

Brèves

Premier regard sur les parcours de validation des acquis de l'expérience

Le Céreq réalise actuellement en région Provence-Alpes-Côte d'Azur une étude qualitative sur les personnes qui ont entamé un parcours de validation des acquis de l'expérience (VAE). Cette étude s'articule autour de plusieurs interrogations : qui accède à la VAE, pourquoi et comment ? Quels sont les obstacles rencontrés ? Les inégalités d'accès à la formation continue se reproduisent-elles dans la VAE ?

À la demande de la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) et en relation avec le Conseil régional de Provence-Alpes-Côte d'Azur, le Céreq a entamé, il y a quelques mois, une étude centrée sur les candidats à la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans la région. Ce travail a pour objectif de connaître le profil de ces candidats et de mieux comprendre leur démarche.

À la une également...

Le Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST), centre associé au Céreq pour les régions PACA et Corse, organise prochainement, en collaboration avec le Groupe d'analyse des politiques publiques (GAPP) et l'Institut d'études politiques d'Aix-en-Provence un colloque sur le thème « **Action publique et légitimité professionnelle** ». Cette rencontre se déroulera les 21 et 22 janvier prochain à Aix-en-Provence autour de différents axes tels que les transformations de l'action publique, les coopérations interprofessionnelles dans l'action publique, les expertises internationales et l'internationalisation des professions, ou les effets de l'émergence d'acteurs concurrents sur la relation entre pouvoirs publics et groupes professionnels.

■ Contact : LEST-UMR 6123,
35, av. Jules-Ferry, 13625 Aix-en-Provence, tél. 04 42 37 85 00,
fax 04 42 26 79 37,
site internet : www.univ-aix.fr/lest.

L'enquête de terrain, qui mobilise cinq chargés d'études du Céreq, a débuté en septembre et se poursuivra jusqu'en juillet 2005. Elle consiste en des entretiens individuels menés auprès de personnes qui ont terminé leur validation mais aussi de personnes qui ont quitté le parcours de validation à différentes étapes. L'objectif est également de prendre en considération toutes les candidatures, celles des salariés et celles des demandeurs d'emploi, qu'elles aient été ou non encouragées, voire soutenues financièrement, par un employeur ou par le service public de l'emploi. Ces entretiens sont centrés sur les motifs et les modes d'accès à la VAE, les éventuels problèmes auxquels les candidats ont dû faire face tout au long de la procédure et après leur sortie du dispositif. Ils permettent notamment d'aborder la question de la construction du parcours de validation jusqu'au jury.

Des entretiens sont également réalisés auprès des différents acteurs du dispositif afin de mieux cerner le fonctionnement des instances de certification et, surtout, pouvoir analyser les démarches individuelles des candidats au regard du contexte institutionnel.

Cette étude s'appuiera par ailleurs sur les outils de suivi de la VAE mis en place par les services de validation. Ces outils permettront d'estimer les flux de candidats à chaque étape de la validation et, ainsi, d'avoir une représentation statistique assez précise du phénomène d'entonnoir que génère le dispositif.

L'ensemble des données ainsi recueillies donnera lieu à une analyse qualitative visant à identifier les facteurs pouvant favoriser l'entrée et le maintien des candidats dans le dispositif de VAE. Ce type de résultat pourra être utilisé par la DRTEFP dans l'optique d'améliorer le dispositif et de réduire les « abandons » en cours de procédure, en particulier pour les publics les moins armés pour s'engager dans le processus de validation des acquis de l'expérience. Cette analyse qualitative a également pour objectif de comprendre la façon dont est utilisée la VAE dans les parcours professionnels. Il est à noter que l'Observatoire régional des métiers de Provence-Alpes-Côte d'Azur (ORM) est intéressé par cette étude qui peut aider à la construction d'une plate-forme d'observation du dispositif de validation des acquis de l'expérience.

Les données recueillies seront en outre utilisées pour élaborer une typologie des candidats qui pourrait permettre de construire un échantillon dans la perspective, à plus long terme, de réaliser une enquête quantitative au niveau national.

