

Centre d'études  
et de recherches  
sur les qualifications

**formation - QUALIFICATION - emploi**

**DOCUMENT** N° **12**



I. Les estimations des besoins  
en formation pour une région  
méthodologie.

Juin 1973

**I. Les estimations des besoins  
en formation pour une région  
méthodologie.**

**Juin 1973**

**LES ESTIMATIONS  
DES BESOINS EN FORMATION  
POUR UNE REGION  
—METHODOLOGIE—**

## SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION :</b> .....	3
<b>A - LA DETERMINATION DES PROBLEMATIQUES D'APPROCHE EN FONCTION DES DIFFERENTS TYPES DE BESOINS</b> .....	7
1 - Les objectifs régionaux .....	7
2 - La problématique à appliquer .....	8
3 - Les résultats attendus des analyses .....	12
<b>B - L'ANALYSE DES DIFFERENTES APPROCHES EN COURS D'EXPERIMENTATION</b> .....	14
1 - L'équilibre formation-emploi dans une très petite région .....	14
2 - L'équilibre formation-emploi et la prise de décision .....	19
<b>C - L'ETUDE DES RELATIONS FORMATION-EMPLOI DANS LES REGIONS DE LA FAÇADE MEDITERRANEENNE</b> .....	24
1 - Les objectifs .....	24
2 - Les choix méthodologiques .....	25
3 - La structure de travail mise en place .....	26
4 - Les analyses effectuées .....	36
5 - Les difficultés et les avantages de ce type d'analyse .....	44
<b>D - PROPOSITION DE SCHEMA D'ETUDE DES BESOINS DE FORMATION</b> ..	46
1- La détection des grands déséquilibres .....	46
2 - L'analyse des décisions .....	46
3 - L'affinement des études et l'élaboration de plans d'action .....	47
<b>CONCLUSION :</b> .....	52
<b>ANNEXES :</b> .....	53

## INTRODUCTION

Si les régions de la façade méditerranéenne ont été l'objet d'une attention toute particulière de la part du Centre d'études et de recherches sur les qualifications, c'est en premier lieu parce qu'une demande a été exprimée en ce sens au Conseil de perfectionnement du Centre par le représentant de la Délégation à l'aménagement du territoire; mais c'est aussi parce que sur place, une volonté d'aboutir à des résultats concrets s'est manifestée dans toutes les administrations concernées permettant ainsi de poursuivre des analyses qui doivent parfois s'étendre sur plusieurs années.

L'expérience entreprise à cette occasion mérite à tous égards d'être rapportée ; elle représente à ce jour une expérience unique qui met en évidence les difficultés rencontrées ainsi que les solutions apportées ; elle constitue aussi l'une des phases indispensables à la définition d'un schéma général d'estimation des besoins de formation pour une région que deux autres expériences aideront à mieux connaître.

Les principaux problèmes relevés dans chacune de ces expériences sont de trois ordres :

- la recherche des objectifs à satisfaire,
- le choix d'une méthodologie à mettre en œuvre,
- la mise en place d'une procédure d'analyse entre les diverses administrations concernées.

Il convient de souligner par ailleurs que la démarche intellectuelle utilisée tend à privilégier l'analyse des équilibres passés et présents, réalisés entre la formation et l'emploi.

### 1 - La recherche des objectifs

De façon très générale, cette recherche se situe au niveau des préoccupations quotidiennes des instances administratives et professionnelles concernées par la définition des moyens à mettre en œuvre en matière de formation pour permettre à la région de satisfaire aux objectifs économiques et sociaux fixés.

Il s'agit à cet égard d'apporter à ces instances des éléments de jugement de nature quantitative et qualitative permettant d'arrêter des programmes de formation dans la limite des contraintes assignées à l'action.

Deux types de formation sont concernés : les formations initiales et les formations complémentaires.

Les analyses devront tenir compte des champs géographiques touchés, du décideur à informer, des procédures de décision traditionnellement mises en œuvre.

Par ailleurs, il conviendra de s'interroger sur la nature de l'information à fournir ; elle peut être présentée sous forme de résultats réunis et discutés ou conçue comme faisant partie d'un dispositif permanent d'observation géré par les différentes administrations intéressées.

## 2 - Le choix d'une méthodologie

Elle est fonction des objectifs recensés, mais aussi de l'année horizon choisie. A cet égard, la formation initiale est concernée plutôt par un horizon à moyen et long terme et la formation complémentaire par le court, moyen et long terme.

La réponse aux objectifs précités fait apparaître, à la lumière des expériences effectuées, qu'une triple série d'analyses est nécessaire :

- la détection des déséquilibres prévisionnels les plus importants entre l'emploi et la formation,
- la description des transferts de population correspondants,
- l'analyse des critères de décision des instances professionnelles et administratives concernées.

### a - La détection des déséquilibres les plus importants

Pour la façade méditerranéenne prise dans son ensemble, seuls les grands déséquilibres prévisionnels ont été mis en évidence, on a utilisé à cet effet :

- les projections d'emplois,
- les prévisions de flux de sortie de l'appareil scolaire pour les années 1974 - 75 - 76 (dans les 47 types et six niveaux de formation ou de qualification) définis par la Commission statistique nationale,
- les prévisions démographiques associées aux coefficients de mobilité d'insertion professionnelle donnés sous forme d'hypothèses alternatives,
- enfin les prévisions de flux migratoires.

Les résultats sont fournis sous forme d'éléments d'information donnés aux responsables de l'appareil de première formation pour les seuls secteurs d'activité ou les qualifications qui sont menacés par un déséquilibre dans l'avenir.

Pour une petite région, les analyses doivent se concentrer immédiatement sur les variations d'effectifs d'emplois susceptibles de poser des problèmes à terme (par suite de création ou de suppression d'établissements industriels). Elles peuvent aussi résulter de l'étude d'indicateurs jugés comme les plus pertinents intéressant l'ensemble des emplois ou de la population active de la région. A cet égard peuvent apparaître des problèmes de migration, de reconversion industrielle, de stagnation ou d'expansion du développement économique de la région.

La caractéristique essentielle de cette phase de l'analyse est de s'appuyer sur des statistiques existantes.

### b - La description des transferts de population

Parallèlement doivent être effectuées des études portant sur les transferts de population active :

- dans les entreprises,
- entre les entreprises,
- dus aux migrations
- dus aux cessations ou reprises d'activité,
- constitués par le chômage.

Ces analyses menées à l'aide des statistiques globales disponibles méritent dans la plupart des cas d'être complétées par des enquêtes en entreprise ou auprès de la population active, si l'on veut reconstituer et expliquer les équilibres passés ou actuels.

Pour la façade méditerranéenne l'étude de ces transferts n'est possible que partiellement, compte tenu de l'importance et de la dispersion des entreprises. Seule la région de Fos sur mer a fait l'objet d'une étude approfondie comportant une enquête auprès de plusieurs catégories de population active pour mettre à jour les facteurs qui ont conditionné le choix des métiers, et une série d'enquêtes dans des entreprises pour essayer de déterminer les mobilités intra et inter-entreprises en fonction des formations reçues.

Pour une petite région, l'étude doit être centrée sur les points de déséquilibres apparents comme les créations ou les suppressions d'établissements, pour tenter de déterminer les origines professionnelles des embauchés ou le devenir des personnes dont l'emploi a été supprimé.

Les résultats de ces analyses permettent de définir des coefficients de mobilité nécessaires à l'évaluation des besoins de formation initiale et surtout des ensembles de population active susceptibles d'être touchés par la formation complémentaire, si l'on admet qu'à chaque type de transfert doit normalement correspondre un type de formation complémentaire adapté.

Il appartient alors à un groupe d'experts, de qualifier les résultats trouvés et de les situer dans l'ensemble des actions de formation complémentaire entrepris dans chaque région.

### c - L'analyse des critères de décision retenus

Les études précédentes menées de façon aussi rationnelle que possible peuvent cependant apparaître insuffisantes aux différents partenaires sociaux, pour aider à la solution de leur problèmes, dans la mesure où leurs propres décisions se fondent sur des informations qui ne leur semblent pas prises en compte dans le schéma précédent.

Il convient donc que soient entreprises des recherches auprès des services concernés pour tenter de définir les autres critères de décision qui président aux choix de formations initiale et complémentaire.

Ces études seront menées à propos des déséquilibres (emploi-formation) prévus ou constatés.

Ces informations qui peuvent être de nature qualitative devront s'intégrer dans l'ensemble des informations connues, et pour chaque décideur, prendre place dans la hiérarchie des critères de choix retenus.

### 3 - La mise en place d'une procédure d'analyse

La volonté d'aboutir dans la réflexion suppose que soit parallèlement mise en place une procédure de coordination très active entre les différentes analyses entreprises. A cet égard, la structure de travail conçue pour la façade méditerranéenne peut être considérée comme exemplaire bien qu'elle soit difficilement généralisable.

Plusieurs cellules travaillent en étroite collaboration dans le cadre défini par un comité de coordination assisté d'une cellule de méthode et d'un secrétariat ; elles regroupent respectivement plusieurs administrations des deux régions concernées. Le CEREQ coordonne et anime les cellules placées sous la direction des chefs de services académiques d'information et d'orientation, l'INSEE, les cellules sur les prévisions d'emplois.

Des séances de travail tenues régulièrement dans la région permettent, selon un calendrier aussi précis que possible, d'échelonner les sorties de résultats.

Pour une petite région, cette structure serait trop lourde. Il paraît préférable de suggérer la constitution de deux cellules :

- une cellule de pilotage dans laquelle seraient représentées les principales administrations intéressées,
- une cellule de travail qui serait chargée de mener les analyses sous le contrôle du groupe précédent.

Les expériences en cours sont à cet égard particulièrement intéressantes. Bien qu'elles ne soient pas encore entièrement menées à leur terme, elles montrent déjà que des résultats peuvent être obtenus dans des délais suffisamment brefs (un ou deux ans) pour permettre de poser les grands problèmes de relations entre les emplois et les formations, dans une région donnée.

Elles mettent en évidence cependant la nécessité d'approfondir ces premiers résultats en progressant par étapes : l'analyse des transferts de populations entre entreprises ou groupes d'entreprises constitue la première d'entre elles.

## A - LA DETERMINATION DES PROBLEMATIQUES D'APPROCHE EN FONCTION DES DIFFERENTS TYPES DE BESOINS.

### 1 - Les objectifs régionaux

La définition de besoins en formation n'a de sens que par rapport à une demande car théoriquement la formation des individus peut être sinon indéfinie du moins très importante, sans choix préalables.

Il appartient en priorité aux administrations avant d'engager toute étude de procéder à une analyse des priorités qui peuvent apparaître dans la région soit au sein des administrations elles-mêmes, soit pour leurs partenaires sociaux.

Sans entrer dans le détail par trop complexe des objectifs, citons simplement une démarche possible qui tend à décomposer un objectif très général en ses composantes essentielles.

Ainsi, on peut par exemple proposer comme objectifs au niveau d'une région, d'un point de vue très global, simultanément, ou de façon indépendante :

- la meilleure réponse possible aux objectifs fixés par le Plan, compte tenu de :
  - . la recherche de stabilité sociale
  - . la recherche du maximum d'efficacité dans l'utilisation des facteurs de production
- la définition des moyens les plus aptes à permettre une adaptation entre l'offre et la demande d'emplois.

Mais il convient de préciser ces objectifs et en particulier de situer les besoins de formation dans le cadre de ces objectifs, en fonction :

- du champ géographique concerné,
- du type de décideur,
- de la procédure de décision employée

qui apparaissent être les trois composantes essentielles.

### a - Le champ géographique

Il conditionne le type de méthode à prendre en compte, les populations actives concernées, les formations à mettre en œuvre. Les principaux champs apparaissent comme devant être :

- l'entreprise,
- la petite zone géographique : l'agglomération par exemple,
- le bassin de main d'œuvre,
- l'académie, ou la région, ou plusieurs régions.

Aucun de ces termes ne prête à confusion sinon celui de bassin de main d'œuvre.

On peut à cet égard considérer que celui-ci est constitué par une aire géographique à l'intérieur de laquelle se situent les déplacements journaliers, lieux d'habitation-lieux de travail et pour laquelle ces migrations alternantes internes sont supérieures aux migrations de même type qui s'effectuent vers l'extérieur.

#### b - Le type de décideur

Il est théoriquement le responsable qui engage les actions de formation. On peut essentiellement distinguer :

- les individus eux mêmes,
- les entrepreneurs,
- les groupements d'entreprises ou associations professionnelles,
- les collectivités publiques ou l'Etat au sens large
- toute combinaison des décideurs précédents.

#### c - La procédure de décision

Elle conditionne fondamentalement comme nous le verrons plus loin le type de méthode à appliquer et la présentation des résultats. La procédure de décision concerne l'instruction du dossier de définition des besoins de formation. Fondamentalement on peut distinguer :

- des types de décisions autonomes,
- des décisions concertées,
- des décisions imposées à la région par les instances nationales.

C'est la combinaison de l'ensemble de ces critères de choix qui établit à l'échelon régional les objectifs à donner à toute détermination de besoins de formation pouvant aller de la recherche du maximum d'efficacité dans une entreprise à l'application de directives de planification. Le degré d'autonomie des décisions apparaît alors comme l'un des critères souvent réclamé par les régions.

Chaque type d'objectif ainsi défini appelle de la part du chercheur un type de réponse adapté.

Mais avant de traiter de sujets particuliers qui seuls peuvent illustrer une démarche globale procédant du général au particulier, un certain nombre de considérations tout à fait essentielles sont nécessaires.

### 2 - La problématique à appliquer

#### a - Le problème général

La réponse aux différents objectifs recensés précédemment peut se faire de façon traditionnelle en interrogeant des experts ou en recensant les besoins qui s'expriment au travers des différents canaux d'information arrivant au niveau des décideurs.

Cette façon de procéder présente deux inconvénients majeurs :

- elle ne prend en considération chaque fois qu'une partie du problème, risque par conséquent d'entretenir des contradictions, car toute solution pour un secteur d'activité peut être opposée aux besoins d'un autre secteur.

- elle ne résoud que des problèmes de type conjoncturel et court donc après l'évènement avec tout ce que cela apporte de déceptions lorsque les actions sont engagées et ne concernent plus une situation qui a depuis lors changé.

Il convient donc de mettre en place un schéma explicitant de façon précise les relations entre la formation et l'emploi, sur lequel s'articuleront les problèmes de type conjoncturel, mais qui fondamentalement est destiné à dégager les grandes tendances affectant les équilibres à moyen et long terme.

Le raisonnement s'appuie pour cela sur un enchaînement de relations élémentaires qu'il convient de préciser et qui tentent d'expliquer la situation de l'emploi dans une région donnée à un instant donné et l'impact possible des actions de formation sur l'adaptation entre la formation et les emplois.

Plusieurs étapes sont donc à ménager dans l'approche du problème en cause :

- il faut en premier lieu repérer les stocks d'emplois et leur évolution,
- il faut en second lieu étudier dans quelles conditions la population active de la région accède à ces emplois,
- il faut enfin étudier à quel niveau se situent les actions de formation et analyser leurs conséquences sur les deux préoccupations précédentes.

**\* Les structures d'emplois :**

A un instant donné et pour une région donnée —si l'on se situe à ce niveau— le stock d'emplois existant résulte de la sommation des emplois présents dans les entreprises de la région.

Nous verrons ultérieurement quelle est la façon de procéder pour accéder à cette connaissance. Signalons simplement que la répartition par qualifications est une des données fondamentales à définir.

**\* L'accès aux emplois :**

Il est donné par la somme des politiques particulières des entreprises limitées dans ce domaine par les contraintes de nature économique ou socio-économique qui pèsent sur ces entreprises et qui sont propres aux régions.

Le schéma théorique d'ensemble pour une région peut donc s'expliquer si l'on considère au préalable les relations existant au sein d'une entreprise et si l'on est capable d'agréger des relations élémentaires qui relèvent de l'analyse microéconomique.

Le lien n'est évidemment pas de développer ici la stratégie des entreprises en matière de politique du personnel, mais de trouver le moyen de décrire le résultat du phénomène pour mettre en évidence à l'aide de simples relations comptables les équilibres qui se produisent pour la région.

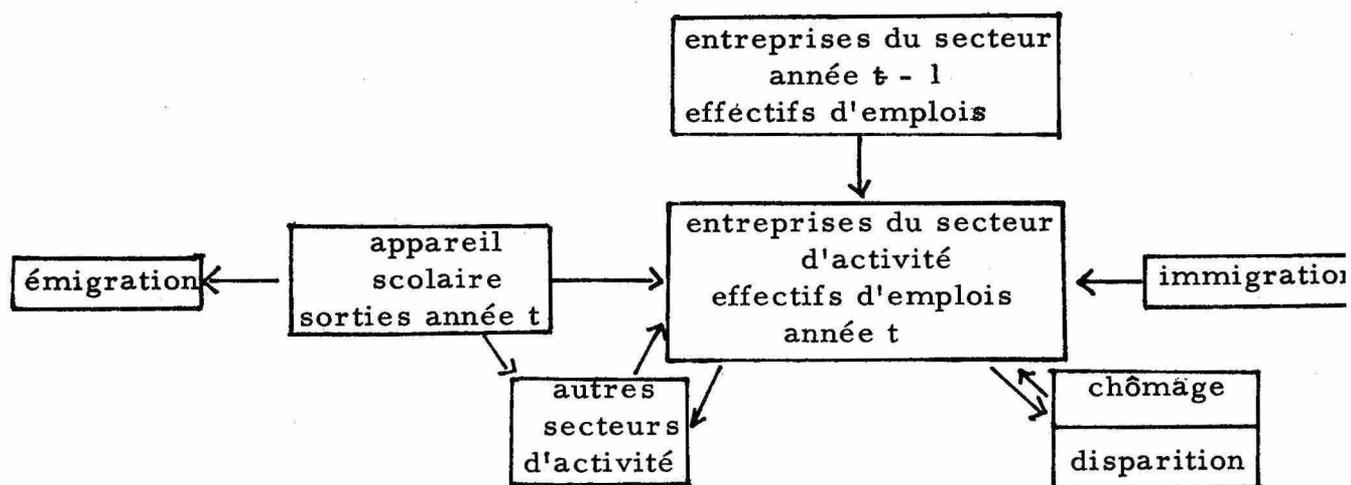
**C'est dire que le problème peut être résolu au niveau macroéconomique sans que l'on puisse espérer résoudre avant longtemps le problème du passage entre les politiques particulières des entreprises et les équilibres globaux au niveau d'une région.**

Comme nous le verrons plus loin, ces équilibres méritent d'être décrits soit pour les entreprises de toute une région, soit pour celles d'un seul secteur d'activité.

Compte tenu de leur importance, certaines entreprises considérées comme déterminantes peuvent constituer à elles seules des unités spécifiques réclamant des études particulières (dans ce seul cas il peut y avoir identité entre l'entreprise et le secteur, c'est-à-dire le niveau macroéconomique).

De façon théorique les équilibres globaux méritent par souci de clarté dans l'exposé d'être d'abord décrits au niveau d'un secteur d'activité puis pour l'ensemble de la région.

Pour les entreprises d'un secteur et pour une période donnée, les principales relations peuvent être résumées dans le schéma n° 1 qui n'appelle pas de remarques particulières sinon qu'il demeure théorique et très difficile à transcrire en éléments chiffrés.



A un instant donné les emplois des établissements d'un secteur d'activité donné sont pourvus par les employés du secteur présents l'année  $t-1$ , augmentés des sorties de l'appareil scolaire, de l'immigration, des personnes provenant d'autres secteurs, des réintégrations dans la vie active, et diminués des cessations d'activité.

