

Evolution des parcours : Comment favoriser la construction de parcours d'acquisition de compétences plus agiles ?

Contexte national

1/ Une notion de parcours centrale depuis 2018 :

En 2018, le Pacte pour l’investissement dans les compétences (PIC) a fait émerger la notion de parcours sans couture, mettant en avant au travers de ses différents appels à projets ou de sa déclinaison régionale, **le besoin de faire évoluer les pratiques pour favoriser l'accès à un parcours de qualification.**

La même année, la réforme de la formation professionnelle proposée par la Loi Avenir Professionnel¹ a placé l’individu comme acteur de son parcours, au travers les évolutions apportées au compte personnel de formation et au conseil en évolution professionnelle. La réforme a également fait évoluer l’apprentissage pour favoriser son essor (libéralisation du marché, accès à une alternance jusqu’à 30 ans, ...) ou encore fait évoluer la définition de l’action de formation, pour y intégrer la modalité « formation en situation de travail » (AFEST), permettant la mise en place d’un parcours de formation directement sur son lieu de travail.

La loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance instaure une obligation de formation pour les 16-18 ans, déployée à partir de 2020, afin de garantir qu’aucun jeune décrocheur scolaire ne se retrouve sans une formation, un emploi ou un accompagnement avant sa majorité. Cette mesure visait notamment à mettre fin aux « sorties sans solution » des jeunes².

Plus récemment, de nombreuses réformes ont été initiées ou sont programmées pour faire évoluer le cadre de la formation, dont la réforme de la VAE³. Outre la création d’un service public de la VAE, la réforme élargit les bénéficiaires possibles (suppression de la liste d’activités) et permet aux blocs de compétences d’être inclus dans les certifications éligibles. La durée du congé est également allongée.

Le projet de prochaine réforme de la formation professionnelle, dont les contours restent encore à définir, semble notamment mettre l’accent sur les transitions professionnelles, afin de simplifier les nombreux dispositifs créés par la Loi Avenir Professionnel (Pro-A, projet de reconversion) ou à la suite de la crise sanitaire (transitions collectives). Les concertations doivent être engagées au premier semestre 2023.

¹ Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dite loi « avenir professionnel »

² [Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté](#)

³ loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 dite « loi Marché du travail » / synthèse de centre inffo, [Loi « Marché du travail » : la réforme de la VAE](#)

De la même manière, la réforme à venir sur la voie professionnelle⁴ vise à

- Réduire le décrochage scolaire,
- Renforcer l'accès à un diplôme
- L'insertion dans l'emploi des jeunes, avec un projet en cours de réflexion qui pourrait notamment voir la place des entreprises renforcées et ce, dès le collège, dans un objectif de découverte des métiers puis de renforcement des périodes de stage.

2/ Des enjeux émergents, posant de nouvelles questions sur la construction des parcours :

La réforme des retraites, par exemple, pourrait poser la question du maintien dans l'emploi des séniors⁵ et derrière cela, la question de leur montée en compétences ou de leurs reconversions (notamment pour ceux dont les emplois sont soumis à la pénibilité).

Concernant les publics éloignés de la formation, les travaux nationaux d'évaluation du PIC ont montré que si les actions mises en place avaient permis d'augmenter l'accès à la formation, ils n'avaient pas permis d'atteindre les publics cibles, à savoir les publics peu ou pas qualifiés, pour lesquels la priorité n'est pas toujours la formation ou pour lesquels les freins périphériques existants sont parfois trop importants ou insuffisamment pris en charge dans leur parcours. Ce constat interroge les formats de formation à privilégier pour donner envie de se former, d'une part, et pour rendre possible l'accès aux formations d'autre part.

3/ Des facteurs conjoncturels qui influencent les parcours d'acquisition des compétences :

A titre d'illustration, la crise sanitaire, avec ses confinements successifs, a fait craindre une explosion du décrochage scolaire et universitaire. Si la hausse du nombre de décrocheurs scolaires qui était craint après la crise sanitaire ne semble pas une réalité (les chiffres provisoires de l'INSEE montrent une baisse de 4 points des sorties précoces entre 2018 et 2021, passant de 8,2 à 7,8% sur l'ensemble de la France⁶), les données 2022 montrent un recul du niveau scolaire, en français notamment (baisse de quatre points par rapport à 2021 dans les résultats des évaluations réalisées chaque année en sixième)⁷.

