

Obtenir un diplôme de licence professionnelle ou de master dans le cadre d'une transition professionnelle, pour quels effets ? Cette publication s'intéresse aux adultes diplômés de M2 ou d'une LP ayant suivi ces formations dans le cadre spécifique d'une transition professionnelle. Quels sont leurs profils ? Quels étaient leur objectifs d'entrée en formation et les ont-ils réalisés ?

Méthodologie

La présente enquête, menée à Tours pour la 2^{ème} année consécutive, a été très largement inspirée de l'enquête nationale sur le devenir des diplômés de LP et de M2 en formation initiale. Le questionnaire originel a été pourtant fortement ajusté afin de proposer une interrogation adaptée à la situation spécifique d'adultes en transition professionnelle souhaitant obtenir une certification particulière (ici un master ou une licence professionnelle). Le profil de ces adultes est en effet distinct sur bien des points de celui de jeunes étudiants en formation initiale : déjà sur le marché du travail avant l'entrée en formation, objectifs différents d'entrée en formation, effets du diplôme sur la trajectoire professionnelle... Cette démarche d'enquête spécifique auprès « d'adultes en transition professionnelle » suite à l'obtention d'un master ou d'une licence professionnelle s'inscrit de plain-pied dans une réflexion quant aux effets de ces deux diplômes sur l'évolution d'une situation professionnelle préexistante, pour des adultes bénéficiant ainsi de la « formation tout au long de la vie ».

Les diplômés de M2 et de LP concernés par ce questionnaire spécifique ont été identifiés en amont de l'enquête elle-même : il s'agit à la fois d'inscrits en formation continue et d'adultes inscrits administrativement en reprise d'études (ayant interrompu leur formation initiale à un moment donné et sans contrat ou convention de formation professionnelle). Les effectifs de diplômés sont faibles : 213 interrogés et 147 répondants pour la promotion 2012-2013 de diplômés de master et de LP. Pour pallier la fragilité des liens statistiques pour de petits effectifs, nous avons souhaité confirmer ou au contraire nuancer nos observations. A cet effet, nous nous appuyons dans l'analyse sur les observations de l'enquête précédente (diplômés 2011-2012), et confrontons nos analyses à celles menées par des acteurs nationaux sur une plus large population. Le taux de participation à notre enquête en 2015-2016 est de 70 %.

Dans la perspective de la « formation tout au long de la vie », l'université connaît depuis plusieurs dizaines d'années une réelle diversification de son public. Outre des étudiants entrés à l'université après le baccalauréat dans la continuité de leur scolarité initiale, d'autres types de personnes poursuivent également des études au sein de notre établissement en vue de l'obtention d'une certification LP ou master, notamment des étudiants « adultes en reprise d'études » et des « stagiaires de formation continue ». Concernant, le questionnaire diffusé auprès d'eux, nous avons réfléchi et adapté le questionnaire originel diffusé aux diplômés de LP et de master inscrits en formation initiale (voir encadré « méthodologie »). Ce questionnaire originel, co-piloté par le MENESR, a pour objectif de mesurer l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de master et de LP ainsi que la qualité de leur emploi deux ans et demi après la sortie de l'enseignement supérieur. Le Ministère interroge les diplômés de nationalité française, âgés de moins de 30 ans au moment du diplôme et n'ayant pas arrêté leurs études entre l'obtention du baccalauréat et leur inscription dans l'enseignement supérieur. En interne, l'OVE de Tours a fait depuis plusieurs années le choix d'interroger tous les diplômés, même ceux exclus par le

ministère. Néanmoins, afin de s'adapter aux différents publics, il a été indispensable de constituer ce questionnaire spécifique à destination des adultes en « transition professionnelle », afin de nous intéresser aux effets de l'obtention d'un diplôme de LP ou de master sur le parcours professionnel d'individus ayant, pour l'immense majorité d'entre eux, déjà eu des expériences professionnelles significatives et ayant interrompu à un moment donné leur scolarité pour une durée supérieure ou égale à deux ans. Notre démarche s'inscrit donc dans un repérage selon une logique de « profils » plutôt que de statut administratif lié à l'inscription à l'université. Enfin, bref rappel d'importance : la population ciblée ici par l'analyse est composée en majorité par des « stagiaires de formation continue », mais notre enquête est loin d'être représentative de l'ensemble des diplômés de la formation continue de l'université. En effet, les diplômés de LP et de master dans le cadre d'une transition professionnelle ne représentent qu'une partie des adultes en transition professionnelle de l'université, qui sont tout aussi bien composés de titulaires de diplômes d'université (DU), de titulaires de DUT, ou encore d'adultes ayant suivi des formations « qualifiantes » et non diplômantes (en particulier des formations courtes à la demande d'entreprises). Les résultats présentés ici n'ont donc aucunement l'ambition de parler de la totalité des publics de la formation continue.