Globalement, pour plusieurs secteurs d'activité et pour une région donnée, le problème sans être plus complexe du point de vue théorique, présente néanmoins le même type de difficultés pratiques. Le schéma n° 2 explicite les principales relations entre la formation et l'emploi pendant une période donnée.

L'hypothèse de base formulée dans ce schéma est que les **variations de stocks d'emplois** dans les entreprises présentent au niveau d'une région une importance tout à fait fondamentale puis qu'ils conditionnent les transferts —en flux— de population.

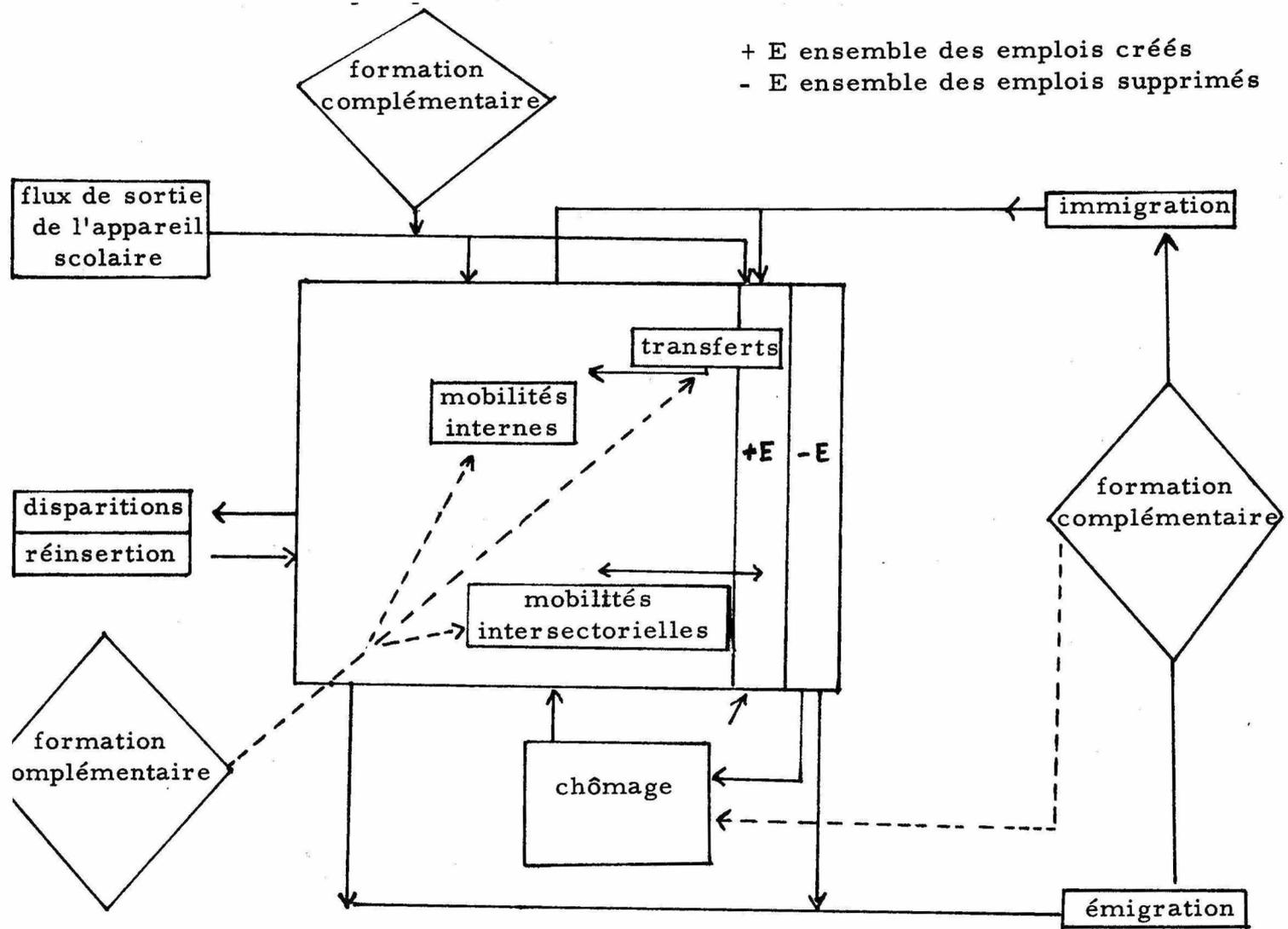
Cette proposition de schéma très formelle est théoriquement obtenue en faisant la somme des schéma n° 1 décrits pour chaque secteur d'activité. Trois types de flux de population peuvent en conséquence être isolés :

- ceux qui circulent à l'intérieur des secteurs et entre secteurs et qui constituent les mobilités intersectorielles, les mobilités internes, et les transferts,
- ceux qui correspondent aux migrations et au chômage,
- ceux qui proviennent des systèmes scolaires.

Ainsi, la notion de chômage qui s'entend ici comme l'ensemble des personnes à la recherche d'un (nouvel) emploi, peut également avoir une acception plus large si l'on tient compte de la demande potentielle qui peut s'exprimer à tout moment dans la population.

SCHEMA n° 2 LES PRINCIPALES RELATIONS FORMATION-EMPLOI

+ E ensemble des emplois créés  
- E ensemble des emplois supprimés



**\* Les besoins de formation :**

Ils doivent être distingués par catégorie de population :

- pour les jeunes il s'agit essentiellement d'une formation scolaire. Les besoins correspondants peuvent théoriquement être évalués si l'on connaît par secteur, les prévisions d'emplois les flux de population active par qualification et de façon générale les ressources en main d'œuvre pour la région. Pratiquement, la définition de ces besoins pose un certain nombre de problèmes.

- pour les adultes ou les jeunes ayant déjà un emploi, la formation concernée est de type complémentaire.

Théoriquement celle-ci peut être très importante et seulement fonction des demandes des individus ou des employeurs publics ou privés.

Pratiquement, le problème mérite une analyse aussi rationnelle que possible car il existe des limites de nature financière, ou relatives aux disponibilités en temps, à la qualité de la formation initiale, à la rapidité d'adoption de nouvelles techniques, à de nouvelles aspirations de la population active.

Si cette formation peut être dispensée dans des établissements à vocation multiple, il convient de repérer les différents types de formation liés aux différents types de population.

On peut ainsi isoler :

- . la formation complémentaire destinée à former ou réorienter les flux dus aux migrations ou les personnes en chômage,
- . la formation complémentaire destinée à faciliter les mobilités intra ou intersectorielles,
- . la formation complémentaire pouvant faciliter l'insertion des jeunes dès la sortie de l'appareil scolaire.

3 - Les résultats attendus des analyses

Il serait illusoire de vouloir dans tous les cas engager une étude exhaustive des relations explicitées antérieurement celles-ci étant beaucoup trop nombreuses et ne présentant pas forcément un intérêt immédiat (1). Les analyses seront donc conduites en fonction des objectifs précédemment définis. Le choix des objectifs déterminera alors le choix des relations à approfondir.

En toute hypothèse il apparaît tout à fait nécessaire que des éléments de cadrage au niveau régional soient définis. Ces éléments sont essentiellement de nature descriptive et effectués dans des nomenclatures non détaillées. Ce sont :

- les évolutions d'emplois par qualification pour l'ensemble de la région,
- les évolutions de flux de sortie de l'appareil scolaire par type de formation,
- les évolutions des effectifs ayant suivi une formation complémentaire,
- les évolutions de la population active de la région.

---

(1) Il est bien entendu que d'un point de vue théorique, seule l'explicitation exhaustive a un sens puisqu'une partie des relations n'a de signification que si les autres sont connues. Il en va autrement dans la pratique.

En fonction des objectifs définis, l'attention sera alors concentrée sur quelques points essentiels qui apparaissent comme devant être, indépendamment ou simultanément :

- les problèmes posés par la suppression d'emplois dans la région : reclassement des personnes - formation complémentaire nécessaire,
- les problèmes que pose la création d'emplois nouveaux : origine des employés - formation complémentaire nécessaire,
- les mobilités dans les entreprises ou entre entreprises,
- les phénomènes migratoires,
- l'emploi dans les grandes entreprises de la région (ou les variations d'emplois si celles-ci posent problèmes),
- les problèmes que posent certaines qualifications.

Ces différentes questions sont autant de points d'entrée possible dans l'exploitation et l'explication de l'équilibre général entre offres qualifiées et demandes d'emplois par qualification.

Les résultats attendus seront toujours formulés sous forme de **schémas alternatifs** centrés autour d'une solution obtenue par prolongation des tendances ou relations passées. Ces schémas sont constitués à partir des hypothèses exprimées par les experts, des actions déterminées des employeurs, employés, ou services publics, des réactions observées dans la région à la seule explication des résultats, en bref, de l'ensemble des données qui peuvent modifier parfois profondément les solutions trouvées.

Ce type de raisonnement conduit à formuler deux conditions tout à fait essentielles qui sont autant de résultats :

1) les schémas devront être remis en cause en permanence à intervalles réguliers ou à l'occasion de grands changements ce qui implique qu'une cellule de réflexion technique soit mise en place dans chacune des régions.

2) l'ensemble des partenaires doit pouvoir s'exprimer pour définir les différentes hypothèses nécessaires au sein d'une structure de concertation permanente qui aura pour mission de critiquer par ailleurs les résultats des analyses entreprises (1).

#### **Remarques :**

Les différentes solutions (alternatives) proposées varieront en fonction de l'éloignement plus ou moins grand des années horizons choisis.

- à court terme : 2 ou 3 ans on peut considérer que les modifications qui peuvent être apportées au système scolaire sont négligeables. Les adaptations aux variations d'offres d'emplois seront alors largement fonction de la formation complémentaire,

- à long terme : au delà de 4 ans on peut considérer que les solutions possibles peuvent être apportées par le système de formation initiale (ou par les migrations pour certaines qualifications).

Il convient donc :

- d'avoir en permanence un double horizon pour l'analyse,
- d'aborder les problèmes que pose la formation complémentaire non seulement en fonction des différents types de flux de population auxquels elle s'adresse, mais en fonction de l'horizon choisi de façon à séparer l'étude des formations temporaires de celle des formations permanentes continues.

---

(1) Le Comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi est l'une des instances désignées à cet effet.

## B - L'ANALYSE DES DIFFERENTES APPROCHES EN COURS D'EXPERIMENTATION

Chaque région offre pour l'étude des relations entre la formation et les emplois une spécificité qui découle des observations faites plus haut. Il apparaît donc tout à fait utile dans un premier document à vocation méthodologique de rassembler les différentes expériences suivies par le CEREQ pour mettre en évidence :

- les possibilités offertes dans ce domaine aux régions qui veulent exploiter les sources statistiques existantes ou peuvent créer de nouvelles informations,
- les difficultés pratiques rencontrées,
- les avantages et les inconvénients de quelques types d'approche.

Il est par ailleurs bien évident qu'il existe d'autres façons d'aborder le problème de l'adéquation formation-emploi. Celles-ci seront rapportées lorsque les résultats acquis ou attendus seront suffisamment certains.

Trois expériences sont décrites ci-dessous. Les deux premières sont à peine engagées et même pour l'une d'entre elles à l'état de projet. Seule l'étude concernant la façade méditerranéenne est avancée. (1). Ainsi cette dernière sera particulièrement développée.

. La première expérience concerne la recherche des équilibres entre les demandes d'emploi dont celle des jeunes en provenance du système de formation et les offres d'emploi pour une petite région (une agglomération) affectée par une certaine récession touchant quelques grandes entreprises.

. La deuxième expérience concerne l'analyse de la décision au niveau des décideurs administratifs régionaux ; il convient de rechercher les bases d'information communément prises en compte pour essayer de dégager d'une part les degrés de liberté qui leur sont laissés, d'autre part les fondements des décisions ; cette recherche doit permettre une meilleure décision en proposant dans la mesure du possible des schémas améliorés de réflexion.

. Enfin la dernière étude concerne l'analyse théorique des besoins de formation initiale et complémentaire pour les deux régions de la façade méditerranéenne et la définition d'indicateurs globaux aussi rationnels que possible destinés à l'ensemble des partenaires sociaux et administratifs des régions.

### 1 - L'équilibre emploi-formation dans une très petite région

L'objectif de cette étude est à l'origine très précis, il s'agit :

- d'éclairer les employeurs préoccupés des conséquences de toute modification du stock d'emplois de la région (notamment lorsqu'il y a stagnation dans le développement économique),
- de donner aux individus les plus grandes chances d'accéder à un emploi ou à d'autres emplois éventuellement.

Si la confection du schéma n° 2 est toujours l'objectif méthodologique premier, le problème posé réclame des analyses prioritaires qui sont de trois types :

---

(1) Elle ne justifie plus de ce fait d'interventions financières du CEREQ.

1) - Il convient en premier lieu d'analyser pour la région l'évolution passée des effectifs d'emplois par qualification et par grande catégorie d'employeurs (en isolant les plus importants) pour tenter de dégager d'une part les **tendances de fonds** qui paraissent exister, d'autre part les évolutions à caractère conjoncturel (d'une année sur l'autre).

2) - Il faut en second lieu définir et analyser les effectifs de population active qui risquent de poser un problème de **reclassement** dans le cas de licenciements ou d'arrêt d'activité, de stagnation du taux d'expansion par exemple, et les créations d'emplois.

3) - Il convient enfin dans toute la mesure du possible de tenter d'évaluer les variations des **besoins de formation** initiale ou complémentaire qui doivent logiquement accompagner les modifications de structure des emplois à court et moyen terme.

Théoriquement, d'autres préoccupations concernant certains flux critiques de population mériteraient une attention particulière :

- l'accès des jeunes aux premiers emplois,
- les migrations,
- la formation complémentaire considérée comme facteur d'équilibre appliquée à des personnes à la recherche d'un emploi (équilibre à très court terme).

Techniquement la réponse aux premiers objectifs cités mérite des analyses particulières.

#### a - Les évolutions d'emplois

L'analyse rétrospective des emplois par qualification est effectuée à l'aide de l'enquête annuelle sur les emplois pour les établissements de plus de 10 salariés et avec les déclarations annuelles de salaires (DAS (1)) pour les établissements de moins de 10 salariés (pour ces derniers, l'analyse est effectuée par sondage).

Les établissements sont au préalable regroupés dans plusieurs **grandes classes d'activité économique**, les grands établissements étant par ailleurs isolés et étudiés cas par cas. Les études sont effectuées à champ constant et champ réel.

De façon similaire, les 294 postes de qualification de l'enquête sur la structure des emplois sont regroupés dans une nomenclature traduisant les préoccupations de la région.

On obtient ainsi des **séries rétrospectives** permettant de dégager par grands ensembles les évolutions passées.

Les établissements créés au cours de la période prise en considération, de même que les suppressions d'établissements sont recensés séparément.

Il convient de remarquer que l'établissement de ces données qui peuvent être individualisées pour chaque entreprise n'est possible que dans le cas d'une petite région. car les investigations à réaliser ne représentent pas alors une charge trop importante.

---

(1) cf. l'annexe sur l'exploitation des DAS. note n° 2.

### b - L'étude des flux critiques de population active

Leur détection est le résultat de deux types d'investigation :

- des investigations de caractère chiffré telles que celles obtenues précédemment qui mettent en évidence des évolutions différenciées selon les qualifications. Il en serait de même si l'étude des flux de sortie de l'appareil scolaire apparaissait comme nécessaire.
- des investigations de caractère qualitatif que peuvent fournir les experts ou spécialistes très au fait des problèmes posés à la région.

Les flux de personnels repérés comme importants méritent alors d'être précisés. Seules des enquêtes partielles peuvent permettre ces investigations.

. Si les créations d'établissements posent problème, il convient de procéder en liaison très étroite avec les employeurs au renseignement systématique des **nouveaux employés** : niveau de formation, emplois antérieurs, qualifications successives, salaires, pour définir l'origine des migrations et mettre ainsi en évidence dans la mesure du possible les facteurs qui semblent avoir eu une influence au niveau des individus.

. Il en est de même en ce qui concerne les **suppressions d'emplois**. Lorsqu'un établissement cesse ses activités, une enquête systématique est effectuée auprès des anciens licenciés, qui permet d'évaluer les délais de reclassement en fonction des qualifications, de l'âge, des salaires souhaités, des secteurs d'accueil et de mettre en évidence les solutions trouvées au niveau individuel et par agrégation les types de solutions trouvés pour la région.

Sont ainsi repérées les qualifications les plus stables parmi celles qui sont les plus soumises aux aléas conjoncturels, et les **cheminements professionnels correspondants**.

La définition des filières traditionnelles peut être effectuée soit par l'exploitation des DAS lorsque cette dernière est possible (ceci étant fonction des moyens de traitement de ces documents) soit à l'aide de sondages effectués auprès d'un échantillon d'employeurs (auxquels on demande de préciser l'origine professionnelle et scolaire des embauchés au cours des dernières années).

On peut atteindre l'objectif qui consiste dans ces conditions à reconstituer les principaux flux de personnes actives dans des nomenclatures, en fonction du degré de précision et de l'intensité des investigations et des ensembles d'emplois définis précédemment.

### c - L'étude des besoins de formation

L'analyse de ces besoins se fonde sur les trois sources d'informations disponibles dans une région :

- les évolutions du nombre d'emplois selon les schémas vus précédemment,
- la détermination des principaux flux de population active qui auront été recensés, en distinguant les flux traditionnels des flux exceptionnels,
- des consultations d'experts.

La méthode utilisée peut paraître assez simple. Elle est la seule possible en l'état actuel de la connaissance des relations formation-emploi et s'appuie essentiellement sur les estimations disponibles de nature statistique, que nous avons mentionnées.

. Une première investigation effectuée à l'aide de données tirées du passé consiste à rapprocher flux d'emplois, flux de populations correspondant aux principales filières professionnelles mises en évidence, et flux d'individus formés dans les systèmes de formation initiale et complémentaire.

Les évolutions de tendances observées et les variations relatives entre les répartitions d'emplois et de personnes formées permettent de situer les distorsions qui paraissent se produire et délimitent un premier champ de préoccupations.

. Une deuxième investigation effectuée à l'aide d'experts très au fait des problèmes que posent pour la région les adéquations formation-emploi doit ensuite tenter d'expliquer les problèmes posés par de telles adéquations.

. Enfin, au cours de la dernière phase nécessaire à la détermination des besoins de formation, il sera procédé au même type de recherches mais en avenir aléatoire, à l'aide des tendances dégagées des données statistiques précédemment recensées et des informations de nature qualitative obtenues par le concours des experts.

On obtiendra dans ces conditions une série de tableaux chiffrés correspondants aux différentes hypothèses prises en compte pour effectuer les calculs.

Plusieurs remarques méritent d'être faites :

- les évaluations porteront plus sur les variations que sur les effectifs absolus obtenus pour chacune des séries recensées,
- l'effet des formations complémentaires sur les déroulements de carrière est très mal connu et donc mal pris en compte dans un schéma de ce type, sans analyse plus approfondie,
- seules les grandes distorsions apparues au cours de la première phase sont l'objet de l'attention des recherches ultérieures,
- les besoins de formation que nécessiterait l'évolution des contenus d'emplois ne sont absolument pas pris en compte dans une telle approche,
- les créations et suppressions d'emplois sont privilégiées.

Techniquement les différentes analyses à conduire sont résumées dans le schéma n° 3, p 18.

