

# > Les changements d'orientation des adultes demandeurs d'emploi

Quelles trajectoires ? Quels publics ?  
Quelle perception ?

## Sommaire

### En résumé... 1

#### 1. De fréquents changements de trajectoire 3

- 1.1. Le projet de métier : une espérance de vie souvent limitée !
- 1.2. Une tendance au repositionnement plus marquée parmi les femmes et les seniors
- 1.3. Plus ou moins de stabilité dans les projets suivant les catégories professionnelles du ROME
- 1.4. De l'idée à la réalisation du projet : des perspectives parfois incertaines

#### 2. Les changements de projet vus par les bénéficiaires du S2 8

- 2.1. Les demandeurs d'emploi changent plus de projet qu'ils ne le déclarent
- 2.2. Des changements de cap justifiés par le « principe de réalité »
- 2.3. Le rôle du professionnel de l'orientation est valorisé, surtout en cas de repositionnement
- 2.4. Une satisfaction moins franche pour les personnes dont le projet de métier a changé

### En conclusion... 13

### Annexes 14

Une analyse des projets de bénéficiaires de la prestation AFPA « Conseil et accompagnement personnalisé pour la sécurisation du parcours professionnel » (ou S2)



## En résumé...

Face à la rapidité des mutations économiques, il est d'usage de rappeler aux demandeurs d'emploi que le sésame de leur réinsertion est l'acceptation de la mobilité professionnelle.

La présente étude met en évidence que, dans les faits, ils sont prêts à changer de métier, voire même de secteur d'activité. Les changements de cap sont d'ailleurs très fréquents, de l'enregistrement du « métier principal » lors de l'inscription à Pôle emploi à l'arrivée au service d'orientation professionnelle (SOP) de l'AFPA, et à nouveau entre le début et la fin du bilan d'orientation réalisé par le psychologue du travail.

Directeur de publication : Christian Poujardieu

Pilotage stratégique : AFPA

Coordination : Jocelyne Gondé (directrice du Centre régional d'orientation professionnelle de l'AFPA PACA) et Olivier Liaroutzos (directeur de l'ORM)

Réalisation : Thierry Chevalier et Marie-Dominique Falco (pour l'AFPA) ; Pierre Lorent et Adeline Petrovitch (pour l'ORM)

Conception graphique – PAO : Studio-Magellan

Crédits photos : AFPA, droits réservés



AFPA, droits réservés

Les personnes adhèrent massivement à la décision prise en fin de prestation d'orientation, que celle-ci confirme la piste de métier initialement envisagée ou qu'elle aboutisse à un nouveau projet. Particulièrement dans le cas d'une réorientation, elles estiment que ce sont les entretiens et l'accompagnement à la recherche d'informations qui ont facilité la prise de décision.

Mais les dynamiques de projet sont à l'image des icebergs. Si, en surface, de nouvelles configurations apparaissent, en profondeur, les anciennes pistes sont rarement oubliées (souvent les personnes regrettent le métier sur lequel elles étaient initialement positionnées), prêtes à resurgir en cas de difficulté de mise en œuvre du projet récemment validé. Cette étude questionne l'impact des changements à répétition (observés en particulier dans le cas des femmes et des seniors) sur les difficultés de retour à l'emploi.



**La prestation « S2 » de l'AFPA** fait suite à un entretien avec le conseiller de Pôle emploi. Son objectif premier est de vérifier un besoin de formation. S'il est confirmé, il s'agit de construire le parcours de formation et le plan d'action assurant l'entrée en stage (quels financements et organisme de formation). Des solutions alternatives peuvent être proposées (VAE, retour direct à l'emploi, etc.).



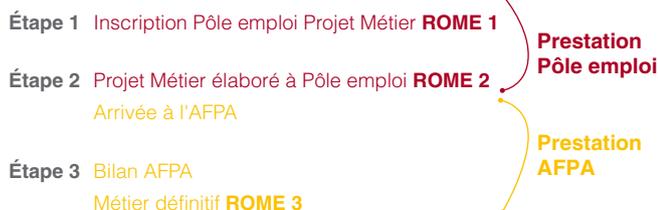
AFPA, droits réservés

## Présentation de l'étude

Parmi les 20 000 personnes accueillies chaque année par les services d'orientation professionnelle de l'AFPA PACA, 80 % bénéficient de la prestation « Conseil et accompagnement personnalisé pour la sécurisation des parcours professionnels » (ou S2) réalisée dans le cadre du partenariat AFPA-Pôle emploi (voir note de marge). Pour cette étude, le Centre régional d'orientation professionnelle de l'AFPA PACA s'est associé à l'Observatoire régional des métiers (ORM) afin de mieux appréhender les caractéristiques des demandeurs d'emploi en orientation et leurs trajectoires.

Considérant l'hypothèse que les adultes engagés dans une démarche de retour à l'emploi passent par différentes étapes susceptibles de faire évoluer leur projet, l'étude s'intéresse à cette évolution en prenant comme indicateur le code ROME (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois) du projet de métier aux trois étapes principales de leur accompagnement (lors du dernier enregistrement du « métier principal » à Pôle emploi ; puis au moment de la demande de bilan AFPA ; et à la fin du bilan).

### ÉTAPES ÉTUDIÉES



Source : AFPA, ORM.

## Cette étude comprend deux volets :

- une photographie statistique, réalisée à partir d'un échantillon de 1 272 personnes. Elle a pour objectifs de repérer la proportion des changements de projet aux trois étapes d'enregistrement précédemment évoquées, ainsi que les profils de demandeurs d'emploi, types de trajectoires et métiers concernés (cf. encadré 1<sup>re</sup> phase de l'étude « Description des parcours ») ;
- une enquête par questionnaire auprès d'un échantillon de 337 répondants qui s'intéresse à la manière dont les bénéficiaires de la prestation de l'AFPA perçoivent l'évolution de leur projet (cf. encadré 2<sup>de</sup> phase de l'étude « Perception des parcours »).

Il est important de noter que :

- l'analyse des facteurs de changement de projet est fondée ici sur du déclaratif et sur le seul discours des demandeurs d'emploi. Des explications plus structurelles sur les réorientations (effets des politiques de l'emploi et de la demande économique), pointées par plusieurs chercheurs travaillant sur l'orientation, sont bien évidemment à prendre en compte (voir encadrés « Débat ») ;
- les résultats obtenus concernent la population des demandeurs d'emploi adressée aux SOP de l'AFPA par les conseillers de Pôle emploi. À ce jour, sans examen complémentaire, ils ne sont pas transposables à l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Le projet, soutenu par le Fonds social européen et validé par un comité de suivi institutionnel (DRTEFP, rectorats d'Aix-Marseille et Nice, DRDFE, Conseil régional PACA, Pôle emploi), s'est déroulé entre janvier 2008 et juin 2009.

# I. De fréquents changements de trajectoire

Les projets professionnels connaissent une aventure mouvementée : c'est ce qui ressort de la **première phase de l'étude**, axée sur la **description des parcours** des demandeurs d'emploi.

## 1.1. Le projet de métier : une espérance de vie souvent limitée !

**Se décider sur un projet peut demander du temps...** Suivant l'état d'avancement de la réflexion, la validation d'un projet peut nécessiter plusieurs entretiens et mobiliser des outils variés (analyse du parcours, tests, enquêtes auprès de professionnels, etc.). Compte tenu de l'énergie et du savoir-faire investis, on aurait tendance à croire que les projets établis sont pérennes, en particulier si le travail d'orientation est déjà bien avancé, comme c'est *a priori* le cas quand un demandeur d'emploi est adressé au SOP de l'AFPA pour effectuer une prestation de conseil et accompagnement dite « S2 » (voir note de marge). Or, les changements de projets à l'issue du S2 sont fréquents...

**Plus d'une personne sur deux (53 %) est concernée par un changement de projet** entre le début et la fin de son bilan AFPA (voir schéma 1). Plus d'une sur quatre (27 %) se repositionne sur une autre catégorie professionnelle (CP). C'est un des principaux résultats de cette étude.

