

Les processus engendrés par les transitions professionnelles à l'entrée en formation professionnelle

*Séverine LANDRIER**, *Lydie CHAINTREUIL**

Une littérature abondante montre que l'orientation dans le cadre de la formation initiale scolaire contribue à la genèse d'inégalités de parcours qui se cumulent et se répercutent en termes d'insertion professionnelle. Ces dernières découlent de mécanismes complexes qui relèvent aussi bien des caractéristiques individuelles, des aspirations personnelles que de leur traitement par le système scolaire et/ou les intermédiaires de l'emploi. Qu'en est-il de l'orientation en formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi qui ont bénéficié d'un dispositif de formation spécifique ? Quelles en sont les conséquences sur leur insertion (ou réinsertion) professionnelle ?

Partant du postulat selon lequel toutes ces personnes ont connu une succession de moments charnières les ayant amenés à s'inscrire dans une démarche de formation professionnelle, cette communication s'intéresse à ces moments clé qui seront étudiés sous l'angle de transitions conduisant à l'entrée en formation professionnelle qualifiante du service public régional de formation permanente et d'apprentissage (SPRFPA). Quels sont les différents types de transitions professionnelles observés ? Pour chacun de ces types de transitions, comment le choix de la formation s'est opéré ? De quelle manière la formation SPRFPA s'intègre-t-elle dans un projet professionnel ? Est-ce que les personnes concernées par ces différents types de transition ont des profils sociodémographiques spécifiques ? Est-ce que les apports de la formation SPRFPA sont différents selon les types de transitions vécus ?

1. Méthodologie et définitions

1.1. Méthodologie

Ces éléments de connaissance sont issus d'une étude longitudinale du devenir des personnes ayant suivi une formation qualifiante du service public régional de formation permanente et d'apprentissage (SPRFPA) réalisée par l'ORM (Observatoire régional des métiers) et financée par le Conseil régional PACA. Créé par la Région, ce service propose une offre de formations auxquelles les jeunes et les adultes, prioritairement sans premier niveau de qualification et sans emploi, peuvent accéder et au cours de laquelle ils perçoivent une rémunération.

Les formations retenues pour l'étude se sont achevées entre mai et juillet 2013 et mènent à des diplômes, des titres ou des certificats de niveau V (type CAP, BEP) ou de niveau IV (bac professionnel, brevet professionnel...). Ce suivi est planifié sur une période de 3 années après la sortie de formation. Il contribue à la production de résultats inédits sur la place et le rôle de la formation continue dans les parcours, autant d'éléments essentiels au pilotage d'une politique régionale de formation professionnelle.

Dans le cadre de cette enquête, 40 personnes rencontrées en entretien au printemps 2014, soit un an après leur sortie de formation, ont retracé l'intégralité de leurs parcours (formation et professionnel)

* Observatoire régional des métiers, (OREF PACA)

antérieur et postérieur à cette période de formation. Elles ont été amenées à s'exprimer sur les raisons ou événements les ayant conduites en formation professionnelle et sur les apports de cette formation, tant sur le plan personnel que professionnel.

Il s'agit d'un public bien spécifique composé de 20 jeunes demandeurs d'emploi (moins de 26 ans pris en charge par le réseau des missions locales pour une part d'entre eux ; ayant suivi une formation de niveau V) et de 20 adultes à la recherche d'un emploi ou dans une démarche de réorientation professionnelle (26 ans et plus pris en charge essentiellement par pôle emploi ; ayant suivi une formation de niveau V et IV). L'échantillon a été constitué de cette façon afin de mettre en exergue la place et le rôle différenciés de la formation professionnelle dans les parcours selon les âges.

Ces entretiens qui s'apparentent à des récits biographiques sont mobilisés dans cette communication pour éclairer une succession de moments charnières dans la vie des personnes les conduisant à s'inscrire dans une démarche de formation professionnelle, qualifiés de transitions.

1.2. Le concept de transition

La transition est définie dans le dictionnaire Larousse comme un passage d'un état à un autre, un degré intermédiaire, un passage progressif entre deux états ou deux situations, ou encore comme le passage graduel d'une idée ou d'un développement à un autre. Ce concept polysémique a fait l'objet d'une littérature dense dans de multiples disciplines, notamment en sociologie et en psychologie.