- l'analyse de l'évolution passée des stocks d'emplois effectuée à partir de l'enquête annuelle sur les structures des emplois, des données ASSEDIC et des recensements généraux de la population permet pour la région de déterminer les variations prévisionnelles des qualifications considérées comme les plus essentielles ; les créations d'établissements étant étudiées séparément.

Les incidences sur la structure des emplois dues à l'adoption du progrès technique par les entreprises sont étudiées dans toute la mesure du possible.

- les flux de population active sont analysés soit à l'aide des DAS soit à l'aide d'enquêtes en entreprise. Les flux de sortie des systèmes de formation sont étudiés à l'aide des statistiques détenues par les échelons rectoraux et par les autres instances administratives ou professionnelles.

Ces observations servent de base aux réflexions permettant de définir avec l'aide d'experts —notamment pour le court et le long terme— les flux exceptionnels et les flux plus traditionnels de population active.

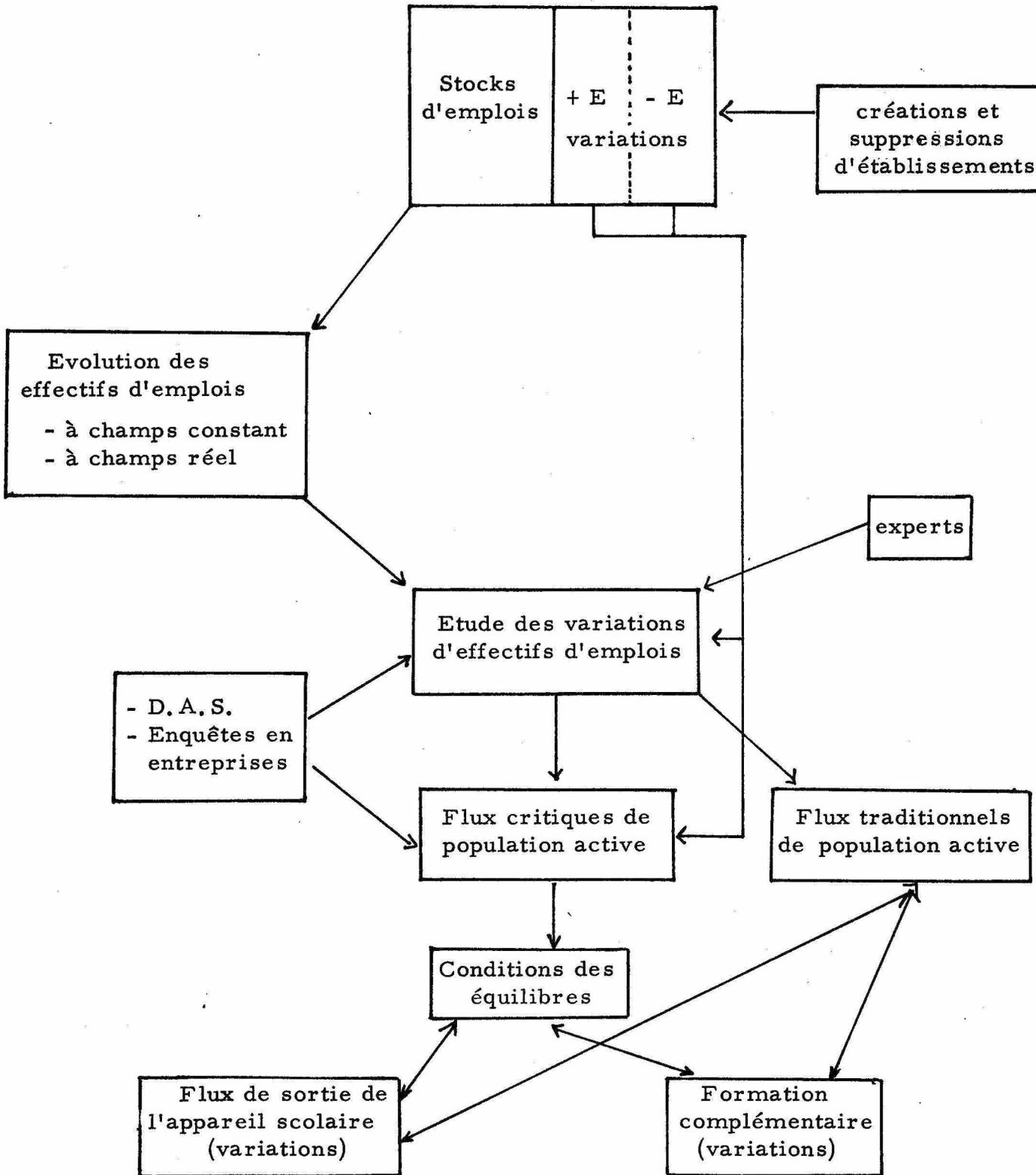


Schéma n° 3 : Exemple de traitement des informations au niveau régional permettant de définir des besoins de formation.

Il appartient ensuite aux instances responsables de la formation professionnelle initiale et continue de procéder à la mise au point de programmes alternatifs de formation à la lumière des tableaux d'équilibres prévisionnels élaborés et de l'expérience empirique acquise sur l'efficacité des formations.

Si le temps et les moyens le permettent, il paraît enfin tout à fait opportun de poursuivre l'analyse pour tenter de reconstituer le schéma n° 2 et apprécier les effets de la formation complémentaire ; ceci se fera à l'aide d'enquêtes effectuées auprès des personnes ayant suivi des stages ; il sera ainsi possible d'analyser l'effet de ces formations sur les mobilités et les changements de qualification.

#### d - Les avantages et les inconvénients de ce type d'approche

\* **Les avantages** résultent essentiellement de la mise en œuvre d'une méthode systématique d'analyse qui se fonde sur une double série d'observations : celles de caractère structurel pour la région, (les grandes tendances qui se manifestent sur une longue période) et celles moins systématiques dues à l'apparition, à la régression, ou à la stagnation prévisionnelle d'activités considérées comme importantes, ces observations permettent de dégager très rapidement les secteurs d'activité ou les ensembles de qualification qui posent problème.

Cette première approche justifie et impose alors que soit prise une double direction d'étude très importante pour permettre au dispositif de devenir plus sensible aux phénomènes de l'adéquation formation-emploi, soit :

- la mise en place d'une observation permanente de l'équilibre offre et demande d'emplois et de ses facteurs,
- l'approfondissement à l'aide d'investigations plus détaillées des champs de préoccupations apparus comme tout à fait fondamentaux, en se fondant sur l'utilisation des données fournies par le marché du travail (fiches descriptives des demandes et des offres d'emploi détenues par exemple par l'ANPE (1)).

\* **Certains inconvénients** existent cependant :

- d'un point de vue méthodologique, le fait de privilégier une partie de l'ensemble des relations peut introduire des erreurs de jugement. On peut minimiser cependant ces risques en procédant périodiquement à des cadrages généraux,
- les informations quantifiées sur les besoins de formation sont fournies certes sous forme d'hypothèses alternatives, mais dans des nomenclatures d'appellations traditionnelles qui ne tiennent pas compte des évolutions du contenu de ces appellations,
- les hypothèses élaborées par une instance technique risquent de peu concerner les différentes instances responsables de la région.

#### 2 - L'équilibre emploi-formation et la prise de décision

C'est en partie pour répondre à cette dernière critique et pour fonder la recherche sur des sources d'information élargies que le problème des prévisions en formation mérite d'être abordé complémentaiement en fonction des procédures de décision.

En effet, trois séries de constatations méritent d'être approfondies pour qu'on puisse en tirer tout le parti au niveau des analyses.

---

(1) Une étude conduite par le CEREQ dans le Sud-ouest doit permettre de préciser dans quelle mesure ces fiches peuvent être utilisées ou améliorées.

1 - La majorité des décisions en matière de formation tant initiale que complémentaire sont de caractère ponctuel, c'est à dire qu'à tout instant et en fonction de circonstances données, une autorité tant administrative que professionnelle est amenée à prendre des décisions concernant l'installation d'un établissement ou d'une unité de formation ou est amenée à passer des contrats de formation avec des organismes spécialisés. L'instance concernée se fonde pour cela sur des indications qui lui paraissent aussi objectives que possible.

Il convient de classer les différents types de décisions selon leurs modalités et leur finalité.

2 - La procédure de décision obéit dans la plupart des cas à un enchaînement de phases successives qui sont principalement :

- . une demande de formation
- . une instruction
- . une consultation
- . une décision
- . une mise en application
- . dans le meilleur des cas, une analyse critique des résultats qui conduit à redéfinir les hypothèses de base adoptées lors de l'instruction.

Il convient d'analyser chacune des phases successives notamment l'instruction, la consultation et la décision afin d'en extraire les informations utilisées à chaque étape.

3 - Il n'est pas évident a priori que les informations nécessaires pour une instance aient la même valeur pour une autre instance. Il importe donc de comparer les critères de choix.

L'étude à effectuer dans ces conditions consiste à rassembler les informations utilisées, les traduire éventuellement en éléments hiérarchisés et suggérer la création de nouvelles informations visant en définitive à élaborer des tableaux de bord propres à chaque catégorie de décision.

Plusieurs phases successives sont nécessairement effectuées au cours de cette approche résumées dans le schéma n° 4, p 21 .

#### a - La détection des décideurs

Ce sont les professionnels, les administrations, les organisations représentatives des différents groupes de concertation qui ont à prendre les décisions en matière de formation.

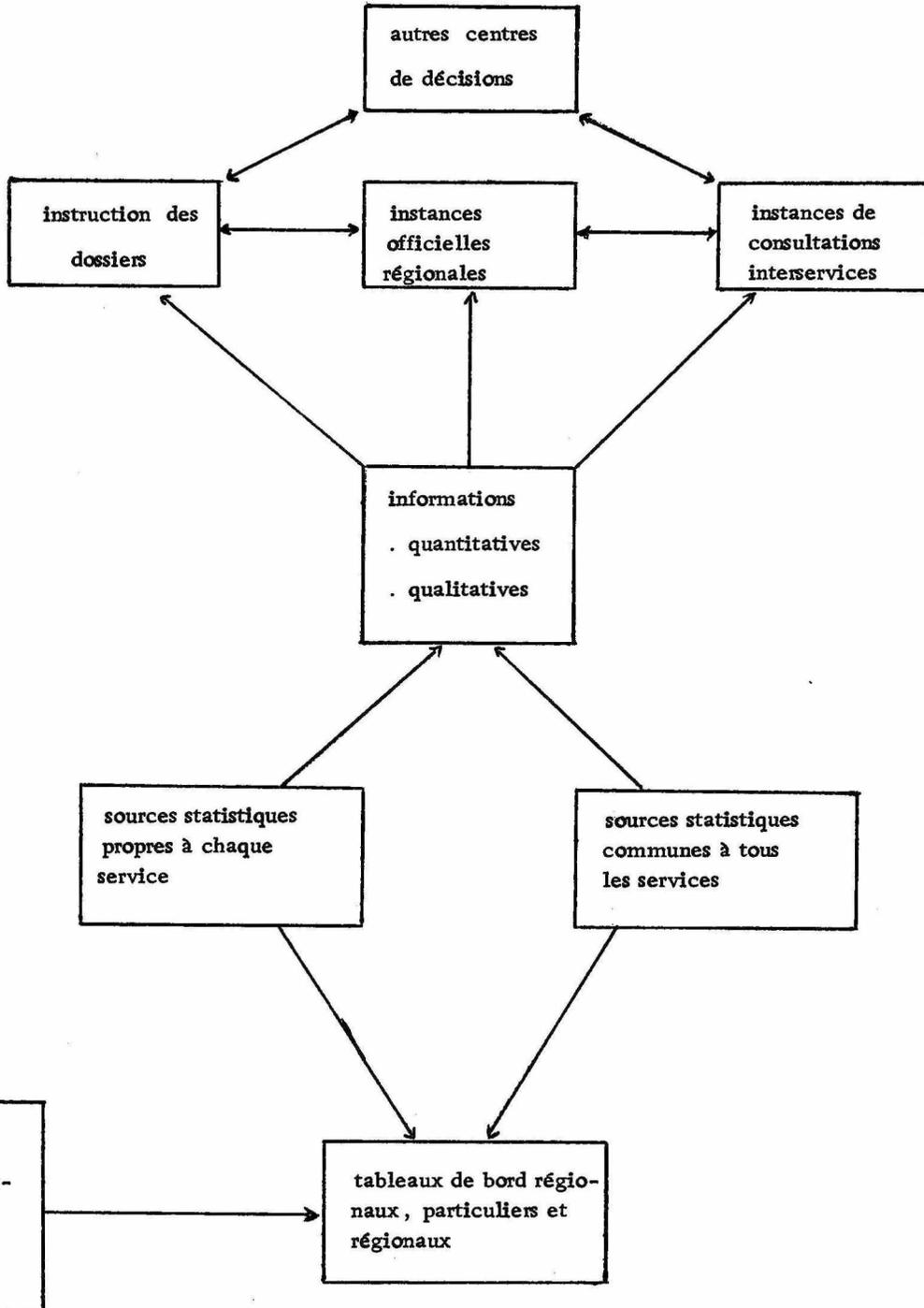
En général, la nature institutionnelle de ces instances permet de distinguer trois grands types de décideurs :

- les groupes ou organisations de concertation soit entre des services administratifs, ou professionnels, soit entre des organisations de personnes,
- les autorités administratives
- les entreprises.

Il appartient en premier lieu de repérer ces décideurs.

Au premier type appartient par exemple le Comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Schéma 4 L'ELABORATION DES TABLEAUX DE BORD  
D'AIDE A LA DECISION



Relèvent du deuxième type les services du Rectorat, de l'Inspection académique de l'enseignement technique, de la Direction régionale du travail et de la main d'œuvre, les services régionaux de l'Agence nationale pour l'emploi, les services régionaux de l'AFPA, des différents ministères concernés d'une façon générale, et des organisations professionnelles.

b - La définition des éléments sur lesquels se fondent les décisions.

Il convient en second lieu de hiérarchiser l'importance de ces décideurs (en utilisant par exemple des critères simples comme le nombre d'élèves formés en effectifs ou en variations, ou le nombre d'enseignants concernés), puis de rechercher avec chaque décideur —ou du moins avec les plus importants, les éléments d'information utilisés au cours des principales procédures d'avancement des dossiers en tenant compte de deux remarques tout à fait essentielles. essentielles.

- il convient de bien repérer les informations quantitatives utilisées apparaissant les plus probantes pour chacun des décideurs mais aussi les informations de nature qualitative prises en compte dans les décisions en essayant de traduire celles-ci en éléments chiffrés ou du moins en séries de critères ordonnés ou hiérarchisés,

- deux catégories de critères doivent être dégagés à l'occasion de ces investigations : ceux qui appartiennent à chaque décideur et ceux qui se rapportent à un schéma d'ensemble pour la région, du type par exemple de ceux vus en B. I.

c - La constitution de tableaux de bord régionaux

Plusieurs résultats doivent apparaître à l'issue de cette démarche qui sont :

. les critères fondamentaux pris respectivement en compte par chaque décideur et par la majorité d'entre eux ainsi que les informations correspondantes. Apparaîtront ainsi privilégiées, certaines sources statistiques classiques,

. la nécessité de créer d'autres sources d'information pour répondre aux appréciations subjectives jouant pourtant un rôle important (comme les critères de mobilité ou d'efficacité de certaines formations),

. la nécessité de construire plusieurs types de tableaux de bord en fonction des différents groupes de décideurs et la nécessité de prendre en compte plusieurs schémas explicatifs (dont celui exposé en B. I. ne serait qu'un parmi d'autres).

Ces tableaux de bord se présentent comme une description des situations présentes et passées pour chaque décideur explicitant pour chaque type de décision les critères utilisés et les sources d'informations nécessaires.

Un schéma d'ensemble des informations recueillies doit mettre en évidence les relations les plus significatives, dont l'enrichissement et la précision doit être recherchés, afin d'aboutir à un schéma final simplifié et plus efficace des données tout à fait essentielles pour la région.

d - La conduite des travaux

Les travaux qui doivent aboutir au schéma final seront réalisés par une équipe légère et étroitement associée aux instances régionales qui leur apportent en retour le soutien de leur collaboration.

Les tableaux de bord élaborés progressivement s'enrichiront progressivement de l'ensemble des informations obtenues.

En ce qui concerne la critique des éléments d'information retenus, il convient d'élaborer des schémas de relations, analogues à ceux décrits en B. I., pour les secteurs ou les qualifications qui seront apparus comme importants pour la région.

e - Les avantages et les inconvénients de ce type d'approche

**\* les avantages** sont dus essentiellement à la procédure d'investigation engagée qui permet d'observer le lieu des décisions et de prendre en considération une pluralité d'approches possibles non exclusives mais certainement complémentaires.

Ils sont par ailleurs d'ordre technique dans la mesure où les informations recueillies auprès des différentes administrations, doivent être cohérents et leur interprétation similaire, dans le cas contraire, de nouvelles recherches seraient nécessaires pour approcher une réalité en constante évolution.

**\* Les inconvénients** peuvent être importants si au préalable une méthode rigoureuse d'investigation n'a pas été définie.

- ces analyses risquent d'être mal acceptées par les services sans une concertation effectuée au préalable, puis entretenue en permanence,
- elles ne doivent pas se limiter à des analyses de systèmes ou des processus de décisions mais doivent rapidement déboucher sur des descriptions concrètes et aussi quantifiées que possible,
- le risque est grand enfin de limiter l'investigation à une bonne description du passé sans que soit tentée pour les facteurs apparus comme les plus importants une analyse prévisionnelle du même type que celle entrevue pour l'étude d'une petite région.

En résumé, ce type d'investigation apparaît comme tout à fait fondamental si l'on veut progresser dans le sens d'une meilleure utilisation des différents instruments d'analyse permettant d'aboutir à une adéquation entre les formations et les emplois. Il doit être suivi d'une phase plus rigoureuse s'apparentant à la confection des schémas d'un type comparable au schéma n° 2 proposé pour l'évaluation des besoins de formation pour une petite région.

## C - L'ETUDE DES RELATIONS FORMATION-EMPLOI DANS LES REGIONS DE LA FACADE MEDITERRANEENNE

Les études entreprises depuis 1971 dans les deux régions de Provence-Côte d'Azur et du Languedoc-Roussillon sont importantes et méritent un exposé particulièrement développé.

Les résultats bien qu'encore partiels et dont une partie est publiée sous forme de documents de travail (1) justifient dès maintenant les espoirs que l'on avait fondés dans la démarche entreprise, tant d'un point de vue administratif que méthodologique.

Il va sans dire qu'une étude pilote de cette ampleur, a posé de nombreux problèmes qui ne sont aujourd'hui pas tous résolus, mais qui ont mis en évidence le champ du possible et les modalités de réflexion parfois originales.

Si un certain nombre d'objectifs ont présidé au choix des travaux entrepris, les structures administratives mises en place et les solutions en matière de technique de traitement ont chacun en ce qui les concerne contribué au bon déroulement des opérations.

En fin, les puristes de la démarche méthodologique seront un peu déçus. Tout n'a pas été résolu dans cette approche. Un certain nombre d'insuffisances seront signalées au cours du raisonnement.

### 1 - Les objectifs

L'industrialisation de la façade méditerranéenne a posé dans toute son ampleur le problème de la reconversion de tout un système de formation en fonction des nouvelles perspectives professionnelles ouvertes à la population locale.

C'est une question qui touche à l'aménagement du territoire, elle se pose chaque fois qu'une implantation industrielle se fait dans une zone géographique traditionnellement rurale où l'appareil d'enseignement secondaire et supérieur prépare les personnes les plus douées à des emplois administratifs, accélérant ainsi leur émigration.