**Les changements sont plus fréquents encore avant l'arrivée à l'AFPA :** très majoritairement (77 %), les demandeurs d'emploi qui sont adressés au SOP par le conseiller de Pôle emploi ont un

*Très majoritairement (77 %), les demandeurs d'emploi qui sont adressés au SOP par le conseiller de Pôle emploi ont un projet de métier différent de leur « métier principal », souvent le métier d'origine. Une hypothèse peut être avancée pour expliquer ce phénomène : ce serait surtout quand un demandeur d'emploi envisage une réorientation radicale que le conseiller de Pôle emploi ferait appel à l'AFPA, ceci afin de vérifier la faisabilité du projet et sa mise en œuvre.*

**Des changements de cap à répétition...** Si les changements professionnels sont en proportion importante, il faut également noter que, pour une partie non négligeable de l'échantillon, ceux-ci sont successifs : **plus d'un tiers des bénéficiaires de la prestation AFPA (35 %) ont changé deux fois de projet de métier** entre l'inscription à Pôle emploi, l'arrivée à l'AFPA et la fin de la prestation d'orientation (voir schéma 2).

À l'opposé, on constate que sont très minoritaires (13 %) les trajectoires les plus stables, correspondant à la sous-population ayant « toujours le même projet » entre le dernier enregistrement à Pôle emploi, l'arrivée AFPA, et la fin du S2.

### Méthodologie

#### 1<sup>re</sup> phase de l'étude (« Description des parcours »)

Sur près de 14 000 bénéficiaires de la prestation S2 au premier semestre 2008, notre échantillon est constitué de 1 272 personnes. Il s'agit de la population pour laquelle nous disposons d'une fiche de liaison Pôle emploi-AFPA (fiche « Gesper »), et dont nous avons pu reconstituer la trajectoire en trois étapes : projet de métier lors de la dernière inscription à Pôle emploi, puis lors de l'arrivée à l'AFPA, et enfin projet à l'issue du bilan AFPA.

Neuf variables ont été considérées pour caractériser l'échantillon : sexe, âge, département de domiciliation, dernière classe suivie, dernier diplôme obtenu, durée d'inscription à Pôle emploi, inscription ou non au Revenu minimum d'insertion, niveau et domaine de formation envisagés.

Dans notre échantillon, presque toutes les variables sont en conformité avec leur représentation dans l'ensemble de la population des bénéficiaires du S2. Seule la répartition géographique (département de domiciliation) est en décalage avec celle observée dans l'ensemble de la population.

SCHÉMA 1 : ZOOM SUR LES GLISSEMENTS DE PROJET



Source : AFPA PACA – Traitement AFPA et ORM.

Note de lecture : les pourcentages ci-dessus sont relatifs à une population de 860 personnes pour lesquelles nous disposons d'un code ROME aux trois étapes de suivi de l'étude (R1 / R2 / R3). 77 % de cette population ont changé de projet de métier entre la dernière inscription à Pôle emploi et l'arrivée à l'AFPA ; et 53 % de cette même population ont changé de projet de métier entre l'arrivée à l'AFPA et la fin du bilan.

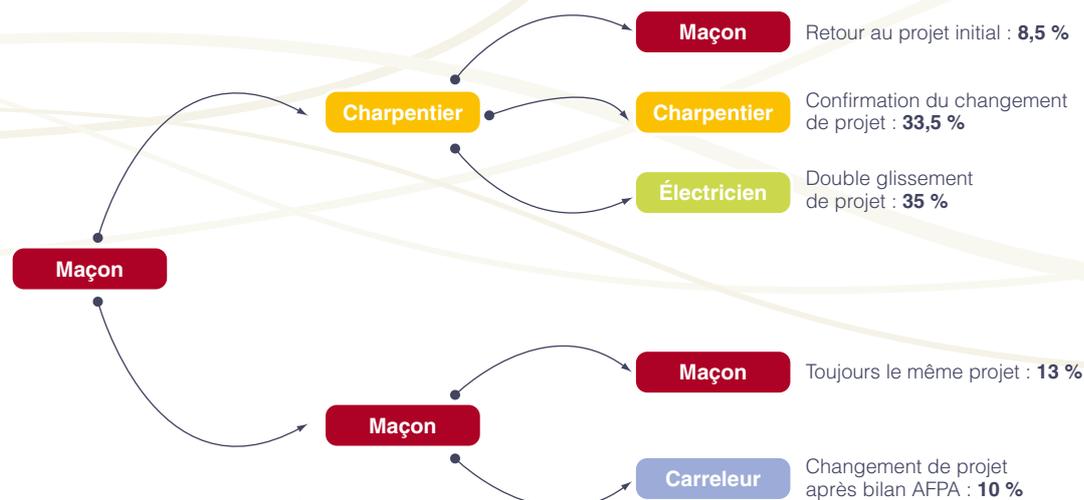


AFPA, droits réservés

Pour caractériser les changements de projet, notre étude s'appuie sur la **nomenclature ROME**, structurée en 22 catégories professionnelles, 61 domaines professionnels et 466 métiers. Chaque code ROME est constitué de 5 chiffres : les 2 premiers correspondent à une catégorie professionnelle, les 3 premiers à un domaine professionnel et l'ensemble de 5 chiffres à un métier. Notons que l'étude a porté sur les catégories professionnelles et les métiers.

### SCHÉMA 2 : TYPOLOGIE DES TRAJECTOIRES DE PROJET

Note de lecture : les intitulés de métier sont indiqués à titre d'exemple



Source : AFPA PACA – Traitement AFPA et ORM.  
Échantillon concerné : 860 personnes.

## 1.2. Une tendance au repositionnement plus marquée parmi les femmes et les seniors

### De fréquentes réorientations pour les femmes se dirigeant vers le secrétariat ?

Entre le début et fin du bilan d'orientation AFPA, les femmes sont surreprésentées parmi les personnes qui changent de projet : constituant 42 % de l'échantillon complet, elles comptent pour 45 % de la sous-population qui a changé de projet entre l'arrivée en SOP et la fin de la prestation, alors qu'elles représentent 32 % du groupe qui confirme son projet.

Par ailleurs, il se trouve que sont aussi surreprésentées dans la sous-population en changement les personnes visant une formation de niveau bac et dans le secteur H « Fonctions ou techniques du tertiaire » (cf. nomenclature des secteurs de formation de l'AFPA) intégrant les métiers du secrétariat, de l'informatique et de la communication.

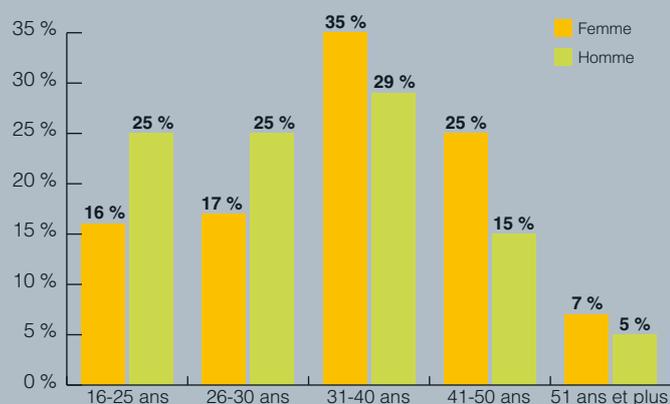
Dès lors, on peut faire l'hypothèse qu'une partie de la population qui change de projet est constituée de femmes qui, en arrivant à l'AFPA, visaient une formation administrative de niveau bac. Quelques pistes explicatives peuvent être avancées (voir également le zoom sur « La réorientation des femmes en 2<sup>e</sup> partie de vie active ») : on peut bien sûr invoquer la relation déséquilibrée entre la demande de formation des femmes et la réalité du marché du travail dans les métiers administratifs, en particulier en région PACA. Les exigences de qualification pour des postes de secrétaire ou d'assistante de communication laissent également supposer qu'une partie des candidates ont dû se repositionner parce qu'elles n'avaient pas le niveau souhaité. Surtout, compte tenu du poids des représentations sociales sur les métiers, il est fort possible qu'une partie des femmes s'étant positionnées rapidement sur des métiers dits féminins (parce qu'elles n'avaient pas de projet spécifique) personnalisent davantage leur choix au cours du bilan d'orientation (d'où l'abandon de l'idée initiale de se former dans l'administratif).