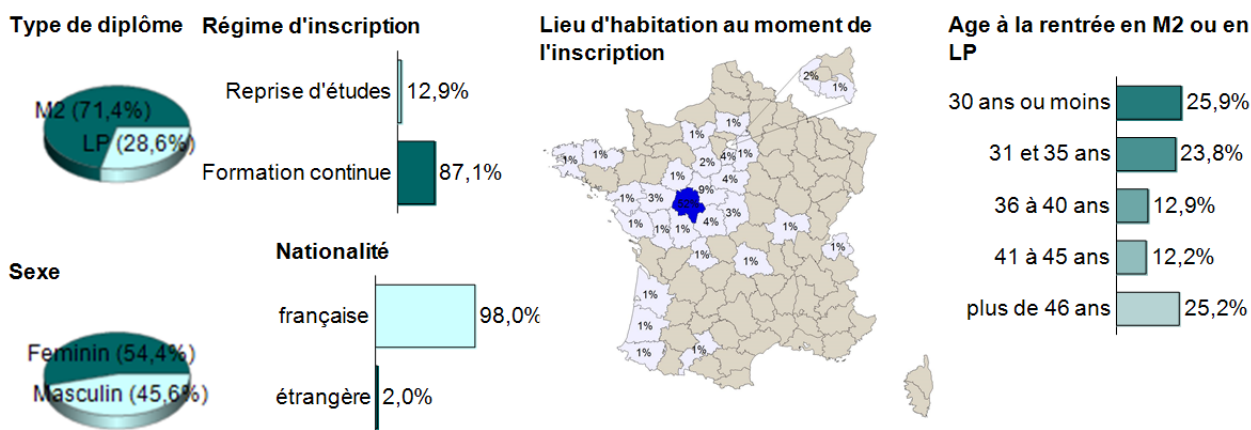
I. Les caractéristiques des répondants

Tout d'abord, notons que les caractéristiques des formations suivies par les diplômés interrogés conditionnent déjà des observations de l'enquête. D'une part, certaines formations universitaires sont spécifiquement conçues pour l'accueil d'un public en formation continue, tandis que d'autres peuvent mélanger des publics aux statuts administratifs différents. D'autre part, notre population enquêtée est majoritairement composée de diplômés de M2 (malgré une hausse récente des effectifs d'adultes en transition professionnelle inscrits en LP). Les formations accueillant à Tours le plus d'adultes en transition professionnelle pour la promotion 2012-2013 sont les suivantes : M2 Management stratégique des Ressources humaines et

performance durable , M2 Management de la qualité et des projets, M2 Management des PME et entrepreneuriat, M2 Stratégie et ingénierie en formation d'adultes, M2 Ingénierie et fonctions d'accompagnement en formation, M2 Gestion des temps éducatifs (qui n'est plus proposé depuis 2013-2014), LP Amélioration continue de la production industrielle et LP Gestion des Ressources Humaines.

• **La moyenne d'âge à l'entrée en formation est de 36 ans. La part des 50-60 ans (les plus âgés) est faible** : elle représente à peine 10 % de notre population. Selon une étude réalisée par le CEREQ¹, les plus âgés se forment moins que des professionnels en début de carrière.

Caractérisation des répondants



¹ CEREQ, « Quand la formation continue », 2009.

- L'origine géographique (observée à partir du code postal de l'adresse fixe au moment de l'inscription) des diplômés en transition professionnelle se limite principalement au grand ouest, particulièrement à la région Centre-Val de Loire (74 % dont 52 % en Indre-et-Loire). 7 % viennent d'Île de France.

- Les répondants détenaient déjà assez largement un diplôme du supérieur avant d'entamer cette nouvelle formation à l'université. 7 % étaient seulement titulaires du baccalauréat et 2 % d'un diplôme infra bac. S'agissant des diplômés de LP, la majorité détenait un DUT ou un BTS, alors que les personnes ayant obtenu un master avaient déjà plus souvent obtenu un bac+4 voire un bac+5 et plus. Cette observation corrobore nos résultats concernant la précédente promotion enquêtée, ainsi que les analyses nationales : « le taux d'accès à la formation continue s'élève en même temps qu'augmente le niveau de diplôme obtenu en formation initiale² ». De plus, « plus on est diplômé, plus on a envie de se former³ ». Mais on peut également percevoir de manière assez positive un autre aspect de cette donnée : ce sont tout-de-même 9 % des répondants qui ont eu accès à une formation de l'enseignement supérieur alors qu'ils n'avaient au préalable jamais obtenu un diplôme post-bac, ce qui témoigne de la valorisation importante de leur parcours professionnel.

