	8,5	7,0
<i>Employés de commerce</i>	6,7	9,7	1,1	4,4
<i>Personnels des services directs aux particuliers</i>	20,7	16,1	14,9	17,7
Ouvriers, dont :	42,0	38,7	47,9	44,4
<i>Ouvriers qualifiés</i>	31,1	25,8	45,7	37,4
<i>Ouvriers non qualifiés</i>	10,9	12,9	2,1	7,0
Retraités, dont :	0,5	0,0	0,0	0,2
<i>Anciens artisans, commerçants, chefs d'entreprise</i>	0,5	0,0	0,0	0,2
Total Effectif	100,0	100,0	100,0	100,0
	193	31	188	412

Source : enquête S2, OREFQ, 2008.

* Titulaires d'une partie ou de la totalité du titre ou du diplôme préparé.

Note : ne figurent pas dans ce tableau les non répondants à la question de la PCS (339 bénéficiaires), les non répondants à la question de la réussite à l'examen final de fin de formation (6 bénéficiaires) et les bénéficiaires encore en formation au moment de l'enquête (3 bénéficiaires).

Tableau n°25 : Les emplois occupés selon le parcours de formation et la réussite à l'examen de fin de formation

Familles professionnelles et métiers exercés (FAP) :	Formation AFPA	Formation hors AFPA	Ils n'ont pas suivi de formation	Ils sont sortis non diplômés de la formation	Ils sont sortis diplômés de la formation*	Ensemble
Services aux particuliers et aux collectivités	8,3	12,3	28,6	8,1	9,8	23,3
<i>Aides à domicile et aides ménagères</i>	5,8	3,3	9,9	1,6	6,0	10,1
<i>Agents d'entretien</i>	1,5	3,3	8,9	3,2	1,9	6,2
<i>Assistants maternels</i>	0,6	2,5	4,2	3,2	0,8	3,1
<i>Agents de gardiennage et de sécurité</i>	0,0	2,5	3,1	0,0	0,8	2,2
<i>Employés de maison</i>	0,3	0,8	2,6	0,0	0,3	1,7
Bâtiment, travaux publics	11,9	6,6	8,9	6,5	11,1	15,3
<i>Ouvriers qualifiés du bâtiment, second œuvre</i>	4,6	2,5	1,6	1,6	4,6	5,0
<i>Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics</i>	2,1	2,5	1,6	0,0	2,7	3,1
<i>Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment</i>	1,5	0,8	3,6	0,0	1,4	3,1
<i>Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics</i>	1,8	0,0	0,5	1,6	1,1	1,7
<i>Ouv. non qualifiés du gros œuvre du bât., des travaux publics et de l'extrac.</i>	0,9	0,0	1,6	1,6	0,5	1,4
<i>Cadres du bâtiment et des travaux publics</i>	0,9	0,0	0,0	0,0	0,8	0,7
<i>Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction</i>	0,0	0,8	0,0	1,6	0,0	0,2
Transports, logistique et tourisme	5,5	8,2	15,1	6,5	6,0	13,7
<i>Conducteurs de véhicules</i>	4,6	6,6	7,8	4,8	4,9	9,1
<i>Ouvriers qualifiés de la manutention</i>	0,9	0,8	3,6	0,0	1,1	2,6
<i>Ouvriers non qualifiés de la manutention</i>	0,0	0,8	3,6	1,6	0,0	1,9
Gestion, administration des entreprises	5,8	6,6	6,3	8,1	5,7	9,4
<i>Employés administratifs d'entreprise</i>	2,8	0,8	2,6	3,2	2,2	3,6
<i>Employés de la comptabilité</i>	1,2	2,5	2,6	1,6	1,4	2,9
<i>Cadres administratifs, comptables et financiers</i>	0,9	2,5	0,5	0,0	1,6	1,7
<i>Secrétaires de direction</i>	0,3	0,8	0,5	3,2	0,0	0,7
<i>Secrétaires</i>	0,6	0,0	0,0	0,0	0,5	0,5
Maintenance	5,8	0,8	6,3	3,2	4,9	7,7
<i>Ouvriers qualifiés de la maintenance</i>	3,4	0,8	5,2	3,2	2,7	5,3
<i>Ouvriers de la réparation automobile</i>	1,2	0,0	1,0	0,0	1,1	1,4
<i>Techniciens, agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation</i>	1,2	0,0	0,0	0,0	1,1	1,0
Fonction publique, professions juridiques	2,4	0,8	6,3	3,2	1,9	5,0
<i>Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C)</i>	1,8	0,8	3,6	3,2	1,4	3,4
<i>Employés administratifs de la fonction publique (catégorie B)</i>	0,6	0,0	1,6	0,0	0,5	1,2
<i>Armée, police, pompiers</i>	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,5
<i>Employés administratifs de la Fonction publique (catégorie A)</i>	0,3	0,0	0,5	0,0	0,3	0,5

Source : enquête S2, OREFQ, 2008.