## → Zoom La réorientation des femmes en 2<sup>e</sup> partie de vie active

### Nouveau départ ou choix contraint ?

L'étude fournit une première photographie des profils des femmes engagées dans une démarche d'orientation : celles qui sont adressées à l'AFPA sont plus âgées que les hommes. Elles sont en proportion plus importante que les hommes, notamment dans la tranche des 41-50 ans (25 % des femmes, contre 15 % des hommes), et elles sont plus rares parmi les 16-30 ans (33 %, alors que 50 % des hommes qui appartiennent à cette catégorie).

### RÉPARTITION DES DEMANDEURS D'EMPLOI DE L'ÉCHANTILLON PAR TRANCHE D'ÂGE



Source : AFPA PACA – Traitement AFPA et ORM.  
Échantillon concerné : 860 personnes.

On sait par ailleurs que les changements de projet de métier en cours de prestation d'orientation concernent au premier chef les femmes et les seniors : quelles sont les raisons de ces repositionnements ? Tiennent-ils à une problématique délicate de retour à l'emploi (les femmes de l'échantillon sont inscrites depuis plus

longtemps à Pôle emploi) ? Plus précisément, pourquoi les projets de formation aux « Fonctions ou techniques du tertiaire » (secteur de la nomenclature AFPA comprenant notamment le secrétariat et la bureautique) sont-ils moins souvent confirmés sachant que l'hypothèse du moins grand nombre de places en formation ne peut être retenue ? Et quelle est la part des projets de formation non confirmés pour des questions d'« articulation des temps de vie » des femmes ? Plus largement, il serait intéressant d'évaluer la proportion des réorientations choisies ou subies et l'impact du travail d'accompagnement sur la « diversification des choix professionnels des femmes ».

L'enjeu de la diversification des choix professionnels est prioritaire dans la politique de la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité. Il est un objet majeur de préoccupation et ce dès l'école. Il s'agit en effet de permettre une orientation sur un maximum de métiers, en dépassant les représentations réductrices de professions dites masculines ou féminines.

**Des seniors plus exigeants ?** Alors que les jeunes demandeurs d'emploi conservent souvent le même projet, à l'inverse, les personnes en deuxième partie de vie active connaissent des changements répétés. Ainsi, les 41-50 ans constituent 18 % du sous-groupe « double changement de projet » (codes ROME différents aux trois étapes de l'étude) alors qu'ils représentent 12 % du sous-groupe « toujours le même projet » (même code ROME pour ces trois étapes). Par comparaison, la proportion est inverse pour les demandeurs d'emploi de 16-25 ans (ils représentent 26 % du sous-groupe « toujours le même projet » et 18 % des « doubles changements de projet »).

Pourquoi ces changements à répétition parmi les seniors ? Une précédente étude de l'ORM sur leurs aspirations professionnelles (Lorent, 2007) suggère que leurs projets sont soumis à des arbitrages complexes dans lesquels interviennent fortement des paramètres liés à leurs responsabilités familiales (contraintes budgétaires, mobilité géographique limitée...) et à leur conception de carrière (cohérence d'évolution, progression, etc.). On peut donc supposer qu'une piste d'abord envisagée est fréquemment remise en cause. D'autre part, si le projet passe par une étape de formation, divers obstacles et résistances personnelles interviendraient souvent chez les seniors : niveau de formation initiale parfois insuffisant pour prétendre à un parcours qualifiant, hésitation à s'engager dans un processus de VAE, crainte de se retrouver « sur les bancs de l'école » ou peur de ne pas être à la hauteur, etc.

*Les 41-50 ans, surreprésentés dans le sous-groupe « double changement de projet ».*

### 1.3. Plus ou moins de stabilité dans les projets suivant les catégories professionnelles du ROME

**Un bilan pour vérifier la faisabilité de changements radicaux...** C'est surtout entre l'inscription à Pôle emploi et l'arrivée à l'AFPA (ROME 1 – ROME 2) que les personnes changent leur choix de métier (77 %). Le taux moyen de changement de catégorie professionnelle est de 54 %, alors qu'il est moitié moindre entre le début (ROME 2) et la fin (ROME 3) de la prestation de bilan (voir schéma 1).

**Des catégories de métier délaissées (ou qui ne font pas l'objet d'un bilan AFPA) ?** On constate que les projets des personnes arrivant à l'AFPA portent sur un nombre de catégories professionnelles plus réduit que lors du dernier enregistrement à Pôle emploi : de 21 catégories professionnelles on passe ainsi à 16. Cela peut signifier que certaines catégories et par extension certains emplois/métiers sont délaissés par les demandeurs d'emploi et/ou que pour certaines catégories professionnelles les personnes ne sont pas adressées aux services de l'AFPA. Par ailleurs, si l'on examine quelques taux de changements entre le dernier enregistrement du métier d'origine à Pôle emploi (CP1) et l'arrivée à l'AFPA (CP2), on constate que plus d'un demandeur d'emploi sur deux provenant de la distribution et la vente (catégorie 14), du transport et de la logistique (cat. 43) ainsi que de l'industrie hôtelière (cat. 13) arrive en SOP avec un projet appartenant à une autre catégorie (voir tableau 1 en annexe). Pourquoi ces familles de métier sont-elles plus souvent abandonnées que d'autres (comme les services aux personnes, le BTP, ou les

Plus d'un demandeur d'emploi sur deux provenant de la distribution-vente, du transport-logistique et de l'industrie hôtelière arrive en SOP avec un projet différent.

services administratifs et commerciaux) ? Seuls des entretiens approfondis permettraient d'évaluer par exemple l'impact des représentations liées au marché de l'emploi et aux conditions de travail sur les trajectoires de projet des demandeurs d'emploi.

On peut faire l'hypothèse que, si dans certaines catégories de métier les projets des demandeurs d'emploi sont moins souvent confirmés, c'est parce que le bilan a dû prendre en considération des problématiques particulièrement complexes (marché de l'emploi, possibilités de formation, profil de la personne, etc.).

#### Taux de changement de catégorie :

parmi les personnes qui avaient un projet de métier dans une catégorie professionnelle donnée au dernier enregistrement de leur code ROME, il s'agit de la part (en pourcentage) de celles qui à l'enregistrement suivant, ont un projet de métier dans une autre catégorie.

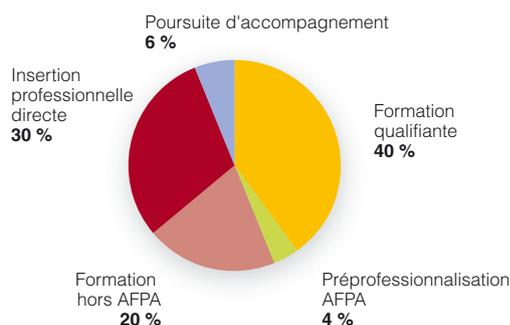
> Dès lors, les forts taux de changement dans ces catégories peuvent avoir pour les prescripteurs de bilan une valeur de signal d'alerte qui justifie d'autant plus un examen approfondi du projet pour les personnes positionnées sur ces catégories.

*Les forts taux de changement dans certaines catégories peuvent avoir une valeur de signal d'alerte.*

### 1.4. De l'idée à la réalisation du projet : des perspectives parfois incertaines

**Pour une majorité de personnes, une entrée en formation a priori assurée.** Sachant que la mesure S2 est déclenchée par le conseiller de Pôle emploi pour vérifier la pertinence du besoin de formation, il est intéressant de noter que, pour les deux tiers de l'échantillon, une étape de formation est préconisée (voir graphique 1). Et comme la prestation de l'AFPA inclut la construction d'un parcours pédagogique adapté à la personne, la réservation d'une place en formation ainsi que les démarches administratives permettant d'obtenir une rémunération ou des aides à la mobilité, on peut en déduire que la mise en œuvre du projet de formation est bien assurée.

**GRAPHIQUE 1 : RÉPARTITION DES PRESCRIPTIONS EN FIN DE PRESTATION AFPA**



Source : AFPA PACA – Traitement AFPA et ORM.  
Échantillon concerné : 1 272 personnes.

**La prudence reste de mise...** La perspective de qualification est un facteur favorisant la sortie du chômage, en particulier pour les jeunes (Liaroutzos et Reveille-Dongradi, 2006). Toutefois, les abandons de projet peuvent jaloner les parcours, non seulement en cours de stage, mais parfois aussi avant l'entrée en formation. « *La perte de sens (...), la faible croyance dans la nécessité de s'investir ou une affectation progressive de l'estime de soi* » sont des éléments fréquemment associés aux décrochages (Carif Espace compétences, 2008).