- La démarche de formation tout au long de la vie est très largement mobilisée dans le cadre d'une initiative personnelle. 97 % des répondants se déclarent être à l'origine de cette démarche, aucun par le Pôle emploi et 3 % seulement par leur employeur (résultats très proches des observations de la promotion précédente).

II. La situation professionnelle avant l'entrée en formation

79 % des répondants déclarent avoir été en situation d'emploi avant l'entrée en formation, 18 % étaient en recherche d'emploi et 2 % en inactivité (promotion précédente : 83 % étaient en emploi avant la formation et 15 % en recherche d'emploi). Certains individus signalent avoir dû passer par une phase de chômage après avoir quitté leur emploi pour bénéficier d'un financement de leur formation continue (simplification de la démarche de financement).

Avant la reprise de formation les caractéristiques des postes occupés par les personnes en emploi étaient les suivantes :

- 85 % bénéficiaient d'un statut ou d'un contrat à durée indéterminée (CDI, fonctionnaire titulaire, chef d'entreprise, profession libérale).

- 95 % travaillaient à temps plein (en comparaison, le temps complet représente 81 % de l'ensemble des personnes en emploi en France en 2015 selon l'Insee⁴).

- 46 % des répondants occupaient un emploi de niveau « cadre, ingénieur, professions intellectuelles supérieures » pour l'ensemble des diplômés (proportion qui s'élève à 59 % parmi les personnes visant strictement un master). 44 % occupaient un emploi de niveau intermédiaire/agent de maîtrise (proportion de 59 % pour les personnes entrant en LP contre 39 % des personnes visant un M2). Enfin, les emplois de niveau employé/ouvrier étaient finalement peu représentés (10 %). Pour une contextualisation précise de ces données, rappelons que selon l'Insee, les employés représentent 28 % des actifs en France, les ouvriers 21 % et les cadres et professions intellectuelles supérieures 26 %⁵.

² CEREQ, « Quand la formation continue », 2009, p 52

³ Les Grands dossiers des sciences humaines « de la formation au projet de vie », n°41, décembre 2015, janvier-février 2016.

⁴ Insee, Temps partiel selon le sexe et la durée du temps partiel en 2015

⁵ Insee, Enquête Emploi, Centre d'observation de la société en France.

- 31 % occupaient un emploi au sein de la fonction publique, **46 % dans une entreprise privée** et 17 % dans une association ou un organisme à but non lucratif. Des différences assez significatives sont observables par rapport à la promotion précédente où la proportion d'emplois dans la fonction publique était plus importante (5 points de plus), ce qui n'est pas sans incidence sur les évolutions professionnelles et les objectifs visés comme nous le verrons dans les parties suivantes.

Concernant l'entrée dans la démarche de transition professionnelle selon les niveaux d'emplois occupés, une fois encore, des analyses nationales étayent nos données. **D'après une étude du CEREQ⁶, les catégories supérieures ont plus de chances d'entrer en formation professionnelle** (à mettre en lien avec le niveau d'études initial) notamment par rapport aux emplois de niveau employé/ouvrier. Cette étude précise que les inégalités liées aux catégories socioprofessionnelles augmentent avec l'âge.

Les mêmes recherches constatent que les travailleurs embauchés sous un contrat instable accèdent plus difficilement à la formation professionnelle continue, tout comme les individus à temps partiel. Toujours selon ces analystes du CEREQ, les hommes ont plus de chances de se former que les femmes mais les auteurs ajoutent que les écarts entre sexes « *se réduisent quand on augmente dans les PCS (niveaux d'emplois)* ». D'après les résultats de notre enquête et toujours parmi les personnes en situation d'emploi avant la reprise d'études, 87 % n'auraient jamais connu de période de chômage de 6 mois ou plus (seulement 3 % en auraient connu plusieurs).

Une large majorité de nos répondants semblait plutôt bien intégrée et stabilisée au sein du marché du travail avant le retour en formation (ou l'entrée en VAE), affichant des indicateurs de qualité de l'emploi plutôt positifs.