Si on reste à ce niveau global de la transition, certains sociologues considèrent qu'elle relève de la même famille conceptuelle que les notions de cycles de vie, de parcours, de trajectoire, ou encore d'évènement biographique (Mazade & Hinault, 2014). D'autres mobilisent la notion de transition biographique pour décrire un évènement prévisible avec une échéance modulable, dont les évolutions sont socialement et historiquement situées, comme la fin des études ou la décohabitation parentale (Battagliola, 1997). La notion de transition biographique a une portée limitée pour notre étude dans la mesure où elle considère uniquement les événements « prévisibles », les événements imprévisibles ayant des effets tout aussi importants sur les parcours (Grossetti, 2006).

Mègemont et Baubion (2001) ainsi que Dupuy et Le Blanc (2001) ont une approche psychosociologique complexe et étayée du contenu de ce concept de transition. Ils considèrent que le temps de la transition est le temps des contradictions (affrontement des logiques du mouvement et de la conservation), des superpositions de systèmes de normes et de valeurs, des bifurcations inattendues de trajectoires (de travail ou de vie) mais aussi des réorganisations – celle des rapports que les sujets entretiennent avec eux-mêmes ou avec leur environnement social, celle des processus de construction de l'identité, celle des choix et décisions, celle des valeurs de référence... – et des transactions à réaliser (par les sujets) entre différents registres d'activités ou de valeurs ou entre différentes expériences biographiques marquantes pesant sur les engagements à venir.

L'objet de cette analyse vise à clarifier le processus d'entrée en formation professionnelle SPRFPA en s'intéressant aux différents types de transitions professionnelles antérieures.

L'approche à la fois sociologique et psychologique permet d'éclairer le concept de transition professionnelle. Il peut être défini comme un changement professionnel induit par des événements relevant de la sphère personnelle ou professionnelle (prévisibles, imprévisibles, prévisibles mais non advenus), ou encore par des transformations du contexte (économique, social, organisationnel, technologique, etc.). Elle peut être considérée comme un temps au cours duquel on observe un

enchevêtrement complexe de formation, d'emploi, de chômage, de mobilité, vécu par les individus, enchevêtrement qui découle d'un processus socialement organisé (Rose, 1984). Si on s'attarde sur cette définition, la notion de transition a vocation à se généraliser à de nombreuses périodes sur le marché du travail, marquées par le chômage et la recherche d'emploi (formation initiale ou continue/emploi, emploi/emploi, chômage/emploi, emploi/chômage, etc.), ce qui explique notamment pourquoi on parle des transitions professionnelles au pluriel. Les transitions s'inscrivent dans une temporalité plus ou moins longue, la question de savoir quand elles commencent et quand elles se terminent étant encore ouverte (Mazade & Hinault, 2014).

Ces transitions constituent des moments éprouvants pour les individus (chômage, incertitude, contrôle de la recherche d'emploi, évaluation des compétences et de soi, entretiens d'embauche, intégration dans les milieux de travail, etc.). Elles recouvrent des temps de fragilisation et de vulnérabilité, mais aussi de réussite et d'insertion durable pour les personnes. Les transitions professionnelles peuvent prendre la forme de « crise biographique » mettant à l'épreuve la sphère privée, rendant difficile l'engagement dans la recherche d'emploi ainsi que la relation aux accompagnants et ayant parfois pour conséquence des attentes fantasmées à l'égard des acteurs et des dispositifs de l'emploi. Les transitions professionnelles peuvent également s'apparenter à des moments de renoncement dans un contexte d'incertitude sur l'avenir. Dans d'autres circonstances, elles réactivent des projets enfouis et des aspirations contrariées pendant la scolarité et sont perçues comme une « seconde chance ». Dans tous les cas, elles sont des phases d'intense négociation identitaire : « négociation avec soi-même » par laquelle les individus tentent de maintenir un sentiment d'unité et d'estime de soi, et négociation des arbitrages auprès des acteurs de l'emploi (Mazade & Hinault, 2014).