> Dès lors, on peut s'interroger sur l'impact du temps d'attente avant l'entrée en formation. Est-ce une période à risque pour le demandeur d'emploi, susceptible de générer, s'il est livré à lui-même, des doutes sur ses capacités ou sur la pertinence de ses choix ? Est-ce qu'une opportunité d'emploi « alimentaire » peut le conduire à renoncer à son projet ?

*La recherche immédiate d'un emploi ne doit pas laisser croire que l'option « formation » est totalement abandonnée.*

**Des projets de formation en attente ?** Si les prescriptions de formation sont majoritaires, l'« insertion professionnelle directe » représente la plus grande part des autres solutions (30 % de notre échantillon). Pour autant, la solution de la recherche immédiate d'un emploi, à l'issue du bilan du psychologue de l'AFPA, ne doit pas laisser croire que l'option « formation » est totalement abandonnée pour ces personnes.

En effet, l'expérience des services d'orientation professionnelle suggère que le projet de formation peut être simplement mis entre parenthèses, sur du court ou du moyen terme (voir le zoom sur « Les orientations vers l'emploi en fin de bilan »).

### → Zoom Les orientations vers l'emploi en fin de bilan

#### Opérationnalité immédiate ? Pas de financement de formation ? Pas d'appétence à se former ?

En fin de prestation S2, près d'un tiers de l'échantillon s'oriente vers une « insertion professionnelle directe ».

Les 41-50 ans et les demandeurs d'emploi de très longue durée sont surreprésentés dans cette population (respectivement 23 % et 19 %, contre 17 % et 14 % pour les prescriptions « formation AFPA », 18 % et 14 % pour les prescriptions « formation hors AFPA »).

Plusieurs hypothèses peuvent être envisagées pour expliquer ces caractéristiques de profils :

- la formation serait moins prescrite en deuxième partie de vie active, en particulier dans le cas d'une réorientation (spectre d'expériences plus large avec l'âge) ;
- elle serait moins revendiquée par les plus âgés et les moins diplômés (culture de la formation continue moins ancrée) ;
- la proportion importante des demandeurs d'emploi de longue durée suggérerait des droits à la rémunération de formation insuffisants pour couvrir la durée totale du stage.



AFPA, droits réservés

**Quelques situations moins avancées...** Même si cela représente une part minoritaire (6 %), on peut noter que certains bilans se terminent sans qu'un projet de métier n'ait pu être validé. Dans ce cas, il est proposé le plus souvent à la personne de reprendre contact avec Pôle emploi en vue de prestations spécifiques d'accompagnement (Cible emploi – Stratégie recherche d'emploi).  
Pour 4 % des personnes reçues, une prescription de préprofes-

sionnalisation est proposée en fin de bilan. Ces stages « préprofessionnalisants » ont pour objectif d'offrir les moyens et l'aide nécessaires pour suivre avec le maximum de chances de réussite la formation qualifiante envisagée. Ils ne visent donc pas l'élaboration ou la confirmation d'un nouveau projet professionnel, même si le stagiaire peut être amené à envisager un autre choix de carrière, considérant l'acquisition des connaissances nécessaires et l'appropriation des premières techniques.

## → Débat

### Le projet, un impératif inopérant pour les publics les plus éloignés de l'emploi ?

**Le principe d'une ingénierie de l'emploi partant du projet professionnel est-il adapté à tous ? Ce débat traverse la recherche sur l'orientation.**

- Dans le contexte des politiques européennes d'« activation » des chômeurs (Cuntigh, Pérez et Personnaz, 2006), certains mettent en cause, avec le bilan d'orientation basé sur un « *travail réflexif passant par l'expression écrite ou orale* », une approche qui responsabilise l'individu, le sommant de se déterminer sur un métier, alors qu'il a bénéficié de plusieurs accompagnements au projet, sans résultats en termes d'emploi. Face au déficit d'emplois non qualifiés, les professionnels de l'accompagnement proposeraient des solutions « substitutives », par exemple des formations (Divay et Domingo, 2007).
- On peut aussi considérer que l'identification de pistes en phase avec les capacités et motivations de l'individu reste une nécessité.

Mais il importe de réveiller les idées de projets par la confrontation directe avec les opportunités du marché du travail. On peut mentionner plusieurs dispositifs innovants qui relèvent de l'« orientation active » comme les stages de sensibilisation multi-métiers, les bourses d'offres de visites d'entreprises, voire des projets pilotes du type « radios de proximité » mobilisant les demandeurs d'emploi pour des reportages sur l'économie locale (Lorent, 2005). D'autres

*Certaines approches considèrent que le projet n'est possible que quand le demandeur d'emploi a retrouvé un cadre sécurisant.*

approches, développées par exemple au Canada, considèrent qu'une réflexion approfondie sur le projet n'est possible que quand le demandeur d'emploi a retrouvé un cadre sécurisant : dans un premier temps, l'en-

jeu est donc qu'il retrouve un travail sur son bassin d'emploi (même si l'activité est éloignée de ses aspirations), l'accompagnement au projet intervenant dans un second temps, en cours d'emploi.

## 2. Les changements de projet vus par les bénéficiaires du S2

La seconde phase de l'étude (perception des parcours) met en évidence le rôle fondamental de l'accompagnement pour les bénéficiaires du S2.

Les adultes en orientation sont parfois sollicités pour donner leur avis sur la prestation dont ils ont bénéficié... Mais le plus souvent il s'agit d'enquêtes *a posteriori* portant essentiellement sur leur degré de satisfaction. Ici, l'objectif est différent : il s'agit d'interroger les bénéficiaires du S2 sur la façon dont ils analysent l'évolution de leur projet et en particulier comment ils comprennent le processus qui a abouti à cette décision en fin de bilan. Pour l'AFPA et l'ORM, c'est une première clé d'entrée pour analyser la demande sociale en orientation. Il est entendu que cette démarche pourra être enrichie par des entretiens approfondis, en intégrant d'autres regards sur les changements d'orientation (impact des politiques publiques et des pratiques professionnelles sur les trajectoires).

### Méthodologie

#### 2<sup>de</sup> phase de l'étude (« Perception des parcours »)

Il s'agit d'une démarche d'enquête par questionnaire auto-administré, alternant questions fermées (à choix multiples) et ouvertes.

Les questions portent sur :

- la perception que les bénéficiaires du S2 ont de l'évolution de leur projet (ont-ils le sentiment d'avoir changé de projet de métier ?) ;
- les éléments ayant aidé à la décision : critères, outils et acteurs qui ont influé sur le choix du projet ;
- le degré de satisfaction par rapport au projet confirmé (et de regret du métier antérieur, si les personnes estiment avoir changé de projet).

En termes de processus de passation, les personnes sont interrogées deux fois :

- avant le démarrage de leur bilan AFPA (ont-ils le sentiment que le métier envisagé est différent du « métier principal » enregistré à Pôle emploi ? – étape ROME 1 > ROME 2) ;
- à la fin du bilan (évolution ou non du projet de métier entre le début et la fin du bilan – étape ROME 2 > ROME 3).

Les deux questionnaires ont été réalisés sur le même modèle pour disposer d'une grille comparative fiable.

Notre échantillon est constitué de 337 répondants aux deux questionnaires (sachant que nous avons recueilli 2 000 réponses, mais pour la plupart incomplètes : uniquement 1<sup>er</sup> ou uniquement 2<sup>nd</sup> questionnaire).

### 2.1. Les demandeurs d'emploi changent plus de projet qu'ils ne le déclarent

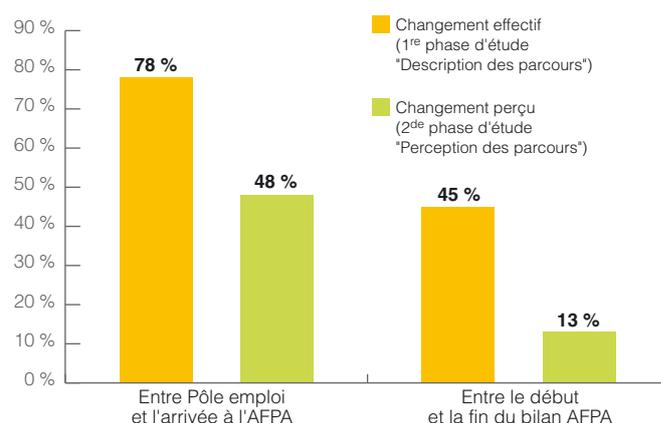
On constate un décalage important entre l'évolution effective des parcours et la façon dont les personnes perçoivent leur trajectoire, cet écart renvoyant aux notions de « réorientation objective » et « réorientation subjective » qui mobilisent actuellement la recherche en orientation (Legay et Marchal, 2007).

