

FORMATIONS AFPA EN LORRAINE EN 2006  
AU REGARD DES DONNÉES DE CADRAGE



# sommaire

## 4 ENSEIGNEMENT FORMATION

- 4 Caractéristiques et perspectives du domaine au plan national
- 5 Le domaine en région

## 6 [FAP W10]

### FORMATEURS,

- 6 Caractéristiques de la FAP W10 et de l'emploi au plan national
- 8 Perspectives de la FAP au plan national
- 8 Caractéristiques de la FAP W10 et de l'emploi en Lorraine
- 10 Les Formations qualifiantes en Lorraine
- 14 Les enjeux de la formation

## 15 ANNEXES

## 18 GLOSSAIRE

### REMERCIEMENTS

*Nous remercions les membres du comité de pilotage pour leur contribution. Nous remercions les structures ayant fourni les bases de données alimentant cette étude.*

- DRTEFA Lorraine
- Conseil Régional : Mission Formation professionnelle, Mission apprentissage
- AFPA - Lorraine
- D.A.E.T., délégation académique aux enseignements techniques
- CUCES, Centre Universitaire de Coopération Economique et Sociale en charge de la formation continue
- ASSEDIC Lorraine
- ONISEP Lorraine
- INFOLOR
- Réseau CARIFOREF pour l'utilisation de la Tacoref et du Certifinfo

**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  
[www.orefq.fr](http://www.orefq.fr)  
[contact@orefq.fr](mailto:contact@orefq.fr)



**OREFQ**

**dossier réalisé par**  
OREFQ

**conception graphique**  
ajea / 03 83 35 60 63  
[ajea@wanadoo.fr](mailto:ajea@wanadoo.fr)

**impression**  
Colin Frères Imprimeurs





# Enseignement & formation

## CARACTERISTIQUES

### et perspectives du domaine au plan national

Ce domaine comprend deux familles professionnelles très inégales en terme d'effectifs et très différentes du point de vue du statut des actifs :

- la famille professionnelle des «enseignants» qui regroupe les professeurs des écoles, les enseignants de l'enseignement secondaire et supérieur, représente plus de 90 % des effectifs du domaine.
- la famille professionnelle des «formateurs» regroupe les formateurs et animateurs de formation continue ainsi que les moniteurs d'auto école. Lors de la refonte de la

nomenclature des familles professionnelles, les cadres spécialistes de la formation, des ressources humaines et du recrutement (soit 37 000 actifs en 2003) ont été regroupés dans la famille professionnelle L50 «cadres administratifs et financiers».

Entre 2003 et 2005, les effectifs du domaine ont à peine progressé de 2%. Toutefois, les deux familles qui le composent ont évolué différemment : le nombre d'actifs dans la FAP des enseignants (W00) a augmenté de 4% tandis que le nombre des formateurs (W10) a diminué de 16%.

### Répartition des effectifs dans le domaine de l'enseignement formation par famille professionnelle

Familles professionnelles (FAP) du domaine W (en gras, les familles étudiées)	Emploi : actifs occupés	Part des femmes	Demandeurs d'emploi (cat. 1, 2 et 3)	Taux de chômage
<b>W00 Enseignants</b>	1 121 477	64%	24 900	2,2%
<b>W10 Formateurs</b>	101 545	55%	17 700	14,8%
<b>DOMAINE ENSEIGNEMENT, FORMATION</b>	<b>1 223 022</b>	<b>63%</b>	<b>42 600</b>	<b>3,4%</b>

Sources : INSEE Enquête emploi en continu - ANPE DEFM catégories 1+2+3 (effectifs arrondis à la centaine) (Données 2005)

En 2005, les métiers de ce domaine sont plus souvent exercés par des femmes, avec des disparités selon les professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). Dans l'enseignement, les femmes occupent en moyenne 79% des postes de professeurs des écoles et instituteurs, alors que les hommes sont majoritaires dans la PCS des enseignants de l'enseignement supérieur (64%).

17% des actifs du domaine travaillent à temps partiel, généralement choisi dans l'enseignement : cette proportion s'élève à 34% dans la formation, et concerne jusqu'à 50% des formatrices.

Par ailleurs, 40% des actifs de ce domaine ont plus de 45 ans. Ce pourcentage est encore plus élevé chez les enseignants et notamment pour les hommes (jusqu'à 48%).

1 > In «Les métiers en 2015», Olivier CHARDON (DARES), Marc Antoine ESTRADE (C.A.S.), La documentation Française, 2007.

2 > Prospective DRTEFP SEPES.

## Quelles perspectives ?

Selon la prospective nationale<sup>1</sup>, 449 000 postes seraient à pourvoir d'ici 2015, soit 3,4% de l'emploi moyen par an. Les besoins en «enseignants» répondraient essentiellement au remplacement des départs à la retraite (96% des postes). Alors que pour les formateurs, 50% des postes correspondraient à des créations nettes d'emploi.

Pour les enseignants, les prévisions se basent sur l'hypothèse d'effectifs d'élèves globalement constants, la diminution dans le secondaire étant compensée par la hausse dans le primaire.

Pour les formateurs, les besoins devraient continuer à se développer dans deux directions : l'accompagnement/formation des demandeurs d'emploi d'une part, et la formation en entreprise d'autre part. L'accès à ces métiers est très ouvert, les compétences requises pouvant avoir été forgées durant la formation initiale ou à travers l'expérience.

## LE DOMAINE en région

En terme de prospective<sup>2</sup>, le nombre de postes à pourvoir devrait osciller entre 9 000 et 11 000 d'ici 2010, soit de 6 000 à 8 000 pour les enseignants et autour de 3 000 pour les formateurs.

Dans l'enseignement, il s'agirait pour l'essentiel du remplacement des actifs partis à la retraite ; tandis que pour la formation, plus de 80% des postes correspondraient à des créations nettes d'emploi.

# FAP W10

## Formateurs

Cette famille professionnelle se compose des **2 professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) suivantes<sup>1</sup>** :

- ◆ Formateurs et animateurs de formation continue (86,6% des effectifs nationaux)
- ◆ Moniteurs d'école de conduite (13,4%).

### Les emplois-métiers (ROME)

traditionnellement affectés à cette famille sont :

- ◆ 22211 Formateur ;
- ◆ 22221 Instructeur de conduite de véhicule à moteur.