2. Des transitions professionnelles avant l'entrée en formation SPRFPA

Quel que soit le type de transition vécu, les personnes interrogées ont toutes été obligées de passer par un intermédiaire de l'emploi pour faire valider leur projet avant de transmettre la demande de prise en charge de la formation au conseil régional. Ceci étant, le rôle des intermédiaires de l'emploi est variable selon les situations et selon les publics. Les missions locales ayant pour mission d'aider les jeunes à surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle et sociale (aide à l'orientation, au logement, à la santé, à la mobilité etc.), leur prise en charge est plus globale que le pôle emploi qui accompagne les jeunes et adultes demandeurs d'emploi dans leurs démarches stricto sensu. Pour autant, selon les situations individuelles, la nature de l'accompagnement est variable allant de l'aide à la recherche de formation pour des personnes ne sachant pas vers quelle filière s'orienter à la validation d'un projet déjà bien construit. Fréquemment, les intermédiaires de l'emploi incitent les demandeurs d'emploi, jeunes et adultes, à suivre un stage d'observation de façon à ce qu'ils soient certains de leur projet de formation.

2.1. « La transition par évènement attendu » : une transition commune à tous en préalable à l'entrée en formation

Les personnes interrogées ayant toutes suivi une formation dans le cadre du SPRFPA, elles avaient pour point commun d'être demandeurs d'emploi, sans qualification ou porteuse d'un faible niveau de qualification. Autrement dit, quels que soient les évènements les ayant conduites à engager les démarches de demande de formation auprès du conseil régional, elles ont toutes traversé une étape de recherche d'emploi n'ayant pas abouti et ont donc connu une transition par « évènement attendu ».

Les transitions par évènement attendu se rapportent à un évènement qui n'arrive pas. Il peut s'agir dans le registre professionnel, de l'obtention d'un diplôme, d'une certification ou d'un titre, de l'obtention d'un contrat de travail ou d'une promotion (qui implique une période de chômage). Cette attente conduit les individus à opérer une transition qui suppose une reconstruction identitaire, de nouveaux cadres de référence et une redéfinition du sens des choix professionnels qu'ils avaient opérés.

Si la transition par évènement attendu est commune à nos enquêtés - et marque le point de départ de notre analyse - reste que leur parcours professionnel et de formation antérieur est très différent. Il comprend des linéarités plus ou moins entrecoupées de transitions dont la succession a conduit les personnes en formation : la population étant composée de tous âges, il va de soi que la formation SPRFPA s'intègre dans des parcours mobilisant des expériences hétérogènes tant sur le plan du contenu que de la temporalité. Quatre types de transitions précédant la transition par évènement attendu ressortent dans nos analyses, deux concernant les jeunes et deux les adultes.

2.2. « La transition d'indigence » : une transition entre décrochage scolaire et la formation professionnelle

Cette transition regroupe les parcours de jeunes qui n'ont eu aucune expérience professionnelle depuis leur sortie du système scolaire sans qualification. Cela représente 7 jeunes sur les 20 interrogés. Tous décrocheurs scolaires, ils suivaient une formation menant à un diplôme de niveau V (BEP ou CAP) au moment où ils ont mis fin à leur scolarité. Globalement, deux ans séparent le décrochage scolaire de la formation SPRFPA. Durant cette période, la majorité d'entre eux sont passés par l'école de la deuxième chance dans laquelle leur parcours a été organisé en alternant une remise à niveau des savoirs de base, des stages en entreprise et des activités d'ouverture sur l'extérieur. Accompagnés par leurs proches et leur conseiller de mission locale, ces jeunes sont conduits progressivement à sortir de leur posture de rejet de l'école, à accepter à entrer à nouveau dans une posture d'apprentissage mais dans un cadre non scolaire.

La formation professionnelle suivie est souvent en rapport avec la formation initiale et prend la forme d'un « raccrochage » scolaire. Les jeunes reprennent la même formation ou une formation connexe (ex : CAP « mécanique » en formation initiale et CAP « réparation, entretien des embarcations de plaisance » en formation SPRFPA ; CAP « vente » en formation initiale et CAP « employé de commerce multi spécialités » en formation SPRFPA).

2.3. « La transition d'exploration » : une transition entre découverte du milieu professionnel et la formation professionnelle

La transition d'exploration concerne 13 jeunes ayant eu une expérience professionnelle liée à des stages, des missions en intérim et des contrats à durée déterminée. Certains d'entre eux ont vécu une situation de décrochage scolaire en amont. Le niveau auquel ils ont mis fin à leur formation initiale varie cependant du collège à l'université. Une partie d'entre eux a effectué des remises à niveau et/ou est passée par l'école de la deuxième chance.