Les personnes qui ont le sentiment d'être en réorientation sont minoritaires : moins de 50 % déclarent avoir changé de projet entre le dernier enregistrement de leur « métier principal » à Pôle emploi et leur arrivée à l'AFPA. Cette proportion est encore plus réduite entre le début et la fin du bilan d'orientation (13 %) ce qui peut sembler normal puisque les personnes sont adressées à l'AFPA pour vérifier un besoin de formation sur un projet de métier déjà validé avec le conseiller de Pôle emploi.

En comparant les deux volets de cette étude, on constate que les changements de projet sont en proportion plus importante dans le volet « Description des parcours » que dans le volet « Perception des parcours ». Cela signifie qu'un nombre important de personnes ne se perçoivent pas en situation de changement professionnel et n'ont dès lors pas le sentiment d'être en évolution (voir graphique 2) alors que, administrativement et pour les professionnels utilisant la nomenclature ROME, elles sont effectivement en situation de changement professionnel.

*Un nombre important de personnes ne se perçoivent pas en situation de changement, alors qu'administrativement, elles le sont.*

GRAPHIQUE 2 : COMPARAISON ENTRE CHANGEMENT EFFECTIF DE PROJET DE MÉTIER ET CHANGEMENT PERÇU



Source : CROP AFPA, ORM – Traitement AFPA et ORM.  
Échantillon concerné : 337 personnes.

### Ce décalage interroge sur la perception que les individus ont de la notion de réorientation...

Dans les questionnaires, l'examen des métiers cités par les personnes ayant le sentiment d'avoir changé de projet permet d'émettre quelques hypothèses. En dominante, les personnes semblent se reconnaître dans une logique de changement de projet quand celui-ci est radical (à la fois changement d'emploi/métier et de catégorie professionnelle – exemple : passage d' « Agent de transit import-export » à « Aide-soignant »).

## → Zoom

### Les projets passant par une étape de formation

#### Du S2 à l'entrée effective en formation : quels risques d'abandon de projet ?

En fin de prestation S2, la répartition des prescriptions de formation suivant les catégories professionnelles (code ROME à deux chiffres) nous enseigne que les demandes s'orientent significativement sur deux catégories : « Personnel des services administratifs et commerciaux » (25 % des projets de formation confirmés à l'issue du bilan) et « Personnel du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction » (18 %). Loin derrière, on trouve « Personnel des services aux personnes et à la collectivité » et « Personnel de la mécanique, de l'électricité et de l'électrotechnique » (correspondant chacune à 9 % des projets de formation confirmés) et « Cadres administratifs et professionnels de l'information et de la communication » (8 %).

Dans le prolongement de travaux déjà menés dans d'autres régions sur le suivi des projets de formation à l'issue du S2 (collaboration entre l'AFPA et l'OREFQ Lorraine), on peut se demander si le taux d'entrée effective en stage varie suivant les catégories et métiers visés. D'autres questions sur les risques d'abandon des projets de formation à l'issue du S2 mériteraient d'être abordées. Les décrochages (avant ou pendant le parcours qualifiant) sont-ils plus nombreux quand la formation vise une réorientation ou quand elle vise un perfectionnement ? Et quel est l'impact du délai d'attente d'entrée en stage sur l'abandon ou non d'un projet ?

Cependant, pour certains types d'emplois/métiers, les repositionnements évoqués sont partiels : la personne a un projet de nouveau métier mais celui-ci se situe au sein de la même catégorie professionnelle. Dans cette situation, les personnes se perçoivent significativement moins en changement. C'est le cas pour les spécialités du bâtiment (exemple : passage de « Maçon » à « Carreleur »), les fonctions administratives (de « Secrétaire » à « Comptable ») ou les métiers éducatifs ou d'intervention sociale (exemple : d'« Aide maternelle » à « Auxiliaire de vie »).

L'analyse des représentations sur le changement d'orientation renvoie à l'attitude des individus face à une perspective de changement (notion de prise de risque). Dans quelles conditions les demandeurs d'emploi sont-ils prêts à mettre en œuvre un projet de changement ? **Cette problématique prend tout son sens dans un contexte de crise**, si on la relie à un enjeu de sécurisation des trajectoires (prévention des ruptures de formation).



## 2.2. Des changements de cap justifiés par le « principe de réalité »

Dans les pratiques d'orientation, il est d'usage de se référer aux concepts de « principe de réalité » et de « principe de plaisir » issus de la psychologie (définis par Gustav Fechner puis repris par Freud en 1911 dans *Formulations sur les deux principes du fonctionnement psychique*) pour invoquer les critères de choix intervenant dans la sélection d'un projet. Bien sûr, dans son rôle d'aide à la décision, le psychologue de l'orientation est vigilant à ce que la personne prenne en compte aussi bien ses envies (principe de plaisir : centres d'intérêt, aspirations, valeurs, personnalité) que la réalité du métier et du marché de l'emploi (principe de réalité : adéquation entre le profil professionnel de la personne et le métier visé, conditions de travail, caractéristiques de l'offre et de la demande d'emploi).

Les réponses au questionnaire d'enquête apportent quelques éléments comparatifs sur l'importance de ces deux principes dans les choix d'orientation des personnes.

Il leur était demandé si le projet validé avait dépendu de leur « envie de faire ce métier » (principe de plaisir) ou de la « possibilité de trouver un emploi » (principe de réalité). On constate que les personnes qui déclarent choisir à la fois les deux réponses pour expliquer leur choix sont minoritaires (27 %). Les trois quarts de notre échantillon (73 %) déclarent avoir été guidés soit plutôt par le principe de réalité soit plutôt par le principe de plaisir (les proportions étant à peu près équivalentes pour l'une et l'autre des propositions, respectivement 37 et 36 %).

## → Débat

### Qu'est-ce qui influence les choix d'orientation ?

« Non seulement l'environnement de travail change mais les individus orientent également le sens du changement selon le vécu de leur situation » (Mailliot, 2009). Les travaux que l'ORM conduit actuellement sur la mobilité professionnelle dans le cadre de l'Atelier mutations et qualifications mettent en évidence la difficile prise en compte d'intérêts multiples, à la fois économiques (attractivité, fidélisation de main-d'œuvre et construction de passerelles entre métiers plus ou moins en tension), politiques (enjeu d'égal accès aux mobilités, la formation ayant encore tendance à profiter aux actifs en emploi et aux plus qualifiés) et bien sûr individuels (par exemple, aspiration à rester au pays).

À l'échelle des situations d'accompagnement, si la professionnalisation des équipes de l'AFPA est organisée pour veiller à une prise en compte de tous ces paramètres (politique de recrutement des équipes de SOP, ingénierie de l'orientation au sein de l'Institut national d'orientation et d'insertion professionnelle, etc), un certain nombre de « facteurs perturbants » (Berthet et al., 2008) invitent les experts à poursuivre leur questionnement sur la qualité de l'orientation. La recherche s'intéresse par exemple aux questions de l'urgence dans les choix d'orientation (contexte de crise, impact du facteur temps – durée d'allocations dont dispose la personne – sur les logiques de projet), aux systèmes d'influence de l'entourage des bénéficiaires de prestations (notion de « acteurs invisibles »), aux capacités cognitives ou financières qui influent sur l'autonomie et la liberté de choix des personnes, aux modalités de l'éducation à la mobilité.

*La recherche s'intéresse par exemple aux questions de l'urgence dans les choix d'orientation.*



**Les jeunes, plus guidés par l'envie de faire le métier...** On constate peu de différences en ce qui concerne les profils de populations guidées par le principe de réalité ou par le principe de plaisir. Seule la variable de l'âge apparaît discriminante, les plus jeunes (16-25 ans) étant davantage représentés dans la population ayant choisi « envie de faire ce métier » que dans celle se positionnant sur « possibilité de trouver un emploi » (5 points d'écart), alors que c'est l'inverse pour les plus âgés (41-50 ans ; 50 ans et plus). L'orientation des jeunes obéirait donc davantage

*Le critère « possibilité de trouver un emploi » est en proportion bien plus importante pour les personnes qui disent se repositionner.*

au principe de plaisir, et celle des personnes en deuxième partie de carrière au principe de réalité.