* Titulaires d'une partie ou de la totalité du titre ou du diplôme préparé.

Mécanique, travail des métaux	4,0	1,6	2,6	0,0	3,5	4,8
Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	4,0	0,8	2,6	0,0	3,5	4,6
Ouvriers qualifiés de la mécanique	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	0,2
Santé, action sociale, culturelle et sportive	1,2	5,7	4,2	3,2	2,4	4,6
Aides-soignants	0,3	4,9	1,6	1,6	1,6	2,4
Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	0,9	0,8	2,6	1,6	0,8	2,2
Commerce	0,3	3,3	6,8	4,8	0,5	4,3
Vendeurs	0,3	0,8	4,7	1,6	0,3	2,6
Caissiers, employés de libre service	0,0	2,5	2,1	3,2	0,3	1,7
Hôtellerie, restauration, alimentation	2,4	0,8	4,7	6,5	1,1	4,3
Cuisiniers	1,5	0,0	2,6	4,8	0,5	2,4
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	0,9	0,0	1,6	1,6	0,3	1,4
Bouchers, charcutiers, boulangers	0,0	0,8	0,5	0,0	0,3	0,5
Matériaux souples, bois, industries graphiques	0,9	0,0	4,7	0,0	0,8	2,9
Ouvriers qualifiés du bois et de l'ameublement	0,6	0,0	2,6	0,0	0,5	1,7
Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	0,3	0,0	1,6	0,0	0,3	1,0
Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,2
Agriculture, marine, pêche	0,6	0,8	1,6	0,0	0,8	1,4
Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	0,6	0,0	1,6	0,0	0,5	1,2
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	0,0	0,8	0,0	0,0	0,3	0,2
Industries de process	0,0	0,8	1,6	0,0	0,3	1,0
Techniciens, agents de maîtrise des industries de process	0,0	0,8	1,0	0,0	0,3	0,7
Ouvriers non qualifiés des industries de process	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,2
Informatique	0,6	0,0	1,0	0,0	0,5	1,0
Ingénieurs de l'informatique	0,6	0,0	0,5	0,0	0,5	0,7
Techniciens de l'informatique	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,2
Banque et assurances	0,0	0,8	0,5	0,0	0,3	0,5
Cadres de la banque et des assurances	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,2
Employés et techniciens de la banque	0,0	0,8	0,0	0,0	0,3	0,2
Communication, information, art et spectacle	0,0	0,8	0,5	0,0	0,3	0,5
Professionnels de la communication et de l'information	0,0	0,8	0,0	0,0	0,3	0,2
Professionnels des arts et des spectacles	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,2
Électricité, électronique, dont : Techniciens et agents de maîtrise	0,3	0,8	0,0	0,0	0,5	0,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Effectif	327	122	192	62	369	421

4.3 La relation formation-emploi

La *relation formation-emploi* est depuis longtemps au centre des préoccupations des acteurs (décideurs, professionnels de l'information et de l'orientation, personnes à la recherche d'un nouvel emploi ou de nouvelles qualifications). Elle interroge le lien tissé entre l'appareil de formation, qu'elle soit initiale ou continue, et le marché du travail. Si la notion d'*adéquation formation-emploi* tend à être abandonnée dans les débats publics (bien que très lentement), la plus ou moins grande proximité entre les deux univers est constamment interrogée.

Dans notre enquête, une fois écartés les non-répondants à certaines questions sur la formation ou sur l'emploi ainsi que les répondants pour lesquels la recodification reste incertaine, nous pouvons analyser la relation formation-emploi à partir de 179 cas seulement. Est-il bien sage d'opérer un rapprochement entre domaines de formation¹⁰ et domaines professionnels¹¹ dans ces conditions ? A défaut de disposer de données plus solides, nous avons néanmoins tenté l'exercice.

Le **tableau n°26** semble montrer qu'il existe un lien globalement assez fort entre la formation suivie et l'emploi. On peut estimer que près des trois quarts des répondants pour lesquels l'information est collectée exercent un emploi en lien avec la formation suivie. Prenons quelques exemples. 31 répondants sur 41 formés dans le domaine du *Travail sanitaire et social, animation* exercent un emploi dans les *Services aux particuliers et aux collectivités* et 5 bénéficiaires travaillent dans la *Santé, l'action sociale, culturelle et sportive*. 12 répondants sur 24 formés dans le domaine hétérogène des *Transports, finances, comptabilité* exercent effectivement un métier dans les *Transports, la logistique et le tourisme* et 8 exercent un emploi dans la *Gestion et l'administration des entreprises*. D'autres domaines de formation sont beaucoup plus transverses. Ainsi, les 9 répondants formés dans l'*Electricité et l'électronique* se répartissent dans plusieurs familles professionnelles : on les retrouve bien sûr dans l'*Électricité et l'électronique* et dans le *Bâtiment et les travaux publics*, mais également dans les *Services aux particuliers et aux collectivités*, dans la *Maintenance*, dans la *Mécanique et le travail des métaux* et dans l'*Hôtellerie, la restauration et l'alimentation*.