Les expériences professionnelles que ces jeunes ont connues, aussi brèves soient-elles, ont contribué à l'élaboration de leur projet d'orientation, la majorité d'entre eux ayant suivi une formation en lien avec l'une d'elles. Il arrive également que la spécialité de formation soit choisie après une expérience personnelle marquante, renforcée par un stage d'observation (exemple d'un jeune homme ayant suivi

un BEP comptabilité sans l'obtenir, qui a géré la fin de vie d'un membre de sa famille et a suivi un stage en maison de retraite avant de s'inscrire en Diplôme d'Etat auxiliaire de vie).

Dans ce groupe de jeunes, plusieurs expliquent qu'ils auraient préféré suivre une autre formation que celle effectuée. Cela n'a pas été possible en raison d'un délai d'inscription passé, ou d'un effectif complet dans la session de formation visée. Pour eux, le choix de la formation a donc été opéré dans un cadre contraint, à savoir, les formations dans lesquelles il restait des places disponibles. La majorité semble s'en être accommodée dans la mesure où cette formation était perçue comme l'opportunité de découvrir un métier ou un univers professionnel.

Que les jeunes aient connu une transition d'indigence ou d'exploration, ils ont été amenés à reconsidérer la façon dont ils conçoivent leur existence, leurs attentes, leurs projets, leurs anticipations. Ils ont pris conscience qu'ils ne pouvaient pas rester inactifs, sans diplôme et qu'ils devaient prendre leur avenir professionnel en mains, que ce soit par leur entourage proche ou leur conseiller de mission locale. Certains ont avancé dans la réflexion relative à leur avenir professionnel et se projettent dans la vie active que ce soit à partir d'une première expérience de formation ou d'une première expérience professionnelle. En revanche, nombre d'entre eux sont encore à un stade de désir de découverte. Le choix d'une véritable orientation professionnelle est susceptible d'être différé en raison de sa nature anxigène, liée à la représentation déterministe de la formation qu'ils ont au regard de la carrière professionnelle à venir. Quelques jeunes ne savent pas vers quel métier s'orienter et acceptent de suivre une formation, peu importe laquelle, dans la mesure où elle va leur permettre d'être occupé, d'avoir une rémunération et de découvrir un univers professionnel qui va peut être leur plaire...

2.4. « Les transitions d'interruption » : des transitions entre une stabilité professionnelle et la formation professionnelle

Les 15 personnes concernées par ce type de transition ont connu des parcours professionnels stables durant plusieurs années jusqu'à ce qu'un événement (prévisible ou imprévisible) vienne y mettre un terme. Suite à cette rupture, elles se sont faites accompagnées par des intermédiaires de l'emploi.

Elles ont généralement mis un terme à leur scolarité au collège ou au lycée. Parmi celles qui sont allées au lycée, aucune n'a validé le baccalauréat. La moitié d'entre elles sont titulaires d'un CAP ou d'un BEP. Elles se sont toutes insérées sur le marché du travail et ont connu une expérience professionnelle continue, certaines ayant occupé le même poste pendant une vingtaine d'années. Plus précisément, la moitié de ces personnes était employé ou ouvrier jusqu'à l'épisode de rupture, l'autre moitié ayant en revanche connu une mobilité professionnelle ascendante (gradé dans l'armée, responsable administratif, etc.). La rupture à laquelle ces personnes ont été confrontées relève de trois registres : un parcours migratoire, un problème de santé ou un départ volontaire.

2.4.1. Un parcours migratoire récent

La migration est liée à un rapprochement familial pour la plupart des personnes concernées. Certaines sont passées par des structures d'hébergement d'urgence ou par des foyers à leur arrivée en France. Elles ont été et sont encore confrontées à des difficultés langagières, à des problèmes d'ordre administratif et à la non-reconnaissance de leur passé professionnel (expérience et diplômes) dans leur pays d'origine. Une fois en France, ces personnes tentent de s'insérer via leur réseau personnel et la plupart se voient dans l'obligation d'exercer, pour survivre, tous types d'emplois, même non déclarés. Le cumul des difficultés à trouver un emploi stable génère un désenchantement qui incite ces

personnes à demander un accompagnement auprès d'intermédiaires de l'emploi. Ainsi, l'entrée en formation s'opère quelques années après l'épisode de rupture.