1 > Jusqu'en 2002, la famille professionnelle (W1) rassemble les formateurs (78%) et les cadres de la formation et du recrutement (22%). A compter de 2003, ces derniers sont répertoriés dans la FAP L50 des « cadres administratifs et financiers » et la FAP W10 ne comporte plus que les formateurs.

2 > Rappel : le secteur de l'éducation (NES 36) concerne l'activité relevant de l'enseignement primaire, l'enseignement secondaire général, l'enseignement secondaire technique ou professionnel et l'enseignement supérieur, mais également l'activité des écoles de conduite, de la formation des adultes et formation continue, et des autres enseignements. Il en va autrement de la FAP des enseignants qui ne concerne que le secteur de l'enseignement.

## CARACTÉRISTIQUES de la FAP W10 et de l'emploi au plan national

Après une chute de ses effectifs d'environ 16% entre 2003 et 2005, la famille professionnelle des formateurs comptabilise 101 545 actifs en emploi. La part des femmes est prédominante (55%). Toutefois, les hommes sont majoritaires chez les moniteurs d'auto école, ils représentent 76% des actifs de la PCS.

Le travail à temps partiel est répandu avec une forte dissymétrie entre les sexes : cette modalité concerne 18% des hommes et 50% des femmes.

Les indépendants représentent une minorité d'actifs (7%).

Chez les salariés, la forme de contrat la plus usitée reste le CDI (59% des contrats salariés). Cependant, il est souvent fait appel au CDD (26%).

Le turn over est fréquent dans ces métiers.

80% des actifs sont employés principalement dans quatre secteurs d'activité. Le secteur de l'éducation<sup>2</sup> est le premier secteur employeur des « formateurs ». Mais le poids de cette famille professionnelle dans ce secteur est faible (cf. tableau page suivante).

## Répartition et part des emplois de la FAP W10 selon le secteur d'activité

Principaux secteurs d'activité <sup>1</sup>	Nbre d'actifs occupés	Part des actifs en %	Poids dans le total du secteur
<b>Total des actifs occupés dont :</b>	<b>101 545</b>	<b>100%</b>	
Education (Q1)	61 213	60,3%	3,6%
Administration publique (R1)	9 045	8,9%	0,4%
Activités associatives et extra-territoriales (R2)	6 018	5,9%	1,9%
Conseils et assistance (N2)	5 210	5,1%	0,4%
Non renseigné (00)	2 975	2,9%	1,4%
Services opérationnels (N3)	2 532	2,5%	0,2%
Santé, action sociale (Q2)	2 215	2,2%	0,1%

Données 2005, source INSEE Enquête Emploi

L'expérience professionnelle constitue un véritable atout pour l'exercice de ces métiers ; elle est privilégiée lors de nombreux recrutements. Les actifs de plus de 45 ans constituent une proportion non négligeable des effectifs (37%).

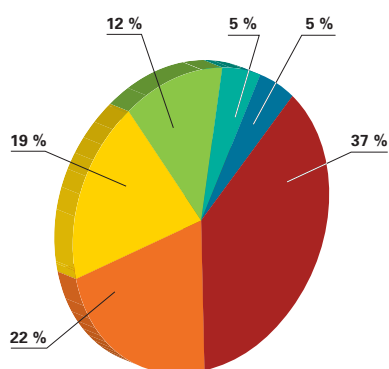
Le niveau de formation des actifs est élevé (59% ont un niveau bac+2 et au-delà) bien qu'inférieur à celui des actifs de la famille professionnelle des «enseignants»<sup>2</sup>.

Le taux de chômage est élevé (15%) avec un nombre important de chômeurs de longue durée et également beaucoup d'activités réduites pour les autres chômeurs.

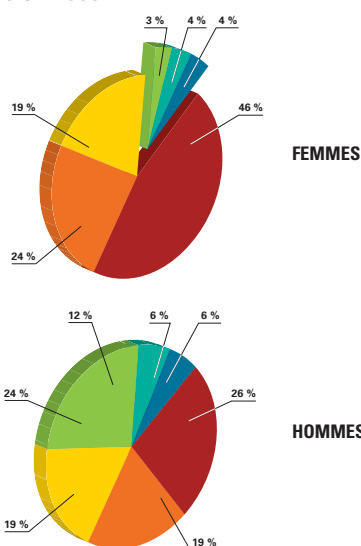
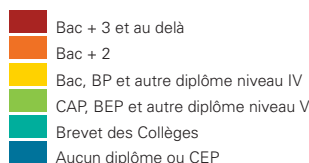
Le paysage des organismes de formation, principaux employeurs de formateurs, est très mouvant.

- 1 > Secteurs d'activité de la Nomenclature Economique de Synthèse (NES) en 36 postes. Les secteurs sont représentés lorsque les effectifs sont supérieurs à 2 000.
- 2 > 70% des enseignants ont un diplôme supérieur ou égal au niveau II.

## Le diplôme le plus élevé des actifs occupés de la FAP W10 en 2005



### ENSEMBLE des actifs occupés



Données 2005, source INSEE Enquête Emploi

Une étude du CEREQ laisse apparaître des modes de gestion de la main d'œuvre différents utilisés pour répondre aux besoins de flexibilité de l'activité, et toujours en vigueur aujourd'hui<sup>1</sup> :

- les prestataires qui proposent des formations en direction des salariés sur fonds privés font plutôt appel à des intervenants extérieurs, ou externalisent la formation en recourant à des sous-traitants (48% des formateurs de ces organismes étaient des intervenants extérieurs, salariés d'autres entreprises ou travailleurs indépendants).

1 > «Statut des formateurs et marchés de la formation continue», Bref n°213, CEREQ, novembre 2004.

- les prestataires qui sont positionnés sur un public demandeur d'emploi avec un financement public s'appuient de façon privilégiée sur leurs propres salariés et assument la fluctuation de l'activité par le recours aux formateurs en CDD (82% des formateurs de ces organismes étaient des formateurs salariés permanents).

## PERSPECTIVES au plan national

La prospective nationale évalue les besoins en «formateurs», entre 2005 et 2015, autour de 91 000 postes à pourvoir, soit 4,3% de l'emploi moyen par an. La moitié de ces emplois correspondant à des créations de postes, soit 9 000 créations nettes par an.