¹⁰ Selon la nomenclature des spécialités et des formations (NSF).

¹¹ Selon la nomenclature des familles d'activités professionnelles (FAP).

Éléments de conclusion

L'orientation ne peut être traitée comme une simple question d'adaptation à l'offre de formation, elle-même calée sur le marché de l'emploi. Il ne suffit pas de mesurer les intérêts et aptitudes des personnes, ni de mettre en avant les débouchés potentiels de telle formation, pour que ces personnes s'engagent dans la voie qui, en toute objectivité, semble la plus adaptée à leur profil. Le projet initial porté par l'individu est riche de sens mais il peut apparaître comme « irrationnel » à des personnes extérieures si les enjeux personnels ne sont pas totalement dévoilés. Le rôle du psychologue du travail au service de l'orientation en formation est délicat ; il doit combiner les désirs et les capacités réelles de l'individu, les contraintes environnementales de la personne (moyens de locomotion, organisation familiale, situation sociale) et celles de l'appareil de formation (formations dispensées à une période donnée, places disponibles, délais d'attente, etc.). La marge de manœuvre allouée au psychologue du travail pour proposer l'orientation la plus respectueuse des choix des individus eu égard à l'univers des possibles est parfois très restreinte.

Un décalage peut apparaître ainsi entre le désir individuel de formation et la décision « raisonnée » établie à l'issue du S2. Ce décalage est perceptible dans les résultats de l'enquête. Une décision qui ne correspond pas au souhait du bénéficiaire du service est quelquefois difficilement acceptable à ses yeux. Par ailleurs, la perception qu'ont les répondants de l'accompagnement lors du S2 s'améliore à mesure qu'ils se sont vus prescrire une formation (plutôt qu'une autre orientation) et que cette formation s'est déroulée à l'AFPA (plutôt qu'au sein d'un autre organisme). Le jugement que les bénéficiaires répondants portent sur cette prestation d'orientation dépend en outre directement de la situation professionnelle dans laquelle ils se trouvent au moment où on les interroge (en emploi stable, en situation précaire, au chômage, avec ou sans revenus, etc.). **Le témoignage des répondants ne peut par conséquent servir d'indicateur pour mesurer la qualité du service réalisé par les psychologues du travail.**

Autres éléments importants tirés de cette enquête, l'effectivité de la décision prise est variable. Parmi l'ensemble des répondants, 43 % ont effectivement engagé le parcours prescrit. Proportion somme toute assez faible, qui interroge le chaînage des parcours. L'AFPA est la moins touchée par le phénomène de déperdition des candidats à la formation, puisque 55 % des répondants passés entre ses mains ont effectivement intégré une formation dans un de ses établissements. **Le bénéfice de la réservation de la place en centre de formation apparaît bien réel.** Lorsqu'une prescription de formation hors AFPA est retenue, trois répondants sur quatre ont finalement opté pour une réorientation. La volatilité du projet de formation semble pouvoir s'expliquer en partie par des éléments de contexte propres aux individus : la reprise de l'emploi notamment, le changement de projet professionnel, les raisons de santé ou encore les raisons familiales. Elle peut également s'expliquer par des éléments de fonctionnement propres aux organismes de formation : des témoignages confirment la sélection à l'entrée de certains organismes de formation (alors que ces répondants ont déjà subi un processus d'orientation qui avait validé leur projet). Les délais d'attente semblent également avoir une incidence sur la

¹² Les travaux sur le sujet sont nombreux. Se reporter par exemple aux écrits de Serge Ebersold ou de Robert CASTEL.

mise en œuvre du projet. **Il apparaît en effet qu'une mise en œuvre trop tardive du projet de formation (au-delà de 6 mois) modifie le projet de formation.** L'appropriation des résultats de l'enquête devrait conduire à un renforcement des collaborations entre les organismes de formation afin que les parcours soient facilités et fluides. Mais la mise en concurrence de ces mêmes organismes de formation (notamment à travers les règles des marchés publics) constitue un frein important à certains partenariats.