La transition induite par la migration dépasse très largement le cadre professionnel. Elle conduit ces personnes à entrer dans un processus de redéfinition identitaire profond : sans renier leur passé et leur identité, elles se repositionnent sur le marché du travail, se projettent dans l'avenir, s'engagent dans une démarche de formation professionnelle et en parallèle essaient de s'acculturer, s'intégrer dans un nouveau pays, et d'apprendre une nouvelle langue. L'orientation en formation correspond le plus souvent au métier qui était exercé dans le pays d'origine. L'objectif poursuivi par la formation est bien pour elles, de valider leur expérience par un diplôme français de façon à ce qu'elle soit reconnue sur le marché du travail.

Cependant, certains individus se sont retrouvés cantonnés au sein de formations n'ayant aucun lien avec leur parcours professionnel ou formation antérieure à leur arrivée en France. Il s'agit d'hommes ayant été inscrits au sein de formations conduisant aux métiers du Bâtiment, alors qu'ils n'ont aucune expérience dans ce secteur et qu'ils n'ont pas exprimés le souhait de se former à ces métiers. Ce faisant, l'entrée en formation entérine une certaine forme de déclassement social (CAP électricité pour un ancien officier d'une brigade d'intervention rapide en Tunisie par exemple).

2.4.2. Un problème de santé

Cinq adultes de l'échantillon ont connu un parcours professionnel stable durant plusieurs années jusqu'à ce qu'un problème de santé invalidant survienne. De nature variable, ces pathologies relèvent de troubles musculo-squelettiques survenus à la suite d'une « usure professionnelle », d'un problème d'alcoolisme, ou font suite à un accident. La rupture dans la carrière professionnelle a provoqué la perte de l'emploi occupé et un retrait du marché du travail pendant plusieurs années. Deux personnes ont obtenu par la suite une reconnaissance de travailleur handicapé et bénéficient d'un accompagnement par Cap emploi dans leurs démarches d'orientation vers la formation professionnelle du SPRFPA afin de leur permettre de reprendre une vie professionnelle.

La transition induite par ce type de rupture génère pour les personnes concernées un repositionnement professionnel, voire un travail de deuil avec le métier précédemment exercé. Elles sont finalement conduites à accepter de se former pour apprendre un nouveau métier dans le même univers professionnel ou non, voire de travailler dans un secteur d'activité complètement différent.

En effet, plusieurs d'entre elles ont tenté par le biais de la formation SPRFPA de rester dans leur secteur d'activité antérieur. Certaines y sont parvenues (par exemple un ancien chauffeur qui suit une formation de magasinier), d'autres se sont vues finalement contraintes d'envisager une reconversion pour des raisons médicales (un ancien cuisinier s'inscrit en formation pour passer un bac dans la restauration et ne peut aller jusqu'au bout de la formation). Les autres changent de métier de façon plus ou moins radicale (avec une formation en informatique après avoir été pizzaiolo pendant dix-huit ans par exemple). La contrainte médicale est une réalité avec laquelle elles doivent composer au moment de leur choix de spécialité de formation, en sachant que ce dernier doit être validé par le corps médical.

2.4.3. Un départ volontaire

Suite à un parcours professionnel stable durant plusieurs années, cinq personnes de l'échantillon ont décidé à un moment de leur carrière professionnelle, de démissionner. « *Tout semblait bien installé, et pourtant se produit un basculement* » (Bidart, 2006). Cette transition peut être qualifiée de bifurcation

c'est-à-dire « d'un changement important et brutal dans l'orientation de la trajectoire dont à la fois, le moment et l'issue étaient imprévisibles, pour l'acteur (...) » (Bidart, 2006),

Les raisons évoquées à cette décision sont très hétérogènes : la mobilité géographique d'un conjoint la prise de conscience d'une absence de perspective d'évolution professionnelle, des contraintes peu compatibles avec la vie de famille dans la durée et l'envie de passer les dix dernières années de vie professionnelle à avoir une activité en phase avec ses aspirations. Ce départ, résultant d'une combinaison de facteurs plus ou moins contingents qui à un moment donné les ont rendu possible, provoque une rupture dans le parcours, suivie d'une période de chômage et de recherche d'emploi d'une durée plus longue qu'envisagée. Ces personnes sont mises en difficulté sur le marché du travail, d'autant plus qu'il s'agit majoritairement de femmes, qu'elles sont peu ou pas diplômées et qu'elles appartiennent désormais à la catégorie des seniors (plus de 45 ans).