## CARACTÉRISTIQUES de la FAP W10 et de l'emploi en Lorraine

### Actifs en emploi

**En 1999, la FAP W10 comprenait la PCS des cadres spécialistes du recrutement, de la formation (20,4% des effectifs) affectés à la FAP des «cadres administratifs, comptables et financiers» (L50) depuis la refonte de la nomenclature en 2003.**

En 1999, en Lorraine, la famille professionnelle des «formateurs recruteurs» atteignait 3 964 actifs dont près de 60% exerçaient dans le secteur de l'éducation. Les femmes représentaient 44% des effectifs.

Trois quarts des professionnels avaient au moins le Bac ou un diplôme équivalent au niveau IV et 37,3% avaient un diplôme égal ou supérieur à Bac+3.

Trois quarts des actifs travaillaient au sein d'établissements privés, notamment dans les organismes de formation à but non lucratif. La proportion de CDD était importante (20%) ainsi que celle des contrats à temps partiel (23,7%).

Le taux de chômage important, supérieur à la moyenne régionale, était alimenté essentiellement par les fins de CDD.

En 2004, la DRTEFP recensait 1 436 organismes ayant exercé une activité de formation à titre principal ; un organisme sur quatre avait été créé après 2000. 70% sont des petits organismes déclarant moins de 75 000 euros de chiffre d'affaires par an.

Dans les établissements de 50 salariés et plus, les mouvements de main d'oeuvre concernaient principalement les 35-54 ans. Une centaine d'entrées ont été enregistrées, l'essentiel s'étant effectué via le CDD. Les sorties enregistrées étaient plus nombreuses, soit 129 ; les principaux motifs étaient la fin de CDD (81) et la démission (20).

### Demande d'emploi

Au 31 décembre 2006, 747 demandeurs d'emploi toutes catégories confondues sont enregistrés ; trois quarts d'entre eux étaient immédiatement disponibles (catégories 1, 2, et 3), soit une baisse d'environ 18% depuis 2004.

Ces demandeurs ont un niveau de formation élevé : 62,5% ont suivi une formation supérieure ou égale au niveau III.



## Niveau de formation et âge des demandeurs d'emploi (toutes catégories comprises)

	Niveau I à III	Niveau IV	Niveau V	Niveau Vbis ou VI	Total	Effectif	% non diplômés
Moins de 25 ans	57,1 %	23,8 %	s.	—	100 %	21	42,9 %
25 - 34 ans	78,1 %	13,9 %	6,5 %	s.	100 %	201	17,9 %
35 - 44 ans	67,5 %	12,0 %	18,1 %	2,4 %	100 %	249	18,5 %
45 - 54 ans	49,3 %	29,5 %	22,3 %	3,3 %	100 %	215	20,9 %
55 ans et plus	39,3 %	25,1 %	26,2 %	s.	100 %	61	23,0 %
<b>Ensemble</b>	<b>62,5 %</b>	<b>18,1 %</b>	<b>16,9 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>100 %</b>	<b>747</b>	<b>20,1 %</b>
% non diplômés	15,8 %	23,0 %	20,6 %	—		<b>20,1 %</b>	

FAP  
W10

Source : Marché du travail, Ministère du travail, des relations sociales, de la Famille et de la solidarité - Données 2006.

Les motifs d'inscription au chômage sont essentiellement le terme d'un CDD.

La part du chômage de longue durée (inscription supérieure à 1 an) est élevée : elle concerne 34% des demandeurs.

### Offre d'emploi<sup>1</sup>

Entre 2003 et 2006, les offres d'emploi enregistrées ont augmenté de 29%. Les contrats de plus de six mois représentent 56% des 628 offres déposées en 2006<sup>2</sup>.

Les postes d'instructeurs de conduite de véhicules à moteur constituent 15% des offres enregistrées, dont 74% de contrats « pérennes »<sup>3</sup>.

Les projets de recrutement sont restés stables sur la période 2005-2007.

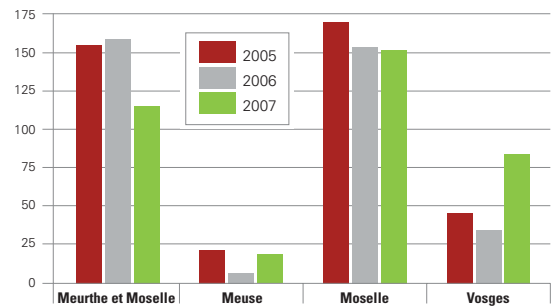
En 2007, les entreprises déclarent avoir moins de difficultés pour trouver les profils correspondant à leurs besoins. La part des emplois saisonniers n'est pas négligeable (31,9%).

### Besoin de main d'œuvre formateurs, recruteurs

Année	Nbre de projets de recrutement					Difficultés à recruter signalées par les entreprises répondantes	Emplois saisonniers
	M.-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Région		
2005	155	21	170	45	392	47,0%	13,0%
2006	159	6	154	34	353	58,0%	29,3%
2007	115	18	152	84	369	29,8%	31,9%

Source ASSEDIC : BMO 2005, 2006, 2007

### Evolution du nombre de projets de recrutement par département



Source Assedic : BMO 2005, 2006, 2007

1 > Il faut distinguer les offres d'emploi enregistrées par l'ANPE qui sont des **offres effectives**, des intentions de recrutement exprimées par les entreprises dans l'enquête BMO réalisée par l'ASSEDIC qui sont des **offres potentielles**.

2 > La part des contrats de plus de six mois dans l'offre d'emploi est en hausse en 2007 : 62%.

3 > CDI et CDD de plus de 6 mois.

4 > Prospective DRTEFP SEPES.

## PERSPECTIVES régionales

La prospective régionale<sup>4</sup> évalue à 1 240 le nombre de postes à pourvoir par an d'ici 2010. Ce chiffre moyen prend en considération les postes de cadres des ressources humaines, du recrutement et de la formation.

