

# LE RAPPROCHEMENT DES SYSTÈMES LOCAUX DE FORMATION ET D'EMPLOI

par Guy Ourliac

*Le décideur régional en matière d'enseignement technique court doit prendre des décisions de « carte scolaire ». Pour faciliter cette démarche, l'auteur propose un schéma simplifié du fonctionnement du marché local du travail pour une spécialité de formation donnée, ainsi qu'un indicateur simple, le « taux de débouchés », toujours dans le cadre régional.*

Les responsables régionaux en matière de formation professionnelle sont amenés, dans le cadre de la gestion des structures dont ils ont la charge, à prendre de nombreuses décisions relatives à la carte scolaire : implantations d'établissements, créations ou suppressions de sections, augmentation ou réduction des capacités d'accueil.

D'autres décisions en matière de gestion du personnel (remplacement d'un enseignant en fin de carrière ou suppression du poste ; nomination d'un enseignant de la même spécialité ou transformation du poste) peuvent aussi conduire à une modification de l'offre d'éducation et du rapport de cette offre avec les besoins locaux.

Pour fonder leur action, les décideurs peuvent disposer, en règle générale, de trois sources d'information :

— *Le système éducatif* lui-même. Il s'agit d'une information qui utilise les rubriques, les nomenclatures de la gestion des élèves, des établissements, des structures pédagogiques et administratives.

Cette information est très fournie et toujours accessible. Elle présente toutefois l'inconvénient d'être peu utilisable en l'état, faute d'avoir été conçue dans une perspective décisionnelle.

— *Le système statistique sur l'emploi* (INSEE, Ministère du Travail, Ministère des Affaires Sociales, ... etc.) est très riche, surtout au plan national. Les données exhaustives des recensements permettent de caler, à intervalles réguliers, des informations issues des enquêtes par sondage sur l'emploi. L'exploitation des sources UNEDIC, les enquêtes Structure des emplois, les données ANPE fournissent des éléments sur les situations conjoncturelles et localisées. Les enquêtes FQP, les Bilans Forma-

tion-Emploi précisent la problématique générale de la relation formation-emploi et décrivent les grands équilibres au plan national.

Toutefois, la décision en matière d'implantation des formations techniques requiert un minimum d'informations sur les structures d'emploi locales ; ainsi que sur les caractéristiques « professionnelles » de ces emplois ; afin de pouvoir être rapprochées des spécialités de formation.

A l'heure actuelle, la plupart des informations nécessaires existent ; mais toutes ne sont pas publiées sous une forme qui permette - au-delà des obstacles méthodologiques - une bonne appréciation des situations locales.

— *Le suivi de l'insertion professionnelle des jeunes* constitue la troisième source d'information.

Plus de dix années de travaux méthodologiques [1, 9, 12, 13, 15, 18, 22, 23, 24, 25, 26] et statistiques [2, 4, 5, 7, 17, 21] sur l'insertion ont commencé à donner aux décideurs une « culture » sur certains aspects de la relation formation-emploi et sur quelques caractéristiques du devenir professionnel des élèves issus de l'enseignement technique court.

Les travaux d'études de l'insertion professionnelle et du « cheminement » du CEREQ [5], les enquêtes longitudinales du CEJEE [7], ainsi que des travaux de même nature entrepris notamment par l'IREDU [21], le LAST [4], l'IERSO [14], le CRPEE [13] constituent désormais un savoir qui a franchi les limites du cercle des initiés.

Il n'empêche que l'interprétation simultanée d'indicateurs de l'insertion dans un contexte local reste un exercice périlleux.

En 1980, le CEJEE a entrepris pour le compte de la DGRST et de l'Établissement Public Régional de Midi-

Les chiffres entre crochets renvoient à la bibliographie en fin d'article.

Pyrénées une recherche dont l'objectif était de fournir aux décideurs régionaux en matière de formation professionnelle une bonne connaissance des caractéristiques d'insertion des jeunes, et un ensemble d'éléments d'interprétation de celle-ci.

Il s'agissait de proposer aux responsables académiques traditionnels (recteur, chefs de divisions) et, par la suite, aux nouveaux responsables des politiques scolaires au sein des Établissements Publics Régionaux, des éléments d'appréciation des modalités d'accès des jeunes de niveau CAP-BEP dans différents marchés locaux du travail.

L'approche repose sur l'idée que les caractéristiques d'insertion observées après la sortie du lycée d'enseignement professionnel sont influencées par deux séries de facteurs (dans les enquêtes du CEJEE, les taux de chômage, de correspondance entre la formation et le métier exercé, de mobilité par rapport aux frontières départementales sont recueillis quatre ans après la sortie du LEP) :

1 - Les premiers facteurs sont relatifs à la formation elle-même et à sa relation générale à l'emploi : on sait que l'accès du jeune à telle ou telle spécialité de formation est l'aboutissement d'une procédure d'orientation, effectuée à la fin des classes de cinquième ou de troisième. Cette procédure est aussi, de l'avis unanime, un moyen de sélection qui fait entrer l'élève dans un système assez fortement hiérarchisé du point de vue de la valorisation des spécialités.

Bien que difficile à préciser, le concept de « valorisation » d'une formation est attesté par plusieurs travaux [3, 10]. Il semble par ailleurs que les enseignants, les employeurs, les parents et les élèves aient une vision assez concordante du positionnement relatif des spécialités.

Sur le marché du travail, cela pourrait se traduire par un avantage permanent pour le titulaire d'une formation valorisée quelle qu'elle soit : il « réussira » souvent mieux que l'autre, parce qu'il a été choisi par ses professeurs, qu'il a lui-même pu exercer véritablement un choix de spécialité, que la formation confère une véritable qualification reconnue par les employeurs... etc.

2 - Les seconds facteurs relèvent des conditions locales. Plusieurs études ont montré que les jeunes formés issus de l'enseignement technique court étaient géographiquement peu mobiles. En Midi-Pyrénées, et depuis une dizaine d'années tout au moins, mobilités de formation et mobilités d'emplois sont faibles.