A ce titre, le cas de la façade méditerranéenne mérite attention : ce développement industriel de certaines régions (Fos-sur-mer, Toulon, Nice, Montpellier) risquait de se faire sans la participation des personnes actives.

C'est d'abord pour répondre à ce problème que les responsables régionaux et particulièrement les missions des deux préfectures régionales ont souhaité mettre en place un système permanent d'investigations destinées à suivre les évolutions en matière d'emploi et de formation.

C'est en second lieu, en ce qui concernait les instances nationales administratives, la volonté de mettre en évidence l'aptitude d'une région à maîtriser un dispositif d'ensemble mettant en œuvre un grand nombre d'administrations techniques et même de concevoir une structure inter-régionale capable de piloter et de faire démarrer les analyses qui favoriseraient la concentration des efforts sur une région, qui a suscité une telle initiative.

En ce qui concerne le CEREQ, les responsabilités particulières de l'établissement en matière d'analyse des relations formation-emploi tant au niveau national, sectoriel que régional, devaient tout naturellement le conduire à prendre en charge — en liaison avec les autres instances d'études

---

(1) Cf. document de travail n° 12. 2, 3, 4.

techniques comme l'INSEE et le Centre d'études sur l'emploi— la conduite théorique de cette étude et notamment celle qui se rapporte aux prévisions de flux de sortie de l'appareil scolaire en étroite association avec les services académiques d'information et d'orientation, et celle qui concerne les estimations en besoins de formation.

## 2 - Les choix méthodologiques

Plusieurs considérations ont présidé au choix des méthodes d'analyse :

1 - Les bouleversements économiques qu'allait connaître la région étaient trop importants pour considérer que de simples ajustements à la marge étaient suffisants pour résoudre les problèmes posés. En conséquence, tout en retenant le principe du schéma n° 2 sur les flux d'employés, il devenait illusoire de privilégier l'un d'entre eux en le considérant comme relativement indépendant.

Il fallait en conclusion hiérarchiser l'importance des problèmes et en pratique considérer que ceux relatifs à la prévision l'emportaient, notamment en ce qui concernait les emplois et les flux de sortie de l'appareil scolaire, au détriment de l'explication des divers flux pouvant exister.

2 - Tous les services administratifs devaient reconnaître que les infrastructures installées en matière de moyens de formation déterminaient largement l'avenir à court terme. Il devenait donc important de connaître les équilibres prévisionnels dans ce domaine et compte tenu de la marge de manœuvre peu importante pour la formation initiale, de concentrer l'attention sur les moyens de la formation complémentaire et l'analyse des filières professionnelles correspondantes.

3 - De plus, la notion de pôle de développement industriel apparaissait rapidement comme très importante pour la région ce qui devait induire outre des études à caractère très général pour les deux régions —notamment pour étudier les effets du développement industriel de Fos— des analyses très circonscrites sur l'équilibre formation-emploi pour des aires de développement telles que la région de Toulon, Nice, Perpignan, Alès, les régions du Gard, du Vaucluse, pour les zones de montagne.

C'est pourquoi :

Il était décidé de procéder par étapes, en allant du plus général au plus particulier et de privilégier l'analyse prévisionnelle, et la mise en place d'une structure permanente de réflexion.

a - sans entrer dans le détail qui sera vu plus loin les principales analyses entreprises ont été les suivantes : cf. schéma n° 5, p 27.

- une prévision pour l'ensemble de la façade des emplois repérés dans une nomenclature de qualification pour les années 1974, 1975, 1976.
- une prévision des flux de sortie de l'appareil scolaire professionnel,
- une prévision des besoins de renouvellement sans mobilité professionnelle, (1974, 75, 76).
- une analyse des premiers bilans formation-emploi ainsi établis.

**b - pour affiner et préciser les résultats obtenus, des analyses en profondeur portant sur les relations formation-emploi ont été parallèlement entreprises :**

- une étude de l'insertion professionnelle des jeunes sortis de l'appareil scolaire,
- une étude de l'évolution des effectifs ayant suivi des cours de formation complémentaire,
- une étude sur les attitudes des personnes actives face au choix d'un emploi,
- une étude des mobilités professionnelles entre les entreprises et dans les entreprises (ces deux dernières analyses n'étant effectuées que pour quelques activités considérées comme essentielles pour la région).

**c - enfin parallèlement pour permettre une concertation au niveau régional deux types d'investigation ont été mis en place :**

- la collecte aussi systématique que possible de plans prévisionnels d'embauche,
- la critique au sein d'un groupe administration-organisations professionnelles, des résultats obtenus.

### 3 - La structure de travail mise en place

#### a - L'organisme de coordination

Pour coordonner les recherches dans les deux régions concernées, il était nécessaire de concevoir une structure suffisamment centralisée et en même temps suffisamment souple, capable d'imposer des méthodes de réflexion et d'effectuer la synthèse des travaux de huit cellules d'études, mais aussi susceptible de s'adapter aux demandes exprimées soit par des administrations, soit par des partenaires sociaux désireux de faire prendre en considération leurs préoccupations.

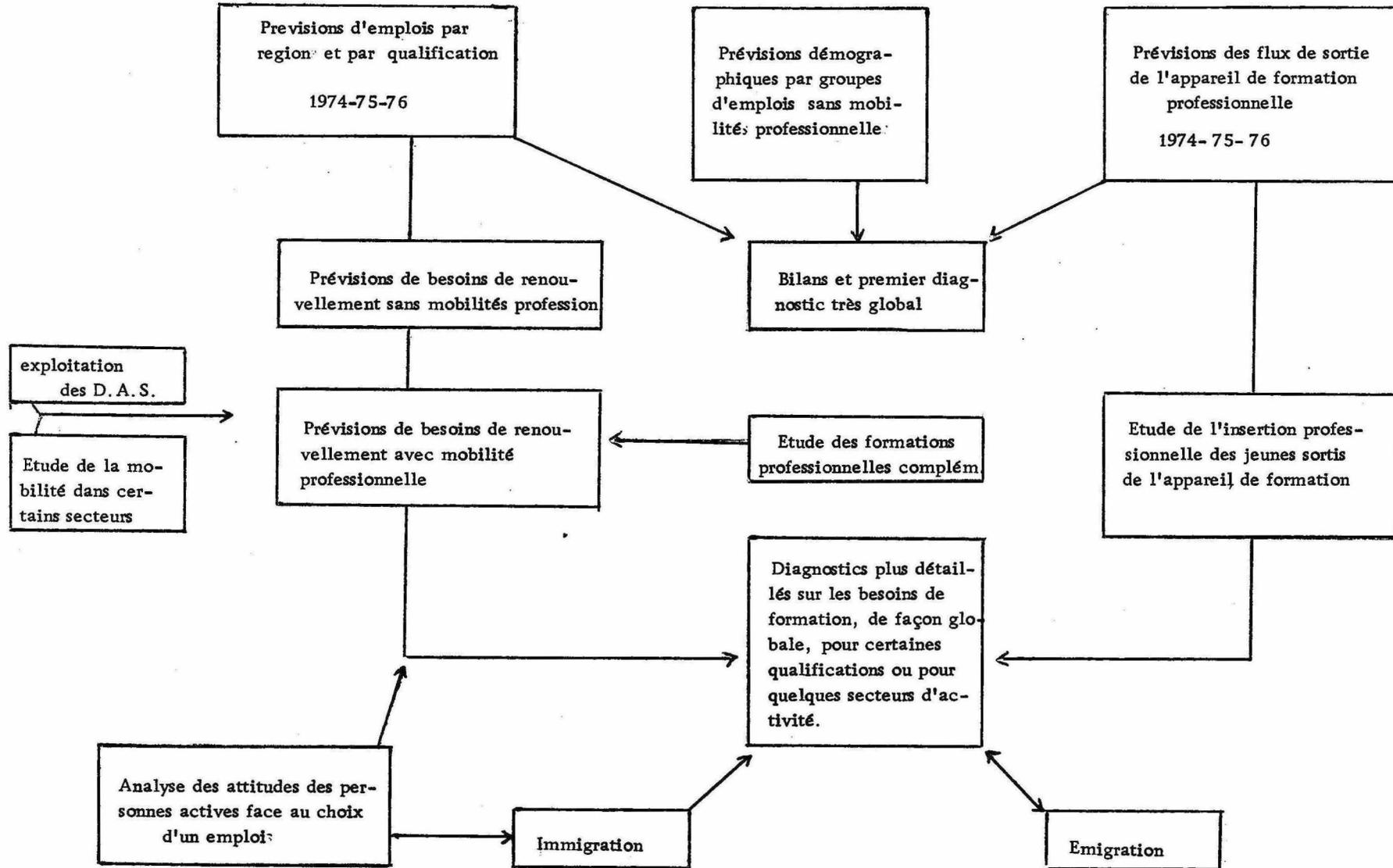
L'instance mise en place peut être à cet égard considérée comme l'émanation des deux comités régionaux de la formation professionnelle de la promotion sociale et de l'emploi qui pour toute étude similaire conduite dans une autre région serait la structure d'accueil la plus compétente.

Cette instance, appelée **Comité de coordination** et s'appuyant principalement sur les deux chargés de mission des deux missions régionales, comprend dans un premier temps outre les représentants de ces deux régions les représentants : du Secrétariat général de la formation professionnelle, de la Délégation à l'aménagement du territoire, du Centre d'études et de recherches sur les qualifications, du Centre d'études sur l'emploi, des rectorats, des **Directions régionales du travail**, des Directions régionales de l'INSEE, des représentations locales de l'Agence nationale pour l'emploi, des représentants des Assedic.

Dans un deuxième temps il est prévu d'ouvrir ce comité aux instances professionnelles représentatives.

La mission de ce comité est de prendre toute décision en matière de conduite des études sur demande soit d'une cellule de travail soit du secrétariat soit du groupe de méthode.

Schéma 5 — LES RELATIONS GENERALES ENTRE LA FORMATION ET L'EMPLOI  
 ETUDIEES DANS LES REGIONS DE LA FACADE MEDITERRANEENNE



Par ailleurs le Comité gère la partie du budget affectée aux régions (1) et suggère une répartition des travaux entre les différentes administrations représentées.

Deux organismes techniques assistent le comité dans sa tâche :

- le **Secrétariat** placé sous la responsabilité des deux chargés de mission régionaux. Il veille à la bonne exécution des travaux, élabore les planning et rédige les compte-rendus d'activité. Il comprend un représentant des deux régions concernées. Pratiquement, l'INSEE s'est chargé d'une grosse partie de ce travail.

- le **groupe de méthode** : qui comprend les deux chargés d'études précédents et le Chef du département des synthèses du CEREQ, qui assure la fonction de rapporteur. Le groupe élabore la méthode d'ensemble, veille à la bonne coordination des travaux et attire l'attention du comité sur les points de détail posant problème.

#### b - Les cellules d'études

Elles ont été constituées pour répondre aux besoins nécessaires à l'application de la démarche méthodologique résumée dans le schéma n° 5.

Pratiquement deux groupes principaux de cellules ont été constitués ainsi qu'il apparaît dans le tableau suivant, placés d'une part sous la responsabilité du CEREQ , pour ce qui concerne tous les flux de personnes issues des appareils de formation et de l'INSEE d'autre part pour ce qui concerne l'emploi.

Le CEREQ s'est mis en état par ailleurs en ce qui concerne l'étude des qualifications dans la chimie et la mécanique conformément à son programme d'activité d'associer aux traitements nationaux effectués des traitements régionaux pour ces deux secteurs en constituant notamment des échantillons représentatifs des différentes situations d'emploi et de qualification rencontrées dans les deux régions programmes concernées.

Les résultats des études nationales seront à cet effet exploitées de telle manière qu'elles puissent donner des indications sur les structures d'emplois et les contenus de qualification dans ces régions.

Il convient de noter enfin la participation active en liaison avec l'INSEE du Centre d'études sur l'emploi et de l'Agence nationale pour l'emploi.

Pour ce qui concerne les cellules de travail placées sous l'autorité du CEREQ, les trois études effectuées dans les trois académies de Nice, Aix Marseille, Montpellier, ont été coordonnées et prises en charge respectivement par chacun des chefs de service académique d'information et d'orientation de chacune des académies. L'ensemble de ces trois études est piloté par le CEREQ à l'occasion de réunions périodiques tenues dans l'une ou l'autre des régions.

---

(1) Les études effectuées sous tutelle du Centre d'études et de recherches sur les qualifications sont directement financées par lui, selon les décisions prises par son Conseil de Perfectionnement. Il en est ainsi pour les travaux des cellules placées sous l'autorité des Chefs de service académique d'information et d'orientation.

LES CELLULES DE TRAVAIL CONSTITUEES

Nature des recherches affectées à la cellule de travail	Objectif	Service responsable	Autres participants
Flux de sortie de l'appareil scolaire (enseignement technologique public et privé) + Santé + Agriculture	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recenser les flux passés aux niveaux V, IV, III</li> <li>- Effectuer des prévisions pour 1974-1975-1976</li> </ul>	Service académique d'information et d'orientation de NICE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autres services académiques d'information et d'orientation</li> <li>- Echelons statistiques rectoraux</li> </ul>
Flux de sortie de l'appareil extra-scolaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recenser les flux passés</li> </ul>	Echelon régional de l'emploi de MARSEILLE	Echelons statistiques rectoraux AFPA Cours professionnels
Activité professionnelle des jeunes sortis de l'enseignement technologique agricole paramédical et social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enquête auprès des anciens élèves sortis en 1971</li> </ul>	Service académique d'information et d'orientation de MONTELLIER	Autres services académiques d'information et d'orientation Echelons statistiques rectoraux
Les conditions d'accès à l'emploi industriel dans la région de FOS/mer	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Préenquête</li> <li>- Enquêtes approfondies sur un échantillon de population admis</li> </ul>	Service académique d'information et d'orientation d'AIX-en-PROVENCE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autres services académiques d'information et d'orientation</li> <li>- Université d'Aix-Marseille 1 UER de sociologie et d'ethnologie</li> </ul>
Situation et prévisions d'emplois pour 1975-1976	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Statistiques passées par qualification</li> <li>- Prévisions par qualification</li> </ul>	Direction régionale de l'INSEE	Centre d'études et de l'emploi Echelon régional de l'emploi Direct. régionale de l'emploi Agence nat. pour l'emploi Bureaux régionaux d'industrial.
Contacts avec les entreprises	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilisation des entreprises aux problèmes de prévision d'emploi</li> <li>- Recueil des plans d'embauche</li> </ul>	Agence nationale pour l'emploi	Echelon régional de l'emploi ASSEDIC Bureaux d'industrialisation
Perspectives démographiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tendances passées</li> <li>- Prévisions par qualification</li> <li>- Etude de l'immigration</li> </ul>	Direction régionale de l'INSEE	
Animation avec les professionnels	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Explication des résultats</li> <li>- Recueil des suggestions et prospections</li> </ul>	Missions régionales des Préfets de régions	(Ensemble des cellules)

### c - Les délais et la conduite matérielle des analyses

Les premières réflexions ont commencé au début de 1971. Le programme de travail effectif a été adopté à la fin de 1971 et n'a véritablement concerné les cellules d'études que depuis le début de 1972.

Les travaux engagés sous la responsabilité du CEREQ sont pratiquement achevés et sont l'objet de premiers documents de travail. Les travaux placés plus directement sous la responsabilité de l'INSEE produiront leurs premiers effets à la fin du premier semestre 1973 et plus complètement à la fin de 1973.

L'ensemble des résultats et des travaux en cours est analysé au cours de réunions de travail tenues soit par le comité de coordination élargi à l'ensemble des participants, soit par les responsables de cellules.

Le rythme des réunions du Comité de coordination a été en moyenne de une par mois depuis le milieu de 1971. Cette fréquence met en évidence l'intérêt de cette opération au niveau administratif.

Il est vraisemblable que l'apparition des premiers résultats et des premières synthèses modifiera de façon assez importante le style et la fréquence de ces réunions, notamment pour favoriser une discussion avec les partenaires sociaux. Ce point sera repris plus loin.

### 4 - Les analyses effectuées

Elles concernent :

- l'analyse des emplois et un essai de prévision
- l'analyse des flux passés et une prévision des flux de sortie de l'appareil scolaire
- l'étude des relations formation-emploi et un essai de diagnostic au niveau de la région.

#### a - L'analyse et la prévision des emplois

Les objectifs :

Il s'agit, à partir d'une situation connue des emplois dans les deux régions et des tendances passées mises en évidence pour les qualifications qu'il aura été possible de recenser, de procéder à des extrapolations raisonnées afin d'obtenir d'une part une base de référence (si les évolutions sont identiques à celles qui se sont produites dans le passé), d'autre part la réaction des professionnels concernés, particulièrement à propos de chiffres qui apparaîtraient déraisonnables.

Par ailleurs, les prévisions effectuées devront permettre des comparaisons avec les prévisions de flux de sortie de l'appareil scolaire poursuivies par ailleurs.

Enfin d'un point de vue administratif et technique, il convient de rappeler que le système mis en place, doit pouvoir être pérennisé et pour cela s'appuyer sur des sources d'information permanentes et organisées.

La constitution des données de base :

Celles-ci sont élaborées par les services de l'INSEE en étroite relation avec les autres services administratifs concernés. La note explicative n° 1 donne en annexe du présent document les informations techniques relatives à l'établissement d'un système d'informations régionalisé sur l'emploi (SIRE).

Le fichier élaboré résulte de la fusion de l'enquête annuelle sur la structure des emplois (ESE) du Ministère des Affaires sociales dont la gestion est confiée à l'INSEE et du fichier ASSEDIC pour le Languedoc-Roussillon. Ce fichier a été remplacé par celui des URSSAF pour la Provence-Côte d'Azur. L'appariement est réalisé au niveau de l'établissement.

Au terme de ce travail, on disposera pour tous les établissements de plus de 10 salariés des effectifs par trimestre répartis par sexe ; et pour les établissements ayant répondu à l'ESE, de la répartition des salariés par emploi (en 294 postes) au 31 mars.

Les informations de 1971 sont celles utilisées pour le Languedoc-Roussillon et la Provence-Côte d'Azur ; la fusion se fait à l'aide des informations 1972.

Le fichier SIRE très riche pour le suivi de l'emploi par trimestre et pour l'analyse des structures, suppose cependant des travaux complémentaires parce qu'il est trop récent et qu'il ne couvre pas tout le champ.

En effet, au terme de ce recensement ne sera connue que la structure des établissements de plus de 10 salariés dans la nomenclature en 294 postes de l'enquête annuelle sur la structure des emplois. Des compléments sont nécessaires pour élargir le champ des informations au secteur administratif, aux établissements de moins de 10 salariés, et aux établissements publics et pour repérer les tendances affectant les principales qualifications.

- l'estimation de la structure des emplois pour l'ensemble du champ et pour une année donnée est fournie à l'aide de trois analyses statistiques différentes :

1- Certains établissements de plus de 10 salariés ne répondent pas à l'ESE. Ils sont identifiés par la fusion ESE-ASSEDIC ou ESE-URSSAF. Pour ces établissements, on estime la répartition des effectifs par emplois dans la nomenclature ESE en leur appliquant la structure de l'établissement «le plus proche» : même activité à 3 chiffres, même effectif, même répartition par sexe.

2 - D'autres établissements ou même des secteurs entiers ne sont pas tenus de répondre à l'enquête annuelle sur la structure des emplois (CEA, Charbonnages, SNCF, Télécommunications, Hopitaux publics, Administrations, etc . . .). Des consultations directes, en cours de réalisation, permettent de combler cette déficience. L'expérience est engagée en priorité pour les Bouches-du-Rhône, le Vaucluse et le Gard. Les premiers contacts sont largement positifs.