En 2021 et 2022, les évolutions du contexte économique (plein emploi, inflation, crise de l'énergie) ont toutes impacté les niveaux d'entrée en formation, pour diverses raisons (abandon d'un projet lié au coût des déplacements ou à des difficultés financières plus globales, priorisation d'un retour à l'emploi par rapport à une qualification).

⁴ Ministère de l'Education Nationale, dossier de presse relatif au [projet de réforme de la voie professionnelle](#)

⁵ Institut Montaigne, [Emploi des séniors, agir sur tous les leviers](#), 2022 et Mission sur le maintien dans l'emploi des seniors, [Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés](#), 2020

⁶ Insee, indicateurs de richesse nationale, [sorties précoces du système scolaire](#)

⁷ Education Nationale, [évaluation de début de sixième](#), premiers résultats, novembre 2022

Plus largement, **les tensions croissantes sur les recrutements**, interrogent de plus en plus les questions de reconversion, transition professionnelle, passerelles. L'émergence des blocs de compétences, censés favoriser les passerelles et équivalences entre certifications, va dans ce sens, mais les enjeux d'ingénierie pour constituer ces parcours de transition restent très prégnants.

Les « parcours » sont donc amenés à évoluer régulièrement, au gré des réformes, du contexte, mais aussi et surtout des besoins des personnes, de leurs étapes de vie ou situations personnelles. Dans ce contexte, se pose la question de savoir comment anticiper les besoins de formation pour y apporter des réponses adaptées ?

Contexte régional

Quelques chiffres pour commencer⁸ :

- En 2021, la région Bourgogne-Franche-Comté compte un total de 100 445 jeunes scolarisés dans les lycées de la Région, un nombre en baisse par rapport aux années précédentes, en particulier dans la voie professionnelle et technologique. 30% des lycéens sont inscrits dans un lycée professionnel et environ 5 143 sont dans un lycée agricole.
- D'après les données du diagnostic EMFOR, **plus le niveau du diplôme de formation initiale préparé est élevé, plus le taux d'emploi progresse, dans tous les domaines de spécialités**. Ainsi, à 6 mois, 56 % des jeunes sortis de BTS sont en emploi contre 26 % de ceux issus d'un CAP
- Au 31 décembre 2021, la région Bourgogne-Franche-Comté recense 30 330 apprentis dans les CFA et organismes de formation par apprentissage de la région. Ce nombre progresse de près de 26 % en un an et ce, pour tous les niveaux de formation, mais avec une hausse plus importante dans les niveaux licence et master (+57% et 50% respectivement)
- 87 028 étudiants sont comptabilisés à la rentrée 2021, soit 2,9 % des effectifs enregistrés pour la France entière. Le nombre d'étudiants progresse également en région mais de façon moins marquée qu'en France (+0,2 % contre +2,5 %) et cette tendance pourrait s'inverser au regard de la baisse des effectifs du 1er et 2nd degrés (liés à la démographie régionale).
- 50 180 demandeurs d'emploi entrés en formation en 2021. Entre 2018 et 2021, le nombre de demandeurs d'emploi a fortement progressé (+79% d'entrées au global, dont 49% sur les formations certifiantes et 21% sur l'amont de la qualification), notamment grâce à l'impact du déploiement du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC). Pendant cette période, 57 % de ces demandeurs d'emploi ont accédé à un emploi dans les 6 mois qui ont suivi leur fin de formation. De forts taux d'écart sont constatés en fonction du domaine de formation.

⁸ Diagnostic préalable à l'élaboration du CPRDFOP 2023-2027, réalisé par EMFOR (2023)

Une stratégie régionale qui met l'accent sur le parcours :

L'ambition 2 de la précédente [stratégie régionale de la formation et l'orientation](#) mettait l'accent sur la notion de parcours. Intitulée « proposer une formation et une orientation tout au long de la vie qui sécurisent les parcours professionnels », elle se centrait sur l'idée de « **doter les individus d'un capital formation-orientation construit autour d'une solide formation de base** (enseignements généraux et techniques, apports culturels) et à agir en matière de sécurisation des parcours en activant les leviers de l'information et de l'orientation ainsi que ceux de la formation continue ».