Les résultats de cette étude seront restitués aux commanditaires à la fin de l'année 2005. Ils donneront lieu, début 2006, à différentes publications dans les collections du Céreq.

■ Contact : Frédéric Séchaud (Céreq), tél. 04 91 13 28 28, e-mail : sechaud@cereq.fr.

Rencontre

Le 28 septembre dernier, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère de l'Emploi (DARES), organisait un colloque sur « **Les évolutions de la formation professionnelle continue : l'impact de la loi du 4 mai 2004** ». Cette manifestation, qui a rencontré un vif succès, s'articulait autour de trois thèmes centraux de la réforme du système de formation continue : l'individualisation des droits à la formation des salariés, les nouvelles hiérarchies dans l'élaboration des normes conventionnelles, enfin les parcours de formation et la « sécurisation des trajectoires ». Membres de l'administration du travail, de conseils régionaux ou d'organismes de formation, partenaires sociaux, juristes, sociologues, consultants ont confronté leurs analyses après qu'Annie Fouquet, directrice de la DARES, a brossé à grands traits les principaux axes de la réforme. Le droit individuel à la formation (DIF), mesure phare de cette réforme, a retenu l'attention sur le sens que pouvait revêtir le pouvoir d'initiative confié aux salariés. Comment le salarié peut-il faire valoir ce droit ? Est-ce un droit personnel ? N'est-il pas finalement contingent, au sens où son exercice dépend de l'environnement créé par l'employeur, parfois organisé par des accords d'entreprise ? Premier constat fort des contributions et échanges de cette rencontre, si les grandes catégories qui servent à désigner les différents types de formation et les responsabilités respectives du salarié et de l'employeur n'ont pas fondamentalement varié,

Les contributions et la synthèse des débats du colloque « Les évolutions de la formation professionnelle continue : l'impact de la loi du 4 mai 2004 » sont disponibles sur le site internet de la DARES à l'adresse suivante : dares.ptolemee.com/Seminaire2809.html.

la hiérarchie des normes change. Les branches professionnelles perdent en partie de leur rôle au profit des entreprises. Faute de pouvoir se rattacher à une seule branche, les réseaux d'entreprises ont tendance à conclure des accords de méthode destinés à unifier les pratiques de leurs membres. Autre constat, le régime du temps évolue : entre travail et repos, un temps convenu entre le salarié et l'employeur peut servir au développement des compétences, point d'appui à la sécurité des parcours professionnels. Si le développement des compétences n'a pas de véritable consistance juridique, il désigne une intention commune qui s'appuie sur un ensemble de mesures – entretiens professionnels, passeport, VAE et bilans de compétences – dont les usages restent encore largement à définir dans les accords en cours de discussion. En référence aux transformations des relations de travail, la nouvelle loi sur la formation professionnelle continue trace donc les contours de nouvelles relations de formation. Michel Théry, chef de département au Céreq et qui fut l'un des discutants de ce colloque, s'est interrogé sur la filiation de cette loi avec les lois Auroux dont l'ambition était de dégager dans l'entreprise des espaces de liberté. Une telle ambition suppose qu'une attention particulière soit portée sur la manière dont le débat qui se déroule actuellement au niveau des branches et des entreprises va pouvoir offrir des garanties collectives quant aux conditions d'usage de ces nouvelles libertés.

Actualité

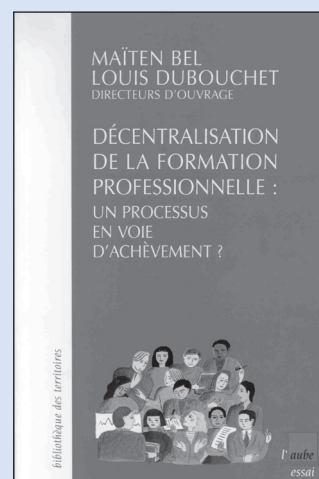
La décentralisation de la formation professionnelle en direction des régions, initiée depuis plus de deux décennies, est aujourd'hui remise sur l'agenda politique par la loi sur la formation professionnelle et le projet de loi sur les libertés et les responsabilités locales. Si tous les acteurs conviennent de son bien-fondé, sa poursuite provoque des débats sur la capacité des régions à assurer l'égalité des traitements entre les citoyens et les territoires, et à améliorer l'efficacité des politiques choisies en matière de formation professionnelle. Sous le titre *Décentralisation de la formation professionnelle : un processus en voie d'achèvement ?*, les éditions de l'Aube viennent de publier un ouvrage qui tente d'apporter des éléments de réponse aux multiples questions que pose cette nouvelle organisation de l'action publique. Il décrit la manière dont les régions s'acquittent de leurs nouvelles responsabilités et analyse leur capacité à rendre cohérentes les interventions de l'État et des entreprises.