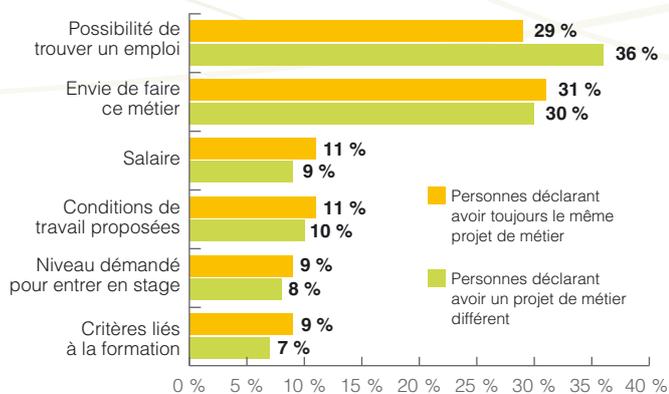
On observe en revanche des différences significatives si on compare les réponses des personnes pensant avoir toujours le même projet avec celles disant avoir changé de projet au cours de leur

démarche d'orientation : le critère « possibilité de trouver un emploi » est cité en proportion bien plus importante par les personnes qui disent se repositionner sur un nouveau projet (7 points d'écart).



AFPA, droits réservés

**GRAPHIQUE 3 : CRITÈRES INTERVENUS DANS LE CHOIX DU PROJET DE MÉTIER**



Source : CROP AFPA, ORM – Traitement AFPA et ORM.  
Échantillon concerné : 337 personnes.

### 2.3. Le rôle du professionnel de l'orientation est valorisé, surtout en cas de repositionnement

**Pour tous les publics, l'entretien est la pièce maîtresse du travail d'orientation.** Quand on interroge les bénéficiaires du S2 sur les outils qui ont été les plus aidants pour favoriser l'émergence ou la confirmation d'un projet de métier, l'entretien avec le psychologue de l'AFPA est la réponse choisie le plus souvent : 4 personnes sur 10 évoquent l'importance des échanges et 3 sur 10 les rendez-vous avec le conseiller de Pôle emploi. D'autres aspects sont valorisés, comme le recueil d'informations concrètes sur le métier (voir le zoom sur « Le lien entre information et orientation ») ainsi que les tests. Ces derniers ont surtout de l'importance pour les personnes dont le projet est resté inchangé, les tests apparaissant alors comme un élément validant le projet de métier.

### → Zoom Le lien entre information et orientation

**De l'idée émergente au projet confirmé, un enjeu d'appropriation**  
La qualité de l'information est au cœur des politiques publiques d'orientation. En PACA, la Région a par exemple mobilisé les opérateurs de l'Espace territorial d'accompagnement, d'information et d'orientation professionnelle (ETAIOP) afin qu'ils mutualisent leurs outils ; et le Carif Espace compétences a piloté une étude sur « l'usage des données socio-économiques dans les pratiques d'orientation » pour recenser les sources d'information utilisées par les professionnels ainsi que leurs attentes.

Notre enquête apporte également des premiers éléments sur l'importance de l'information, mais cette fois-ci vue du côté des usagers de l'orientation. Les personnes ayant terminé leur bilan à l'AFPA estiment que les recherches d'informations – enquêtes auprès de professionnels, fiches métiers, données statistiques sur le marché du travail – ont été aidantes pour valider leur projet, et en particulier quand il s'agissait d'un nouveau projet.

Pour aller au-delà du déclaratif et optimiser les outils, il serait judicieux d'observer concrètement comment les bénéficiaires de bilan sélectionnent, traitent et s'approprient les données mises à leur disposition, et dans quelle mesure ces dernières influencent leurs choix.

Les difficultés d'appropriation de l'information (accès au savoir) sont un enjeu particulièrement important pour les personnes qui ne possèdent aucun diplôme (dans l'échantillon, 1 individu sur 2 est dans ce cas).

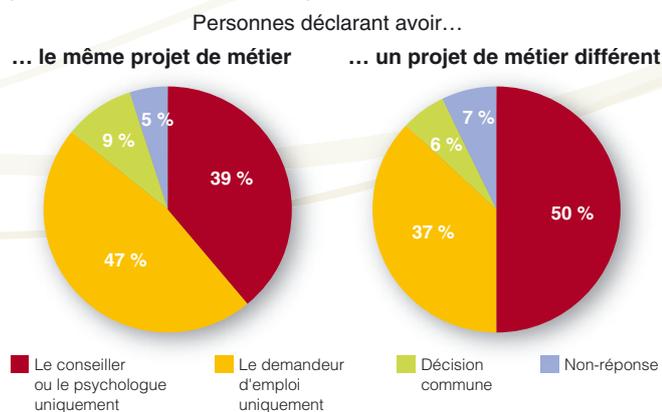
**Des bénéficiaires partie prenante...** À l'issue du bilan avec le psychologue de l'AFPA, près de 9 personnes sur 10 se sont senties partie prenante de la prescription établie en fin de S2 (voir graphique 4).

*Les personnes déclarant ne pas avoir changé de projet se sentent plus souvent seuls responsables des conclusions du bilan.* Dans le détail, on constate que les personnes déclarant ne pas avoir changé de projet se sentent plus souvent seuls responsables des conclusions du bilan (47 % pensent avoir pris une décision seuls contre 37 % de la sous-population disant avoir changé de projet).

Ce résultat interroge sur l'impact du bilan du psychologue de l'AFPA dans le cas des personnes n'ayant pas changé de projet. Cette prestation est-elle neutre ? Ou a-t-elle un effet renforçant à l'instar de la réussite aux tests ?

**L'importance de l'accompagnement à la recherche d'informations...** Ce sont surtout les personnes déclarant avoir changé de projet qui évoquent l'utilité de la recherche d'informations (5 fois plus que la sous-population ayant toujours le même projet). Dès lors, on peut supposer que l'expertise de l'AFPA (agents techniques d'orientation et psychologues) a été mobilisée en particulier pour guider la recherche de données sur le nouveau projet de métier.

**GRAPHIQUE 4 : ACTEURS DE LA DÉCISION DE FIN DE BILAN (SELON LES BÉNÉFICIAIRES)**



Source : CROP AFPA, ORM – Traitement AFPA et ORM.  
Échantillon concerné : 337 personnes.

## 2.4. Une satisfaction moins franche pour les personnes dont le projet de métier a changé

Au premier abord, on constate qu'une très grande majorité de l'échantillon est satisfaite du projet validé en fin de bilan (voir graphique 5).

Mais l'enthousiasme est surtout marqué dans la sous-population qui déclare ne pas avoir changé de projet. La quasi-totalité (97 %) exprime ainsi un avis positif sur la conclusion du bilan alors que des réserves existent pour celle déclarant avoir eu un projet de métier différent (84 %) : si la satisfaction reste majoritaire dans cette sous-population, c'est sur le nombre de personnes très satisfaites que la différence se fait (- 20 points par rapport à la sous-population ayant le même projet). Le nombre de non-réponses est également plus élevé (13 % contre 3 %).

## → Débat Prestations d'orientation, quelle lisibilité ?

Régulièrement, les acteurs de la politique publique d'orientation sont interpellés (le dernier rapport en date étant celui de la commission des affaires économiques de l'Assemblée nationale du 27 mai 2009), sur la complexité de la gouvernance et la multiplicité des opérateurs, le « système de l'orientation » comprenant une bonne vingtaine de réseaux d'accueil tous publics ou plus spécialisés (Borras et Romani, 2009).

Pour le demandeur d'emploi, c'est la palette des prestations (et de leurs sigles) qui peut renvoyer une certaine opacité : BCA, ECAP, ECCP, Cible emploi, STR, etc.

