



# Sécurisation des parcours. *Une préoccupation des universités ?* *Résultats de l'enquête en Rhône-Alpes*

Isabelle Borrás, Laurence Baraldi, Christine Durieux (Creg) Martine Pons (LSE),  
Univ. Grenoble Alpes

*Avec la collaboration de :*

Julien Barrier, Héléne Buisson-Fenet (ENS, Lyon)

*Journée d'études, 5 février 2015, MSH Alpes*



INDUSTRIALISATION  
ET SCIENCES  
DE GOUVERNEMENT



UNIVERSITÉS Rhône-Alpes

## Question.

---

Dans quelle mesure, l'université participe-t-elle au travers de sa mission de formation continue à la sécurisation des parcours professionnels (SPP) et à l'amélioration de l'employabilité des personnes ?

## La sécurisation des parcours professionnels (SPP) : de quoi parle-t-on ?

### *Les constats :*

- Un chômage de masse et de longue durée, des trajectoires professionnelles de plus en plus discontinues,
- Un défaut global de soutien aux personnes concernées.

### *Des critiques :*

- De l'action publique dans la lutte contre le chômage et en particulier de l'efficacité de l'accompagnement et de la FPC pour les demandeurs d'emplois et des salariés fragilisés
- Des règles régissant le fonctionnement du marché du travail

---

***Des réformes :***

Un compromis autour de la SPP difficile et lent à construire

- entre la recherche de flexibilité du marché du travail
- et protection accordée aux personnes quels que soient leurs statuts : salariés, indépendants, DE

## Enjeux des réformes pour les actifs :

- La continuité des droits sociaux c'est-à-dire une attribution des droits indépendante du statut
  - La réduction des inégalités d'accès aux droits sociaux : pose la question de l'effectivité des droits
- 
- ➔ Apparition de la notion de FTLV qui se traduit par le renforcement ou le développement de nouveaux droits individuels attachés aux personnes et portables.
  - ➔ Principalement VAE, CIF-CDD, CIF HTT, DIF puis CPF, CEP.

## Hypothèse : Les universités, des acteurs de la SPP.

**Un acteur « très minoritaire »** : «Les universités représentent 1,55 % des stagiaires pris en charge par l'ensemble des opérateurs de FC sur le territoire et 1,96 % du chiffre d'affaires total » (IGAENR, 2014)

**Incontournables sur le diplôme : monopole des diplômes LMD, DAEU ,  
capacité en droit**

- 10 % des DN délivrés par les universités concernent des stagiaires FC
- Les universités représentent 90 % des diplômes de l'enseignement supérieur délivrés en FC (le CNAM 8 %, les Ecoles, 2 %)

*(DEPP Note d'information n° 30, sept. 2014)*

## Méthode : Une enquête auprès des acteurs.

- 9 établissements de Rhône-Alpes (8 universités, INP)
- Auprès d'élus, chargés de mission, directeurs de services, responsables administratifs, ingénieurs, conseillers en formation continue, enseignants et administratifs...
- Dans des services communs, des services centraux, des composantes (UFR, IUT, IAE...)
- > 28 personnes interviewées

## Sur deux grands thèmes

- Comment la mission de formation continue se met-elle en place en fonction des différents types de publics et modes de financements ?

→ 1 - *L'offre de formation continue et ses publics*

- Les universités mettent-elles en place des dispositifs spécifiques pour les publics adultes et en particulier pour ceux dont l'impératif de sécurisation professionnelle est le plus fort ?

→ 2 - *Les universités, acteurs de la sécurisation.*



# 1 - L'offre de formation continue et ses publics

## 11 - Des formations qualifiantes et diplômantes

---

- Des formations qualifiantes (catalogue, sur-mesure, conférences)
- Des formations diplômantes, diplômes professionnels (L, M Pro, DUT) mais aussi généraux (L, M1...), des DN et des DU
- Un continuum : « *La culture, c'est le diplôme* » ... « *la quintessence de la formation continue c'est le qualifiant* »
- La VAE, *une mission incontournable et chronophage*
- Le DAEU, *des publics atypiques et un positionnement dans l'université parfois discuté*

## Répartition des inscrits en FC dans les universités françaises en 2012 (y.c IUT, et INP et UT)

- 30 % Diplôme National ou titre RNCP (318 h)
- 22 % Diplôme d'Université (70 % disciplines médicales, 103 h)

-> **La moitié des inscrits préparent un diplôme**

- 26 % Formations courtes (30 h)
- 17 % Conférences interâges (25 h)
- 6 % Prestations : VAE, Bilans, autres

*DEPP Note d'information n°30, sept. 2014*

Les universités ont délivré 75 000 diplômes FC en 2012  
(2/3 DN et 1/3 DU )  
(5 % par la VAE)

47 000 diplômes nationaux , tous niveaux, généraux et professionnels :

- 30 % Licence professionnelle (la moitié par les IUT)
- 15 % Licences/M1
- 15 % Master professionnel
- 14 % Master
- 13 % DAEU (principalement A, littéraire)
- 6 % DUT
- 7 % Autres (Ingénieurs, Titres RNCP, Deug-Deust...)