3 - Enfin, l'ESE ne concerne pas les établissements employant moins de 10 salariés. L'estimation des emplois se fait dans ce cas à un niveau relativement fin de la nomenclature d'activité, soit par un tirage d'un échantillon dans les DAS (déclarations annuelles de salaires), soit par extrapolation de la structure des 10 à 20 salariés, par exemple.

- les estimations de tendances sont réalisées à l'aide de quatre sources statistiques essentiellement :

\* celle donnée par les recensements généraux de la population de 1962 et 1968 : ils permettent de disposer des effectifs par activité (1) et par bassin d'emploi (2) pour 1962 et 1968 et ont été exploités de façon à avoir séparément les hommes et les femmes, les salariés et les non-salariés.

---

(1) 19 positions ont été retenues pour la nomenclature d'activité. Il s'agit d'un regroupement de la nomenclature de comptabilité nationale en 37 postes.

(2) Les bassins d'emploi sont au nombre de 11 pour le Languedoc-Roussillon et de 11 pour la Provence-Côte d'Azur.

**SCHEMA n° 6 TABLEAU GENERAL DES TRAVAUX CONCERNANT LA FORMATION  
ET L'EMPLOI SUR LA FAÇADE MEDITERRANEENNE**

	I - Description des effectifs formés	II - Evaluation flux prévisionnels	III - Relations formations-emplois	IV - Prévisions d'emplois	V - Description de l'emploi
Nature de l'information	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Flux de sortie de l'appareil scolaire Ed. Nat. Santé, Agriculture Appareil public et privé 1970 - 71 - 72 - 73</li> <li>. Flux de sortie de l'appareil extra-scolaire</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>. Coefficients d'insertion des jeunes dans la vie active</li> <li>. Mobilité professionnelle dans quelques branches et le bassin de main-d'œuvre, de FOS/mer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Projections de l'offre d'emplois</li> <li>. Plans d'embauche des grandes entreprises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Description passée de l'emploi Total. Par qualification</li> <li>- fichiers «enquête sur la structure des emplois de 68 à 72</li> </ul>
Nature des travaux	Calcul des coefficients de passage  $\frac{\text{année t}}{\text{année t - 1}}$	Evaluation des prévisions de flux de personnes formées	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Taux d'insertion professionnelle</li> <li>. Taux de mobilité géographique</li> <li>Pour le 1er emploi</li> </ul>	. Chiffres totaux	. Définition des taux de ventilation des effectifs totaux par qualification
Nomenclature utilisée	Appareil scolaire :  <ul style="list-style-type: none"> <li>. 47 groupes</li> <li>. Niveau V : BEP CAP</li> <li>. Niveau IV : BT BTn</li> <li>. Niveau III : DUT BTS</li> <li>. Par département, académie région</li> <li>- le calcul des coefficients est effectué dans cette nomenclature</li> <li>- les données de base sont disponibles dans chacune des académies permettant des calculs plus détaillés si nécessaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 47 groupes</li> <li>Niveaux V, IV, III avec les distinctions selon les diplômes, l'aire géographique par :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- département</li> <li>- académie</li> <li>- région</li> </ul> </li> <li>Pour 1974 1975 1976 (par prolongation des tendances)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour l'insertion des jeunes</li> <li>. Par région</li> <li>. 13 secteurs d'activités (pour certains items)</li> <li>. 47 groupes de formation</li> <li>. Niveaux V, IV, III</li> <li>- Pour les mobilités</li> <li>. 47 groupes</li> <li>. Bassin de main-d'œuvre de FOS/mer</li> <li>. Secteurs d'activités à définir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Données d'encadrement en 15 postes</li> <li>. 47 groupes et 6 niveaux</li> <li>. En 19 groupes d'activité</li> <li>. Par département et bassin de main d'œuvre</li> <li>Une décomposition plus détaillée est possible :</li> <li>Par activité (notamment pour les services)</li> <li>Pour 1974 1975 1976</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Activité :</b></li> <li>. 19 groupes (regroupement de BCND)</li> <li><b>Emplois :</b></li> <li>1) 294 postes (ESE) pour les établissements de plus de 10 salariés</li> <li>. 47 groupes</li> <li>2) dans les établissements de moins de 10 salariés</li> <li>. 47 groupes</li> <li>3) données d'encadrement en une quinzaine de postes</li> <li><b>Géographie :</b></li> <li>. Par département</li> <li>. Par bassin de main-d'œuvre</li> </ul>

\* celle donnée par les fichiers ASSEDIC et URSSAF qui permettent d'évaluer la tendance sur les salariés (donc sur les emplois) pour les années postérieures à 1968.

\* celle fournie par le fichier des grands établissements (plus de 50 salariés) qui permet d'établir des séries d'effectifs par activité et par bassin d'emploi pour la décennie 1961 - 1971.

\* celle donnée par l'enquête sur la structure des emplois lorsque cette exploitation est possible, à champ constant d'établissements notamment.

#### **Les projections alternatives d'emplois :**

- Les projections d'emplois en volume seront effectuées soit pour des bassins d'emploi soit pour les départements. En effet, certains secteurs ne peuvent être traités qu'à ce niveau (services, administrations télécommunications, transports).

La nomenclature d'activité comporte 19 postes. La méthode est quelque peu différente pour chacune des régions.

En Provence-Côte d'azur, les projections effectuées par grand secteur et par département à l'occasion de la préparation du VIe Plan, de même que les travaux effectués par le Centre d'études sur l'emploi constituent la documentation de base utilisée. Elles seront actualisées puis désagrégées sectoriellement et géographiquement sur la base des évolutions récentes observées à partir des URSSAF.

Pour le Languedoc-Roussillon, les projections se feront directement pour les 19 secteurs par bassin d'emploi ou par département sur la base d'une extrapolation raisonnée de tendance. L'évolution des grands établissements sera prise en compte. Les hypothèses retenues dans les travaux de préparation du VIe Plan seront suivies autant que possible sauf information nouvelle les contredisant. Les résultats seront corrigés en fonction de la connaissance de projets d'implantation. Pour certaines activités, une consultation directe sera effectuée (charbonnages, CEA. . .). Quelques tests sur le taux d'activité ou sur la proportion entre les activités fondamentales et les activités résidentielles (au service d'une population locale) seront effectués.

- Les projections par qualification seront effectuées selon deux variantes et les résultats présentés dans deux nomenclatures (294 postes et 47 groupes de qualification et six niveaux).

La première variante est extrêmement simple. Elle consiste à admettre que la structure des emplois par secteur d'activité est stable. Cette hypothèse est certainement fautive. Elle permet toutefois de fixer une « borne au probable ».

En revanche, la deuxième variante admet une certaine déformation de la structure des emplois. Cette deuxième hypothèse sera établie sur la base des ESE de 1969, 1970, 1971, et 1972. Comme 1969 et 1972 sont des années de haute conjoncture, il est permis de penser que l'évolution observée entre 1969 et 1972 sur un échantillon constant, exprime une tendance à moyen terme. Les résultats du dépouillement des plans d'embauche par l'ANPE devraient servir également à mettre au point cette variante.

Les résultats, ainsi qu'ils sont mentionnés dans le schéma n° 6, seront donnés par région, bassin de main d'œuvre et pour certaines qualifications considérées comme tout à fait essentielles.

### **Les prévisions alternatives d'emplois**

Les projections précédemment obtenues constituent une solution qui n'est que la reconduction des tendances passées. Celles-ci méritent d'être corrigées par trois séries d'investigations supplémentaires ayant pour objectif d'éclairer les projections précédentes.

\* En premier lieu il convient d'étudier soit avec le concours d'experts soit à l'aide d'études en profondeur du type même de celles poursuivies par le CEREQ (1) si l'évolution technologique dans un secteur d'activité n'est pas susceptible de modifier profondément à moyen terme la répartition des qualifications ou leur contenu.

\* En second lieu, il convient de détecter les secteurs en régression pour évaluer s'ils sont ou ne sont pas en décroissance régulière, de façon à modifier éventuellement les tendances affectant les différentes qualifications.

\* Enfin, il faut repérer avec la plus extrême vigilance les projets de création d'établissements en mettant en place par exemple un système d'information entre administrations.

A cet égard l'Agence nationale pour l'emploi a été chargée sur la façade méditerranéenne de collecter les plans d'embauche des nouvelles implantations industrielles. On constate que les informations recueillies permettent d'attirer l'attention sur les qualifications susceptibles de poser problème.

Très schématiquement, l'ensemble des résultats se présentera sous forme de prévisions dont la précision est fonction inverse de celle utilisée pour les nomenclatures. Des affinements pourront alors être recherchés pour les secteurs ou les qualifications qui, à l'analyse des relations formation-emploi, risquent de poser des problèmes.

#### **b - Les flux de sortie de l'appareil scolaire**

##### **Les objectifs :**

L'évaluation des flux prévisionnels d'élèves issus de l'enseignement technologique, constitue pour la région une source d'information indispensable à toute analyse de prévisions en besoins de formation.

A cet effet, les objectifs sont relativement simples dans la mesure où il faut pouvoir évaluer pour les mêmes années que celles concernant les prévisions d'emplois, les effectifs prévus de diplômés ou non qui apparaîtront sur le marché du travail.

D'un point de vue pratique, il convenait de réaliser ce travail sans moyens considérables, c'est-à-dire à l'aide des seules sources statistiques disponibles auprès des échelons statistiques rectoraux.

##### **L'analyse du passé**

La méthodologie appliquée est celle mise au point par le Service central des statistiques et de la conjoncture (M.E.N.) (2), et utilisée lors de la préparation du VI<sup>e</sup> Plan consiste à calculer les coefficients de passage d'une année à l'autre en cours des études nécessaires pour l'obtention d'un BEP, CAP . . .

---

(1) Cf. Note d'information n° 5, CEREQ, la connaissance des qualifications et des facteurs explicatifs de leurs évolutions ; « les études de branche » chimie et mécanique.

(2) Actuellement : Service d'informations économiques et statistiques (décret n° 73 - 987 du 21 mai 1973).

Connaissant alors les effectifs en 1973, il devient aisé d'évaluer les effectifs théoriques futurs pour les années 1974 - 1975.

Ainsi qu'il est mentionné dans le schéma n° 6, les seuls niveaux V, IV, III ont été l'objet de ces calculs effectués pour chacun d'eux dans les 47 groupes de formation mis au point par la Commission statistique nationale de la formation professionnelle.

Les tableaux de synthèse sont décrits dans un document de travail (1) qui retrace de 1970 à 1973 les évolutions dans les nomenclatures précitées.

Techniquement l'opération ne présente pas de difficultés majeures si ce n'est la lourdeur des calculs qui ont été effectués de façon manuelle. Réalisées à l'aide de l'ordinateur ces séries seraient certainement beaucoup plus aisées à calculer.

#### **Les projections de flux de sortie :**

Elles sont effectuées en appliquant aux effectifs présents à la rentrée 1973 - 1974 les coefficients de passage  $\frac{\text{année } t}{\text{année } t - 1}$  calculés à l'aide des séries de chiffres obtenus pour les années précédentes.

Les résultats sont donnés par type de diplôme dans les 47 groupes de formation et les six niveaux. Les projections sont effectuées pour 1974 et 1975. Au delà, de simples prolongations de tendances suffisent (pour 1976 notamment).

#### **Remarques :**

- les coefficients de passage étant effectués pour plusieurs années, la tendance des coefficients est établie pour retenir le chiffre effectivement pris en considération pour l'avenir.
- les projections ne concernent pas les effectifs de l'enseignement général. Pour celles-ci, les séries passées sont évaluées en calculant la différence entre les effectifs totaux donnés par académie et les effectifs de sortie de l'enseignement technologique. Les projections sont évaluées à l'aide de tendances.

#### **Les prévisions alternatives de flux de sortie**

De façon comparable à ce qui est réalisé pour les prévisions d'emplois, il est procédé à des inflexions de tendances en fonction des prévisions d'implantation de nouveaux établissements scolaires.

#### **c - Les relations formation-emploi et les prévisions de besoins de formation**

Celles-ci peuvent être envisagées à deux niveaux de prévision et de fiabilité.

##### **\* Les bilans globaux**

Ainsi que l'explique le schéma n° 5, une confrontation globale entre les flux prévisionnels de sortie de l'appareil scolaire et les effectifs prévisionnels d'emplois permet de situer très approximativement les niveaux ou les types d'emplois (en 47 groupes) qui risquent de poser problème pour l'avenir, notamment pour ce qui concerne les créations d'emplois si celles-ci ont pu être bien évaluées.

---

(1) Document CEREQ n° 12.3

Pour la façade méditerranéenne, il est vraisemblable que ce premier bilan qui peut être comparé avec celui réalisé pour les années de base 1970 et 1971 pour lesquelles il y a eu ajustement, attirera l'attention sur les déséquilibres qui paraissent difficiles de réalisation.

Il en sera de même pour les niveaux V et IV, au niveau des petites régions pour lesquels un travail identique sera réalisé qui fournira des éléments d'appréciation d'autant plus dignes d'intérêt que des variations seront importantes par rapport aux situations des années 1970, 71 ou 72.

#### **\* Les relations formation-emploi**

Une simple comparaison entre les deux séries de chiffres précédentes permet de situer quelques problèmes, mais ne permet pas d'évaluer l'ampleur de l'effort de formation à prévoir. Pour mesurer précisément l'importance relative des excédents ou des déficits de formation, il est nécessaire de procéder ainsi qu'il est indiqué dans le schéma n° 2 à une décomposition de l'équilibre global prévisionnel en sous-ensembles correspondant aux différents flux de personnes actives.

Le schéma n° 7 indique de façon très simple les différentes étapes du raisonnement outre le calcul des projections de flux de sortie de l'appareil scolaire et de stocks d'emplois à effectuer.

Ces informations et ces évaluations toutes théoriquement nécessaires ne seront pas forcément cohérentes entre elles pour l'ensemble de la façade méditerranéenne. Ce n'est que très progressivement que les liaisons apparaîtront. Ainsi les besoins de formation complémentaire indispensables ne pourront être obtenus dans un premier temps que par extrapolation des tendances passées sans que puisse être lié tel type d'action de formation complémentaire à l'évolution de tel flux de personnes actives.

Par ailleurs, si des analyses très détaillées ne pourront être effectuées que par étapes pour l'ensemble des régions, on peut espérer que pour quelques petites régions, l'ensemble des travaux représentés dans le schéma n° 7, p 37 pourront être menés à leur terme. Il en sera ainsi des analyses effectuées dans la zone de Fos-sur-mer qui à cet égard jouent un rôle pilote tant d'un point de vue méthodologique qu'au niveau des procédures de travail mises en place.

Les différentes étapes à respecter pour les analyses sont les suivantes (1) :

1) Les prévisions de stocks d'emplois par qualification et par secteur d'activité sont transformées en besoins d'emplois de renouvellement en l'absence de mobilité professionnelle, en ne tenant compte que du vieillissement démographique de chaque catégorie de population par qualification présente : les seules informations disponibles sont les résultats des recensements généraux de la population, éclairés par des études qui auraient pu être menées dans la région.

2) Ces besoins sont ensuite traduits en besoins de renouvellement avec mobilité professionnelle.

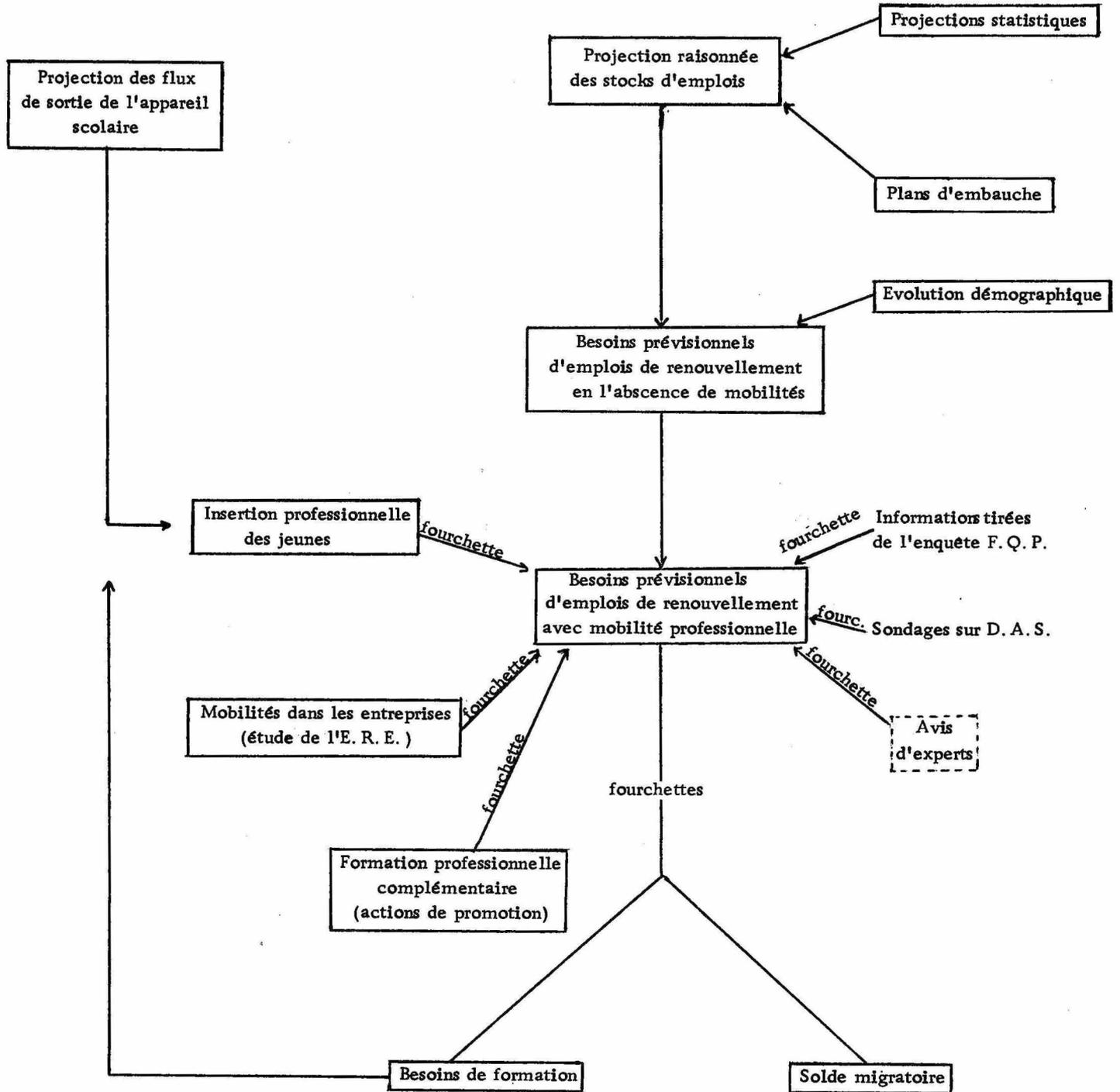
Cette évaluation doit tenir compte de trois phénomènes essentiels qui ne font que regrouper les relations déjà mentionnées dans le schéma n°1.

---

(1) Ce schéma développe en l'améliorant celui mis en œuvre pour la préparation du VIe plan et développé dans le rapport de l'Intergroupe formation-qualification.

SCHEMA 7 LES RELATIONS FORMATION-EMPLOI

Schéma général prévisionnel



- les entrées dans le secteur et dans la qualification à la sortie de l'appareil scolaire ne sont ni systématiques ni automatiques. En d'autres termes, les flux de sortie de l'appareil scolaire n'alimentent pas obligatoirement les emplois disponibles correspondants. Le pourcentage de non correspondance peut être important, mais diffère selon les types de formation ou les qualifications.