En conséquence, les problèmes de localisation [11] des implantations de formations sont cruciaux, d'autant que la Région est très étendue, que les densités de population sont très différentes d'un département à l'autre, que

les espaces agricoles côtoient des pôles industriels en déclin, et que la métropole régionale est une véritable « vitrine technologique ».

Aux problèmes de localisation s'ajoutent les questions relatives aux choix et aux densités de formation : quelle(s) spécialité(s), en quel(s) lieu(x), en quel nombre, sachant qu'il est nécessaire de concilier une contrainte globale de scolarisation, une contrainte de « couverture » géographique du terrain, une contrainte pédagogique et financière (ni cinq ni cinquante élèves par classe).

Si la relation générale à l'emploi liée à la valorisation est une caractéristique de la spécialité, il existe aussi des effets particuliers issus des mises en situation sur des marchés locaux du travail (départements, bassins d'emplois) qui se différencient sur des caractères de structure essentiels (taille des entreprises, qualifications, répartition sectorielle des emplois).

L'insertion professionnelle observée d'une cohorte de jeunes ayant acquis une spécialité donnée en un lieu donné devrait porter les marques de ces deux types de causalité.

Dans la perspective d'aide à la décision que nous avons choisie, il peut être utile, et il est possible de fournir aux responsables académiques et régionaux à la fois des résultats sur l'insertion professionnelle, et quelques éléments permettant leur utilisation dans une perspective décisionnelle.

La première partie de cet article est consacrée à la description d'un schéma du fonctionnement d'un marché local pour une spécialité de formation qui veut simplement ordonner les principales questions : sans prétention au « bouclage » quantitatif, il se veut une sorte d'aide-mémoire articulé des principales variables qui devraient entrer en jeu avant, par exemple, la décision d'implantation d'une section de CAP ou BEP dans un établissement.

La seconde partie conduit à définir un indicateur simple - un taux de débouchés potentiel - et à en montrer l'intérêt et les limites.

La troisième est un exemple de rapprochement des systèmes de formation et d'emploi dans quelques départements de « Midi-Pyrénées ».

Pour mieux situer ce texte parmi l'ensemble des travaux portant sur la relation formation-emploi, il faut insister sur le caractère local et le niveau de formation choisi (niveau V : CAP - BEP). En effet, la condition de validité du rapprochement de données concernant les formés d'une part, les emplois de l'autre, est la possibilité d'un rapprochement « physique » des demandeurs et des offreurs, de l'existence d'un marché. Compte tenu du

type de mobilité géographique des jeunes de niveau V, le département nous a semblé être l'espace approprié.

Enfin, il ne s'agit pas d'un plaidoyer pour une approche mécaniste de la relation formation-emploi, mais la perspective d'aide à la décision impose quelques contraintes, notamment celle-ci : il n'est pas concevable pour un décideur local en matière de formation d'exclure de son champ d'analyse (et non de son objectif) toute référence à une préoccupation de correspondance entre métier exercé et métier appris.

On entend rarement aujourd'hui le discours, traditionnel il y a 10 ans, « *définissez les besoins en qualification, nous ferons le reste* » ; mais aux questionnements « *nouveaux* » : quelle part de la cohorte s'est insérée x mois après la sortie ?, quelle est la vitesse des prises d'emploi dans telle ou telle spécialité ?, s'ajoute toujours « *dans quelle proportion occupent-ils les emplois pour lesquels ils ont été formés ?* ».

Tout cela suggère une certaine complexité. Aussi, notre premier objectif est-il de proposer un schéma simplifié qui tente de représenter simultanément les principaux acteurs (les formés et les employeurs) ; quelques-uns des déterminants de l'offre et de la demande locales de la spécialité S (l'offre et la demande étant respectivement les « quantités » de qualification dans la spécialité S proposées par les individus et réclamées par les entreprises) ; quelques-uns des effets observables des désajustements locaux de celles-ci.

#### UN SCHÉMA SIMPLIFIÉ DE FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ LOCAL POUR UNE SPÉCIALITÉ DE FORMATION

Dans la perspective qui nous intéresse, on est conduit à situer l'offre par rapport au flux annuel de formés dans la spécialité.

Comment se détermine l'offre locale pour une spécialité donnée ?

Le schéma montre que le flux de formés dans la spécialité S subit un ensemble de transformations avant de participer à la définition de l'offre locale de la spécialité. Il montre aussi que d'autres populations peuvent entrer en jeu.

En d'autres termes, l'offre locale de « S », ce n'est qu'une partie des flux de formés « S » et ce n'est pas seulement cela.

La difficulté est de repérer, parmi l'ensemble des acteurs possibles, ceux qui sont susceptibles de formuler une offre locale. Parmi eux, il existe des individus qui n'ont aucune attache locale repérable ; et d'autres qui n'ont

aucun lien évident avec la spécialité S. Enfin, de nombreux individus possèdent *a priori* les caractéristiques de l'offreur local dans la spécialité, et ne le seront pas, de fait, pour toutes sortes de causes.

Le décideur est donc amené à compter avec une population hétérogène d'acteurs potentiels qui vont ou non se déterminer à devenir des offreurs locaux dans la spécialité S.

Ces individus peuvent être titulaires de formations « concurrentes », ils peuvent aussi avoir été formés dans un département voisin, faire partie d'une file d'attente composée de jeunes issus de promotions précédentes non encore insérés, de demandeurs d'emploi plus âgés... etc.

A notre avis, deux types de causalité sont susceptibles d'agir simultanément pour qu'un acteur potentiel devienne (ou non) un offreur local de spécialité S : il s'agit des effets de concurrence et des effets de spécialité.