*DEPP Note d'information n°30, sept. 2014*

## 12 – Publics et modes de financement. Des salariés financés par les entreprises et les OPCA

### Les contrats de professionnalisation

-> une modalité de l'alternance, plus proche de l'apprentissage que de la FC, pour les jeunes (Quid des adultes ?)

- Inégalement développés mais partout en croissance
- DN professionnels

*8 stagiaires sur sur 10 en contrat pro. ont moins de 26 ans*

*5 % des inscrits, 18 % des heures, 539 heures en moyenne*

*Données 2012, Repères et Références Statistiques, MENESR, 2014*

## Salariés

- CIF, plan de formation, DIF, période de professionnalisation
  - DN professionnels, parfois généraux, DU, quelques DAEU + F. qualifiantes
- > Des demandes de CIF qui n'aboutissent pas toujours, des formations moins longues, modulaires

### *Les salariés sur le plan de formation et en CIF*

*Plan : 30 % des inscrits, 18 % des heures, 86 h en moy.*

*CIF : 4 % des inscrits, 8 % des heures, 316 heures en moy.*

*Données 2012, Repères et Références Statistiques, MENESR, 2014*

## Professions réglementées (professions Libérales, fonction publique..)

- Santé, Droit, Métiers du social
  - Plutôt des DU, mais aussi des DN + formations qualifiantes
- Un marché captif pour DU et DIU, la formation par les pairs

### *Les « professions libérales, artisans et commerçants »*

*8 % des inscrits, 6 % des heures, 104 h en moyenne*

*Données 2012, Repères et Références Statistiques, MENESR, 2014*

## *La FC dans les universités en 2012 :*

- *4 à 5 stagiaires sur 10 sont salariés, prof. libérales, (2 à 3 stagiaires sur 10 – hors contrat pro)*
- *plus de 50 % des ressources proviennent des OPCA et entreprises (y.c pouvoirs publics pour la formation de leurs agents)*

*Données 2012, Repères et Références Statistiques, MENESR, 2014*



## 12-Publics et modes de financement . Des demandeurs d'emplois aidés

Un soutien appréciable de la Région Rhône-Alpes, 1500 parcours financés en 2014 (SPRF)

- « *Sans la Région, le DAEU ne serait pas viable* »
  - La priorité régionale sur le niveau IV ne converge pas avec celles des universités sur les niveaux I et II
  - Limitation des formations accessibles, dont générales, aux niveaux II et I
  - Un suivi administratif lourd et parfois dissuasif
- > Des financements en deçà des attentes (DAEU, niveaux I et II)

***1 stagiaire sur 10 est demandeur d'emploi (271 h moy)***

***1 sur 3 finance lui-même la formation***

***Les régions représentent 12 % des ressources de la FC (Pôle Emploi 1%)***

*Données 2012, Repères et Références Statistiques, MENESR, 2014*

## 12 . Publics et modes de financement. Des particuliers payants

### Particuliers payants inscrits à leur initiative

- Des DN, professionnels et généraux (DAEU, L...), DU
  - Des statuts non identifiés : salariés, DE, inactifs, « rentiers » ou précaires ?
- > Un non-financement qui interroge

*1 stagiaire sur 4 est un particulier  
1/4 des ressources de la FC provient des particuliers  
Durée moyenne : 134 h  
(Hors conférences inter-âges)*

*Données 2012, Repères et Références Statistiques, MENESR, 2014*

## 13 – Publics, attentes et profils. Une variété d'attentes

---

*« Après, qu'est-ce que viennent chercher les gens ici ? C'est très varié. Soit ils viennent chercher un diplôme parce qu'ils en ont besoin pour une évolution professionnelle, changer de métier ou faire reconnaître une évolution salariale par exemple. Soit après, on est sur de la demande plus de développement personnel. Je fais une formation par exemple en langue, parce que j'ai envie de me faire plaisir et d'apprendre une langue ».*

Responsable administratif, Univ A

## 13 – Publics, attentes et profils.

Une dualité de profils : « *ce ne sont pas des gens qui sont nécessairement en difficulté* »