⁶ Céreq, « Quand la formation continue », 2009 p54

Sur ce point, d'autres recherches montrent que les travailleurs précaires font face à « *des obstacles qui ne sont pas propres aux travailleurs précaires, (mais qui) peuvent être plus exacerbés pour eux [...] (tels que le soutien financier, familial, social, les signes de reconnaissances de la société, de l'employeur...) ou des obstacles de nature institutionnelle (le coût des formations, les programmes disponibles – pédagogie, contenu, accessibilités⁷).* ».

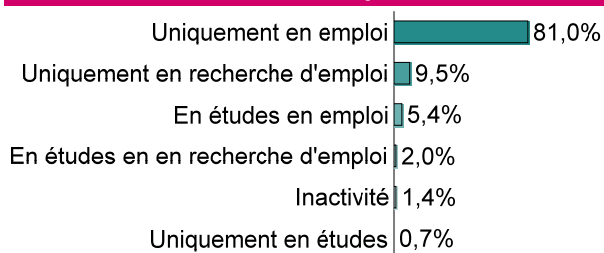
Des problèmes de déficit de connaissances des droits, une difficulté d'accès à l'information, le coût de la formation ou encore l'absence de proposition de l'employeur sont des éléments effectivement régulièrement mobilisés pour expliquer la moindre implication des travailleurs précaires dans les démarches de transition professionnelle (ou plus globalement des personnes aux trajectoires professionnelles chaotiques). Dans notre enquête, quelques individus semblent tout-de-même avoir occupé une position plus périphérique au sein du marché de l'emploi avant leur retour à la formation (individus sous contrat instable ou en recherche d'emploi) mais nous ne connaissons pas finement leurs trajectoires professionnelles, ce qui est souvent plus porteur de sens pour identifier les personnes en situation de vulnérabilité depuis plusieurs années.

III. Le devenir des diplômés en transition professionnelle

Suite à l'obtention de la LP ou du M2 en 2013, 16 % des diplômés ont finalement poursuivi une autre formation et 9 % se trouvent encore en situation d'études à la date de l'enquête (1^{er} décembre 2015).

⁷ Coralie Perez, « Pourquoi les travailleurs précaires ne participent-ils pas à la formation professionnelle continue », Formation emploi, janvier-mars 2009, p7

Situation à la date de l'enquête détaillée



Concernant la situation professionnelle à cette date (soit environ 30 mois après l'obtention du diplôme) 90.5 % des répondants sont actifs.

Les « actifs » - Définition

Les personnes dites « actives », au sens de l'INSEE et du Bureau International du Travail, sont les personnes qui, à une date T, sont strictement en emploi ou en recherche d'emploi. En revanche, les personnes qui se trouvent à la fois en emploi et en études, en recherche d'emploi et en études, ou strictement en situation d'études, ou strictement en inactivité (sans emploi et qui n'en cherchent pas) ne sont pas considérées comme actives et ne sont pas prises en compte dans les taux d'insertion et de chômage

Parmi les actifs, 89.5 % sont en emploi et 10.5 % en situation stricte de recherche d'emploi. Par rapport au niveau national, le taux de chômage est quasiment équivalent au 4^{ème} trimestre 2015 (selon les chiffres de l'Insee). Notons que ce taux de chômage est nettement supérieur à celui de la promotion précédente, qui voyait seulement 4 % des répondants en recherche d'emploi.

Plusieurs hypothèses peuvent être avancées pour expliquer cet écart important entre promotions : au sein de la promotion 2012-2013, un plus grand nombre de personnes se trouvait en situation de recherche d'emploi avant la reprise de formation, quand on sait par ailleurs qu'une trajectoire professionnelle chaotique constatée en amont de la démarche de retour en formation se retrouve tendanciellement plus souvent après. Notons aussi que moins de personnes occupaient un emploi dans la fonction publique que dans la promotion précédente, alors que l'on sait que les personnes employées par la fonction publique ont tendance à conserver leur emploi après l'obtention du diplôme. Par ailleurs, la faiblesse

des effectifs de répondants de chaque promotion implique une plus grande fluctuation des taux pour ces diplômés en transition professionnelle que pour ceux mesurés pour les diplômés de formation initiale (qui sont beaucoup plus nombreux) : de fait, ces taux en deviennent nettement plus sensibles aux caractéristiques des répondants. Enfin, rappelons aussi que les souhaits d'évolutions peuvent mettre du temps à se concrétiser et certaines personnes être amenées à passer par une phase de chômage pour véritablement trouver un emploi correspondant au nouveau diplôme obtenu.

Parmi les 27 personnes déclarées en recherche d'emploi avant la reprise de formation, 4 se trouvent encore dans cette situation et 8.5 % des personnes déclarées en emploi avant la reprise d'études sont en recherche d'emploi.