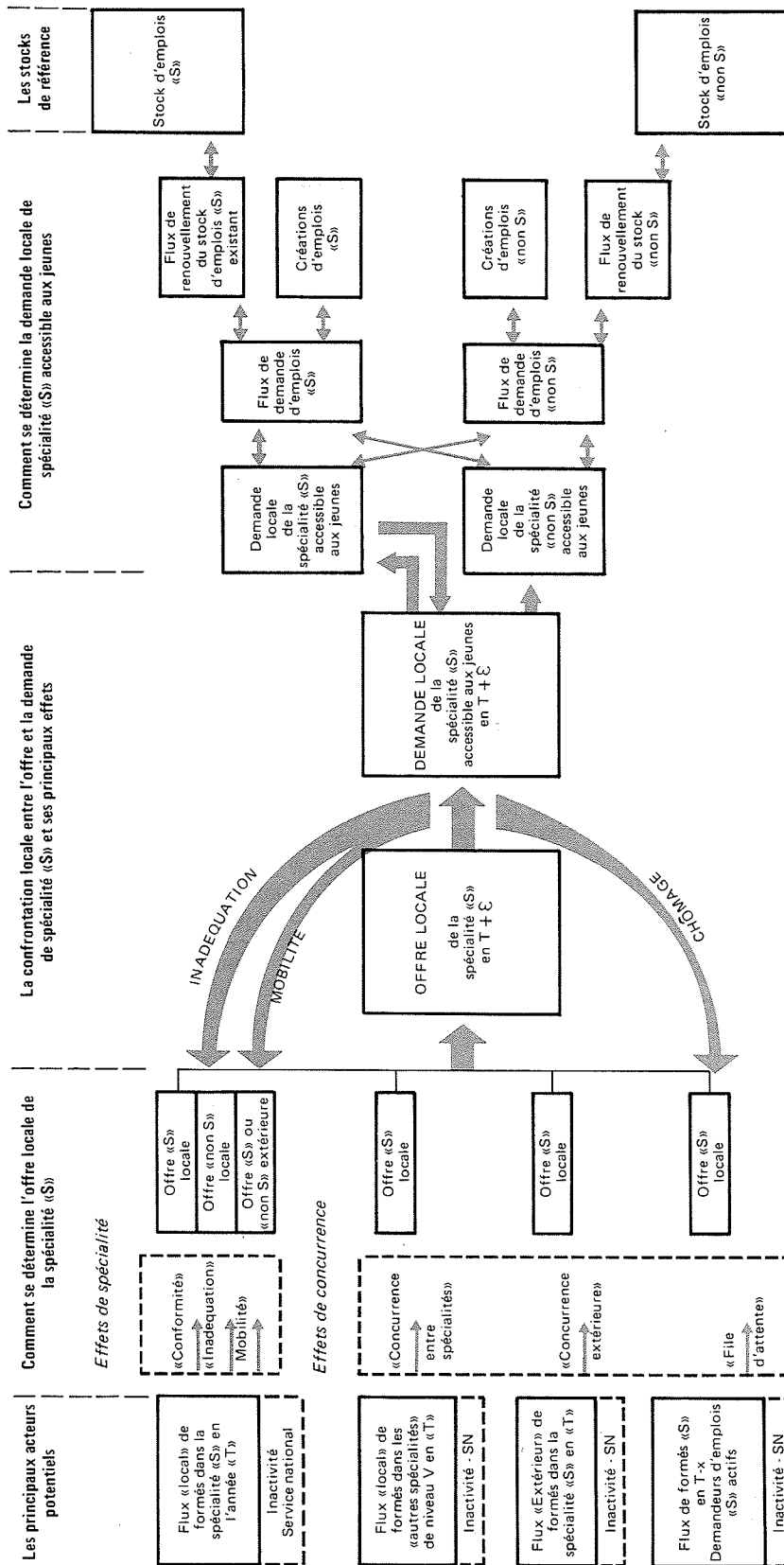
#### • Les effets de concurrence

On observe en premier lieu la concurrence que se font les formés d'une même spécialité entre eux. Il s'agit à la fois des concurrences entre jeunes issus de l'enseignement technique court mais aussi de celles constituées par les formés de la même spécialité aux niveaux supérieurs (niveaux IV et III). Ce dernier phénomène est particulièrement sensible pour les formations du tertiaire féminin (l'ouverture d'un BTS de secrétariat dans un bassin de moyenne importance aboutit à une élévation de la norme des recrutements... à salaire égal). Les cas de concurrence entre spécialités différentes sont fréquents.

On sait depuis longtemps qu'il n'y a pas de bijection dans la relation d'une formation à l'emploi dit « de destination ». On observe à la fois des phénomènes de concentration-dispersion des titulaires des spécialités dans les différents métiers et, par conséquent, une absence d'homogénéité dans l'origine scolaire des individus exerçant une même profession. Selon les cas, plusieurs formations alimentant de manière non négligeable une même profession pourront entrer en concurrence sur le marché du travail.

On connaît l'exemple des formations aux techniques administratives ou juridiques appliquées, des formations juridiques ou comptables, des formations aux métiers du secrétariat (groupes 29, 30, 31 de la nomenclature des formations en 47 postes) qui sont fortement implantées dans l'ensemble des emplois de secrétariat. Le second cas est celui de la plupart des emplois à seuil technique bas (les emplois du commerce par exemple) : les titulaires des formations qui leur sont associées sont fortement concurrencés par l'ensemble des formés de l'enseignement technique court.

# SCHEMA DE FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ LOCAL POUR UNE SPÉCIALITÉ « S »



Les « concurrents » peuvent également être issus d'un groupe hétérogène comprenant des jeunes formés dans la spécialité S à une période antérieure (de retour du service national par exemple), des demandeurs d'emploi, des actifs occupés menacés dans leur emploi... etc.

Le degré de concurrence réel et ses effets ne seront pas pour autant connus : les situations décrites sont des états de concurrence potentiels qui seront ou non activés par les conditions de fonctionnement du marché.

Le décideur doit à la fois pointer les concurrences potentielles et prévoir leur développement. Une perception fine n'est pas possible. Il s'agit donc plutôt d'introduire la notion de concurrence entre formations dans la problématique de la décision.

Le décideur possède néanmoins quelques points de repère :

— *Le champ des spécialités* « objectivement » concurrentes est assez connu. Au cas déjà mentionné des trois groupes du tertiaire administratif, on peut ajouter les spécialités du commerce : les contenus de ces formations concernent les mêmes enseignements simplement proposés à doses différentes selon le groupe. Au sein des formations secondaires, les concurrences entre groupes (regroupement des spécialités sur un critère sectoriel) sont assez faibles, sauf entre métallurgie et mécanique générale (les seconds concurrençant souvent les premiers). Par contre, les concurrences intra-groupes (entre spécialités effectivement enseignées) sont souvent très fortes : les spécialités de base de la mécanique générale apparaissent, par exemple, souvent comme assez largement substituables sur le marché du travail.