L'obtention du diplôme est déterminante pour s'assurer les meilleures chances d'accès à l'emploi à l'issue de la formation. Le seul passage en formation (sans obtention du diplôme) apporte un gain infime dans le champ de l'emploi, même s'il peut avoir toute sa valeur au plan du développement personnel : les non diplômés ont 1,3 fois plus de chance d'accéder à l'emploi que les répondants n'ayant pas suivi de formation. En revanche, l'obtention du diplôme multiplie par deux les chances d'accéder à un emploi.

Contrairement à certains discours désabusés sur le rôle social joué par la formation professionnelle (la formation professionnelle serait un outil de gestion et de régulation des situations de hors emploi), les résultats de l'enquête montrent que l'acquisition individuelle de connaissances et compétences sanctionnée par une certification reconnue contribue à une meilleure insertion professionnelle. Les efforts pour améliorer la qualité des formations, quel que soit l'organisme dispensateur, et pour adapter les pédagogies de façon à ce que le plus grand nombre de stagiaires réussisse les épreuves finales doivent être poursuivis.

Index des encadrés, tableaux et illustrations

Carte :

Carte n°1 : lieu de la formation des répondants à l'enquête	25
---	----

Encadrés :

Encadré n°1 : Le service d'aide à la définition d'un projet de formation (dit S2).....	7
Encadré n°2 : La recodification des formation	32
Encadré n°3 : La recodification des emplois.....	44

Graphiques :

Graphique n°1 : Délai d'attente avant la prestation S2 et perception de l'accompagnement.....	13
Graphique n°2 : Perception de l'accompagnement	15
Graphique n°3 : Trajectoire en formation selon la perception et la prescription du S2.....	15
Graphique n°4 : Perception de l'accompagnement selon la prescription et le parcours effectif.....	16
Graphique n°5 : Motif d'abandon du projet de formation selon la perception du S2	23
Graphique n°6 : Niveau de formation.....	37
Graphique n°7 : Réussite à l'examen de fin de formation.....	37
Graphique n°8 : Délai d'attente avant le passage en S2 et avant l'entrée en formation.....	39

Tableaux :

Tableau n°1 : Organisme ayant dirigé vers les services de l'AFPA pour la prestation S2	11
Tableau n°2 : Temps d'attente avant l'obtention d'un rendez-vous avec les services d'orientation professionnelle de l'AFPA	11
Tableau n°3 : Perception de l'accompagnement au cours du S2	11
Tableau n°4 : Perception de la mise en œuvre et effectivité de la décision prise à l'issue du S2.....	13
Tableau n°5 : Effectivité de la décision prise selon la prescription du S2	19
Tableau n°6 : Les actions entreprises en l'absence de formation.....	21
Tableau n°7 : Les obstacles qui ont empêché de suivre la formation prescrite	23
Tableau n°8 : Liste des organismes de formation	26
Tableau n°9 : Délai d'attente avant l'entrée en formation selon l'effectivité de la décision prise	29
Tableau n°10 : Délai d'attente selon le lieu de formation	31

Tableau n°11 : Perception du délai d'attente.....	31
Tableau n°12 : Grands domaines de formation et domaine détaillé	33
Tableau n°13 : Intitulé de la formation diplômante suivie.....	34
Tableau n°14 : Réussite à l'examen de fin de formation selon l'organisme de formation.....	37
Tableau n°15 : Part des diplômés selon les délais d'attente.....	39
Tableau n°16 : Population hors emploi, population en emploi	41
Tableau n°17 : Nature du premier emploi trouvé après le passage en S2.....	41
Tableau n°18 : Premier emploi trouvé grâce à :.....	41
Tableau n°19 : Situation actuelle sur le marché du travail	43
Tableau n°20 : Situation actuelle sur le marché du travail selon la réussite à l'examen de fin de formation et selon l'organisme formateur.....	43
Tableau n°21 : Situation sur le marché du travail selon le sexe, le groupe d'âge et la réussite à l'examen de fin de formation.....	43
Tableau n°22 : Contrat de travail des salariés bénéficiaire de la formation	43
Tableau n°23 : Professions et catégories sociales (PCS) selon le parcours de formation suivi	45
Tableau n°24 : Professions et catégories sociales (PCS) selon la réussite à l'examen de fin de formation	45
Tableau n°25 : Les emplois occupés selon le parcours de formation et la réussite à l'examen de fin de formation	46
Tableau n°26 : Liaison formation / emploi par grands domaines (effectifs de bénéficiaires)	49



OREFQ

**Observatoire Régional de l'Emploi,
de la Formation et des Qualifications**

Centre d'Affaires Libération • 4, rue de la Foucotte • 54000 Nancy

Tél. : 03 83 98 37 37 • Fax : 03 83 98 98 78

Site web : www.orefq.fr

Courriel : contact@orefq.fr