Le projet de réorientation professionnelle de ces adultes a été mûrement réfléchi. Ils pensent à leur changement de situation professionnelle depuis longtemps pour certains, s'informent, s'y préparent, l'entrée en formation SPRFPA étant une étape incontournable pour concrétiser leur projet. Ce sont souvent eux qui ont pris l'initiative de suivre cette formation et se sont faits accompagner par des intermédiaires de l'emploi pour les aider à choisir une nouvelle voie ou pour les formalités administratives.

La transition débouchant sur une entrée en formation professionnelle a été l'occasion pour eux de recomposer leur champ des possibles et d'envisager une reconversion dans un métier complètement nouveau (inscription en BP assistante comptable après avoir travaillé dix ans dans la coiffure par exemple). L'une de ces personnes ayant connu une orientation scolaire et professionnelle contrainte quand elle était jeune, le moment semblait venu pour renouer avec un projet initial (orientation en BEP comptabilité alors qu'elle souhaitait faire les Beaux arts, avec le projet de suivre une formation de CAP céramiste).

Le processus conduisant à l'inscription a parfois été long et pas toujours linéaire. Par exemple, une personne a vu sa première demande refusée par pôle emploi qui lui a conseillé de suivre des stages au préalable pour confirmer son projet professionnel. Une fois le stage réalisé, elle s'est vue dans l'obligation financière d'accepter un emploi « alimentaire » et n'a pas été en mesure de suivre la formation. Elle a finalement dû attendre un an pour s'inscrire dans la formation visée.

2.5. « La transition discontinue » : une transition entre une succession d'emplois et la formation professionnelle

Pour cinq adultes de l'échantillon, c'est l'instabilité qui caractérise les parcours professionnels : parsemés d'emplois en contrat à durée déterminée ou en intérim, à bas niveau de qualification, sur plusieurs années, les parcours sont chaotiques alternant avec des périodes d'inactivité, de chômage, de formations. Par ailleurs, ces derniers connaissent en parallèle de leur vie professionnelle, une vie personnelle marquée par de nombreux changements (mobilités géographiques, séparation du conjoint etc.). Finalement, cette transition constitue une étape de plus pour ces personnes à la recherche de stabilité.

La transition professionnelle les conduisant à s'inscrire dans une démarche de formation professionnelle relève de deux types de postures. La première consiste à faire un lien avec l'expérience professionnelle passée : valider une expérience professionnelle acquise (via des expériences de bénévolat ou des emplois précédents) par un diplôme, se perfectionner, élargir ses compétences ou se

mettre à niveau dans l'espoir d'une sécurisation de leur parcours professionnel. La seconde part du principe que la stabilisation de la vie professionnelle passera par une reconversion complète et commence par engager une démarche de bilan de compétences. La décision de suivre une formation certifiante s'inscrivant dans la durée est aussi l'occasion pour ces personnes de faire une pause au sein d'un parcours professionnel saccadé, caractérisé par des séquences d'emploi multiples, des formations, des expériences d'auto-entrepreneur, d'intérim, des recherches d'emploi, des déménagements etc.

Les entretiens mettent en évidence la diversité des transitions professionnelles préalables à l'entrée en formation, les différents processus conduisant à la décision de se former d'une part, au choix de la spécialité de formation d'autre part. Il est intéressant, dans un second temps, d'observer la situation professionnelle des personnes concernées, les apports de la formation ainsi que leurs aspirations sur le plan professionnel et de constater dans quelles mesures ces éléments varient selon le type de transitions vécues. Ce croisement n'autorise toutefois pas à dégager de relation de causalité entre type de transition et devenir professionnel.