— *Les concurrences entre niveaux de formation* pour une même spécialité sont en général plus importantes pour les formations tertiaires. L'exercice des métiers industriels de niveau V requiert le plus souvent un savoir-faire sur machine que ne possèdent pas la plupart des titulaires d'une formation de technicien. Au contraire, les formations tertiaires de niveau IV et III incluent l'essentiel du contenu de l'enseignement technique court.

— *Le contexte local* doit être apprécié par rapport à son environnement géographique : l'expression des concurrences n'est pas identique dans une zone rurale, un bassin mono-industriel ou une métropole régionale.

L'importance des aires de recrutement peut varier d'un lieu à l'autre en fonction notamment de la proximité des frontières départementales, des moyens et des circuits de communication (phénomène des « vallées » en moyenne montagne etc). Les fichiers des élèves permettent de connaître l'origine géographique des formés de chaque spécialité, pour chaque établissement.

— *Les statistiques mensuelles* de l'ANPE, en dépit des difficultés inhérentes à l'utilisation d'une nomenclature spécifique, peuvent fournir, sur des zones géographiques restreintes (départements et agences locales), des données intéressantes concernant les stocks de demandeurs d'emploi S et leur évolution.

• *Les effets de spécialité*

Ils sont moins connus et plus délicats à observer. Ils se fondent sur l'observation statistique de certaines régularités dans les caractéristiques d'insertion des titulaires d'une même spécialité.

Certes, la possession d'une qualification particulière ne préserve jamais du chômage, ni ne garantit l'exercice du métier appris, *a fortiori* sur les lieux de son choix ; mais les observations montrent que les taux d'occupation d'emploi, les taux d'exercice du métier appris (donnée fondamentale pour le décideur), les taux de mobilité géographique [11], les salaires [8] se différencient parfois significativement d'une spécialité à l'autre.

Ces spécialités possèdent comme autre caractéristique d'être perçues clairement par les enseignants, les élèves, les employeurs, dans une échelle de valeurs [10].

Schématiquement, aux groupes de spécialités les plus valorisées sont associés des stratégies [7, 12] d'attachement à l'exercice de la spécialité choisie, d'acceptation de la mobilité (dans la perspective d'une bonne adéquation), d'évitement du chômage.

Dans les groupes de spécialités les moins valorisées, on note généralement une propension plus faible à occuper un emploi adéquat mais l'enracinement est plus fort (ce qui s'explique probablement parce que les spécialités peu valorisées sont très répandues et peu monnayables).

Les effets de spécialités doivent être toutefois considérés avec prudence, en termes de « *propension à...* », seulement susceptibles d'être observés sur des effectifs importants, pour des spécialités éloignées les unes des autres dans l'échelle des valeurs. Ainsi, il ne fait aucun doute que deux populations d'électrotechniciens (sommet de l'échelle) et de mécaniciens-tourneurs (plutôt au bas de celle-ci) ne réagiront pas de manière identique face à une situation locale d'excès d'offre (et que le marché distinguera leur insertion professionnelle). Il en sera de même pour des spécialités aussi extrêmes que carrières sanitaires (forte composante vocationnelle) et employés techniques de collectivité (formation rarement choisie, peu appréciée des élèves, sans contenu gratifiant).

On pourrait donner d'autres exemples, mais le concept de valorisation ne permet pas véritablement un classement de toutes les spécialités de niveau V. Il n'est efficient dans la problématique du décideur qu'aux pôles, pour différencier les spécialités les plus valorisées des

moins valorisées. Bien d'autres sont difficiles à situer et l'on ne peut pas exclure à leur sujet la coexistence d'appréciations différentes selon les lieux d'observation.

Dans tous les cas, des contextes trop particuliers, des événements importants de la vie économique locale (ouverture ou fermeture d'un grand établissement) sont en mesure de modifier ou de masquer les effets attendus du positionnement dans l'échelle des valeurs.

Les responsables du système éducatif, de l'orientation connaissent les grandes lignes du positionnement relatif des formations de niveau V. Il n'est donc pas nécessaire d'en tenter une formulation trop formalisée, d'autant que la nature du concept s'y prête peu.

#### La définition de la demande locale

Symétriquement, le schéma proposé décrit le cheminement qui doit permettre de repérer le flux de la demande locale de la spécialité S, accessible aux jeunes formés dans cette spécialité.

On connaît la difficulté d'estimation des besoins en qualification à court, moyen, ou long terme. Les incertitudes économiques générales, l'évolution des produits, des techniques de fabrication ; les stratégies des entreprises pour surestimer leurs besoins, créer des situations locales d'excès d'offre et faire baisser les prix des qualifications, interdisent de considérer un recensement des besoins d'emploi comme base de définition des besoins en formation. De plus, la variabilité probable de ces besoins exprimés par spécialité, par niveau, s'accommoderait mal d'une contrainte de scolarisation des jeunes qui concerne des flux réguliers ; des contraintes liées aux structures pédagogiques des établissements (spécialisation, existence de parcs machines onéreux, stabilité des professeurs).

La manière la plus simple pour apprécier le flux local de demande de la qualification S est de partir d'une donnée connue : le stock local d'emplois S (emplois - cibles de la spécialité S).

En premier lieu, les emplois S existants constituent une population-mère qui va générer un flux de renouvellement à partir, selon les cas, d'une perspective de croissance, de diminution, ou de stabilité du stock. Ce flux doit conduire - jamais d'une manière simple - à l'expression d'une partie de la demande locale.

On peut aussi penser que tout un ensemble d'emplois, que l'on ne peut pas rapprocher immédiatement dans une correspondance logique de la spécialité S, vont pourtant alimenter le flux de demande pour cette spécialité. Les raisons sont nombreuses :

— la spécificité locale de l'emploi rend l'utilisation de la spécialité plus logique qu'il n'y paraît ;

— on ne peut exclure pour certains emplois une structuration de la demande de spécialité par l'offre (l'implantation d'un BTS secrétariat de direction génère une demande spécifique pour des emplois tenus précédemment par des secrétaires).