IV. Les caractéristiques des emplois occupés au 1^{er} décembre 2015

Les caractéristiques des emplois sont calculées sur la population en situation stricte d'emploi à la date de l'enquête. L'effectif de cette population est de 115 personnes. Notons que les caractéristiques des emplois 30 mois après l'obtention du diplôme restent bien souvent liées aux emplois occupés avant la reprise d'études, dans une logique d'évolution de carrière. Certains ont changé d'emploi et se sont réellement reconvertis, alors que d'autres occupent exactement le même emploi qu'avant la démarche de formation professionnelle.

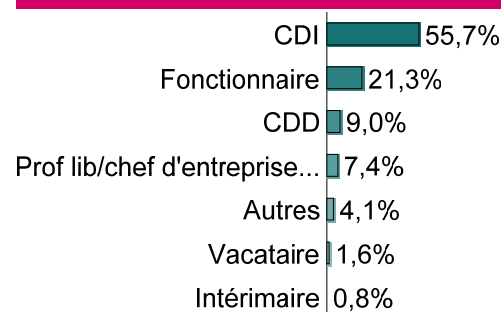
- **Parmi les personnes en emploi avant le retour à la formation et toujours en emploi à la date de l'enquête, 31 % occupent exactement le même poste** (même employeur, intitulé de poste identique, mêmes caractéristiques de l'emploi...). C'est moins que l'an dernier (37.5 %).

- **Parmi les personnes qui n'occupent pas exactement le même poste, 44 % travaillent tout de même pour le même employeur mais en ayant connu des évolutions sur leur poste.** Par exemple, 90 % des personnes qui affirment

travailler pour le même employeur ont connu des évolutions concernant leurs missions effectuées dans leur emploi.

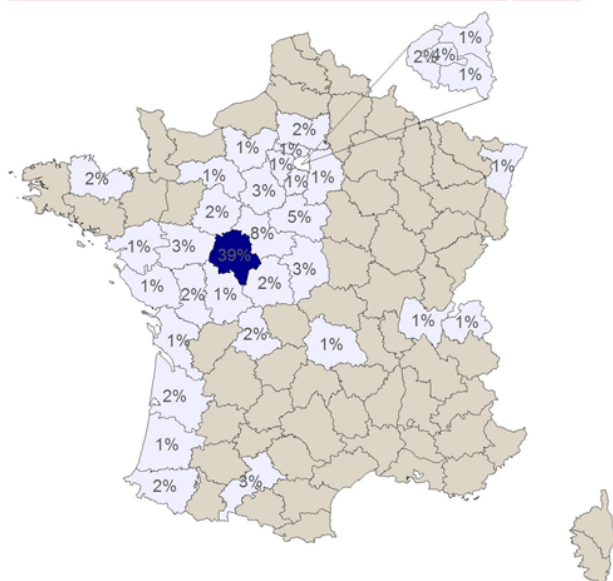
- 11 % déclarent avoir plusieurs employeurs.
- **86 % bénéficient d'une situation professionnelle stable (CDI, Fonctionnaire, profession libérale, chef d'entreprise)**, ce qui est bien au-dessus du taux de contrats stables pour les diplômés de formation initiale.

Statut ou type de contrat



- 41 % travaillent dans une entreprise privée, 29 % dans la fonction publique et 15 % dans une association. Logiquement, comme pour les emplois occupés avant la démarche de transition professionnelle, un plus grand nombre de répondants travaillent au sein d'une entreprise privée et moins dans la fonction publique (par rapport à la promotion précédente). Notons enfin que la fonction publique est un employeur plus courant pour les titulaires d'un M2 que pour les titulaires une LP.

Lieu d'habitation à la date de l'enquête



- **92 % déclarent travailler à temps plein** (les diplômés de LP travaillent tous à temps plein, ce qui n'est effectif que pour 89 % des diplômés de M2)

- 66 % déclarent un emploi de niveau cadre (72 % pour les M2), 31 % de niveau intermédiaire et 4 % de niveau employé/ouvrier. **L'augmentation du niveau cadre pour les titulaires d'un M2 est assez significative (+13 points par rapport à la situation antérieure à la reprise de formation).**

- Le **saire médian net mensuel** calculé sur un temps plein est de 2233 euros (2329 euros pour M2 et 1964 euros pour les titulaires d'une LP).