# LES FORMATIONS qualifiantes en Lorraine

## Rapprochement entre les certifications préparées et les emplois-métiers visés selon la nomenclature ROME [FAP W10 Formateurs]

NSF	Certifications	Niveau	22211 - Formateur	22221 - Instructeur en conduite de véhicules à moteur	Usuellement affectés à la FAP L50 « cadres administratifs, comptables et financiers »	
					22213 - Responsable pédagogique	22214 - Consultant en formation
333	BEPECASER <sup>1</sup> - Brevet pour l'Exercice de la Profession d'Enseignant de la Conduite Automobile et de la Sécurité Routière	IV		●		
331	BAFM <sup>1</sup> - Brevet d'Aptitude à la Formation des Moniteurs d'enseignement de la conduite des véhicules terrestres à moteur	IV	●			
333	<b>Titre formateur professionnel d'adultes</b>	III	●		●	
333	Formateurs d'adultes (Université de Nancy)	III	●		●	
333	Licence professionnelle Métiers de la formation, de l'insertion et de l'accompagnement <sup>2</sup>	II	●			●

Au-delà du domaine de la formation, la Licence vise également les métiers du domaine de l'action sociale (FAP V40).

NSF	Certifications	Niveau	23112 - Intervenant d'action sociale	23221 - Conseiller en emploi et insertion professionnelle	23121 - Chargé de protection des biens et des personnes
333	Licence professionnelle Métiers de la formation, de l'insertion et de l'accompagnement	II	●	●	●

- 1 > L'étude prend en compte les formations financées aux demandeurs d'emploi par l'ASSEDIC et par le Conseil Régional. Le diplôme BAFM délivré par le ministère des Transports n'est pas homologué ; il est inscrit en équivalence du baccalauréat au concours d'inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière (concours de la fonction publique, catégorie B). Il concerne ici moins de 5 stagiaires.
- 2 > La Licence est accessible en formation continue et en formation initiale. Elle vise un panel de métiers plus large que le seul champ de la formation.

En 2006 l'**ASSEDIC** a financé des places en formation pour préparer le BEPECASER et le BAFM - brevet d'aptitude à la formation des moniteurs d'enseignement de la conduite des véhicules terrestres à moteur.

Le **Conseil Régional** a également financé des places en vue de la préparation du BEPECASER.

## Brevet pour l'exercice de la profession d'enseignant de la conduite automobile et de la sécurité routière BEPECASER

*Le champ d'intervention du BEPECASER comporte trois activités principales :*

- > Réalisation d'opérations d'accueil, d'information, de motivation et implication d'un public jeune et adulte vis-à-vis d'un processus de formation à la conduite et à la sécurité routière ;
- > Organisation et animation de séquences pédagogiques, théoriques et pratiques, individuelles et collectives, en fonction des objectifs de formation, des spécificités des stagiaires, des contraintes socio-économiques ;
- > Réalisation d'opérations de gestion administrative, technique, pédagogique, financière d'un organisme de formation (auto-école).

*La certification comprend trois niveaux :*

- > Le diplôme de base exigé pour l'enseignement de la conduite des véhicules légers (voitures) ;
- > La qualification complémentaire, enseignement de la conduite des véhicules deux-roues à moteur ;
- > La qualification complémentaire, enseignement de la conduite des véhicules du groupe lourd.

### EMPLOIS VISÉS :

Enseignant en auto-école, en centre de perfectionnement de la conduite, dans des associations menant des activités d'insertion par le permis de conduire, en entreprise dans le cadre d'actions de formation à la conduite.

**N.B :** Pour pouvoir enseigner, le titulaire du BEPECASER doit posséder une autorisation délivrée par le préfet et renouvelée tous les cinq ans.

### CERTIFICATIONS RECONNUES EN ÉQUIVALENCE :

- Brevet militaire professionnel du premier degré (BMP1) option instruction de conduite ;
- Brevet militaire professionnel du deuxième degré (BMP2) option instruction de conduite ;
- Brevet de spécialiste de l'armée de terre « instruction élémentaire de conduite » (BSAT) ;
- Diplôme militaire de moniteur d'auto-école pour l'enseignement de la conduite des véhicules légers et des véhicules poids lourds ;
- Brevet de moniteur d'instruction élémentaire de conduite (première partie) de la gendarmerie nationale ;
- Brevet de moniteur d'instruction élémentaire de conduite (seconde partie) de la gendarmerie nationale ;
- Certificat d'aptitude professionnelle à l'enseignement de la conduite des véhicules terrestres à moteur (CAPEC)
- Certificat d'aptitude professionnelle et pédagogique (CAPP)

Ces deux derniers diplômes sont homologués au niveau V.

## BAFM - Brevet d'aptitude à la formation des moniteurs d'enseignement de la conduite des véhicules terrestres à moteur.

*La formation se compose des modules suivants :*

- > Droit civil ;
- > Droit administratif ;
- > Droit pénal ;
- > Législation du travail ;
- > Technique automobile ;
- > Psychologie ;
- > Pédagogie de la conduite et sécurité routière.

### EMPLOIS VISÉS :

- Formateur des enseignants de la conduite (des candidats du BEPECASER) ;
- Animateur en prévention routière (en entreprise, en milieu scolaire et extra-scolaire).

En 2006 l'**AFPA** organise une formation de niveau III.

### **Titre formateur professionnel d'adultes**

Ce titre de niveau III se compose de trois certificats de compétences professionnelles :

- > Animer des actions de formation ;
- > Accompagner des personnes en formation, suivre des parcours et des projets ;
- > Construire et conduire des actions spécifiques de formation.

**DURÉE** : 9 mois soit 1 260 heures.

La formation comporte trois périodes en entreprise (une par module) de trois semaines chacune.

*L'accès à la formation est possible avec, selon les cas :*

- > Pour les formateurs techniques désirant former à un métier : un diplôme professionnel correspondant au premier niveau de qualification dans le secteur d'activité concerné + une expérience professionnelle de 3 ans dans ce secteur + une expérience d'un an dans le champ de la formation d'adultes avec des interventions en face à face pédagogique ;
- > Pour les formateurs d'insertion, d'orientation ou de formation générale : un diplôme de niveau IV + une expérience d'un an dans le champ de la formation d'adultes avec des interventions en face à face pédagogique.