Pour le décideur, les difficultés sont de même nature que pour l'observation de l'offre : comment, et dans quelle mesure des populations d'emplois, plus ou moins différenciées dans leurs liens avec la spécialité S peuvent-elles concerner les jeunes titulaires de cette formation ?

Comme précédemment, les inconnues et les aléas sont nombreux ; mais le décideur peut faire appel à de nombreux travaux et les utiliser pour l'interprétation des situations locales.

A chacune des étapes, on peut noter les études portant :

- sur l'analyse des emplois afin de préciser les contours des emplois-cibles de la spécialité S, ainsi que le champ des spécialités concurrentes ;
- sur les analyses sectorielles pour apprécier l'évolution probable des stocks d'emplois, notamment celle liée au développement des nouvelles technologies ;
- sur la gestion des ressources humaines et les modalités d'accès aux emplois afin de préciser quels emplois sont accessibles aux jeunes [15] et quels sont les circuits d'approvisionnement des entreprises [9], etc ;
- sur le fonctionnement des marchés locaux [15].

Aller plus loin dans l'analyse des déterminants de l'offre et de la demande locales des différents métiers serait tomber dans le piège d'une description caricaturale.

A notre avis, il s'agit de retenir qu'existe tout un ensemble de relations, de circuits qui mettent en rapport un flux de formés local dans une spécialité et l'offre locale de cette spécialité ; entre un stock local d'emplois et la demande de spécialité ; que ces relations sont complexes, mais qu'il est possible de les repérer et que le décideur en matière de formation n'est pas totalement démuné pour les estimer.

Si ce schéma présente les acteurs et ordonne quelques variables d'un marché local du travail, il est peu opérationnel pour un décideur dans la mesure où il n'est pas facilement quantifiable.

Un outil d'aide à la décision peut être simple : il ne se substitue pas aux multiples réseaux qui font que l'information, ou une partie de celle-ci, remonte vers les décideurs. Il n'empêchera pas que les décisions puissent être prises sur d'autres critères.

Notre option est de proposer à la fois un schéma présentant les difficultés du problème, et un indicateur de base - *le taux de débouchés* - simple, mais qui peut être le

point de départ d'une analyse plus complexe, notamment sur la base du schéma.

Une bonne connaissance du terrain local et des résultats d'enquêtes d'insertion - des conditions et des résultats -, du fonctionnement d'un marché ne peut qu'affiner l'indicateur, ou en montrer les limites.

### LES TAUX DE DÉBOUCHÉS

La description de la complexité du réel permet de proposer une hypothèse simplificatrice en toute connaissance de cause.

Cette hypothèse, c'est de supposer que l'analyse du rapprochement de l'*OFFRE* et de la *DEMANDE* locales (toutes deux inconnues) n'est pas sensiblement différente de celle que l'on peut faire du rapprochement du flux local de formés dans la spécialité S et du stock local d'emplois S (le stock local étant le nombre total d'emplois occupés dans le département observé à la date de sortie des formés).

On définit ainsi un *taux de débouchés*, rapport du *stock d'emplois S* au *flux de formés* qui s'exprime en *nombre d'emplois par formé* et se veut un indicateur de la densité d'emplois éventuellement accessibles.

Pour insatisfaisant que soit ce rapprochement, il peut constituer un premier degré de cadrage de la relation formation-emploi utile au décideur. Prenons un exemple : dans un département déterminé, le système d'enseignement technique de niveau V compte 400 élèves en dernière année de formation dans le groupe 10 : mécanique générale et de précision (nomenclature des formations en 47 postes). Sur le même espace, on recense simultanément 2 000 emplois d'ouvriers qualifiés de la mécanique (code PJ 59 de la nomenclature des professions de l'INSEE). Le taux de débouchés serait dans ce cas de cinq emplois par formé.

Bien entendu, le décideur ignore :

— combien d'élèves poursuivront leurs études et ne pourront être considérés comme des sortants à la date considérée ;

— combien d'élèves vont formuler une offre inadéquate ou sont prêts à accepter un emploi non qualifié. Combien de formés dans d'autres spécialités souhaiteront devenir mécaniciens cette année là ;

— combien formuleront une offre adéquate ou non sur un autre espace géographique et combien de mécaniciens formés en d'autres lieux souhaiteront travailler dans le département ;

— combien de mécaniciens formés aux niveaux III et IV accepteront d'occuper un emploi d'ouvrier mécanicien (niveau V) et combien de jeunes formés de niveau V

accéderont rapidement à des emplois de techniciens ou de maîtrise ;

— combien de demandeurs d'emplois, d'inactifs, voire d'actifs recensés dans ce département ou dans un autre, seront candidats pour occuper un emploi de mécanicien de niveau V.

Symétriquement, il ignore aussi :

— le flux de renouvellement du stock d'emplois de mécaniciens dans un contexte de croissance, de décroissance ou de stagnation de celui-ci ;

— le flux de renouvellement de stocks d'autres types d'emplois qui se fera au profit d'une embauche de mécaniciens ;

— parmi les emplois vacants, combien seront encore accessibles à des jeunes formés.

On pourrait multiplier la liste des éléments de distorsion qui font que le taux de débouchés a peu de chances de posséder à lui seul un fort pouvoir prédictif des caractéristiques d'insertion professionnelle.

Toutefois, on imagine mal un système d'aide à la décision qui n'incluerait pas un indicateur de cette nature (avec d'autres), et pourrait ignorer que les quatre cents mécaniciens seront formés sur un espace où sont occupés 2 000 mécaniciens et non pas 500 ou 10 000.

A notre avis, le taux de débouchés est pour le décideur une indication minimale des conditions d'insertion d'une spécialité. Sauf exceptions (par exemple, le cas que nous connaissons de l'académie de Montpellier), les commissions chargées de l'élaboration de la carte scolaire ne disposent d'aucun référentiel de cette nature pour fonder leurs décisions.

Bien entendu, il s'agit avant tout d'une proposition de méthode. Le décideur, en considérant la nature particulière de la spécialité, a la possibilité d'affiner le ratio en tentant de mieux connaître chacun de ces composants : c'est à ce niveau qu'entrent en jeu les « déterminants » de l'offre et de la demande présentés dans le schéma.