- **Parmi les personnes en emploi 30 mois après l'obtention du diplôme, 33 % sont tout de même à la recherche d'une nouvelle activité professionnelle.** Ce chiffre est inférieur à celui observé auprès de la promotion précédente (40 %). **On constate que les fonctionnaires ont tendance à rester plus que les autres dans leur emploi et à évoluer plus lentement.** La baisse de la part de fonctionnaires pour notre promotion 2012-2013 par rapport à la précédente pourrait expliquer, en partie, cet écart. Pour rappel, moins de diplômés de la promotion 2012-2013 déclaraient occuper strictement le même emploi avant et après la reprise de formation, sachant que la recherche d'un nouvel emploi va souvent de pair avec une stagnation sur son poste et le fait que l'employeur ne prenne pas suffisamment en considération les nouvelles compétences acquises. On observe ainsi que 46 % des personnes occupant exactement le même emploi qu'avant la reprise de formation sont à la recherche d'une nouvelle activité professionnelle contre 21 % des personnes ayant le même employeur mais en ayant connu des évolutions sur leur poste et 23 % des personnes qui ont changé d'employeur.

V. Les objectifs d'entrée en formation et leur réalisation

L'entrée en formation émane donc d'une initiative personnelle. On observe alors quelques divergences avec des analyses nationales qui sont certainement liées à la nature des formations universitaires concernées et au profil des diplômés qui n'est pas parfaitement représentatif de l'ensemble des formations professionnelles proposées en France.

L'enquête du CEREQ précise ainsi que les objectifs varient selon la durée de la formation. La plupart des formations professionnelles au niveau national étant courtes, l'adaptation à un emploi pour « être plus à l'aise ou efficace dans leur travail » fait partie des objectifs les plus cités. **Mais nous nous trouvons dans un cas où les formations de M2 et de LP sont particulièrement engageantes (durée de formation nettement plus longue, niveau d'études visé ambitieux...), et il s'agit, de plus, de formations diplômantes. Ces éléments sont à prendre en considération dans l'analyse des objectifs initiaux, emprunts d'aspirations fortes et tournés vers le changement.**

Dans le détail, ce sont seulement 40 % qui souhaitent s'adapter à un emploi et 43 % qui souhaitent obtenir une promotion. Ces taux sont parmi les plus faibles des différents objectifs proposés. En revanche, 66 % souhaitent obtenir un emploi ou en changer, 67 % faire reconnaître ses compétences et 63 % avoir plus de responsabilités et d'autonomie. Notons

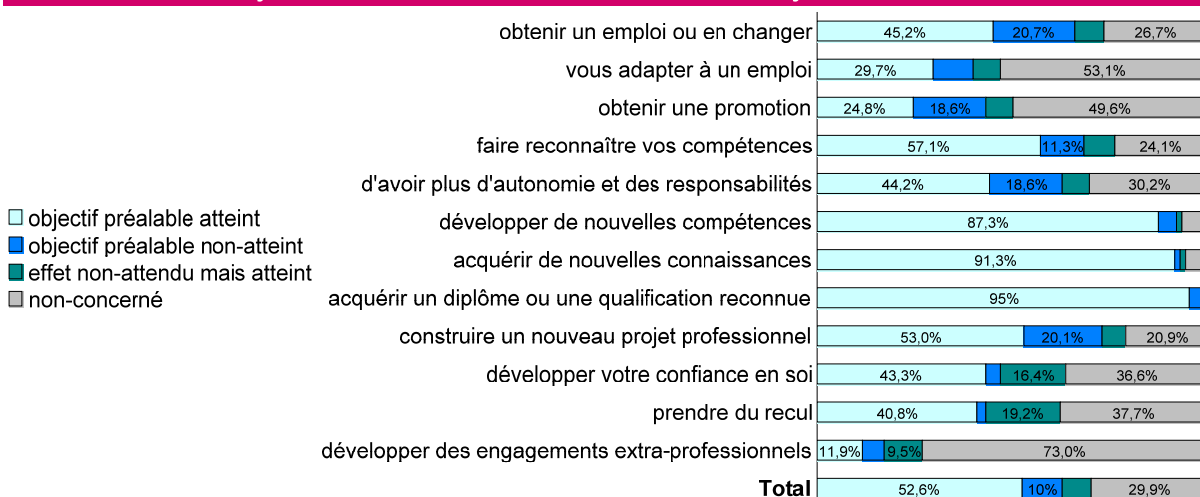
également que 73 % souhaitent construire un nouveau projet professionnel. Certains objectifs sont encore plus partagés : celui de développer des compétences (92 %), acquérir de nouvelles connaissances (93%) et acquérir un diplôme ou une qualification reconnue (99 %).