*La procédure d'admission comprend des entretiens, un questionnaire spécifique de candidature et d'analyse de compétences en formation, un CV, une lettre de motivation, des tests, une épreuve ou un questionnaire de personnalité.*

#### **EMPLOIS VISÉS :**

- Formateur professionnel d'adultes ;
- Animateur de formation ;
- Moniteur de formation ;
- Coordinateur de stage ;
- Formateur technique ;
- Chargé de formation.

**1** > Centre Universitaire de Coopération Economique et Sociale en charge de la formation continue s'intitulant désormais **Nancy Université Formation Continue**.

Trois niveaux de formations sont accessibles au **CUCES**<sup>1</sup> dont deux étudiés dans ce document (cf. ci-contre et ci-dessous) et le Master Formation de formateurs qui relève de la famille professionnelle des «*cadres administratifs, comptables et financiers*» L50, dans laquelle est classée la PCS des cadres spécialistes de la formation (responsable pédagogique, consultant en formation, conseiller en formation, concepteur-organisateur en formation, responsable de formation en entreprise).

### **Formateur d'adultes (Université de Nancy)**

*La formation se compose de 13 modules :*

- > Pratiques de formation
- > Cadre juridique de la formation ;
- > Relations travail-formation ;
- > Offre et demande de formation ;
- > Approche socio-pédagogique des activités de formation ;
- > Apprentissages ;
- > Différenciation des stratégies d'apprentissage ;
- > Différenciation des stratégies d'évaluation ;
- > Outils du formateur ;
- > Culture et technique scientifique ;
- > Méthodologie ;
- > Stratégies d'aide à l'orientation professionnelle ;
- > Courants pédagogiques.

*La formation se déroule sur 9 mois.*

Elle comporte une période de stage en entreprise ou centre de formation.

*La formation est accessible aux personnes ayant acquis un niveau Bac, une expérience professionnelle d'au moins 3 ans, et ayant formalisé un projet de développement d'une activité dans le champ de la formation et/ ou d'insertion.*

#### **EMPLOIS VISÉS :**

- Formateur dans un organisme de formation ou dans une entreprise, tous secteurs confondus, sur site ou en intégré.

**NB** : L'intitulé de la formation en 2008 : Titre Formateurs d'adultes.

### **Licence Professionnelle Métiers de la formation, de l'insertion et de l'accompagnement**

*La formation se compose des modules suivants :*

- > Analyse des liens entre le travail et l'insertion ;
- > Analyse des besoins économiques et sociaux en termes de formation, d'insertion et d'accompagnement ;
- > Contexte juridique et institutionnel de la formation et de l'insertion ;
- > Diagnostic territorial emploi, formation, insertion et stratégie partenariale ;
- > Processus d'apprentissage et de transformation des personnes ;
- > Prise en compte de l'expérience des processus de formation et d'accompagnement et de conseil ;
- > Ingénierie de formation, ingénierie pédagogique et pilotage des dispositifs ;
- > Evaluation des dispositifs et des apprentissages – démarche qualité ;
- > Langue (anglais) ;
  - Option A : utilisation des TICE pour la médiatisation des ressources pédagogique ;
  - Option B : initiation aux techniques d'explicitation et d'analyses des pratiques.

**DURÉE** : 9 mois soit 1 155 heures.

La formation comporte une période de stage en entreprise.

*La formation est accessible aux personnes ayant acquis un niveau Bac+2, ayant formalisé un projet professionnel lié aux secteurs d'activités et, dans le cas des publics en formation continue, ayant une expérience professionnelle dans les secteurs concernés.*

#### **EMPLOIS VISÉS :**

- Formateur ;
- Formateur-accompagnateur d'insertion (dominante action sociale) ;
- Animateur de formation ;
- Formateur consultant ;
- Ingénieur formateur ;
- Accompagnateur d'insertion ;
- Conseiller en insertion professionnelle (RMI) ;
- Conseiller d'orientation professionnelle ;
- Conseiller consultant en formation ;
- Conseiller en orientation et formation ;
- Conseiller en formation ;
- Conseiller à l'emploi ;
- Conseiller en centre de bilan ;
- Coordinateur de stage ;
- Coordinateur social.

## Ensemble des formés en Lorraine

En 2006, 44 stagiaires ont été préparés au métier de formateur à l'AFPA au niveau III, 45 stagiaires et étudiants à l'Université de Nancy dont 18 au niveau III et 27 au niveau II. L'ASSEDIC et le Conseil régional ont contribué au financement de places de formation.

Par ailleurs, 89 places ont été financées par ces deux institutions pour la préparation du BEPECASER. Les effectifs se répartissent pour moitié en Moselle, et pour l'autre moitié en Meurthe-et-Moselle.

FAP  
W10



## LES ENJEUX de la formation

L'accès au métier de formateur est ouvert à des profils très différents ; certains recrutements privilégient la formation alors que d'autres insistent sur l'expérience, le métier pouvant s'exercer à titre principal ou complémentaire, en début de carrière ou par reconversion.

De nombreux professionnels exercent des fonctions de formateurs-tuteurs occasionnels, notamment en entreprise, afin de démultiplier les compétences des salariés à l'interne. A l'inverse, les formateurs professionnels peuvent intervenir lors d'actions de formation-action en entreprise qui confinent à la résolution de problèmes ou à l'amélioration de la production.

### **Les besoins en compétences des actifs de cette famille professionnelle sont de deux ordres :**

- une dimension technique relative aux contenus dispensés qui nécessite une actualisation permanente, voire des contacts réguliers avec le monde professionnel ;
- une dimension pédagogique : ces compétences visent à mieux s'adapter aux publics mais aussi à acquérir des techniques d'animation et la capacité à construire des outils pédagogiques.

L'évolution de l'environnement réglementaire de la formation permet de valider les acquis de l'expérience. L'acquisition de compétences certifiables peut désormais être dissociée de la présence d'un formateur.

### **Former autrement**

Par ailleurs, l'autoformation est facilitée par la multiplication des supports informatiques (CD, DVD) et des didacticiels (outils de simulation, contenus en ligne). L'apparition des cours en ligne gérés par des plate-formes de téléformation a bousculé les modes de transmission.

Le développement de la formation à distance mais aussi de l'e-learning incite le formateur à changer de posture ; les compétences mobilisées ne sont pas les mêmes que dans le face à face pédagogique : de dispensateur de savoirs, le formateur devient facilitateur et régulateur des parcours des apprenants. Ces modes d'apprentissage qui s'adressent de préférence à des personnes autonomes s'imposent de plus en plus souvent en complément de la formation en présentiel.