Revenons à l'exemple : quatre cents élèves mécaniciens sont « produits » chaque année sur une aire qui compte 2 000 emplois de mécaniciens. La mécanique est une spécialité très répandue et peu valorisée. Le décideur est fondé à faire l'hypothèse d'une faible propension à la mobilité.

— *Hypothèse 1* : un formé mécanicien recherchera en priorité un emploi dans son département d'origine (environ 90 % des cas).

Les données régionales montrent une baisse tendancielle de l'emploi industriel, particulièrement dans la mécanique. Chaque département n'est pas affecté de la même manière. Prenons la situation la plus favorable.

— *Hypothèse 2 : le nombre d'emplois de mécaniciens restera stable en moyenne période.*

Dès lors, en se basant sur une période de quarante ans pour un renouvellement complet, et à l'identique de la population des mécaniciens (si la structure par âge est homogène) ; les besoins annuels de remplacement seraient en moyenne de cinquante. Le flux annuel de formés étant de quatre-cents élèves, il y aura probablement excès d'offre. Comment va-t-on l'observer ?

A notre avis, le décideur local est intéressé par trois sortes d'indicateurs concernant le fonctionnement d'une formation :

— la part des jeunes formés qui a trouvé du travail à une date donnée (c'est une des finalités de la formation, exprimée en termes généraux) ;

— la part de ceux qui trouveront un emploi local, par opposition à ceux qui seront contraints à la mobilité géographique pour en trouver un. C'est là un objectif du responsable local qui cherche à mieux adapter son système aux besoins - ou supposés tels - des utilisateurs connus ;

— la part de ceux qui trouveront un emploi dans leur spécialité d'origine (emploi adéquat), par opposition à ceux qui n'auront pas la possibilité d'exercer le métier qu'ils ont appris. C'est là un objectif spécifique du responsable en matière d'éducation, qui met en œuvre une politique de formation professionnelle structurée selon des spécialités étroitement définies, et qui a le souci légitime d'améliorer le rendement externe de son administration (1).

Dans l'exemple précédent, plusieurs types de situations sont envisageables (cf. le schéma p. 27) :

— *un faible taux d'adéquation : les jeunes formés chercheront d'autres types d'emplois*

et/ou

— *un taux élevé de chômage*

et/ou

— *un taux élevé de mobilité géographique vers d'autres territoires*

Sans qu'il soit possible d'affirmer avec certitude quel sera, dans le cas d'excès d'offre, le scénario des mécaniciens, on peut néanmoins penser que les effets de spécialité déjà décrits joueront à nouveau.

(1) Il existe aujourd'hui, dans quelques académies, un fonds méthodologique statistique et expérimental permettant d'entreprendre une analyse locale de l'insertion professionnelle. Les travaux mis en œuvre récemment par le CEREQ et les rectorats vont étendre le champ des possibilités à l'ensemble du territoire.

La spécialité étant très répandue et peu valorisée, les mécaniciens sont en général peu attachés à l'exercice effectif du métier appris (sauf pour certaines spécialités fines comme la mécanique automobile) et n'accepteront que rarement une mobilité géographique pour trouver un emploi. Cela se traduit dans les enquêtes d'insertion par l'observation de taux d'inadéquation élevés et de taux de mobilité faibles.

Reprenons l'exemple précédent : nos observations montrent qu'ils seront peu nombreux à quitter le département (10 % en moyenne). Parmi les trois-cent-soixante élèves formulant une demande locale, si l'on estime à 20 % la part du flux initial en chômage quatre années après la sortie, on peut penser que deux-cent-quatre-vingt à trois-cents élèves mécaniciens prendront un emploi chaque année dans le département.

Dans l'hypothèse du maintien du stock d'emplois de mécaniciens, seulement cinquante formés par an étaient nécessaires. Le taux d'adéquation (50/300) doit alors se situer entre 15 à 20 %.

L'exemple choisi ne doit rien au hasard. Un taux de débouché de cinq pour la mécanique se retrouve dans sept départements du « Grand sud-ouest » (sur 18), et dans la plupart de ces départements le taux d'adéquation observé dans les enquêtes est effectivement de l'ordre de 20 %. Qu'un faible taux d'adéquation ne soit pas le signe d'une mauvaise insertion est une autre question.

Cet exemple illustre la manière dont les taux et le schéma peuvent être utilisés dans les meilleures conditions : en support d'interprétation des caractéristiques d'insertion professionnelle.

Une manière de lever une partie des incertitudes qui pèsent sur ce taux est de comparer les taux de débouchés d'une même spécialité en divers lieux. En procédant de la sorte, le décideur a toutes les chances de neutraliser, dans l'interprétation de l'insertion, les effets relatifs aux spécialités, pour ne retenir que les effets liés à leur localisation.

#### UNE APPLICATION RÉGIONALE DANS LE GRAND SUD-OUEST

Ce troisième point se propose de décrire succinctement un rapprochement des systèmes de formation et d'emplois qui porte, dans le document DGRST [19], sur les trois régions et les dix-huit départements du « Grand sud-ouest ».

Dans un premier temps, il s'agit de connaître la manière dont se positionnent relativement quelques grandes données de structure des deux systèmes [1, 20].



#### Quelques éléments de cadrage

L'importance des systèmes d'enseignement technique des trois régions est globalement comparable compte tenu de leurs différences de population.

Qu'en est-il des emplois ? Lorsque l'on observe pour les dix-huit départements des trois régions les effectifs d'actifs occupés (non agricoles) pour une population de 100 000 habitants, on constate des différences importantes dues aux écarts entre taux d'activité d'une part, et importance des activités agricoles d'autre part.

Dans chaque région, on se rapproche d'une situation homogène en constituant une typologie en deux points : les départements peuplés, urbains, industriels ; les départements peu peuplés, ruraux, sans métropole urbaine importante.

Tous les groupes professionnels se trouvent en densités supérieures dans les départements les plus riches et les plus peuplés. Pour les cadres administratifs supérieurs et les ingénieurs les différences sont les plus importantes (la densité d'emplois y est supérieure de 50 % environ), mais les écarts concernant les populations d'ouvriers et d'employés qualifiés (qui nous intéressent plus particulièrement compte tenu du niveau de formation étudié) atteignent près de 25 %.