- les besoins d'emplois décelés pour une qualification et pour un secteur d'activité donné peuvent être satisfaits par des personnes déjà en activité dans le secteur —ou parfois dans la même entreprise— il convient donc d'apprécier ces glissements catégoriels en général dirigés vers le haut pour traduire les besoins quelconques d'emplois en besoins de premiers emplois.

- ces mêmes mouvements existent enfin entre les différentes qualifications des différents secteurs d'activités. Il convient donc d'apprécier ces mouvements si l'on ne veut pas commettre de lourdes erreurs pour l'évaluation des besoins de formation, car en définitive : dans bien des cas un besoin en chefs de chantier par exemple pour une entreprise de bâtiment exige en réalité que soient formées des personnes titulaires d'un CAP qui accéderont à ce poste après un certain temps d'emploi. (1)

3) Enfin l'évolution des qualifications est liée directement à l'introduction du progrès technique dans les entreprises et à l'évolution des structures d'emplois que conditionne le type de gestion adopté.

Les problèmes sont à ce niveau très complexes car ils se posent en terme d'évolution, d'organisation du travail et en définitive de combinaison des facteurs de production. Comme il sera vu plus loin, ce problème est abordé de façon très sommaire sur la façade méditerranéenne.

#### **La mise en évidence des relations emploi-formation**

De façon très générale, la recherche des relations est effectuée à l'aide de statistiques ou de constatations obtenues en observant le passé sauf pour ce qui concerne les qualifications liées à l'innovation. C'est dire que les solutions trouvées ou les besoins de formation exprimés ne constituent qu'une hypothèse parmi d'autres, dans un scénario qui peut être constamment repris.

Par ailleurs, compte tenu du type de réponse apportée au problème posé, il convient de distinguer l'approche réalisée au niveau de l'ensemble de la façade méditerranéenne de celle utilisée pour une petite région approfondie à titre méthodologique, celle de Fos sur mer. Les possibilités d'information sont en effet à chacun de ces niveaux très différentes ainsi que la précision ou la fiabilité des relations mises en évidence.

#### **Au niveau des deux régions**

Les trois phases rappelées sont successivement abordées avec plus ou moins de finesse en fonction des informations disponibles.

#### **1 - Les besoins de renouvellement sans mobilité**

Les effectifs d'emplois prévisionnels recensés dans la nomenclature en 47 types de qualification et six niveaux, sont traduits en besoins d'emplois en faisant vieillir les populations actives correspondantes à chacune des classes définies.

---

(1) Document de travail CEREQ n° 9, les emplois de techniciens dans l'industrie du bâtiment, février 1973.

La base des informations est constituée par le recensement général de la population.

## 2 - Les besoins en mobilité professionnelle

Ils sont évalués au niveau de la façade avec la prise en compte de l'accès des jeunes sortis de l'enseignement technologique au premier emploi. A cet égard, un sondage a été réalisé auprès d'un échantillon (au 1/3, soit 15 000 enquêtés sur 45 000 anciens élèves) d'élèves sortis en 1971 des niveaux V, IV, III de l'enseignement technologique (1) paramédical, social, agricole. Les résultats de cette enquête (2) montrent que les comportements sont sensiblement différents dans chacune des deux régions et selon les types d'enseignement poursuivis.

Bien que les coefficients d'insertion obtenus n'aient pu être évalués que pour une année, ils seront utilisés pour définir des fourchettes de besoins de formation à partir des besoins connus en premiers emplois.

Il est bien évident que ces premières estimations mériteraient d'être confortées par des observations menées au cours de plusieurs années successives.

La mobilité professionnelle entre entreprises et à l'intérieur des entreprises est appréciée à l'aide des seules sources d'information utilisables c'est-à-dire les déclarations annuelles de salaire, l'enquête formation qualification professionnelle (FQP) de l'INSEE ou de l'enquête annuelle sur l'emploi (avec d'extrêmes réserves pour l'utilisation régionale des résultats obtenus par ces deux dernières enquêtes).

L'enquête FQP est à cet effet dépouillée au maximum de ses possibilités au niveau régional. Sans entrer dans le détail, il est nécessaire de savoir cependant que les informations restent très grossières et ne peuvent servir qu'à définir de larges fourchettes de coefficients de passage d'un secteur à l'autre.

L'exploitation des DAS dont un aperçu est donné en annexe (note n° 2) permet par sondage de conforter les résultats obtenus précédemment ou ceux donnés par l'exploitation au niveau national. Les possibilités offertes par cette source d'information sont certainement des plus intéressantes puisque les individus peuvent être suivis année par année dans leur emploi. Malheureusement l'organisation du traitement de ces documents est très difficile dans la mesure où aucune saisie mécanographique n'est actuellement réalisée, sinon un sondage non encore dépouillé de façon systématique.

Les fourchettes de besoins prévisionnels d'employés ainsi définies sont ensuite critiquées au niveau des experts désignés soit par l'administration soit par les partenaires sociaux. A ce stade de l'analyse, sont alors pris en compte deux types d'aléas importants :

- les changements dus à l'innovation
- les prévisions d'immigration pour la région

En fonction de ces deux séries de données supplémentaires, sont enfin définis les besoins prévisionnels de formation.

## 3 - Les besoins dus aux innovations

Ainsi qu'il a été dit plus haut, les changements introduisant des modifications importantes dans les qualifications et la répartition des emplois doivent être pris en compte.

---

(1) Les élèves ont été recensés dans les 47 types de formation pour chacun des 3 niveaux.

(2) Cf. document de travail du CEREQ n° 12 - 2

Objectivement ce problème bien que très important n'a pas été résolu de façon satisfaisante pour la façade méditerranéenne. La mécanique a été considérée par les experts comme le secteur pour lequel les tendances passées devaient être particulièrement modifiées sans que ce choix soit spécialement justifié. Deux études seront à cet effet utilisées ; le résultat de l'étude du CEREQ effectuée dans le secteur de la mécanique pour laquelle un échantillon d'établissements a été spécialement mis en place (1), d'autre part une analyse de type prospectif effectuée par une équipe de spécialistes en innovation dans la mécanique.

#### **4 - Les équilibres entre emploi et formation**

Ils sont évidemment fonction des ressources extérieures à la région procurées par l'immigration. En ce domaine l'évaluation des flux de main d'œuvre est particulièrement difficile à établir. La façade n'échappa pas à la règle. Une certaine appréciation des évolutions est donnée par la Direction régionale du travail et de la main d'œuvre et par l'Agence nationale pour l'emploi.

L'aléa introduit doit se retrouver dans les différentes hypothèses présentant en définitive, les besoins de formation.

##### **Au niveau des petites régions**

Le problème est relativement plus complexe, car les nomenclatures sont plus fines et les conséquences des évolutions économiques ne sont pas statistiquement compensées.

Par contre l'analyse à ce niveau est d'ampleur plus limitée elle peut s'appuyer sur des recherches plus affinées car elle est susceptible de s'inscrire dans des enveloppes financières relativement importantes à ce niveau. A ce titre, le CEREQ a suscité une concentration des efforts sur la région de Fos-sur-mer pour tirer le meilleur parti d'informations considérées comme indispensables, mais pour la première fois collectées en France.

Plusieurs études sont particulièrement poursuivies dans cette région :

##### **1 - Les prévisions d'emplois**

Celles-ci menées par l'INSEE en étroite collaboration avec les services de l'Agence nationale pour l'emploi tentent de lier de façon aussi précise que possible les évolutions économiques avec les prévisions d'emplois. Deux sources d'informations sont à ce titre privilégiées :

- l'enquête annuelle sur les structures d'emplois ; pour les grosses entreprises, elle est traitée cas par cas et pour les autres, elle est étudiée pour déceler les tendances,
- la fourniture des plans d'embauche, revus périodiquement avec les responsables patronaux.

Par ailleurs, les phénomènes d'entraînement (apparition de nouveaux établissements) sont analysés dans toute la mesure du possible (en étudiant le développement de complexes similaires dans d'autres régions françaises ou étrangères).

##### **2 - La détermination des phénomènes de mobilité professionnelle.**

Deux analyses spécifiques sont à ce titre poursuivies :

---

(1) Etude inscrite au programme d'activité du centre et dont la méthodologie est développée dans la note d'information n° 5.

- . Une enquête effectuée pour définir les caractéristiques d'une population de personnes actives (motivations pour le choix d'un métier - carrière - caractéristiques de personnes).
- . Une recherche sur la mobilité professionnelle dans les entreprises de la région.

**\* Etude des caractéristiques de la population active (1)**

L'objectif est de repérer les mobilités, mais aussi leurs facteurs explicatifs essentiels tenant aux comportements personnels des individus face à l'emploi, pour tenter d'isoler les caractéristiques communes liées à des ensembles de populations actives choisies par ailleurs.

La méthode utilisée comporte deux phases :

- une phase de pré étude effectuée à l'aide d'une centaine d'entretiens libres pour constater les ensembles de populations cités précédemment,
- une phase d'enquête approfondie auprès de 800 personnes appartenant à trois ensembles ainsi définis :

- . les diplômés de l'AFPA employés dans la métallurgie, le travail des métaux, le pétrole et la chimie,
- . les autres employés non diplômés de l'AFPA dans ces secteurs,
- . les chômeurs, anciens travailleurs dans ces secteurs,

Les résultats attendus concernent :

- . une caractérisation de la population (le champ possible des mobilités)
- . les freins de ces mobilités
- . des méthodes d'investigation qui peuvent ensuite être généralisées
- . une confortation des relations fondamentales déjà entrevues par ailleurs.

Un certain nombre de taux de mobilité seront donnés par cette étude très lourde dans son montage, mais riche d'enseignements pour les différentes administrations notamment. Effectuée à titre expérimental et menée techniquement par l'Institut du Travail et des recherches sociales d'Aix en Provence, cette étude compte tenu de son coût ne peut actuellement être effectuée que pour la zone géographique de Fos sur mer.

**\* Etude des mobilités dans les entreprises**

L'objectif de cette partie de l'analyse est de tenter de décrire dans un ou plusieurs secteurs d'activité, le cheminement professionnel des personnes actives dans le bassin de main d'œuvre affecté de façon importante par la présence de nouveaux emplois créés à Fos-sur-mer.

La méthodologie mise en œuvre à cette occasion tient compte des informations disponibles contenues dans l'enquête annuelle sur la structure des emplois et tente d'expliquer à l'aide d'une comptabilité de type social tenue par les entreprises, les variations de stocks repérées par l'enquête en cause.

---

(1) Cf. document de travail du CEREQ n° 12. 4

Théoriquement le schéma explicatif doit être du type suivant :

Stocks année n par qualification	Coefficients de passage					Effectifs sortis	Effectifs sortis
	1	2	3	4 .....	294		
n 1	n 11	n 12	.....			n' 1	n'' 1
n 2	n 21	n 22				.	.
						.	.
294 (1)						.	.
Stocks année n 1	n 11	n 21					
	n' 1	n'' 1					

(1) ou toute nomenclature plus agrégée.

Les effectifs de l'année n affectés des coefficients de passage déterminés par l'entreprise forment les effectifs de l'année n 1, majorés des entrées et diminués des sorties.

**Remarques :**

- le tableau doit être complété par des informations concernant les formations initiales et complémentaires et par les établissements de provenance s'il y a lieu,

- pratiquement l'opération comprend plusieurs phases indispensables :

- . il faut en premier lieu délimiter le champ de l'analyse. Dans la zone concernée affectée par Fos, seule la mécanique et le secteur du bâtiment et des travaux publics ont été choisis : ces secteurs sont alors l'objet de descriptions statistiques à l'aide de l'enquête annuelle sur la structure des emplois.

- . il convient en second lieu, en fonction de cette description et d'avis d'experts fournis par ailleurs, de procéder au rassemblement des entreprises dans des ensembles à comportements considérés comme assez semblables.

- . il faut ensuite élaborer les tableaux du type précédemment décrits adaptés à chaque ensemble. A cet égard ceux-ci seront plus ou moins complexes et les informations recueillies plus ou moins détaillées. Le minimum paraît être à cet égard le recensement des entrées et des sorties de l'entreprise associés aux renseignements correspondants sur la formation, la qualification, l'établissement d'origine d'une part, et la ventilation entre emplois réservés à des personnes ayant une expérience professionnelle et emplois éventuellement confiés à des jeunes sortis de l'appareil scolaire.

- . il reste enfin à mettre en place avec l'aide des organisations professionnelles les fiches de collecte auprès d'un échantillonnage d'établissements.

- l'analyse en cours sur la façade méditerranéenne comprend l'élaboration de ces fiches et la mise en place d'une centaine de ce type de comptabilité.

**\* Les résultats**

Ils se présentent à l'échelle de l'ensemble de la façade méditerranéenne, ou par petites régions sous forme de tableaux alternatifs similaires à celui représenté par le schéma n° 8, p

Les tableaux ne sont pas encore élaborés à ce jour ; il seront plus ou moins détaillés en fonction de l'information disponible ou de la fiabilité des relations mises en œuvre.

**SCHEMA n° 8 EXEMPLE DE TABLEAU DE SYNTHESE**

NOMENCLATURE DE FORMATION	GROUPE DE FORMATION OU DE QUALIFICATION	PREVISIONS DE FLUX DE SORTIE DE L'APPAREIL SCOLAIRE		CORRESPONDANCE EN PREMIERS EMPLOIS (flux d'entrée dans la vie active)		PREVISIONS DE BESOINS DE RENOUELEMENT SANS MOBILITE		PREVISIONS DE BESOINS DE RENOUELEMENT AVEC MOBILITE		BILAN PREVISIONNEL		IMMIGRATION EMIGRATION		BESOINS EN FORMATION	
		COMPARABLE	1974	1975	1974	1975	1974	1975	1974	1975	1974	1975	1974	1975	1974
Niveau I, II ou ingénieurs cadres supérieurs	1			(1)											
	2														
	3														
	...														
	47														
Niveau III BTn BT															
Niveau IV															
Niveau V															
Niveau VI															

(1) La ventilation peut être plus ou moins importante selon le détail possible concernant les prévisions de besoins de renouvellement avec mobilité.

Par ailleurs, plusieurs tableaux de résultats seront obtenus, en fonction d'hypothèses alternatives portant soit sur les évolutions économiques les plus fondamentales, soit sur les migrations, soit sur les mobilités professionnelles pour ne signaler que les aléas les plus importants.

Enfin techniquement, il faut remarquer que les équilibres prévisionnels pour une région, en ce qui concerne les niveaux I et II ont peu de signification, les ingénieurs nécessaires pouvant provenir d'autres régions de la façade méditerranéenne ou d'ailleurs. Il en résulte une variabilité dans les solutions à apporter au problème de l'adaptation de la formation à l'emploi selon le niveau de formation ou de qualification qui ne peut être apprécié que de façon très empirique dans certain cas.

On peut dans ces conditions penser que seul un système d'observation permanent est en mesure de se fonder sur des relations de plus en plus fiables.

#### 5 - Les difficultés et les avantages de ce type d'analyse :

##### a - Les difficultés

Elles peuvent être recensées comme étant d'ordre :

- financier
- administratif
- méthodologique

- **D'un point de vue financier**, l'ensemble des travaux peut être évalué depuis 1971 à une somme de plus de 1 200 000 F en frais de vacations payés directement, ou servis sous forme de contrats ou de frais de fonctionnement, et en prestations de services fournies par les administrations traditionnelles évalués à quatre personnes chaque année,

- **En ce qui concerne l'insertion administrative** de ces analyses il convient de remarquer que si elle requiert des différents services administratifs une contribution très efficace, on peut légitimement se poser la question de savoir comment chaque administration tirera profit de ces travaux, d'autant plus que les résultats sont très longs à obtenir.

Ce problème, qui se pose peu dans une phase de démarrage des travaux, trouve sa solution dans la pérennité des études. En effet il est prévu à cet égard pour la façade méditerranéenne que chaque administration se mette en état dès 1974 de procéder dans le cadre des programmes d'activités respectifs aux différents travaux alimentant le schéma d'ensemble décrit.

Le degré de participation actuellement important pour la façade méditerranéenne peut marquer dans une certaine mesure l'intérêt ressenti de telles études.

- **Enfin d'un point de vue méthodologique**, il faut souligner la faiblesse de certains points par manque d'information : ainsi ceux qui portent sur la mobilité et les migrations.

Plus fondamentalement ce type de solution apporté au problème de la formation professionnelle s'appuie sur des analyses qui tentent de décrire et d'expliquer la répartition des qualifications dans une région donnée, ceci dans des nomenclatures traditionnelles.

Les difficultés d'utilisation des statistiques sont dans ce cas bien connues :

- elles ne fournissent aucune indication sur l'évolution du contenu des qualifications,
- elles privilégient la reconduction du passé pour ce qui concerne les tendances ou l'évaluation de l'influence des facteurs considérés comme essentiels.

C'est dire que les diverses hypothèses obtenues seront très nombreuses et souvent d'une interprétation difficile.

Par ailleurs, ces différentes hypothèses ne pourront être formulées que pour le court et le moyen terme (3 ou 4 ans).

#### b - Les avantages

Ils sont nombreux et sont essentiellement de nature administrative et technique :

- **D'un point de vue technique** un système permanent d'observation permettant de porter des diagnostics prévisionnels, certes globaux mais rapides, pourra être mis en place dans les deux régions de la façade.

En effet peuvent être connus en permanence :

- . les effectifs d'emplois et les fourchettes de prévisions d'emplois
- . les descriptions et prévisions de flux de l'appareil scolaire
- . les évolutions des effectifs en formation
- . l'évolution de l'accès à la vie professionnelle

En second lieu un ensemble d'études sectorielles ou partielles à caractère encore expérimental pourront être reconduites ou généralisées, il s'agit :

- . des exploitations de D.A.S. pour l'étude des mobilités
- . des analyses des caractéristiques de population active occupant un emploi
- . de la mise en place de comptabilités sociales d'entreprises pour l'étude des mobilités et des premiers emplois

- **D'un point de vue méthodologique**, il convient de souligner l'extrême intérêt qu'il y a à disposer d'informations statistiques permettant de vérifier des hypothèses formulées par ailleurs, ou susceptibles de susciter de nouvelles investigations dans un secteur choisi au préalable comme particulièrement fondamental.

- **D'un point de vue administratif**, les avantages sont ceux que procure la mise en place d'un processus efficace de concertation : concertation entre administrations et entre administrations et partenaires sociaux.

Le premier type de concertation qui s'est développé à l'occasion des nombreuses réunions de travail tenues régulièrement dans l'une ou l'autre des régions et auxquelles ont toujours participé des représentants des administrations centrales concernées, a permis des échanges d'informations qui n'auraient pas été aussi complètes sans l'étude entreprise.

La concertation entre administration et partenaires sociaux déjà engagée à l'occasion de quelques réunions a permis de dégager un dialogue sur la base d'informations quantifiées susceptibles de faire prendre conscience aux différents participants des problèmes d'équilibres sociaux tout à fait essentiels pour la région et d'amplifier des échanges d'informations permettant seuls de progresser dans ce domaine.

## D - PROPOSITION DE SCHEMA D'ETUDE DES BESOINS DE FORMATION

Les résultats déjà obtenus à l'aide de l'étude réalisée dans les régions de la façade méditerranéenne et les réflexions effectuées sur les schémas possibles d'analyse des relations formation-emploi exposés précédemment, permettent d'ores et déjà de proposer sinon une démarche rigoureuse d'approche, du moins les grandes lignes d'une réflexion nécessaire avant toute prise de décision en ce domaine.