Néanmoins, certains objectifs sont moins aisés à réaliser que d'autres. **Ainsi, les objectifs les plus communément partagés (à plus de 90 %) sont largement atteints à la date de l'enquête (obtenir un diplôme reconnu, de nouvelles connaissances et compétences).** Un peu moins de personnes ont atteint l'objectif de faire reconnaître ses compétences mais la proportion reste élevée (83.5%). Encore un peu moins de personnes ont réussi à construire un nouveau projet professionnel (72 %), s'adapter à un emploi (74 %) ou celui d'obtenir un emploi ou d'en changer (68.5 %).

L'objectif le moins souvent atteint, « obtenir une promotion », est réalisé pour 58 % des personnes qui le visaient. Les employeurs ne reconnaissent pas toujours les nouvelles compétences acquises par leurs salariés d'autant que l'initiative émane quasiment tout le temps de l'individu lui-même et pas de son employeur. **Dans cette même perspective, environ un quart des répondants déclarent n'avoir connu aucune évolution professionnelle (les fonctionnaires plus que les salariés d'entreprises privées).**

Enfin, précisons également que « développer sa confiance en soi » et « prendre du recul », bien que moins partagés que les autres objectifs initiaux, sont plus souvent **des effets**

Quels étaient vos objectifs d'entrée en formation et les avez-vous déjà atteints ?



non-attendus mais atteints grâce à cette démarche de retour en formation dans le cadre d'une transition professionnelle.

Conclusion

Une majorité de diplômés sont satisfaits de cette démarche de transition professionnelle : **78 % affirment être plutôt d'accord ou tout à fait d'accord avec le fait que la formation leur a permis d'une manière générale, une évolution professionnelle positive** (dont 41 % de tout à fait d'accord) alors que 22 % sont « plutôt pas d'accord » ou « pas du tout d'accord ». Selon les pouvoirs publics, la formation continue contribuerait à la réduction des inégalités et faciliterait l'accès à la formation au plus grand nombre, même après un arrêt initial des études, permettant ainsi plus de possibilités d'évolutions professionnelles. On observe, malgré tout, que ce sont plutôt des personnes déjà diplômées et occupant une situation préalable plutôt stable et favorisée au sein du marché du travail qui accèdent ensuite à la formation continue ; d'autant que les formations suivies par les diplômés de notre enquête, LP et master, sont d'un niveau d'études élevé et engagent fortement les individus en matière de temps personnel...

Plusieurs obstacles semblent encore importants pour l'accès au plus grand nombre, comme les difficultés liées à la mise à disposition de l'information, les contraintes familiales et temporelles, ou encore la difficulté à trouver un

financement, particulièrement pour les personnes occupant une position périphérique sur le marché de l'emploi (emploi instable, niveau d'emploi « employé/ouvrier », temps partiel subi...). Malgré cela, les bénéfices de l'obtention d'une LP ou d'un master sur la carrière professionnelle sont bien réels pour une large majorité de nos répondants : meilleure rémunération, niveau d'emploi plus élevé, évolutions positives des missions...

Alors que dans d'autres pays européens les parcours professionnels et les parcours d'études sont moins séquencés et standardisés, les pouvoirs publics en France tentent de développer depuis plusieurs années déjà la formation tout au long de vie. Les universités accueillent aujourd'hui une part trop faible des stagiaires de formation continue par rapport aux organismes de formation privés. Mais les universités sont amenées à tenir un rôle de plus en plus important dans le paysage de la formation tout au long de la vie et contribueront certainement à modifier la perception des trajectoires scolaires /professionnelles, notamment l'articulation entre elles.

Comité de rédaction :

M. Gatesoupe, B. Froment,

Contact: benedicte.froment@univ-tours.fr

Tel : 02 47 36 65 79

Pages Web : www.univ-tours.fr/chiffresove

POUR DES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LA FORMATION CONTINUE ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLOMÉS DE L'UNIVERSITÉ DE TOURS

- Des informations sur la formation continue à l'université sur le site internet de l'université: <http://formation-continue.univ-tours.fr/>
- Des analyses sur le devenir des diplômés de LP et de M2 de formation initiale, 2 ans et demi après l'obtention de leur diplôme sont également disponibles en ligne. www.univ-tours.fr/chiffresove (rubrique « et après le diplôme »)
- Vous pouvez également retrouver des informations détaillées concernant les postes occupés par les diplômés de formation initiale mais aussi pour les diplômés de formation continue ou de reprise d'études (par master et par LP) en consultant les répertoires des emplois. Ce document offre une vision assez précise des débouchés offerts à la suite du diplôme. Il répertorie en effet tous les intitulés des postes occupés, les missions principales de l'emploi et ses principales caractéristiques (une ligne par diplômé). Compte tenu des effectifs relativement faibles, des archives sont disponibles pour consulter les répertoires des emplois des plus anciennes promotions (et toujours 30 mois après l'obtention du diplôme).

« FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE » : QUELQUES DEFINITIONS

► **LA FORMATION CONTINUE EN FRANCE ET À L'UNIVERSITÉ** : La formation continue s'inscrit comme une des dimensions de la formation tout au long de la vie. Elle permet d'entrer en formation professionnelle et d'obtenir des diplômes et des qualifications, même en ayant arrêté sa scolarité depuis plusieurs années, bien que ce critère ne soit pas obligatoire. Fondatrice, la loi du 5 mars 2014 entérine de nouveau l'idée de « *permettre à chacun d'acquérir et d'actualiser ses connaissances durant sa carrière professionnelle. Ce principe vise à la sécurisation des parcours professionnels et la promotion des salariés ainsi que la contribution au développement économique et culturel du pays* »¹.

La place de la formation continue au sein des universités progresse depuis plusieurs années : on dénombre 300 000 « stagiaires de formation continue » dans les universités françaises en 2012 soit une augmentation de 21 % depuis 2001², la licence professionnelle prenant une place toujours plus importante dans ce dispositif. Au sein de l'université de Tours, tous diplômés confondus, on dénombre 1401 stagiaires de formation continue en 2015-2016.

Les stagiaires de formation continue peuvent choisir à l'université une formation diplômante (M2, LP, DUT, DU...) ou qualifiante (formations courtes) et doivent justifier de leur présence dans les cours suivis. Un conventionnement est établi entre l'établissement, le stagiaire et le financeur.

► **LA VALIDATION D'ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)** : Il est possible de valider un diplôme (partiellement ou totalement) par le biais d'une VAE. Ceci constitue un droit individuel. Ainsi, concernant la VAE, la loi rappelle que « *toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle en vue de l'acquisition d'un diplôme sans passer par la case formation professionnelle* ». La VAE relève de la formation continue.

► **LA VALIDATION D'ACQUIS PERSONNELS ET PROFESSIONNEL (VAP)** : La Validation des Acquis Personnels et Professionnels permet d'entreprendre une formation sans avoir le diplôme requis. Elle vise à reconnaître les connaissances acquises lors de différents parcours d'études ou de formations, ainsi que la valeur formative des expériences professionnelles et/ou sociales des individus afin d'intégrer une formation de l'enseignement supérieur. La majorité des stagiaires de formation continue bénéficient d'une VAP pour entrer en formation. Plusieurs logiques ont sous-tendu l'introduction des VAE et VAP en France : « favoriser les mobilités du travail », « réparer les injustices sociales à l'égard de ceux qui n'ont pas pu poursuivre leur scolarité avec succès » tout en favorisant les « transitions professionnelles et pour éviter le chômage ».

► **LE STATUT ADULTE EN REPRISE D'ÉTUDE POUR L'UNIVERSITÉ DE TOURS** Il s'agit d'un statut administratif concernant des personnes qui s'inscrivent après avoir connu une interruption de leurs études en formation initiale. Contrairement aux stagiaires de formation continue, ces personnes n'ont pas besoin d'un conventionnement avec l'université de Tours pour justifier de leur formation auprès d'un financeur ou d'une organisation dont elles relèveraient (entreprise, Pôle Emploi...). Elles bénéficient des mêmes modalités pédagogiques et administratives que les étudiants en formation initiale. Ce statut couvre des dispositions différentes selon les universités.

► **LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION** : Les étudiants en contrat de professionnalisation suivent des cours à l'université tout en travaillant en alternance dans une entreprise. Créé en 2007, ce contrat s'adresse particulièrement aux jeunes de 16 à 25 ans ou aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans « *en vue d'accéder à une qualification professionnelle ou de compléter leur formation initiale par une qualification complémentaire en vue d'accéder à un poste déterminé dans l'entreprise* » (Ministère du Travail). Les contrats de professionnalisation relèvent de la formation continue. Pour autant, certains de ces « stagiaires de FC » ont un profil qui se rapproche de celui des étudiants en formation initiale : ils effectuent une année en « contrat de professionnalisation » même si ce contrat s'inscrit dans la continuité de leur scolarité initiale (pas d'interruption d'études et pas de passage sur le marché du travail).

¹ « Les mots de la formation », Les grands dossiers des sciences humaines, n°41 décembre 2015, p.77-78

² DEPP, « douze ans de formation continue universitaire de 2001 à 2012 », Note d'information n°30, septembre 2015