Une grande diversité existe aussi au niveau des instruments utilisés. Car une des bases de professionnalité du praticien de l'orientation est sa capacité à sélectionner le ou les outils appropriés en fonction des situations d'accompagnement (objectifs, publics), qu'il s'agisse des tests, des mises en situation pour le repérage des acquis professionnels, des évaluations des capacités d'apprentissage et des connaissances, des questionnaires sur les intérêts, les valeurs, les motivations, des supports d'information sur l'offre d'emploi et de formation ou du recours à des démarches d'enquêtes auprès de professionnels...

Mais, comment concilier ce principe clé d'intervention *ad hoc* tout en favorisant la transparence et la qualité des prestations ?

L'expertise des services d'orientation professionnelle de l'AFPA s'est construite et développée sur le principe de standards de procédures et d'outils, ainsi que sur le chaînage de prestations, dans une perspective de sécurisation des parcours : depuis le diagnostic (aide à l'analyse de la situation du bénéficiaire au regard de l'emploi et de la qualification), en passant par le travail sur le projet (projet professionnel, projet de qualification), la prévention des ruptures de formation (aide à surmonter les difficultés rencontrées en stage), jusqu'à l'accompagnement vers et dans l'emploi.

*Comment concilier intervention ad hoc avec transparence et qualité des prestations ?*

En PACA, la Région a mis en place l'Espace territorial d'accompagnement, d'information et d'orientation professionnelle (ETAIOP), axés sur la cohérence, la complémentarité et la coopération entre opérateurs, à l'échelle des territoires (élaboration d'une charte commune, partage d'outils, etc.). À signaler aussi une instance de mutualisation, initiée par le Carif Espaces compétences : il s'agit du groupe inter-structures AOMPI (Accueil, orientation, mobilité professionnelle et insertion), œuvrant pour l'amélioration des pratiques, qui préconise, par exemple, le développement de méthodologies d'auto-évaluation, « permettant [au professionnel] d'être plus au clair sur la manière de réguler sa pratique ».



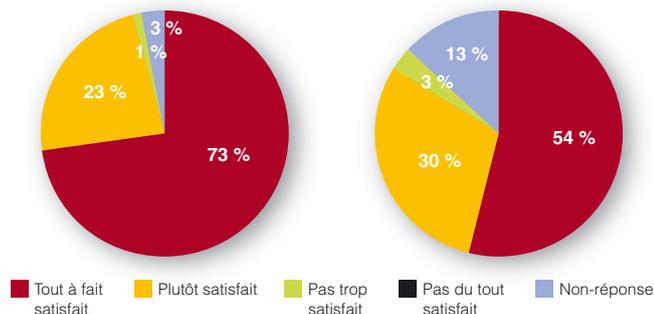
**Un fréquent regret du projet antérieur.** Il faut noter que, si le nouveau projet est dans l'ensemble accepté (celui qui a été validé en fin de bilan), l'ancien est loin d'être oublié ! En effet, seulement 32 % des personnes ayant changé de projet (à l'issue du bilan AFPA) disent n'avoir aucun regret du métier envisagé en arrivant à l'AFPA.

### GRAPHIQUE 5 : DEGRÉ DE SATISFACTION PAR RAPPORT AU PROJET VALIDÉ EN FIN DE BILAN

Personnes déclarant avoir...

... le même projet de métier

... un projet de métier différent



Source : CROP AFPA, ORM – Traitement AFPA et ORM.

Échantillon concerné : 337 personnes.

Note de lecture : la catégorie de réponse « Pas du tout satisfait » n'apparaît pas dans les graphiques car aucune personne n'a choisi cet item.

Cette décision de se positionner sur un nouveau projet de métier, sans pour autant oublier les options envisagées précédemment, renvoie à l'idée selon laquelle les choix des personnes suivent la « loi de l'intérêt momentané » de Claparède (Vrignaud, Bernaud, 2005). Pour Édouard Claparède, l'individu établit des priorités en fonction des conditions du moment. Dès lors, une personne en orientation peut donc logiquement être amenée à revoir ses choix en fonction des possibilités d'insertion professionnelle qui peuvent se présenter à elle.

*Les choix des personnes suivent la « loi de l'intérêt momentané » de Claparède.*



AFPA, droits réservés

## → Débat

### Quels outils pour suivre et analyser les trajectoires ?

Pour la présente étude, il a été nécessaire d'effectuer un certain nombre d'opérations manuelles afin de récupérer les codes ROME indispensables aux traitements à réaliser.

Cette difficulté est significative des applicatifs informatiques actuels. En effet même si des progrès importants ont été réalisés depuis quelques années pour favoriser la compatibilité des systèmes d'information et la « migration de données » entre opérateurs, la vocation de ces applicatifs est avant tout administrative. Dès lors, ils sont moins exploitables pour l'accompagnement des demandeurs d'emploi et à des fins d'analyse de trajectoires (voir les optimisations récentes du logiciel Parcours 3 des missions locales).

De plus, l'usage des bases informatisées se heurte à des règles déontologiques (secret professionnel, CNIL).

En conclusion, les données brutes collectées à partir des applicatifs ne rendent pas compte de la complexité des logiques de projet que l'étude a fait ressortir.

Pour aller plus loin, on peut se demander si, dans un souci de traçabilité et d'opérationnalité, les outils de suivi développés par les politiques publiques n'ont pas tendance à présenter une vision très (trop) rationnelle et linéaire des parcours. Cette interrogation relance la nécessité d'une approche des trajectoires intégrant l'analyse de la demande sociale en orientation, et croisant méthodes quantitatives et qualitatives.

*Les données brutes collectées à partir des applicatifs ne rendent pas compte de la complexité des logiques de projet.*

Cette logique qui veut qu'une personne soit amenée à revoir ses choix professionnels en fonction de la probabilité d'une meilleure insertion professionnelle est une donnée qui traverse les bilans réalisés par le conseiller de Pôle emploi et par le psychologue du travail de l'AFPA. De plus dans la mesure où la situation de perte ou de recherche d'emploi génère une instabilité et une difficulté à se projeter, la mise en œuvre d'un projet est forcément aléatoire.

*A contrario*, on peut aussi espérer que les bilans réalisés permettent d'éliminer les pistes d'insertion les plus hasardeuses.

## En conclusion...



AFPA, droits réservés

On pourrait s'attendre à ce que le scénario le plus probable à l'issue d'un bilan S2 soit la confirmation d'un projet de métier, passant par une étape de formation. Or, **cette étude révèle deux points de surprise** : un tiers des bénéficiaires sont dirigés vers un retour direct à l'emploi et une personne sur deux ne confirme pas son projet de métier. Le phénomène de changement est même pour certains plus fréquent (seniors et femmes en seconde partie de carrière). Changement ou pas, il ressort que les personnes sont majoritairement satisfaites des conclusions de la prestation.

Mais aujourd'hui, sur les fiches de liaison entre les opérateurs en charge de l'accompagnement du demandeur d'emploi, ces changements de cap n'apparaissent généralement pas. En effet, les conclusions écrites des prestations d'orientation ont tendance à ne faire état que du projet validé (jugé réaliste et réalisable), mentionnant bien plus rarement les autres pistes qui ont été envisagées au cours des étapes précédentes. Certes, depuis

les débuts en 1991 du bilan de compétences (qui a souvent consisté en un inventaire peu opérationnel de « ressources » insuffisamment mises au service d'un plan d'action), l'ingénierie de l'orientation a cherché à introduire plus de lisibilité et d'opérationnalité dans les synthèses de fin de prestation (cf. le bilan de compétences approfondi – BCA – lancé en 2001 dans le cadre du Plan d'aide au retour à l'emploi). Mais, dans le contexte d'un marché de l'emploi et de la formation de plus en plus précaire et complexe, n'y aurait-il pas lieu de conserver la trace du « portefeuille de projets » envisagé par le demandeur d'emploi (comme on parle de portefeuille de compétences) ? À l'heure où l'on encourage la mobilité professionnelle, il s'agirait, concernant les personnes les plus proches de l'emploi, de prendre davantage en compte le spectre des opportunités qui peuvent leur correspondre. Et pour celles qui sont depuis longtemps en recherche d'activité, de considérer que les démarches de prospection qu'elles effectuent ont déjà valeur d'expérience.

# Annexes

## TABLEAU 1 : TAUX DE GLISSEMENT PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ENTRE CP1 ET CP2

Seules les catégories professionnelles dont l'effectif est supérieur à 30 personnes ont été indiquées.