Trois étapes apparaissent indispensables :

- . une détection des grands déséquilibres.
- . une analyse de la décision permettant de résoudre ces points de déséquilibre.
- . un affinement des études et une proposition de plans d'action.

### 1 - La détection des grands déséquilibres

Ceux-ci résultent en termes traditionnels (c'est-à-dire dans les nomenclatures utilisées habituellement) de l'établissement de diagnostics tant actuels que prévisionnels portés sur les flux comparés de besoins d'emplois et de ressources en main d'œuvre qualifiée établis à l'aide des statistiques disponibles dans la région. Deux types d'analyse permettent de porter ces diagnostics.

\* Des analyses de nature statistique, descriptives et prévisionnelles effectuées selon le schéma exposé pour les régions et la façade méditerranéenne sont indispensables.

Il n'est cependant pas nécessaire dans un premier temps de procéder à des évaluations aussi détaillées que celles rappelées précédemment.

Trois ensembles de statistiques doivent être rassemblés : sur les formations initiales, sur les emplois et sur la formation complémentaire.

Les tendances ainsi mises en évidence permettent de situer les grands déséquilibres qui risquent de poser problème soit pour quelques grands groupes de qualification, soit pour quelques secteurs d'activité.

\* Une consultation d'experts régionaux de la formation et de l'emploi doit par ailleurs tenter d'expliquer les équilibres actuels ou passés et sur la base des informations rassemblées précédemment, confirmer ou infirmer les diagnostics portés au cours de la phase précédente.

Au cours de cette approche, les études devront particulièrement porter sur les créations d'emplois envisagées et sur les réductions ou stagnations annoncées.

### 2 - L'analyse des décisions

Il convient alors de rechercher les procédures de décision mises en œuvre, destinées à résoudre les déséquilibres actuels entre l'emploi et la formation pour les ensembles précédemment détectés comme susceptibles de poser problème dans l'avenir, et d'étudier selon le schéma développé en B, le processus de décision mis en œuvre dans chacun des cas.

Ces études doivent permettre de repérer essentiellement :

- . les statistiques de base ou les informations de nature qualitative utilisées sur lesquelles se fondent les décisions,
- . les critères permettant de définir le contenu des programmes.

Ces études par ailleurs ont pour objectif de repérer les différentes approches utilisées par les différentes administrations pour aborder ces questions, et de concerner ces administrations par une recherche effectuée à l'aide des informations qu'elles utilisent couramment.

### 3 - L'affinement des études et l'élaboration de plans d'action

Les plans d'action concernent les différents décideurs et particulièrement les autorités administratives, notamment celles chargées de la formation initiale et de la formation complémentaire.

A cet effet, les résultats obtenus précédemment permettent de bien situer les grands problèmes et déjà de porter quelques conclusions mais en aucun cas les informations seront suffisantes pour permettre aux autorités concernées de se prononcer sur des ensembles d'hypothèses traduisant bien la réalité.

Il convient alors pour les emplois et les formations posant problème, de procéder à des investigations critiques ayant pour objectif d'élaborer le schéma des relations entre la formation et l'emploi (1) notamment en mettant en évidence les flux critiques de population active.

#### a - la définition des flux critiques

Ceux-ci sont constitués des flux de salariés pour lesquels il est nécessaire de mettre en place des actions de formation. On peut à cet égard rappeler les principaux flux concernés :

- ceux qui sont dus aux cessations d'activités
- ceux qui accompagnent les créations d'emplois
- ceux qui sont dus aux migrations interrégionales
- le chômage
- les mobilités dans les entreprises et entre les entreprises.

Ainsi qu'il a été exposé précédemment, l'analyse de ces flux permet de situer plus finement les diverses hypothèses de déséquilibre.

A cet effet des études de mobilité sont entreprises dans la région soit à l'aide de l'exploitation des D.A.S. soit à l'aide d'enquêtes en entreprises.

Des choix peuvent à cet égard être effectués, car il n'est peut être pas nécessaire de tout vouloir observer. Sans pouvoir dès maintenant proposer un ordre de priorité, il convient de préciser que ces choix doivent être situés par rapport aux principaux objectifs proposés aux analyses. On peut préciser par exemple sur la base des informations contenues dans le tableau n° 9 les deux points suivants :

- à l'objectif de stabilité sociale pour lequel l'autorité publique doit être particulièrement vigilante correspondent les quatre premiers types de population du tableau n° 9.

---

(1) Cf. schéma n° 2

- à l'objectif de recherche d'une meilleure productivité correspondent les derniers types de population.

Des bilans prévisionnels sectoriels par qualifications peuvent dans ces conditions être élaborés ainsi qu'il a été vu dans des nomenclatures traditionnelles (47 groupes et 6 niveaux de formation) ou dans des nomenclatures plus adaptées à la région.

Des tableaux descriptifs doivent être constitués qui retracent en termes statistiques les relations entre les flux d'emplois et les flux de formations pour les populations concernées.

**Remarque :** il est certainement difficile de classer les types de population en fonction des objectifs et il est bien évident que tous les flux sont plus ou moins concernés. Il appartient dans ces conditions aux décideurs de focaliser plus ou moins l'attention sur les types de population.

Les bilans prévisionnels sectoriels ainsi obtenus permettent de hiérarchiser soit les catégories de population qui posent problème du fait des évolutions tendancielles, soit celles pour lesquelles il est nécessaire d'engager des actions d'accompagnement.

Par ailleurs, c'est l'étude de l'évolution relative dans le temps de ces différents flux qui doit permettre de définir les besoins de formation impérieux.

#### b - Les indicateurs régionaux (1)

Les informations nécessaires à la détection des déséquilibres globaux de même que l'ensemble des flux critiques de population active doivent être traduits sous forme d'indicateurs nécessairement suivis dans le temps :

- pour permettre d'apprécier les déformations du système de relations constituées par la région,
- pour apprécier en permanence les besoins de formation.

Ces indicateurs portent sur les éléments essentiels du cadre comptable que constituent les évolutions d'emplois, les flux de sortie de l'appareil scolaire initial, de l'enseignement complémentaire et les flux de population exprimant les relations quantitatives entre la formation et l'emploi.

Ils portent ensuite sur les caractéristiques de la région et de la population active : nombre d'entreprises, répartition par taille, taux d'immigration, taux d'activité des hommes et des femmes, taux de chômage . . .

#### c - La définition de plans d'action de formation

Il convient de lier flux de population active concernée et type de formation nécessaire, dans un tableau analogue que nous donnons ici à titre indicatif.

(1) Cf. en Annexe, note N° 4 sur les indicateurs régionaux.

**TABLEAU n° 9 : LES TYPES DE FORMATION DEMANDES**

<b>POPULATION CONCERNEE</b>	<b>TYPES DE FORMATION</b>	<b>AUTORITES DE DECISION A TITRE PRINCIPAL</b>
Cessation d'activité	Formation complémentaire	Instances publiques et professionnelles
Création d'emplois	Formation initiale Formation complémentaire	Instances publiques Instances publiques et professionnelles
Migrations inter régionales	Formation initiale pour les jeunes Formation complémentaire	Instances publiques Instances publiques
Chômage	Formation initiale si jeunes complémentaire	Instances publiques
Mobilité entre les entreprises	Formation complémentaire	Instances professionnelles publiques
Mobilité dans les entreprises	Formation complémentaire	Instances professionnelles
Adaptation aux changements (personnels en place)	Formation complémentaire	Instances professionnelles publiques

A cet égard plusieurs préoccupations doivent être prises en compte :

- les besoins quantifiés de formation,
- le choix entre formation initiale et formation complémentaire,
- le choix entre les formations initiales et les autres facteurs d'adéquation entre l'offre et la demande d'emplois,
- les besoins de formation provoqués par l'évolution des contenus d'emplois.

Il faut remarquer à cet égard que le problème n'est pas de redéfinir tous les besoins de formation pour une région, mais d'évaluer les transformations indispensables que doivent subir le système de formation et les emplois.

\* La réponse au premier type de préoccupation est donnée par les bilans quantifiés et les liaisons flux de population et formation concernée. Mais ces évaluations basées sur des données tendanciennes méritent d'être affinées pour répondre au deuxième type de préoccupations.

\* Le choix entre formation complémentaire et formation initiale n'est pas appréciable en termes quantitatifs. Seule une méthode de raisonnement peut être proposée :

Il convient dans un premier temps d'encourager les actions de formation complémentaire notamment pour les flux de population correspondant aux créations d'emplois.

Il faut ensuite que les évolutions à moyen et long terme qui doivent être recherchées soient traduites en variations de besoins de formation initiale.

A cet effet il est indispensable de recenser chaque année l'ensemble des flux de sortie des systèmes de formation si l'on veut éviter de procéder à des adaptations qui sont de plus en plus difficiles à réaliser entre formations initiale et complémentaire. Seul un système permanent d'observation peut à cet égard apporter quelques éléments de réflexion dans ce domaine.

\* Le troisième type de préoccupation apparaît plus difficile à résoudre sans que soient effectuées des analyses plus fines du type de celles réalisées pour étudier les motivations des populations actives de la zone de Fos-sur-mer. Des phénomènes de mobilité peuvent en effet cacher des inadaptations qui n'impliquent pas forcément des problèmes de formation. Seules des études concertées et suivies (1) peuvent permettre de résoudre ce type de problème.

Enfin l'évolution des techniques de production ou de l'organisation du travail justifie à long terme que soit adaptée la formation initiale et que soient engagées des actions de formation complémentaire.

Si l'observation des mobilités et l'analyse de leurs facteurs peuvent mettre en évidence un certain nombre d'évolutions trop rapides pour être suivies par les employés, il convient que soit mis en place dans la région un dispositif d'observation des emplois permettant d'évaluer les déformations qui les affectent.

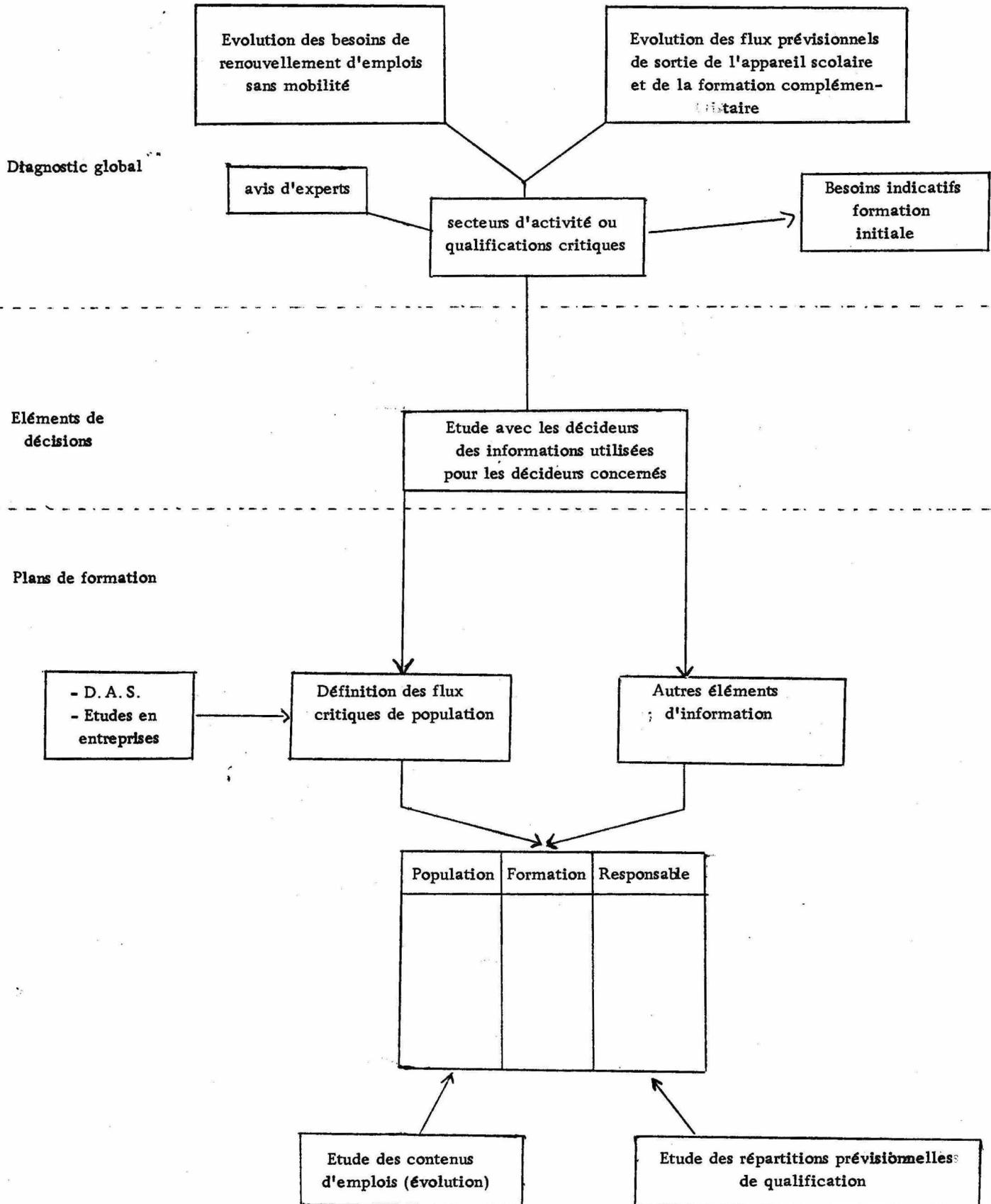
Ces analyses extrêmement lourdes telles que celles déjà entreprises par le CEREQ dans les « études de branches » (2) demandent qu'un véritable système concerté d'informations soit élaboré. Celui-ci peut s'appuyer dans un premier temps sur les actions de formation poursuivies par les entreprises. Le schéma n° 10 résume les principales étapes de la réflexion proposée au niveau régional.

---

(1) Une étude de ce type est engagée avec l'Agence nationale pour l'emploi dans la région de Toulouse, pour tenter de définir et de hiérarchiser les facteurs qui déterminent les réussites ou les échecs dans les placements.

(2) Cf. note d'information n° 5 citée plus haut.

Schéma n° 10 : Etude régionale des plans de formation



## CONCLUSION

Ce schéma n° 10 est dans l'état actuel des connaissances, le plus à même de fournir les renseignements les plus intéressants aux instances préoccupées de formation professionnelle.

Il a l'avantage d'être très simple dans sa démarche puisqu'il procède du général au particulier pour définir progressivement le champ des investigations, et très efficace puisqu'il réserve les analyses les plus détaillées aux préoccupations essentielles.

Mais il faut souligner que les résultats obtenus présentent tous les avantages et les inconvénients inhérents à ceux qui procèdent de données de type statistique portant sur des séries passées : à savoir la généralité, mais aussi une certaine rigidité, ce qui demande que des analyses complémentaires soient effectuées.

Les moyens d'obtenir des résultats encore plus pertinents sont théoriquement concevables. Ils n'ont cependant pas encore été testés au niveau régional, comme ceux qui doivent permettre de relier le comportement d'un groupe d'entreprises au comportement de chacune d'entre elles.

Notons simplement que tant d'un point de vue théorique que pratique, il apparaît de plus en plus avec évidence que seul un système d'observation permanent portant sur les emplois, les flux de sortie de l'appareil scolaire et les transferts de populations qualifiées entre les entreprises et dans les entreprises sera en mesure d'apporter les données de base indispensables.

- les variations d'emplois font apparaître les variations en volume les plus importantes,
- les évolutions des flux de jeunes sortant de l'appareil scolaire qui peuvent être évalués avec une relative fiabilité, permettent d'apprécier les demandes prévisionnelles d'emplois,
- les transferts de populations qui permettent d'apprécier la souplesse du système sont par ailleurs indispensables pour définir les besoins de formation initiale et complémentaire. Ces transferts sont les plus mal connus et bloquent actuellement toute élaboration de schéma sérieux.

L'effort essentiel d'analyse est à développer dans ce domaine.

ANNEXES

<b>NOTE n° 1 : LE SYSTEME D'INFORMATIONS REGIONALES SUR L'EMPLOI (SIRE) .....</b>	<b>55</b>
<b>NOTE n° 2 : EXPLOITATION DE L'ENQUETE INSEE SUR LES SALAIRES DANS L'INDUSTRIE ET LE COMMERCE .....</b>	<b>65</b>
<b>NOTE n° 3 : SERVICE STATISTIQUES REGIONALES</b>	
1 - Concernant l'emploi	
2 - Concernant la formation .....	<b>71</b>

NOTE N° 1

LE SYSTEME D'INFORMATIONS  
REGIONALES SUR L'EMPLOI (SIRE) (1)

La présente note a pour objet de faire le point sur le système d'Informations régionales sur l'emploi. Après un rappel de l'objectif, on abordera les problèmes rencontrés lors de la fusion des fichiers, l'état d'avancement des travaux, leur utilité ainsi que le "software" de mobilisation de l'information.

I - L'OBJECTIF

Pour bien comprendre l'objectif de ce projet, il convient de dire ce qu'il n'est pas. Les responsables du projet se sont refusés à la définition a priori d'un programme de tableaux statistiques, qu'il faudrait analyser une fois pour toutes.

En effet, de tels tableaux ne répondraient qu'à un type de besoins. Or, ces besoins sont divers et mal explicités. De plus, les situations évoluent rapidement. Aussi, un programme adapté aux problèmes d'aujourd'hui risque de ne pas l'être à ceux de demain.

L'objectif retenu est donc plus général. Il s'agit de stocker l'information la plus fine sur fichier informatique, qu'il convient d'interroger en fonction de la demande exprimée. La structure du fichier retenue permet des sorties pour toutes zones géographiques définies à partir des communes, pour n'importe quelle position de la NAE à trois chiffres et pour n'importe quel emploi (29 $\frac{1}{4}$  postes) ou qualification (47).

II - LA FUSION DES FICHIERS DE BASE

Dans un premier temps, l'effort a porté sur la population ayant un emploi. L'information statistique de base est fournie par l'enquête sur la structure des emplois (ESE). Cette source est annuelle et présente encore de nombreuses déficiences. D'où l'idée de la comparer avec un fichier de meilleure qualité donnant les effectifs tous les trimestres. A Montpellier, c'est le fichier des ASSEDIC qui a été retenu. A Marseille, il n'a pas été possible de disposer de ce fichier. Il sera remplacé par celui des URSSAF qui lui est équivalent.

---

(1) Note élaborée par la Direction régionale de l'INSEE de Montpellier.

L'exposé de la méthode utilisée s'appuyera sur l'expérience de Montpellier qui est plus avancée.

a) Description du fichier résultat (Tableau I)

Le tableau I donne le dessin d'enregistrement pour chaque établissement après fusion des fichiers ASSEDIC et ESE.

Il appelle peu de commentaires. Il convient toutefois de préciser qu'il s'agit d'établissements de plus de 10 salariés et que sont exclus du champ les établissements agricoles, les établissements administratifs.

b) L'appariement des fichiers

L'organigramme général résume les diverses opérations à effectuer pour l'appariement des fichiers ESE et ASSEDIC (annexe) :

- Pour 1969-1970, le programme "Montebeau" a permis de mettre le fichier ESE délivré par le centre informatique de Paris au format SIRE (voir tableau I enregistrement ESE). En 1971 et 1972, afin de saisir l'information plus rapidement, on est parti du fichier carte constitué en région. Un nouveau programme a été écrit "Montsire". Il permet :

- 1) de détecter des erreurs sur :
  - les totaux de salariés
  - les doubles emplois
  - l'activité des établissements
  - les rubriques de la nomenclature des emplois.
- 2) de les corriger par confrontation avec les fichiers antérieurs (1969-70-71)
- 3) de passer de la nomenclature des emplois à la nomenclature de formation.