Cette modalité pédagogique apporte une réponse à des besoins d'entreprises, mais aussi à la gestion des parcours individuels à l'université, ainsi qu'à des problématiques spécifiques (ruralité, publics en difficulté).

Le formateur en charge de l'animation n'est plus nécessairement le détenteur des savoirs dispensés, ou la personne qui a élaboré les ressources pédagogiques proposées.

La formation destinée aux demandeurs d'emploi a souvent pour finalité le placement des publics au terme de l'action ; aussi le formateur doit posséder une solide connaissance des métiers, de l'évolution de l'emploi et de l'économie locale, ainsi que des techniques de recherche d'emploi. Il adopte un rôle proche de celui du conseiller à l'emploi.

Il convient de noter que certaines actions destinées aux publics en insertion sociale et professionnelle visent également la transmission des savoirs, savoir-faire et savoir-être. Cette transmission est en partie assurée par des réseaux de bénévoles, tel que dans le cadre d'actions de parrainage, de la lutte contre l'illettrisme, de l'accompagnement de créateurs d'entreprises.

# annexes

## DONNÉES RÉGIONALES

- 16 **DEFM** et chômage de longue durée en 2006
- 16 **Evolution de la demande d'emploi** de 2003 à 2006 en Lorraine selon les FAP

## DONNÉES NATIONALES

- 16 **Répartition sectorielle de l'emploi**
- 17 **Evolution du nombre d'actifs** selon la FAP
- 17 **Evolution du nombre de demandeurs d'emploi** selon la FAP (catégories 1, 2, 3)
- 17 **Part des salariés** en CDI et en Intérim par famille professionnelles
- 17 **Part des non salariés**
- 17 **Part du temps partiel**
- 17 **Éléments de répartition des actifs** par âge
- 17 **Indications sur le niveau de formation des actifs** & sur l'accès à la formation en emploi

# DONNÉES RÉGIONALES par famille professionnelle

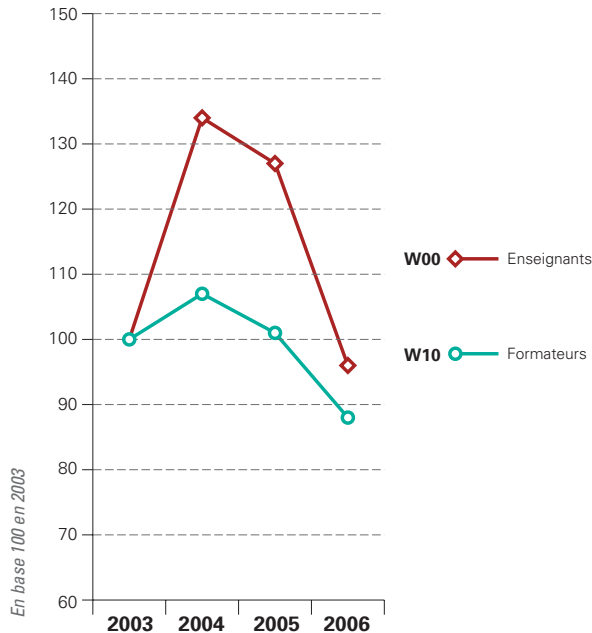
## DEFM et chômage de longue durée en 2006

FAMILLE PROFESSIONNELLE		DEMANDEURS D'EMPLOI		CHÔMAGE LONGUE DURÉE	
		Toutes catégories	dont cat. 1, 2, 3	un an et plus	dont > à 2 ans
W00	Enseignants	911	728	36,9%	17,7%
W10	Formateurs	747	555	34,0%	14,1%
<b>TOTAL Domaine Enseignement Formation</b>		<b>1 658</b>	<b>1 283</b>	<b>35,6%</b>	<b>16,0%</b>
TOUTES FAP		131 202	100 281	30,2%	13,1%

Source : Marché du travail, Ministère des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité - données 2006.

### Evolution de la demande d'emploi de 2003 à 2006 en Lorraine selon les FAP

Source : DEFM - Marché du travail  
Ministère des Relations Sociales,  
de la Famille et de la Solidarité



# DONNÉES NATIONALES 2005 par famille professionnelle

## Répartition sectorielle de l'emploi

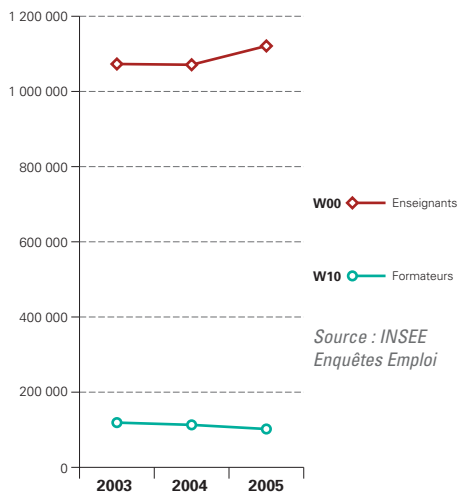
FAMILLE PROFESSIONNELLE		1 <sup>er</sup> secteur d'emploi	Part dans la FAP	Poids/total du secteur	2 <sup>ème</sup> secteur d'emploi	Part dans la FAP	Poids/total du secteur
W00	Enseignants	Education (Q1)	90,9%	59,7%	Administration publique (R1)	3,0%	1,4%
W10	Formateurs	Education (Q1)	60,3%	3,6%	Administration publique (R1)	8,9%	0,4%

Source : INSEE Enquête Emploi - Données 2005.