Catégorie professionnelle du ROME 1	Même catégorie	Changement de catégorie	Total	Taux de changement
Personnel de la distribution et de la vente (cat. 14)	24	87	<b>111</b>	78 %
Personnel du transport et de la logistique (cat. 43)	27	59	<b>86</b>	69 %
Personnel de l'industrie hôtelière (cat. 13)	28	38	<b>66</b>	58 %
Personnel des services aux personnes et à la collectivité (cat. 11)	44	38	<b>82</b>	46 %
Personnel du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction (cat. 42)	59	40	<b>99</b>	40 %
Personnel des services administratifs et commerciaux (cat. 12)	133	40	<b>173</b>	23 %

Source : AFPA PACA – Traitement AFPA et ORM.

Échantillon concerné : 860 personnes.

Légende : « Même catégorie » : nombre de personnes pour qui la catégorie professionnelle envisagée avant le début du bilan AFPA (CP2) est identique à celle du métier d'inscription à Pôle emploi (CP1).

« Changement de catégorie » : nombre de personnes pour qui la catégorie professionnelle envisagée avant le début du bilan AFPA (CP2) est différente de celle du métier d'inscription à Pôle emploi (CP1).

## TABLEAU 2 : TAUX DE GLISSEMENT PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ENTRE CP2 ET CP3

Seules les catégories professionnelles dont l'effectif est supérieur à 30 personnes ont été indiquées.

Catégorie professionnelle du ROME 2	Même catégorie	Changement de catégorie	Total	Taux de changement
Personnel du transport et de la logistique (cat. 43)	40	27	<b>67</b>	40 %
Cadres administratifs et professionnels de l'information et de la communication (cat. 32)	36	15	<b>51</b>	29 %
Personnel de la distribution et de la vente (cat. 14)	27	10	<b>37</b>	27 %
Personnel de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique (cat. 44)	42	14	<b>56</b>	25 %
Personnel du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction (cat. 42)	118	31	<b>149</b>	21 %
Personnel des services administratifs et commerciaux (cat. 12)	178	33	<b>211</b>	16 %
Personnel des services aux personnes et à la collectivité (cat. 11)	66	12	<b>78</b>	15 %
Personnel de l'industrie hôtelière (cat. 13)	42	6	<b>48</b>	13 %

Source : AFPA PACA – Traitement AFPA et ORM.

Échantillon concerné : 860 personnes.

Légende : « Même catégorie » : nombre de personnes pour qui la catégorie professionnelle prescrite à l'issue du bilan AFPA (CP3) est identique à celle du début du bilan (CP2).

« Changement de catégorie » : nombre de personnes pour qui la catégorie professionnelle prescrite à l'issue du bilan AFPA (CP3) est différente de celle du début du bilan (CP2).

## SIGLES

**AFPA** : Association pour la formation professionnelle des adultes  
**AOMPI** : accueil, orientation, mobilité professionnelle et insertion  
**BCA** : bilan de compétences approfondies  
**BTP** : bâtiment et travaux publics  
**CNIL** : Commission nationale de l'informatique et des libertés  
**CP** : catégorie professionnelle du ROME  
**CROP** : centre régional d'orientation professionnelle de l'AFPA  
**DRDFE** : direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité  
**DRTEFP** : direction régionale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle  
**ECAP** : évaluation des compétences et aptitudes professionnelles  
**ECCP** : évaluation des compétences et capacités professionnelles  
**ETAIOP** : Espace territorial d'accompagnement, d'information et d'orientation professionnelle  
**Gesper** : Gestion des personnes (logiciel informatique assurant l'interface entre Pôle emploi et l'AFPA)  
**OREFQ Lorraine** : Observatoire régional de l'emploi, de la formation et des qualifications de Lorraine  
**ORM** : Observatoire régional des métiers  
**ROME** : Répertoire opérationnel des métiers et des emplois  
**S2** : prestation AFPA de conseil et d'accompagnement personnalisé pour la sécurisation du parcours professionnel, nommée S2  
**SOP** : service d'orientation professionnelle de l'AFPA  
**STR** : stratégie de recherche d'emploi  
**VAE** : validation des acquis de l'expérience

## BIBLIOGRAPHIE

- AFPA CROP d'Aquitaine (unité Observation et études) – Université Victor Segalen Bordeaux II (Laboratoire de Psychologie EA 526)**, « Service d'appui à la construction d'un projet de formation : le "S2" et ses effets », février 2003.
- BERTHET T., DECHEZELLES S., GOUIN R., SIMON V.**, *Les Acteurs locaux de l'orientation : un exemple aquitain*, Céreq, coll. « Notes emploi-formation », n° 35, septembre 2008.
- BORRAS I., ROMANI C.**, *La Qualité de l'orientation en débat*, Céreq-LEPII (centre associé au Céreq pour la région Rhône-Alpes), coll. « Bref », n° 264, mai 2009.
- Carif Espace compétences**, *Engagement et abandons : repères pour mieux comprendre les processus d'engagement et d'abandon en formation et en orientation professionnelle*, coll. « L'Essentiel », n° 1, janvier 2008.
- CUNTIGH P., PEREZ C., PERSONNAZ E.**, *L'Orientation professionnelle des chômeurs en Europe*, Céreq, coll. « Bref », n° 232, 2006.
- DIVAY S., DOMINGO P.**, « L'accompagnement des chômeurs : quelle sécurisation des parcours ? », communication pour le colloque « Ruptures et irréversibilités dans les trajectoires : comment sécuriser les parcours professionnels » (Orléans, 30 et 31 mai 2007).
- LEGAY A., MARCHAL N.**, « La réorientation professionnelle : rupture et réversibilité », communication pour le colloque « Ruptures et irréversibilités dans les trajectoires : comment sécuriser les parcours professionnels » (Orléans, 30 et 31 mai 2007).
- LIAROUTZOS O., REVELLE-DONGRADI C.**, *Les Risques de précarité en début de vie active*, ORM, coll. « Mémo », n° 29, septembre 2006.
- LORENT P.**, *Les Seniors du secteur sanitaire et social ont-ils droit au projet professionnel ?*, ORM, coll. « Impact en PACA », n° 1, février 2007.
- LORENT P.**, « Politique territoriale d'AIO : quels outils d'information sur le marché du travail local à destination des publics en recherche d'emploi », mémoire de DESS Développement local et urbain, université de la Méditerranée, 2004.
- MAILLIOT S.**, « Mobilités professionnelles, quelques clés de lecture pour des situations complexes », ORM, coll. « Mémo », n° 44, juin 2009.
- OREFQ Lorraine**, « Les parcours professionnels des bénéficiaires du service d'aide à la construction d'un projet de formation mis en œuvre par l'AFPA Lorraine, en 2004 – Enquête exploratoire », décembre 2008.
- PETROVITCH A. (ORM), BENZAKRI A. (Insee)**, « Mobilités professionnelles : fréquentes mais pas toujours payantes », Insee, *Sud Insee L'Essentiel*, n° 111, novembre 2007.
- SIMON B.**, « Acteurs de l'orientation et professionnalisation : les psychologues de l'AFPA », Centre Inffo, coll. « Actualité de la formation permanente », n° 208, *La Professionnalisation des acteurs de l'orientation*, mai-juin 2007.
- VRIGNAUD P., BERNAUD J-L.**, *L'Évaluation des intérêts professionnels*, Sprimont (Belgique), Pierre Mardaga éditeur, 2005.

## Déjà parus dans cette collection

N° 1

Impacts du handicap sur l'insertion des jeunes en PACA

Septembre 2008



 DÉLÉGATION RÉGIONALE  
AUX DROITS DES FEMMES  
ET À L'ÉGALITÉ  
PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR



MINISTÈRE DE  
L'ÉDUCATION NATIONALE  
MINISTÈRE DE  
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR  
ET DE LA RECHERCHE



9, Boulevard de Louvain  
13008 Marseille  
Tél. : 04 91 17 09 38  
Fax : 04 91 17 09 35  
[www.paca.afpa.fr](http://www.paca.afpa.fr)



41, la Canebière - 13001 Marseille  
Tél. : 04 96 11 56 56  
Fax : 04 96 11 56 59  
[info@orm-paca.org](mailto:info@orm-paca.org)  
[Web : orm-paca.org](http://Web : orm-paca.org)