Pour ce faire, il s'appuie sur trois évaluations de la décentralisation de la formation professionnelle menées entre 1996 et 2002 par le Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissages et de formation professionnelle continue (CCPR). Il s'appuie en particulier sur des indicateurs régionaux d'évolution de l'emploi et de la formation élaborés sous la coordination du Céreq, par les diverses administrations concernées, dans le cadre de ces évaluations. Les différentes contributions proposées

dans cet ouvrage s'enrichissent également de travaux de recherche ou d'expertise conduits directement par les conseils régionaux pour l'élaboration de leurs politiques de formation professionnelle. À partir de l'observation des relations que construisent les acteurs de la formation professionnelle pour assumer leurs nouvelles compétences, cet ouvrage interroge l'avenir de la décentralisation et les enjeux auxquels elle va devoir faire face.

■ *Décentralisation de la formation professionnelle : un processus en voie d'achèvement ?* M. Bel, L. Dubouchet (directeurs d'ouvrage), éditions de l'Aube, série « Bibliothèque des territoires », 2004.

■ Les indicateurs régionaux d'évolution de l'emploi et de la formation, issus de la démarche d'évaluation de la décentralisation de la formation professionnelle, sont disponibles sur le site internet du Céreq, www.cereq.fr, rubrique « Bases de données ».



Actualité

Les 27 et 28 septembre derniers, une délégation de l'**Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori** (ISFOL) – un organisme public d'études et de recherches sur la formation professionnelle créé en Italie au début des années 70 – est venue au Céreq pour définir des domaines d'investigation communs aux deux organismes. Cette délégation, composée du directeur général de l'ISFOL, Antonio Francioni, et de trois membres de l'institut, Giorgio Allulli, Gabriella di Francesco et Ismène Tramontano, a plus particulièrement pris connaissance des travaux réalisés par le Céreq sur la formation des adultes, la construction de référentiels d'activités professionnelles, la validation des acquis ainsi que sur la construction des portraits statistiques de branches.

À l'issue de cette visite, il a été convenu d'approfondir les possibilités de coopération par la mise en place de deux groupes de travail mixtes portant l'un sur les enquêtes relatives à la formation continue au niveau européen, l'autre sur la comparaison des méthodologies

de construction de référentiels d'activités et de compétences sur lesquels reposent les référentiels de certification.

Par ailleurs, l'ISFOL a évoqué plusieurs thèmes d'intervention possibles dans le cadre des deuxièmes rencontres Jeunes et sociétés en Europe et autour de la Méditerranée qui seront organisées par le Céreq en octobre prochain à Marseille. En complément, une réflexion commune sur les migrations de la main-d'œuvre et l'Europe pourrait être amorcée.

Enfin, le Céreq et l'ISFOL souhaitent développer des réponses communes aux appels d'offres européens et internationaux et favoriser les contributions mutuelles à leurs publications.

- Contacts : J.-L. Kirsch (Céreq), e-mail : jlkirsch@cereq.fr, I. Tramontano (ISFOL), e-mail : i.tramontano@isfol.it.
- L'ISFOL sur internet : www.isfol.it.
- Pour en savoir plus sur les rencontres Jeunes et sociétés en Europe et autour de la Méditerranée : jeunes-et-societes.cereq.fr.

Le Céreq publie

L'action de se former et son initiative.

Jacques Trautmann.

NEF, n°18, septembre 2004.