Cette ambition a été notamment déclinée dans le cadre des actions déployées via le pacte régional d'investissement dans les compétences entre 2019 et 2022, dont notamment la revalorisation des aides à la rémunération, la mise en place du dispositif amont à la qualification⁹ ou encore les expérimentations de formations modulaires par blocs de compétences. Le pacte régional d'investissement dans les compétences a permis de travailler sur des approches pédagogiques différentes, avec une offre modulaire proposée au travers du DAQ et dans les expérimentations en formation qualifiante. Parmi les approches pédagogiques utilisées, on peut citer :

- **La modularité des formations**, pour qu'elles s'adaptent au niveau et aux besoins des publics¹⁰ ;
- **Le fonctionnement en entrées et sorties permanentes** permettant de fluidifier le parcours et réduire les délais d'attente
- La possibilité de **cumuler des blocs de compétences** de titres professionnels différents (dans le BTP notamment).
- Une expérimentation a également permis de tester, sur le domaine particulier de la maroquinerie, l'application du principe de l'AFEST pour permettre aux entreprises de former des demandeurs d'emploi à leurs façons de faire.

Le CPRDFOP avait aussi permis de lancer entre 2016 et 2019 l'expérimentation du bac pro 2+1, dont l'objectif était de permettre à des lycéens volontaires de poursuivre leurs études commencées en voie scolaire par une dernière année de baccalauréat professionnel en apprentissage. Ce dispositif a été généralisé aux classes de 1ère et à l'ensemble des établissements à partir de la rentrée 2019, à la suite des orientations sur la transformation de la voie professionnelle et à la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel.

L'évaluation du dispositif réalisé dans le cadre de l'évaluation du CPRDFOP avait montré son intérêt pour lutter contre le décrochage scolaire (moins de temps en classe) et pour se confronter au monde du travail. La rémunération était également un facteur de motivation pour les jeunes¹¹.

⁹ Avant de suivre une formation qualifiante, les publics qui en ont besoin, peuvent bénéficier d'une formation en **amont de la qualification**. Le DAQ a pour objectif de construire un projet professionnel (et de favoriser la découverte métiers), de remobiliser ou d'acquérir des compétences complémentaires préalables à un parcours qualifiant ou à une insertion professionnelle. Il peut permettre également de travailler des freins périphériques en lien avec les acteurs du SPRO-SPE pour sécuriser la suite du parcours.

¹⁰ Dans le cadre de l'expérimentation des plateformes service à la personne, la modularité a été définie de manière à s'adresser à la fois à des « débutants » (formation complète) ou des personnes expérimentées, y compris des salariés en poste (une partie des modules uniquement, défini individuellement)

¹¹ NDLR : l'évaluation des aides à la rémunération et l'évaluation du PRIC ont également tous deux montré la plus-value du facteur « rémunération » dans l'accès à une formation des jeunes et demandeurs d'emploi.

De son côté, [la nouvelle stratégie économique régionale 2022-2028](#), renforce la place des entreprises dans les parcours de formation et prévoit de « **rapprocher les entreprises et les instituts de formation et de recherche par des actions de formation et de sensibilisation à l'innovation** ». Plus généralement les relations entreprises / écoles / laboratoires / créateurs seront développées par des actions spécifiques ». Cette ambition se trouvait déjà dans la précédente stratégie et s'était par exemple traduite par le déploiement du Contrat d'appui à la performance économique et à l'évolution des compétences du numérique (CAPéCO).

Aujourd'hui, en matière de parcours de formation et d'emploi, des enjeux persistent et sont notamment liés aux **tensions et aux difficultés de recrutement de certains métiers** (et par extension de certaines filières de formation). L'une des pistes pour répondre à la tension sur certains secteurs professionnels est de valoriser l'évolution professionnelle pour permettre à des salariés de se reconvertir ou d'évoluer dans le même secteur. A ce titre, le baromètre IFOP / EVA 2021 sur l'évolution professionnelle en Bourgogne-Franche-Comté¹² montre que plus de la moitié des salariés envisagent une évolution professionnelle dans les deux prochaines années, 4 points de plus qu'avant la crise sanitaire.

En synthèse, si avoir un diplôme est une sécurité sur le marché de l'emploi, continuer à se former tout au long de la vie est devenu essentiel pour s'adapter à un monde qui évolue sans cesse. A différentes étapes de sa vie professionnelle, de nouveaux besoins de formation vont subvenir. Comment les anticiper et y apporter des réponses adaptées ? Quels formats de formation privilégier pour donner envie de se former ? Comment faire découvrir les métiers et susciter l'intérêt ?

¹² <https://www.mon-service-cep.fr/actualites/barometre-ifop-reseau-eva-levolution-professionnelle-en-bourgogne-franche-comte>