---

Des jeunes en contrat de professionnalisation

Des salariés en promotion sociale

Des professions réglementées en développement professionnel

*« ce sont des gens qui sont en emploi... déjà cadres, en poste dans des boîtes importantes, avec de bonnes situations professionnelles et salariales, et qui viennent.. simplement pour se faire plaisir, soit aussi, dans certains cas, pour pouvoir ensuite prétendre à des postes de responsabilité qui requièrent un Master 2 »*

Directeur Service, Univ. G

## 13 – Publics, attentes et profils.

Une dualité de profils : des publics fragilisés vis à vis de l'emploi

Des demandeurs d'emploi en reconversion

Maintien de l'employabilité de salariés fragilisés

Des sortants récents du supérieur reprenant un parcours inachevé

*« parce qu'on a un grand nombre de personnes en difficultés, soit avec des temps partiel, de l'intérim, un travail qui ne reconnaît pas le diplôme »,*

Resp. Adm, Univ. D

*« quand on est face à des demandeurs d'emploi on est sur la réorientation et la reprise d'études subies souvent. Donc il faut savoir accompagner. »*

Directeur service. Univ F

## 2 – Les universités, parties prenantes de la sécurisation

---

## Ce qu'en disent les personnes interviewées

---

« Ca ne veut rien dire dans l'absolu »

mais patchwork d'actions dans les établissements qui contribue à la sécurisation ... du parcours de formation (// accompagnement des stagiaires)

De la vérification de l'adéquation projet/profil/formation à ...  
la proposition de diplômes qui insèrent

➔ Mener les stagiaires à la diplomation

## 21 – Un accueil et un accompagnement adaptés aux adultes : « les bonnes pratiques »

---

### EN AMONT DE LA FORMATION

#### Accueil et accompagnement administratif

- Information de premier niveau
- Montage des dossiers de demandes de financements
- Vérification de l'éligibilité d'une demande d'inscription
- Mode d'emploi de l'université
- Mise en relation avec des enseignants-réferents/ressources



## Accompagnement pédagogique (composante ou service FC) :

- Passation de tests de positionnement/niveau + sélection des candidats
  - Entretiens de motivation et vérification de la cohérence des parcours
- ➔ Mise en adéquation des formations avec les projets et éviter les erreurs « d'aiguillage » + JPO, informations collectives...
- ➔ forte porosité tâches pédagogiques/administratives

---

## PENDANT LA FORMATION

Mise à disposition de ressources

Appui méthodologique et tutorat

Remise à niveau ou renforcement en langue, rédaction d'écrits universitaires, méthodologie du travail universitaire, préparation au jury VAE, ...

Ecoute, remotivation, mise en confiance

Entretiens réguliers, disponibilité des enseignants et des personnels administratifs, contrôle de l'assiduité...

➔ prévenir le décrochage

---

## APRES LA FORMATION

Optimiser/ faciliter l'insertion et la mobilité professionnelles

Collaborations accrues entre FC/SIO-BAIP : OSE, Pdc, TRE

Savoir ce que deviennent les stagiaires pour rendre des comptes aux financeurs/tutelle ou se donner des repères

Région, CNCP, DGESIP

Impact Rev

## 21 – Un accueil et un accompagnement adaptés aux adultes : une mise en oeuvre variable.

- Adaptés aux besoins des stagiaires, aux demandes des financeurs, parfois un traitement indifférencié dans les formations
- Plus ou moins développés (absent), formalisés (en partie invisible), harmonisés → mobilise des ressources variées
- les SFC, les composantes, d'autres services, partenaires extérieurs
- des personnels administratifs et des enseignants / *tandem*

---

Qui dépendent en particulier de la manière de concevoir le rôle des SFC :

- **Logique de coordination des pratiques décentralisées** : développer des pratiques communes, sensibiliser et former les enseignants, les gestionnaires de scolarité...
- **Logique de centralisation de la mission de FC** : prise en charge de tout ou partie des activités d'accueil et d'accompagnement, et d'ingénierie pédagogique.

## 22. Une ingénierie pédagogique adaptée aux contraintes des adultes : « les bonnes pratiques »

### Un emploi du temps ramassé et des regroupements

Pour se former en cours d'emploi, éviter d'informer l'employeur, ...  
DAEU fractionné, formation post VAE, ...

### Des formations modulaires et des DU / CU

En adéquation avec un CPF (ex DIF)  
Apport de compétences ciblées

### Des parcours, temporalités et modalités individualisés selon le statut et le financement

Co-construction de parcours avec les entreprises  
Formation à distance, hybride, ...

➔ Une ingénierie souple qui profite à la formation initiale...