On observe le même type de répartition du système de formation technique de niveau V : sensiblement plus dense dans les départements du premier groupe que dans ceux du second.

En règle générale, les départements à forte densité d'emplois de niveau V (ouvriers et employés qualifiés) sont aussi ceux où les concentrations de formations de ce même niveau V sont les plus importantes.

Toutefois, la concentration des formations n'est pas, en général, à la hauteur des concentrations d'emplois, si bien que les départements les mieux pourvus en formations de niveau V sont aussi ceux où les formés de niveau V sont les plus rares, relativement au nombre d'emplois de même niveau dans ces départements.

Ainsi, le nombre d'emplois de niveau V par formé de même niveau V est-il égal à 18,4 en moyenne pour les départements du premier groupe et seulement à 15,4 pour les départements du second.

On obtient des résultats identiques pour les formations des secteurs secondaire et tertiaire : le nombre d'ouvriers qualifiés par formé de niveau V est de 18,7 dans les départements du premier groupe et de 15,4 dans les départements du second. Le nombre d'employés qualifiés par formé tertiaire est de 18,1 dans les départements du premier groupe et de 16,7 dans les autres.

#### Les taux de débouchés dans les spécialités : les fiches formation-emploi

La mise en relation des spécialités de formation et des métiers d'ouvriers et d'employés qualifiés est l'aboutissement et la limite de validité de la méthode de rapprochement des données de structure des systèmes de formation et d'emploi.

Nous avons proposé dans l'étude [19] vingt fiches formation-emploi.

Il s'agit de produire une fiche par spécialité regroupant, pour chacun des départements, une série de valeurs : les effectifs de formés (2) pour 100 000 habitants, les effectifs d'emplois pour 100 000 habitants, le nombre d'emplois par formé.

La grille de correspondance des formations aux emplois est issue de la nomenclature des professions de l'INSEE (PJ 59) dont les rubriques reprennent, pour la quasi totalité des postes ouvriers et employés qualifiés, l'intitulé des rubriques de la nomenclature des formations de l'Éducation nationale (Groupes de formation en 47 postes).

Toutes les rubriques de la nomenclature des formations n'ont pas fait l'objet d'une fiche, la mise en relation n'ayant de sens que lorsque les effectifs de formés sont suffisamment importants pour constituer une part non négligeable du système d'alimentation de la profession.

L'observation de ces fiches appelle deux types de commentaires : le premier est relatif aux valeurs des nombres d'emplois par formé pour une même spécialité dans les différents départements ; le second concerne les différences d'ordre de grandeur de ce même ratio selon les spécialités, et leurs conséquences sur l'accès aux emplois.

— Pour deux spécialités sur trois, la dotation des départements est très voisine eu égard aux densités d'emplois-cibles que l'on y rencontre. De ce fait, le nombre d'emplois par formé est très proche. Toutes les formations très répandues y figurent (à l'exception du commerce). L'ensemble concerne environ 70 % des élèves en année terminale de niveau V.

— A propos de la différenciation des ordres de grandeur des nombres d'emplois par formé, on constate, selon les spécialités, des valeurs comprises entre 2 et 89 pour les départements de Midi-Pyrénées.

Afin de situer ces valeurs, on peut revenir à l'exemple déjà envisagé.

L'hypothèse d'un renouvellement à l'identique d'une population exige un taux théorique d'emplois par formé

(2) Il s'agit des effectifs d'élèves en dernière année de leur cycle (3<sup>e</sup> année CAP3, 2<sup>e</sup> année BEP et CAP2).

de 40, valeur très élevée que l'on ne retrouve que pour les formations du bâtiment et du commerce.

Il est possible de préciser le contexte sur deux points essentiels :

— Le système de formation de niveau V va devoir, dans sa globalité, participer à l'alimentation des emplois de même niveau qui ne sont pas ciblés précisément par une formation. Si l'on prend l'exemple des emplois d'ouvriers qualifiés, on constate qu'environ 20 % des emplois sont dans ce cas (21 % en Midi-pyrénées ; 21,4 % en Aquitaine ; 21,8 % en Languedoc).

— Le système de formation de niveau V va également participer dans son ensemble à l'alimentation du stock d'emplois non qualifiés. Lorsqu'un système d'enseignement a pour objectif de donner au moins une formation de niveau V à tous les élèves, la déqualification est inscrite dans les statistiques d'emploi. Elle est à la mesure du nombre et de l'évolution des emplois non qualifiés. Or, dans les trois régions du sud-ouest, les taux de qualification des emplois d'ouvriers et d'employés sont proches de 60 %.

La norme de renouvellement, un formé pour quarante emplois, va donc se modifier.

Si une partie des formés est destinée à alimenter les emplois sans formation correspondante, et que l'on suppose que cela concerne 20 % des emplois, alors il sera nécessaire de former annuellement un jeune pour trente-deux emplois existants.

La formation de jeunes qui accéderont de toute manière à des emplois non qualifiés ajoute une nouvelle déperdition. Si les effectifs d'ouvriers et d'employés non qualifiés se maintiennent à 40 % des effectifs, le renouvellement des emplois ciblés exigera, en moyenne, la production annuelle d'un formé pour seize emplois existants.

Il ne peut être question de considérer cette valeur du ratio comme un objectif, mais comme un point de repère à partir duquel pourrait se développer une approche plus spécifique aux différentes spécialités de formation et aux caractéristiques des différents emplois.

Telle spécialité de formation pourrait être mise à contribution plus qu'une autre dans le renouvellement des emplois non qualifiés, ou de ceux dont le mode d'alimentation est complexe.

Toutes sortes d'hypothèses sur des modalités différenciées d'accès aux emplois peuvent être incluses dans ce type de démarche.

On peut aussi abandonner sans difficulté l'hypothèse du maintien du stock d'emplois.