3. Transitions, apports et aspirations professionnelles un an après la formation SPRFPA

Au-delà de l'acquisition de compétences et connaissances que la formation génère pour la grande partie des enquêtés, cette dernière participe à un véritable développement sur le volet personnel tant que professionnel. Ils ont gagné en confiance en soi, nombre d'entre eux voient leurs aspirations se développer et envisagent notamment de continuer à se former.

3.1. Un gain en maturité

Au moment de l'entretien, soit un an après la fin de la formation, les jeunes ayant connu une « transition d'indigence » sont plus souvent en emploi qu'en recherche d'emploi. Ils occupent ou recherchent un emploi en lien avec leur formation. Ceux qui sont à la recherche d'un emploi pensent que les difficultés rencontrées sur le marché du travail sont liées à leur manque d'expérience et aux problèmes de mobilité auxquels ils sont confrontés quand ils ne sont pas véhiculés.

Cette formation a été vécue comme une seconde chance leur permettant de décrocher un premier diplôme et d'être plus armés sur le marché du travail. Ils sont conscients qu'il s'agit d'un atout même si certains, toujours en recherche d'emploi, font part de leurs désillusions. Ils sont satisfaits de cette formation tant sur le plan professionnel que personnel. Leur projet professionnel prend un tournant et se dessine. Unanimes quant à l'apport de la formation en termes de connaissances et de compétences, ils soulignent également l'apprentissage des situations de travail. Ils se sentent plus matures, plus indépendants et davantage prêts à affronter le monde du travail. La formation joue alors un rôle de socialisation au travail que Cohen-Scali (2010) définit comme étant « *l'influence exercée par les contextes sociaux rencontrés par le jeune adulte, participant à l'adaptation, à la préparation à la vie au travail* ».

Il est de même pour les jeunes passés par une « transition d'exploration ». Si leur expérience professionnelle a influencé sensiblement l'orientation de ces jeunes en formation, ils ne sont pas davantage en emploi que ceux qui n'ont connu aucune expérience professionnelle avant leur entrée en formation. Leur expérience est encore peu significative et ils ont des difficultés à la valoriser. Le point de vue de ces jeunes concernant la formation est sans équivoque. Ils retrouvent aujourd'hui une appétence pour l'apprentissage et retirent une certaine fierté de l'obtention de leur diplôme. Ils se sentent plus confiants et plus armés dans leur recherche d'emploi. La formation a également largement

contribué à faire avancer la construction de leur projet et à développer leurs aspirations professionnelles.

3.2. Un *statu quo* dans la situation professionnelle

Cette situation de *statu quo* concerne notamment les personnes passées par une « transition discontinue ». Elles n'ont pas toutes été convaincues par l'utilité de la formation suivie. Celles qui recherchent un emploi sont critiques et regrettent que la formation, malgré les apports en nouvelles compétences et connaissances, ne leur ait pas permis de changer de situation professionnelle. Leur désillusion est d'autant plus grande qu'elles ont cumulé plusieurs expériences difficiles par le passé et qu'elles espéraient que leur situation allait enfin s'améliorer. *A contrario*, celles qui sont en emploi sont davantage satisfaites, même si elles sont souvent en emploi à durée déterminée et qu'elles continuent à rechercher un emploi stable et en lien avec la formation et leurs aspirations professionnelles.

3.3. Une « acculturation » dans les situations d'immigration

Un an après la sortie de formation, toutes les personnes ayant connu une « transition d'interruption » via un parcours migratoire sont à la recherche d'un emploi. Les difficultés langagières rencontrées se révèlent source d'échec pour plusieurs d'entre elles, qui se voient dans l'impossibilité d'exercer leur métier et doivent envisager une situation par défaut (exemple d'un coiffeur en provenance d'Arménie n'ayant pas validé son BP de coiffure en raison de ses difficultés en français et qui est serveur en CDD dans un restaurant). Ce public est porteur de caractéristiques qui le rendent vulnérable sur le marché du travail (étranger, non véhiculé pour la plupart). Toutefois, ils expliquent à quel point la formation a été importante pour eux notamment à travers le rôle qu'elle a joué dans leur processus d'intégration en France. Elle leur a permis de faire des progrès considérables en français, de comprendre les rouages du système français (importance du diplôme par exemple), de découvrir le fonctionnement du marché du travail (méthodes de recherche d'emploi) et d'élever leur niveau de compétences. Les apports sur le plan personnel sont tellement importants, qu'ils font relativiser le fait de ne pas avoir d'emploi un an après la fin de la formation.