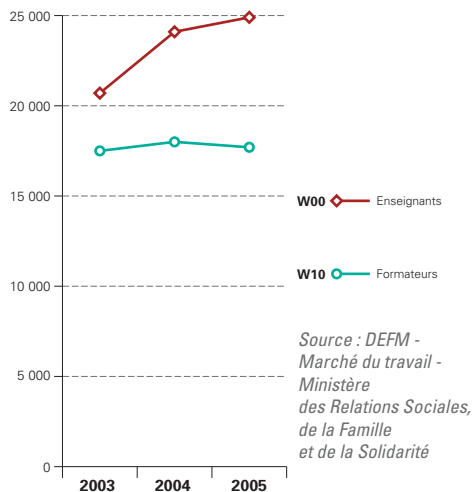


# DONNÉES NATIONALES 2005 par famille professionnelle

## Evolution du nombre d'actifs selon la FAP



## Evolution du nombre de demandeurs d'emploi selon la FAP (catégories 1, 2, 3)



## Part des salariés en CDI et en intérim par famille professionnelle

FAMILLE PROFESSIONNELLE	% CDI dans la FAP	% intérim dans la FAP
W00 Enseignants	82,8%	0,1%
W10 Formateurs	59,3%	1,2%

Source : INSEE Enquête Emploi - Données 2005.

## Part des non salariés

FAMILLE PROFESSIONNELLE	% des non salariés dans la FAP
W00 Enseignants	1%
W10 Formateurs	7%

Source : INSEE Enquête Emploi - Données 2005.

## Part du temps partiel

FAMILLE PROFESSIONNELLE	Temps partiel des femmes/ total femmes de la FAP	Temps partiel des hommes/ total hommes de la FAP
W00 Enseignants	18%	11%
W10 Formateurs	50%	15%

Source : INSEE Enquête Emploi - Données 2005.

## Éléments de répartition des actifs par âge

FAMILLE PROFESSIONNELLE	≤ 35 ans	≥ 56 ans
W00 Enseignants	31,5%	14,1%
W10 Formateurs	32,3%	10,4%

Source : INSEE Enquête Emploi - Données 2005.

## Indications sur le niveau de formation des actifs et sur l'accès à la formation en emploi

FAMILLE PROFESSIONNELLE	% niveau VI, Vbis	Taux d'accès à la formation en cours d'emploi
W00 Enseignants	2%	12,8%
W10 Formateurs	10%	12,8%

Source : INSEE Enquête Emploi - Données 2005.

## La nomenclature des Familles professionnelles (FAP-2003)

Les métiers y sont regroupés en **86 familles professionnelles**, elles-mêmes rassemblées dans **22 grands domaines professionnels**.

Cette nomenclature est construite de façon à rapprocher la nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS) établie par l'INSEE et le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) établi par l'ANPE. Ainsi, les actifs en emploi et les actifs demandeurs d'emploi peuvent être observés sur un même plan.

*N.B. : les travaux de prospective nationale et régionale auxquels il est fait référence dans cette brochure s'appuient sur la nomenclature en 84 postes (FAP-1993). La diffusion des anciennes FAP dans les nouvelles s'est effectuée de façon très différente d'une FAP à l'autre au moment de l'actualisation de la nomenclature en 2003.*

*Cf. Passage entre anciennes et nouvelles FAP : [http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/4\\_passage-afap-nfap-ee03\\_20jan.pdf](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/4_passage-afap-nfap-ee03_20jan.pdf)*

## La nomenclature des Professions et catégories socioprofessionnelles (PCS - version 2003)

Cette nomenclature classe la population selon une synthèse de la profession, de la position hiérarchique et du statut (salarié ou non).

Elle comporte trois niveaux d'agrégation emboîtés :

- Les groupes socioprofessionnels (8 postes) ;
- Les catégories socioprofessionnelles (24 et 42 postes) ;
- Les professions (486 postes).

## Le Répertoire opérationnel des métiers et emplois (ROME)

Le ROME est constitué de 466 fiches métiers regroupant plus de 10 000 appellations différentes. Chaque fiche regroupe des emplois/métiers aux contenus d'activités proches. Ces fiches emploi/métier sont constituées de différentes rubriques :

- Les appellations de la fiche qui correspondent aux intitulés les plus couramment utilisés ;
- La présentation générale du métier : définition, conditions générales d'exercice, formation et expérience requise pour exercer ce métier ;
- Les compétences communes : activités incontournables et communes à l'emploi, savoir-faire et savoir-être ;
- Les spécificités : caractéristiques particulières, lieu d'exercice de l'activité et conditions de travail.

<http://www.anpe.fr/espacecandidat/romeligne/RliIndex.do>

# glossaire

## La nomenclature des spécialités de formation (NSF)

Cette nomenclature « *a pour vocation de couvrir l'ensemble des formations initiales et continues, professionnelles ou non, quel qu'en soit le niveau* ».

La spécialité fait référence à l'ensemble des connaissances acquises au cours du cursus de formation en lien avec les situations professionnelles dans lesquelles les savoirs sont mis en œuvre. Cette nomenclature comporte quatre niveaux de classement : le niveau 4, le niveau 17, le niveau 100, et le niveau 700. Trois grandes catégories de spécialités sont définies : les domaines disciplinaires, les domaines technico-professionnels (avec une distinction entre spécialités de la production et des services) et les domaines du développement professionnel. Ces catégories sont déclinées en 17 domaines, en 93 groupes de spécialités et 700 sous-groupes.

[http://www.cncp.gouv.fr/CNCP/contenus/supp/supp\\_rncp\\_nsf.php](http://www.cncp.gouv.fr/CNCP/contenus/supp/supp_rncp_nsf.php)

<http://www.centre-inffo.fr/Nomenclature-des-specialites-de.html>

## Taux de tension

**Rapport entre le flux d'offres d'emplois enregistrées (OEE) et le flux de demandes d'emplois enregistrées par l'ANPE au cours de la même période.** C'est un indicateur des difficultés de recrutement sur le marché de l'emploi.

Un taux de tension supérieur à 1, c'est-à-dire un excès d'offres par rapport à des demandes, caractérise des difficultés de recrutement. Cependant, ce ratio est le rapport entre deux flux dont l'un peut être considéré comme exhaustif (les demandes) et l'autre comme partiel (les offres d'emploi enregistrées à l'ANPE ; en effet, elles couvrent en moyenne 30 à 40 % des offres du marché du travail ; cette part est variable selon la période et le type d'emploi recherché). C'est pourquoi, le choix se porte souvent sur un seuil « critique » de 0,75, c'est-à-dire qu'un taux de tension supérieur à 0,75, pour un métier, peut traduire des difficultés de recrutement.