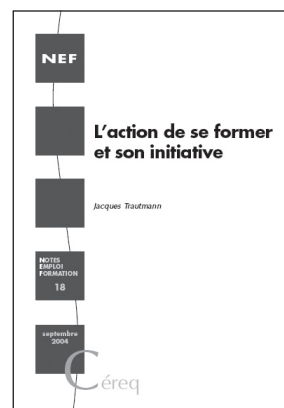
L'intérêt porté aujourd'hui à la validation des acquis de l'expérience rappelle qu'il existe bien des manières de se former au cours de sa vie active. Mais l'activité spécifique de formation en demeure une modalité essentielle. Comme telle, elle suppose une décision initiale prise par l'individu lui-même ou par un tiers, ou encore de façon conjointe, dans le cadre d'une relation hiérarchique. *L'action de se former et son initiative*, nouvel ouvrage paru dans la collection NEF du Céreq, analyse à partir des données de l'enquête « Formation continue 2000 », les spécificités des formations réalisées à l'initiative personnelle du salarié au regard de formations suivies suite à une demande hiérarchique ou à une initiative conjointe du salarié et de son employeur.

Premier constat de l'auteur, chargé d'études au Bureau d'économie théorique et appliquée (BETA) qui accueille le centre associé au Céreq pour la région Alsace, la notion d'initiative personnelle est large. Elle recouvre des actions de formation suivies de manière complètement autonome par rapport à l'employeur qui, le plus souvent, n'en a pas connaissance. Jacques Trautmann qualifie ce type de situation d'« initiative indépendante ». Ces formations ont le plus souvent des buts personnels mais répondent aussi parfois à des objectifs profes-

sionnels qui ne peuvent être atteints dans le cadre du contrat de travail.

Mais la notion d'initiative personnelle peut aussi s'appliquer à des formations effectuées dans le cadre des dispositions régissant le contrat de travail du salarié, tel le congé individuel de formation (CIF), et qui bénéficient souvent d'une prise en charge par le plan de formation. À cette dernière situation l'auteur réserve la qualification d'« initiative individuelle ». Ces formations entreprises par initiative individuelle se rapprochent davantage qu'on le conçoit communément des formations suivies à l'instigation de l'employeur ou de manière conjointe, tant par leur durée, qui est généralement brève, que par leur objectif puisqu'elles visent le plus souvent une adaptation à l'emploi.

Le partage entre initiatives hiérarchique, conjointe et individuelle semble en fait plus déterminé par le niveau de qualification des salariés, qui renvoie notamment au degré d'autonomie dont ils disposent dans leur travail, qu'aux bénéfices de la formation qui intéresseraient tantôt le salarié, tantôt l'employeur, tantôt les deux à la fois. Jacques Trautmann constate d'ailleurs que les formations réalisées à l'initiative de la hiérarchie, qui sont les plus nombreuses, ne sont généralement pas perçues comme des formations imposées.



Document disponible auprès de la librairie du Céreq, 10, place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 2, tél. 04 91 13 28 89, fax 04 91 13 28 80, e-mail : antonucci@cereq.fr. Paiement à la commande (10 € + 4 € de frais de port).