Les fiches formation-emploi montrent que cette valeur d'un formé pour seize emplois est assez centrale et que

de nombreuses spécialités s'en approchent. Pour celles qui présentent des ratios sensiblement supérieurs (construction en bâtiment, commerce et distribution), il est difficile d'interpréter la situation en termes d'excès d'offre en raison des modes d'acquisition des qualifications très particuliers. Pour celles dont les ratios sont très nettement inférieurs (mécanique, électricité), l'excès d'offre est probable (malgré le champ d'employabilité de ces formations), d'autant que l'hypothèse de stabilité des effectifs est peu réaliste.

\*\*

Le rapprochement des systèmes locaux de formation et d'emploi peut être développé bien au-delà de ce qui vient d'être décrit. Mais dans la perspective du décideur, il ne s'agit pas d'une fin en soi, ni à notre avis d'une approche autonome. Par contre, la coexistence dans les régions d'un système périodique d'étude de l'insertion professionnelle fondé sur des observations, et d'indicateurs des spécificités des marchés locaux définis dans l'esprit de la présente démarche semble susceptible de faire progresser la compréhension du problème et de susciter le développement de structures d'aide à la décision spécifiques fonctionnant sur des critères plus explicites et mieux définis.

Le partage des compétences entre les rectorats, les régions et les départements est probablement un facteur favorable à cette évolution.

Bien entendu, une telle approche ne peut se substituer à une réflexion prospective sur le pilotage à long terme de l'enseignement professionnel court, et n'apporte rien à cette réflexion. Ses objectifs sont plus limités ; ils s'inscrivent dans le cadre de la gestion d'un système en place, et ne visent que la recherche du meilleur fonctionnement d'une structure existante, problématique qui est aussi celle, quotidienne, du décideur local.

Guy OURLIAC,  
CNRS/CEJEE, Toulouse I

#### Bibliographie

[1] J. Affichard, « Nomenclatures de formation et pratiques de classement », *Formation Emploi* n° 4, octobre-décembre 1983.

[2] J. Biret, « Quand les jeunes formés au niveau CAP-BEP abordent la vie active dans les régions », *Formation Emploi* n° 8, octobre-décembre 1984.

- [3] P. Bourdieu, « Classement, déclassement, reclassement », *Actes de la recherche en sciences sociales*. n° 24, novembre 1978.
- [4] B. Cart, B. Delmas, « Processus et stratégies d'insertion professionnelle face à la crise », *Cahiers Lillois d'économie et de sociologie* n° 5, 1<sup>er</sup> semestre 1985.
- [5] CEREQ : Cahiers de l'observatoire national des entrées dans la vie active. Notamment, Cahier 5-6 : *Les anciens élèves des classes de BEP. Analyse par spécialité et comparaison avec les CAP*, La Documentation Française, Paris, janvier 1981.
- [6] P. Clémenceau, J.-P. Géhin, « Le renouvellement de la main-d'œuvre dans les secteurs : quelles conséquences pour l'accès des jeunes aux emplois ? *Formation Emploi* n° 2, avril-juin 1983.
- [7] F. Dauty, B. Fourcade, M. Ourtau, B. Rouzières, *Le devenir professionnel des jeunes formés dans l'enseignement technique en Midi-Pyrénées*, CEJEE, enquêtes 1981-82-83.
- [8] D. Fougère, Mobilité et taux de salaire : estimation d'un modèle à partir d'un échantillon de jeunes entrants. *Actes du 11<sup>e</sup> colloque d'économétrie appliquée*. Dijon, 1984.
- [9] B. Fourcade, *Analyse des relations formation-emploi sur un marché local*, CEJEE, 1981.
- [10] B. Fourcade, « Hiérarchie des métiers dans le système éducatif », *L'orientation scolaire et professionnelle* n° 4, 1978.
- [11] B. Fourcade, G. Ourliac, « Localisation des formations, recrutement et insertion des élèves ; un essai de mise en relation. Le cas des formations techniques courtes en Midi-Pyrénées », *Économie méridionale* n° 123, 1983.
- [12] B. Fourcade, F. Dauty, M. Ourtau, Y. de Ricaud, Insertion professionnelle et marché du travail ». *Formation et emploi. Actes du colloque de Toulouse*, décembre 1981.
- [13] H. Laget, « L'adéquation formation-emploi : approche régionale et critique statistique. L'exemple du Languedoc-Roussillon », *Économie méridionale* n° 123, 1983.
- [14] B. Laval, « L'insertion des jeunes dans la vie active au niveau local », *Revue économique du Sud-Ouest* n° 1, 1979.
- [15] L. Mallet, *Formation et accès aux emplois. Recherches sur les premiers emplois des jeunes*. CEJEE, 1973.
- [16] L. Mallet, *Le marché local du travail. Critique d'un concept et propositions*. Éditions du CNRS, 1980.
- [17] P. Maréchal, X. Viney, « Les premières années de la vie active des jeunes sortis en 1975 des classes terminales de CAP et de BEP », *Formation Emploi* n° 2, avril-juin 1983.
- [18] Ph. Mouy, *Formation et insertion professionnelle : le cas des jeunes ouvriers qualifiés*. Thèse de 3<sup>e</sup> cycle. Université des Sciences Sociales de Grenoble, mars 1982.
- [19] G. Ourliac, *L'enseignement technique dans le Sud-Ouest : principales caractéristiques et rapprochement avec le système d'emplois*, CEJEE, 1984.
- [20] G. Ourliac, « Quelques caractéristiques de l'enseignement technique en Midi-Pyrénées », *Statistiques et études Midi-Pyrénées* (INSEE) n° 1, 1985.
- [21] J.-J. Paul, « Trajectoires professionnelles et structuration du marché du travail ». *Formation Emploi. Actes du colloque de Toulouse*, décembre 1981.
- [22] Y. de Ricaud, « Pour une approche opérationnelle des relations entre formations techniques et emplois », *L'orientation scolaire et professionnelle* n° 2, 1979.
- [23] J. Rose, *En quête d'emploi*, Economica, 1984.
- [24] J. Vincens, *Quelques remarques sur les relations entre les formations et les emplois* in *Économies et sociétés*, 1977.
- [25] J. Vincens, « Insertion professionnelle et marché du travail ». *Formation et emploi. Actes du colloque de Toulouse*, décembre 1981.
- [26] J. Vincens, « La planification régionale de l'éducation », *Revue d'économie régionale et urbaine* n° 1, 1979.