*N.B. : Le taux de tension n'est pas calculé pour 13 familles professionnelles car les données ANPE sont peu significatives : les agriculteurs éleveurs, les artisans ; les dirigeants d'entreprises, les cinq familles de la fonction publique, les patrons d'hôtels cafés restaurant, les médecins, les enseignants et formateurs ainsi que les professionnels de la politique et le clergé.*

## L'enquête Besoin de main d'œuvre (BMO)

Cette enquête renseigne sur les intentions de recrutements, quelle que soit la nature des contrats envisagés, des entreprises pour une année donnée. Les enquêtes réalisées en 2002, 2003 et 2004 portaient sur un échantillon représentatif d'entreprises. Elle est administrée de façon exhaustive depuis 2005, auprès de l'ensemble des entreprises affiliées à l'UNEDIC. En Lorraine, le taux de réponse est de 27,7%, en 2007.

## Catégories de demandeurs d'emploi

**Catégorie 1** : personnes sans emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps plein, ayant au plus exercé 78 heures d'activité réduite dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande et tenues d'accomplir des actes positifs d'emploi.

**Catégorie 2** : personnes sans emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps partiel, ayant au plus exercé 78 heures d'activité réduite dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande et tenues d'accomplir des actes positifs d'emploi.

**Catégorie 3** : personnes sans emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée déterminée temporaire ou saisonnier, y compris de très courte durée, ayant au plus exercé 78 heures d'activité réduite dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande et tenues d'accomplir des actes positifs d'emploi.

**Catégorie 4** : Personnes sans emploi, non immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi.

**Catégorie 5** : Personnes pourvues d'un emploi, à la recherche d'un autre emploi.

**Catégorie 6** : personnes sans emploi, non immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps plein, ayant exercé au moins 78 heures d'activité réduite dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande et tenues d'accomplir des actes positifs d'emploi.

**Catégorie 7** : personnes sans emploi, non immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps partiel, ayant exercé au moins 78 heures d'activité réduite dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande et tenues d'accomplir des actes positifs d'emploi.

**Catégorie 8** : personnes sans emploi, non immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée déterminée temporaire ou saisonnier, y compris de très courte durée, ayant exercé au moins 78 heures d'activité réduite dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande et tenues d'accomplir des actes positifs d'emploi.

## Taux d'accès à la formation

(Source Enquête Emploi-INSEE)

Il s'agit du rapport entre le nombre de personnes ayant suivi un cours ou une formation même courte depuis 3 mois et l'ensemble des actifs occupés de la famille professionnelle.

## Niveaux de formation

**Niveau VI** : sorties du premier cycle du second degré (6<sup>ème</sup>, 5<sup>ème</sup>, 4<sup>ème</sup>) et des formations pré professionnelles en un an.

**Niveau Vbis** : sorties de 3<sup>ème</sup> générale, de 4<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> technologiques et des classes du second cycle court avant l'année terminale.

**Niveau V** : sorties de l'année terminale des cycles courts professionnels (CAP, BEP) et abandons de la scolarité du second cycle long avant la classe terminale (2<sup>nde</sup>, 1<sup>ère</sup>).

**Niveau IV** : sorties des classes terminales du second cycle long (BAC, BT, BP...) et abandons des scolarisations post-baccalauréat avant d'atteindre le niveau III.

**Niveau III** : sorties avec un diplôme de niveau Bac + 2 ans d'études (DUT, BTS, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales...).

**Niveaux II et I** : sorties avec un diplôme de deuxième (licence ou maîtrise) ou troisième (DEA ou DESS) cycle universitaire, ou un diplôme de grande école.

## Niveau de formation dans les tableaux «Niveau de formation et âge des demandeurs d'emploi»

(Source : Marché du travail)

Pour la catégorie des demandeurs d'emploi de niveau I à III, l'obtention de la certification finale n'est pas prise en compte.

Par conséquent, ces demandeurs ayant achevé un cursus Bac+2 sans obtenir le diplôme correspondant sont répertoriés dans le pourcentage des non diplômés de la catégorie des demandeurs d'emploi de niveau I à III.

### NOTA BENE

*Dans les cartes et tableaux «s.» signifie secret statistique.*



# Note méthodologique

*Ce travail, qui a pour objectif d'analyser la relation emploi/formation, appréhende la place du dispositif de formation certifiant de l'AFPA en Lorraine dans l'offre de formation professionnelle qualifiante publique et parapublique de niveau V à III. Son champ est donc restreint par rapport à l'ensemble des actions de formations financées sur crédits publics. Seront traitées :*

- *Les formations certifiantes dispensées par l'AFPA (pas les formations de pré qualification) ;*
- *Les formations professionnelles initiales de l'Education nationale, par la voie directe et par l'apprentissage, de niveau V à III (à l'exception des DUT par voie directe) ;*
- *Les formations professionnelles diplômantes financées par l'Assédic au bénéfice des demandeurs d'emploi indemnisés ;*
- *Les formations professionnelles qualifiantes (diplômantes ou non) financées par le Conseil régional au bénéfice des demandeurs d'emploi, indemnisés ou non.*

*L'offre de formation régionale AFPA est également examinée au regard de la configuration du marché de l'emploi lorrain et national et de ses grandes évolutions.*

*Pour cette analyse, une présentation par Familles Professionnelles (FAP) a été privilégiée car elle répond à l'exigence d'une approche métier de la formation. Ainsi, 37 des 86 familles professionnelles de la nomenclature nationale (version 2003) sont concernées par l'étude. Elles ont été identifiées à partir des formations dispensées par l'AFPA en Lorraine en tenant compte des emplois « cœur de cible » visés par ces formations. Les formations qualifiantes dispensées en Lorraine par les autres grands opérateurs publics et parapublics de formation ont été affectées aux familles professionnelles de la même manière selon leur contenu et par « équivalences » avec les titres professionnels.*

*Pour cette famille professionnelle, le lecteur trouvera :*

- *Des données nationales et régionales sur les actifs en emploi, la demande d'emploi, l'offre d'emploi et les perspectives d'emploi ;*
- *Un tableau de rapprochement entre les certifications préparées en Lorraine et les emplois-métiers visés ;*
- *Un descriptif succinct des formations qualifiantes mises en œuvre en Lorraine.*

*N.B. : Pour des raisons de pertinence d'analyse, les effectifs de niveau II ont été pris en considération.*