3.4. Une (ré)insertion dans le travail

Les personnes ayant connu une « transition d'interruption pour départ volontaire » ne sont pas très satisfaites de la formation, cette dernière n'ayant pas entièrement répondu à leurs attentes qui étaient très précises. Cependant, à la date de l'entretien, elles sont en emploi avec un projet professionnel construit s'inscrivant dans la durée et en cours d'aboutissement.

Les individus s'inscrivant dans des « transitions d'interruption pour maladie » expliquent que la formation leur a apporté de nouvelles connaissances et compétences mais surtout qu'elle leur a permis de reprendre un rythme de vie après une longue période d'arrêt maladie et de recherche d'emploi. Au moment de l'entretien, la majorité d'entre elles ont retrouvé un emploi, celui-ci ne correspondant pas toujours à leurs aspirations initiales. Elles restent dans un processus de construction de leur projet en espérant pouvoir le concrétiser d'ici peu.

En conclusion, l'analyse du processus d'entrée en formation professionnelle qualifiante du service public régional de formation permanente et d'apprentissage a mis en exergue une typologie variée de transitions professionnelles des individus. La prise en compte de ces transitions permet de mieux appréhender la manière dont ils arrivent dans la formation, la place de la formation dans le parcours professionnel, les apports et les aspirations des stagiaires à l'issue de celle-ci.

En effet, ce ne sont pas indubitablement les personnes en emploi qui estiment avoir obtenu les meilleurs bénéfices de la formation. Et, la formation SPRFPA a d'autres atouts (prise de confiance, reprise d'un rythme quotidien, ...) que celui de l'insertion professionnelle même si ce dernier reste un objectif majeur.

Bibliographie

Battagliola F. (1997), « Itinéraires de passage à l'âge adulte. Différences de sexe, différences de classes », *Sociétés contemporaines*, n°25, pp85-103.

Béret P. (2002), « Projets professionnels et emplois ultérieurs : une analyse des mécanismes de l'insertion professionnelle », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 31, n°2, pp 179-194.

Bidart C. (2006), « Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques », *Cahiers internationaux de sociologie*, 2006/1 (n° 120), pp29-57.

Cohen-Scali V. (2010), *Travailler et étudier, la construction du « soi-professionnel »*, Paris, PUF.

Divay S., Domingo P. (2007), « L'accompagnement des chômeurs : quelle sécurisation des parcours? », in *Ruptures et irréversibilités dans les trajectoires, journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, Céreq, RELIEF N°22.

Dupuy R., Le Blanc A. (2001), « Enjeux axiologiques et activités de personnalisation dans les transitions professionnelles. », *Connexions 2/2001 (n°76)*, p. 61-79.

Gofette C., Recotillet I. (2014), « Décrocher un diplôme, une deuxième chance pour l'insertion des non-diplômés ? », *Bref* n°329.

Grosseti M, (2006), « L'imprévisibilité dans les parcours sociaux. », *Les Cahiers internationaux de sociologie*, pp. 5-28.

Landrier S., Nakhili N. (2010), « Comment l'orientation contribue aux inégalités de parcours scolaires en France », *Formation emploi*, n°109, pp23-36, janvier-mars.

Lenoir H. (2006), *Mesures d'impact des dispositifs de formation*. Rapport de recherche réalisé pour la DGEFP avec le concours de la DARES, Université Paris X.

Longo M.E. (2011), *Transitions des jeunes vers la vie adulte : processus d'insertion et rapports à la vie professionnelle. Perspectives pour les programmes d'action*, Rapport d'études, Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire.

Mazade O., Hinault A.-C. (2014), « Avant-propos » *Sociologie pratiques 1/2014 (n°28)*, p.3-8.

Mègemont J-L., Baubion-Broye A. (2001), « Dynamiques identitaires et représentations de soi dans une phase de transition professionnelle et personnelle. », *Connexions 2/2001 (n°76)*, p.15-28.

- Verdier E. (2010), « L'orientation scolaire et professionnelle : entre assignation et idées floues, l'anarchie organisée » n°109, pp113-126.