FORMATION EMPLOI

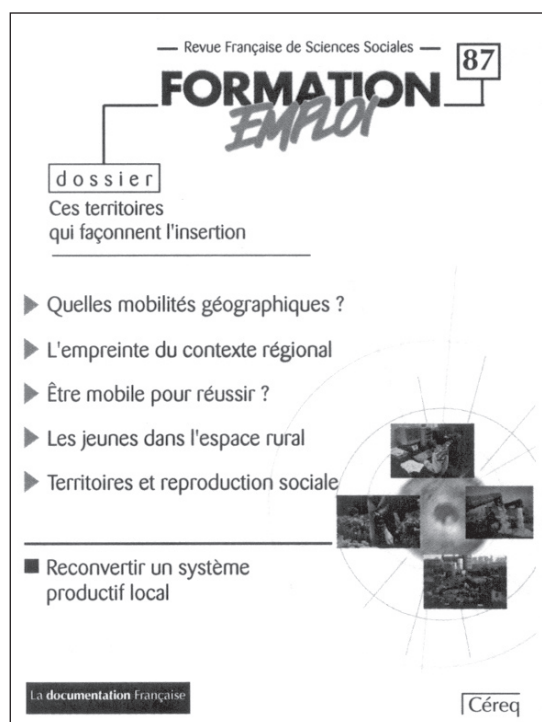
Revue française de sciences sociales

Depuis le début de cette année, la revue *Formation Emploi* est devenue *Formation Emploi-Revue française de sciences sociales*. Créée en 1983, cette publication est éditée à l'initiative du Céreq par La Documentation française. Elle propose chaque trimestre quatre à huit articles d'une quinzaine de pages, parfois organisés en dossiers thématiques ou en numéros spéciaux, centrés sur les relations entre le système éducatif et le monde du travail. Chaque numéro comporte également des notes de lectures, des recensions d'ouvrages. La revue *Formation Emploi-Revue française de sciences sociales* est tirée à 2 000 exemplaires. Elle compte 1 200 abonnés, dont plus d'une centaine hors de nos frontières, la diffusion allant de l'Europe jusqu'au Japon. Jusqu'à 400 exemplaires sont également vendus au numéro chaque trimestre. Outil de réflexion et d'échanges pour la communauté scientifique et les acteurs de la relation formation-emploi, elle est la principale revue académique française dans son domaine. Son changement de titre témoigne

de la volonté de renforcer sa place, son rayonnement, tout en répondant aux exigences disciplinaires et en proposant une ouverture pluridisciplinaire. Il s'est accompagné d'un changement du mode d'évaluation des articles qui correspond désormais aux pratiques scientifiques en vigueur. Les projets d'articles sont examinés de façon anonyme par trois rapporteurs. Ils sont ensuite sélectionnés par le comité de rédaction de la revue sur la base des rapports rédigés par ces rapporteurs. Ces évolutions ont permis à *Formation Emploi-Revue française de sciences sociales*, qui est déjà référencée dans les bases de sciences sociales du CNRS et dans la base de l'IRESO (Institut de recherche sur les sociétés contemporaines), d'entrer cette année dans les grandes bases de données internationales : le *Journal of Economic Literature* (JEL) en économie, *Sociological Abstracts* et *Social Sciences Abstracts* en sociologie, *Worldwide Political Science Abstracts* en sciences politiques. D'autres référencements sont actuellement en cours.

Tous les articles des 75 premiers numéros de la revue peuvent être téléchargés à partir du « Portail documentaire » du Céreq accessible sur le site internet www.cereq.fr.

Le dernier numéro de **Formation Emploi-Revue française de sciences sociales** vient de paraître.



n° 87 • juillet-septembre 2004

Prix du numéro : 14 €.

Abonnement d'un an (4 numéros) :
53 € pour la France.

Ce numéro peut être commandé à
La Documentation française,

124, rue Henri-Barbusse, 93308 Aubervilliers
cedex, tél. 01 40 15 70 00, fax 01 40 15 68 00.

DOSSIER

Ces territoires qui façonnent l'insertion

Quelles mobilités géographiques en début de vie active ?

■ Gilles Margirier.

L'empreinte du contexte régional sur l'insertion professionnelle des jeunes.

■ Céline Gasquet et Arnaud Dupray.

La mobilité géographique en début de carrière : un moteur de réussite ?

■ Cathy Perret et Valérie Roux.

Les jeunes dans l'espace rural : une entrée précoce sur le marché du travail ou une migration probable.

■ Jean-Jacques Arrighi.

La reproduction sociale s'inscrit dans le territoire.

■ Yvette Grelet.

Également au sommaire

La difficile reconversion de l'horlogerie franc-comtoise vers les microtechniques.

■ Sophie Bergeon-Carel et André Larceneux.

Présentation de l'ouvrage dirigé par Michel Grossetti et Philippe Losego, **La territorialisation de l'enseignement supérieur et de la recherche, France, Espagne et Portugal.**

■ Maïten Bel.

Présentation de l'ouvrage de Stéphane Beaud et Michel Pialoux, **Violences urbaines, violence sociale. Genèse des nouvelles classes dangereuses.**

■ Henri Eckert.