## 23. Des tarifs modulés selon les possibilités de financement des stagiaires

---

- Des tarifs plus ou moins exonérés conduisant à un affichage différencié
  - Pour les particuliers non financés, parfois des commissions d'exonérations individuelles ou une inscription en formation initiale (difficultés de repérage à l'inscription ou volontaire)
- > Incidences sur l'accès à la FC et sur l'accompagnement  
-> Incidences sur les ressources de la FC et les dotations des établissements : **des enjeux forts**

# Conclusions

---



## Des aménagements en fonction du modèle économique de FC diplômante

<i>Formation</i>	<i>Non aménagée</i>	<i>Aménagée Mixte FI/FC</i>		<i>Aménagée « Pure »</i>	
		<i>1 FC ds FI</i>	<i>2 Sans alternants</i>	<i>3 Alternance</i>	<i>4 FC « pure »</i>
Public (financeur)					
Salarié (Ent. Opca)	+	+	+	+++	+
C Pro Jeune (Opca)			+++		
DE aidé (Région)		+	+		+++
Particulier	+++	+++	+	+	+++
Apprenti			+++		
FI hors app. (Dot. Etat)	+++	+++	+		

## « Développer la FTLV : Quand l'alternance tire la formation continue »

Une offre de diplômes professionnels davantage tournée vers les entreprises, le plus souvent en alternance.

*« On a agité le cocotier en allant voir tous les collègues dans toutes les UFR en disant, il faut absolument faire de l'alternance et de la formation continue parce que c'est notre rôle et puis parce que ça rapporte un peu de sous à l'université également et parce que l'un entraîne l'autre... »*

Enseignant, Directeur service, Univ B

« Quand l'alternance tire la FC ,  
une polarisation sur le modèle 3 »

Formation	Non aménagée	Aménagée Mixte FI/FC		Aménagée « Pure »	
		1 FC ds FI	2 Sans alternants	3 Alternance	4 FC « pure »
Public (financeur)					
Salarié (Ent. Opca)	+	+	+	+++	+
C Pro Jeune (Opca)			+++		
DE aidé (Région)		+	+		+++
Particulier	+++	+++	+	+	+++
Apprenti			+++		
FI hors app. (Dot. Etat)	+++	+++	+		

**« Développer la FTLV :  
« tenir » le marché et la mission de service public »**

**Une offre soucieuse de toucher les entreprises et les individuels**

*« Vers l'interne c'est bien faire comprendre à nos collègues que la mission de formation continue ce n'est pas une mission secondaire, c'est une mission au même titre que la formation initiale, une mission de service public, qui ne comprend pas en son sein une opposition entre une mission de formation pour l'entreprise financée royalement et poule aux œufs d'or et une mission pour l'individu non financée mais perçue comme étant la mission de service public. »*

Enseignant, Directeur service, Univ A

« Le marché et le service public :  
une polarisation sur le modèle 2 et le DAEU »

<i>Formation</i>	<i>Non aménagée</i>	<i>Aménagée Mixte FI/FC</i>		<i>Aménagée « Pure »</i>	
<i>Public (financeur)</i>	<b>1</b> <i>FC ds FI</i>	<b>2</b> <i>Sans alternants</i>	<b>3</b> <i>Alternance</i>	<b>4</b> <i>FC « pure »</i>	<b>5</b> <i>DAEU</i>
Salarié (Ent. Opca)	+	+	+	+++	+
C Pro Jeune (Opca)			+++		
DE aidé (Région)		+	+		+++
Particulier	++	+++	+	+	+++
Apprenti			+++		
FI hors app. (Dot. Etat)	+++	+++	+		

## « Développer la FTLV ... sans lignes directrices »

Une offre « hétéroclite » sans priorités affichées, agrégation d'initiatives individuelles :

*« Mais au final, comme c'est éparpillé dans les composantes, il y en a de partout, tout le monde en fait, mais il n'y a pas de mouvement d'ensemble en disant, on veut que telle chose se développe dans tel domaine dans le cadre de la formation continue à l'université. Je suis un peu ennuyé. Ce n'est pas méprisé par l'université, par contre on ne donne pas de direction politique, même si on en donnait une, les composantes pour l'instant ne s'en emparent que peu. »*

Enseignant, Directeur service, Univ F

## Les universités permettent de rendre effectifs les droits à la FC attribués aux personnes mais de manière variable

Pour ouvrir le débat : des pistes de progression ?

- Comment optimiser un accueil et une orientation qui favorisent davantage l'accès à l'université et permettent une équité de traitement pour les stagiaires?
- Au delà de l'individualisation des parcours et de l'aménagement des formations, faut-il développer des pédagogies mieux adaptées aux adultes ?
- La préparation d'un DN général peut-elle contribuer à la sécurisation des parcours ?
- Les contrats de professionnalisation peuvent-ils être plus ouverts aux adultes?
- Quels sont les enjeux de sécurisation pour les individuels non financés ?