- Programme " MONTDUM 1"

Ce programme a été créé pour connaître, de façon plus précise, les établissements ayant répondu à deux enquêtes Structures des emplois successives. Il dégage les établissements qui répondent pour la première fois à l'enquête et ceux qui ont cessé d'y répondre.

- Le Programme "MONTMAJ 1" permet de comparer deux fichiers ESE et ASSEDIC et de sortir un listing d'anomalies comportant trois colonnes :

- 1) Liste des établissements se retrouvant dans les deux fichiers, mais dont les effectifs différent de cinq personnes au moins.

Tableau I - Description de l'information disponible pour chaque établissement de plus de 10 salariés.

ENREGISTREMENT "ESE"

<u>Colonnes</u>	<u>Désignation</u>
1	Code Enregistrement 1
2 - 13	Numéro d'identification INSEE
14 - 18	Total salariés Hommes
19 - 23	Total salariés Femmes
24 - 26	Code ZPIU
27 - 28	Code Canton
29	Code taille de l'établissement
30 - 31	Code AEAS (Activités regroupées 30 postes)
32 - 33	Code BEN (Activités regroupées 40 postes)
34	Code AE1 (Activités regroupées 10 postes)
<hr/>	
1	Code Enregistrement 2
2 - 13	Numéro identification INSEE
14 - 16	Code E (emplois en 294 postes)
17 - 18	Code E1 (emplois en 62 postes)
19 - 20	Code E2 (emplois en 11 postes)
21 - 25	Salariés Hommes
26 - 30	Salariés Femmes
<hr/>	
1	Code Enregistrement 3
2 - 13	Numéro identification INSEE
14 - 18	Total salariés Hommes
19 - 23	Total salariés Femmes

Nota : - Toujours 1 code d'enregistrement "1"  
- Autant d'enregistrement "2" que de types d'emploi dans l'établissement code  $\leq [1,294]$  -  
- Un enregistrement ASSEDIC par trimestre.

- 2) Liste des établissements qui sont au fichier ASSEDIC mais pas à l'ESE
- 3) Liste des établissements qui sont à l'ESE mais pas au fichier ASSEDIC.

Un contrôle manuel sur ce listing et la confrontation avec d'autres sources (fichiers des établissements, URSSAF...) permet de redresser un grand nombre d'erreurs : plusieurs établissements d'une même entreprise regroupés dans l'une des sources, erreurs sur le numéro INSEE de l'établissement, etc...

Ce travail débouche sur un fichier-carte de mise à jour, dont voici la description :

1) Modification totaux ASSEDIC

- Code 1 des modifications
- N° identification INSEE - (ESE)
- Total H Assedic
- Total F Assedic

2) Modification ESE (Total)

- Code 2 des modifications
  - N° identification INSEE (ESE)
  - Total ESE H
  - Total F
- } Restructuration et reventilation

3) Erreur numéro INSEE d'ASSEDIC

- Code 3 des modifications
  - N° identification INSEE (ESE)
  - N° identification ASSEDIC
- } Fichier de correspondance des numéros INSEE

4) Erreur numéro INSEE d'ESE

- code 4 des modifications
- N° identification INSEE (le faux) ESE
- N° identification INSEE (le vrai) ASSEDIC

5) Erreur numéro INSEE ESE, erreur totaux ASSEDIC

(1) + (4)

6) Modification totaux ESE + erreur numéro INSEE d'ESE

(2) + (4)

7) Création d'entreprise pour le fichier

(utilisation de toutes les tables de SIRE)

Le programme de fusion proprement dit part de trois fichiers en entrée :

- le fichier ESE au format SIRE
- le fichier ASSEDIC
- le fichier modification  
(voir organigramme détaillé en annexe.)

III - ETAT D'AVANCEMENT FIN 1972 DE LA FUSION ET DES TRAVAUX COMPLEMENTAIRES

- La mise au format SIRE, de l'ESE pour 1969, 1970, 1971 et 1972 est réalisée.

- La comparaison au 31 Mars 1971 et 1972 de l'ESE et du fichier ASSEDIC est terminée. Les résultats sont les suivants :

Résultats de la comparaison	Nombre d'établissements en 1971	Nombre d'établissements en 1972
Correspondance	1970	2188
Même numéro INSEE, différence sur l'effectif total	509	497
N'existe pas au fichier ASSEDIC	496	559
N'existe pas à l'ESE	1970	1508
Total	4945	4752

- Le contrôle manuel est en cours. Les travaux ont débuté par le département du Gard, qui a été retenu comme zone test pour les projections, mais se font sur les autres départements. Ce contrôle qui aboutira aussi à un fichier manuel de référence en est actuellement à la phase comparaison d'identifiants - Fichier ASSEDIC - Fichier INSEE (10 et +) et Fichier ESE - Cette phase est particulièrement longue, compte-tenu des différences nombreuses dans les identifiants.

- Le programme de fusion est écrit et testé.

- Etant donné le nombre d'établissements que l'on ne trouve pas à l'ESE, même après redressement, il est nécessaire d'estimer par des méthodes statistiques la structure des établissements absents. Le programme correspondant à cette opération est écrit et en cours de test.

- Pour les besoins des projections d'emploi par qualification et niveau de formation, il est nécessaire d'estimer la structure des emplois des établissements employant moins de 10 salariés. Ce travail sera effectué début 1973 par extrapolation de la structure des établissements de 10 à 15 salariés pour certaines activités et pour les autres par exploitation d'un échantillon tiré des déclarations annuelles de salaires (DAS).

- Le deuxième volet du système d'informations régionales sur l'emploi (SIRE) concerne les demandes d'emploi. Sur ce point, les travaux sont moins avancés. Une exploitation du fichier de l'ANPE est prévue, dans le même langage que l'Enquête Structure des Emplois. Les tables de correspondance sont prêtes. Certaines anomalies détectées sur la bande magnétique ont conduit à différer cette exploitation. L'étude de ces anomalies est en cours.

#### IV - UTILITE DU SIRE

- La première utilité tient à l'amélioration de l'information. La confrontation de fichiers a permis d'étendre considérablement le champ de l'enquête sur la structure des emplois en fournissant la liste des établissements qui ne répondaient pas. Le travail de synthèse qui a été réalisé améliore également la qualité de l'information et en facilite l'accès.

- Grâce à cet instrument, la connaissance du présent peut être considérée comme bonne, qu'il s'agisse :

- . du suivi de l'emploi par trimestre, quelle que soit l'activité ou la zone;
- . de la structure de l'emploi par sexe, par métier, par qualification et niveau de formation;
- . de la description des inadaptations par comparaison de la structure des emplois réels et des demandes d'emploi non satisfaites.

Dès à présent, il a servi à de nombreux utilisateurs : mission du préfet de région pour le suivi trimestriel de l'emploi, fourniture d'information pour l'étude B.T.P dans les Pyrénées-Orientales, exploitation particulière pour l'APRILR, etc... Néanmoins, certaines demandes sont difficiles à satisfaire en raison de la législation sur le secret statistique. Ex. : demande par les IUT de la liste des entreprises employant des salariés de telle qualification, en vue d'une prospection.

Pour susciter de nouvelles demandes, un effort de publicité sur le SIRE et ses possibilités est maintenant nécessaire.

- Enfin, l'opération SIRE offre une base sérieuse pour les travaux de projection d'emploi (voir note sur ce sujet) et pour la troisième phase du groupe bi-régional consacrée à la synthèse et à l'animation.

## V - ETAT DU SOFTWARE D'UTILISATION

Les trois premiers programmes concernent le fichier ASSEDIC seul. Les autres s'appliquent au fichier SIRE.

### . Traitement du fichier ASSEDIC

Programme "MONTEVOT" : Il dresse un tableau sur l'évolution, à champ constant, par activité économique, des salariés d'un trimestre à l'autre.

Programme "MONTEVOL" : Ce programme dresse un tableau sur l'évolution à champ constant, par activité économique, (29 et 99 postes) des salariés au 31.12 d'une année, au 31.12 de l'autre.

Programme "MONTCREA" :

But : Connaître de façon plus précise les créations et les disparitions d'établissements en Languedoc-Roussillon.

Sortie : Un tableau donnant par activité économique le nombre d'établissements créés ou disparus d'un trimestre à l'autre, avec le total des salariés.

### . Traitement du fichier "SIRE"

Programme "MONTSUIV" et "MONTSUIT" : ces programmes permettent d'obtenir à partir de trois fichiers "SIRE" un suivi de l'emploi à champ constant, qui se présente sous forme d'une série de tableaux.

Le programme "MONTSUIV" donne ce type de tableau avec :

- 1 tableau toutes activités confondues par région et par département,
- 1 tableau par activités regroupées en 17 postes par région et par département.

Le programme "MONTSUIT" est un complément du programme "MONTSUIV" car il donne les mêmes tableaux mais pour des zones géographiques plus réduites que la région ou le département.

Ce programme permet de sortir les tableaux pour, au maximum :

- 10 ZPIU
- 10 cantons
- 10 communes.

Nota : il est évident, que tous les paramètres géographiques que l'on désire obtenir avec ce programme doivent appartenir à la même région (PROVENCE-COTE D'AZUR ou LANGUEDOC-ROUSSILLON).

Programme "MONTVENT" : Ce programme permet d'obtenir la ventilation des établissements et des salariés par activités économiques regroupées (17 postes) suivant certains paramètres d'exploitation.

<u>Paramètre d'exploitation</u>	<u>Sorties</u>
0 .....	Région
1 .....	Département
2 .....	ZPIU
3 .....	CANTON
4 .....	COMMUNE

avec possibilité de regroupement des sorties pour des zones déterminées :

1 à 6 .....	DEPARTEMENT
1 à 15 .....	ZPIU
1 à 15 .....	CANTON
1 à 15 .....	COMMUNE

Programme "MONTDUMP" : Ce programme permet la sortie de tous les renseignements des établissements du fichier "SIRE" suivant leurs activités économiques et leurs situations géographiques.

Programme "MONTEMP" : Ce programme permet de totaliser les emplois d'une même catégorie pour une zone géographique donnée ou pour plusieurs.

Tableau d'Exploitation du Programme

PARAMETRES ET SORTIES DU PROGRAMME "MONTDUMP "

A	B	PARAMETRES	SORTIES
1	0	Activité	Toute l'activité de la région (2 chiffres)
2	0	2 chiffres	Toute l'activité du DEPARTEMENT
3	0	ZPIU	Toute l'activité de la ZPIU
4	0	DEP   CANTON	Toute l'activité du CANTON
5	0	DEP   COMMUNE	Toute l'activité de la COMMUNE
1	1	Activité	Toute l'activité de la région (3 chiffres)
2	1	3 chiffres	Toute l'activité du DEPARTEMENT
3	1	ZPIU	Toute l'activité de la ZPIU
4	1	DEP   CANTON	Toute l'activité du CANTON
5	1	DEP   COMMUNE	Toute l'activité de la COMMUNE
1	2	DEP	Tous les établissements du DEPARTEMENT
2	2	DEP   CANTON	Tous les établissements du CANTON
3	2	DEP   COMMUNE	Tous les établissements de la COMMUNE
4	2	ZPIU	Tous les établissements de la ZPIU

## CONCLUSION

La mise en place de "SIRE" est bien engagée. A l'avenir, il conviendra de le gérer annuellement afin que cet investissement intellectuel et informatique ne reste pas une opération ponctuelle. Il conviendra également de nationaliser une chaîne de traitement qui a été établie d'une manière quelque peu empirique, les projets étant souvent remis en question par des contraintes mal appréciées.

NOTE N° 2

EXPLOITATION DE L'ENQUETE INSEE  
SUR LES SALAIRES DANS L'INDUSTRIE ET  
LE COMMERCE

(A l'aide des déclarations 2460 et des déclarations annuelles de salaire DAS)

I RESULTATS DE L'EXPLOITATION DITE "SALARIES II" (1)

Depuis une vingtaine d'années, l'INSEE exploite les déclarations de salaires faites par les employeurs des secteurs privé et semi-public pour les services des impôts (déclarations modèle 2460). Ces déclarations indiquent nommément les salariés de l'entreprise avec leurs caractéristiques d'état civil, leur catégorie socio-professionnelle et autres renseignements concernant le salaire. Pour les DAS, il est indiqué en outre la date d'entrée et de sortie de chaque salarié dans l'entreprise. (2)

Grâce au procédé de sondage retenu par l'INSEE, il est possible de rapprocher toutes les déclarations concernant un même salarié figurant dans l'échantillon retenu.

On obtient ainsi des résultats statistiques sur les salaires de l'année, résultats dont la qualité est améliorée grâce aux contrôles effectués par comparaison des déclarations. L'exploitation "Salariés II" permet ainsi d'identifier les causes possibles d'erreur et d'en mesurer l'importance.

On obtient aussi des résultats sur les changements d'emplois et les relations entre ces changements et les niveaux de rémunérations des salariés. Les changements étudiés sont de quatre types :

1) Changement d'employeur au cours de l'année

C'est le plus important, il permet de percevoir les autres.

---

(1) Source : "Economie et Statistique", n°42, Février 1973.

(2) D.A.S : nouveau modèle de déclaration annuelle de salaire constitué en 1969.

2) Changement de catégorie socio-professionnelle

A partir de la profession et de la qualification du salarié, indiquées sur le document par l'employeur, l'INSEE chiffre un code catégories socio-professionnelles (CSP à 43 postes). Les modifications du CSP sont mesurées par un code dit "indice de changement catégoriel".

3) Changement d'activité économique

Permet de comparer les diverses activités économiques du salarié et de mesurer l'importance des changements éventuels.

4) Changement de lieu de résidence

On peut distinguer les salariés qui, en changeant d'employeur, ont aussi changé de département, voire de région.

Tous ces codes de changement peuvent être croisés avec des critères plus classiques, tels que catégorie socio-professionnelle, activité économique, âge, sexe, etc...

L'exploitation dite "Salariés III", actuellement en préparation, pourra permettre de suivre les salariés d'une année à l'autre et donc de mieux saisir l'ordre chronologique de leurs emplois successifs.

Pour chaque région, des indicateurs de changement ont été établis :

- nombre d'employeurs
- indice de salaire des non-changeants d'employeurs
- 100 X  $\frac{\text{Salaire moyen des salariés qui n'ont pas changé d'employeurs}}{\text{Salaire moyen de l'ensemble des salariés}}$
- immobilité économique
- 100 X  $\frac{\text{Nombre de salariés qui n'ont pas changé d'activité économique}}{\text{Nombre de salariés qui n'ont pas changé d'employeurs}}$
- indice relatif des non-changeants d'activité
- 100 X  $\frac{\text{Salaire moyen de ceux qui n'ont pas changé d'activité économique}}{\text{Salaire moyen de ceux qui ont changé d'employeurs}}$
- immobilité professionnelle
- 100 X  $\frac{\text{Nombre de salariés qui n'ont pas changé de CSP}}{\text{Nombre de salariés qui ont changé d'employeurs}}$
- indice relatif des non-changeants de catégorie socio-professionnelle
- 100 X  $\frac{\text{Salaire moyen de ceux qui n'ont pas changé de CSP}}{\text{Salaire moyen de ceux qui ont changé d'employeurs}}$

## II-EXTENSION DES TRAITEMENTS ACTUELS

L'objectif à réaliser est d'obtenir, pour une région donnée, un schéma de mobilité professionnelle dans les entreprises et entre les entreprises, de façon à mettre en évidence les principaux flux professionnels affectant les personnes repérées par leur qualification. A cet effet, toute personne active, dans un emploi donné et une année donnée, doit pouvoir être suivie dans son cheminement professionnel.

Sans pouvoir dès maintenant définir avec précision les modalités d'exploitation des D.A.S., il est cependant possible d'évoquer les principes auxquels devra satisfaire cette exploitation :

- L'échantillon de personnes observées, doit être représentatif, soit de l'ensemble de la population salariée, soit d'une partie de celle-ci considérée comme tout à fait essentielle pour la région. A cet égard, le taux de sondage peut donc être déficient selon l'importance des effectifs dans les différentes qualifications repérables.

- On doit pouvoir disposer d'une bonne représentation des entreprises de la région, les mobilités pouvant notablement être différentes selon la taille ou le secteur d'activité.

- Le système actuel du sondage au 1/20e environ, paraît donc devoir être examiné dans chaque région souhaitant disposer d'un système de repérage des personnes dans les entreprises.

**Déclaration fiscale à souscrire par les employeurs (État 2460)**

Direction générale des impôts

**DECLARATION FISCALE A SOUSCRIRE PAR LES EMPLOYEURS (Rémunérations de 1968)**

N° d'ordre :

**N° 2460**  
anc. 1024 C.D.

Cet état, une fois rempli, doit être renvoyé en un seul exemplaire au « Service de la Taxe sur les salaires et des retenues à la source », 9, rue d'Uzès, PARIS (2<sup>e</sup>)

LES SALAIRES DANS L'INDUSTRIE, LE COMMERCE ET LES SERVICES EN 1967 ET 1968 7

<p style="text-align: center;"><b>(A) CALCUL ET RÉGULARISATION DE LA TAXE SUR LES SALAIRES</b> <small>(Cadre à remplir par l'employeur)</small></p> <p>Montant total des traitements, salaires, indemnités et émoluments, constituant la base de la taxe sur les salaires (Code général des Impôts, Annexe III, art. 51 et 52), qui ont été payés, en espèces ou en nature,</p> <p>a) du 1<sup>er</sup> janvier au 31 octobre 1968 : <input type="text"/> F</p> <p>b) du 1<sup>er</sup> novembre au 31 décembre 1968 : <input type="text"/> F</p> <p>c) Total : <input type="text"/> F</p> <p>Ce montant est, en principe, égal au total des sommes inscrites dans les colonnes 6 et 8 de l'état n° 1 au verso.</p> <p>Toutefois cette concordance n'existe pas dans certains cas (1) ; il conviendra alors de joindre une note explicative.</p> <p>La taxe sur les salaires due pour l'année 1968 est déterminée comme suit :</p> <p>Ligne a ci-dessus x 5 % : <input type="text"/> F a</p> <p>Ligne b ci-dessus x 4,25 % : <input type="text"/> F c</p> <p>Total : <input type="text"/> F d</p> <p>Inscrite :</p> <p>— dans la colonne 3 du cadre ci-contre les versements au taux normal (5 % ou 4,25 % pour les traitements et salaires et 3 % pour les pensions payées par les caisses autorisées par arrêté ministériel à effectuer leur versement) ;</p> <p>— dans la colonne 4, les retenues correspondant aux revenus non commerciaux payés à des contribuables ne possédant pas d'installation professionnelle en France.</p> <p>Si les sommes remises au Trésor ont été régulièrement décomptées, le produit trouvé ci-dessus doit être égal au total général de la colonne 3 du cadre ci-contre.</p> <p>Dans le cas où ce rapprochement ferait apparaître une insuffisance non justifiée des versements effectués, remettre immédiatement au Percepteur le complément de droits nécessaire, accompagné :</p> <p>— d'un bordereau-avis n° 2501 (jaune) pour la fraction de ce complément calculée au taux de 5 % ;</p> <p>— d'un bordereau-avis n° 2502 (bleu) pour la fraction de ce complément calculée au taux de 4,25 %.</p> <p>Dans le cas contraire, signaler immédiatement cette situation au service de la taxe sur les salaires.</p> <p><small>(1) Il en est ainsi, en particulier, pour :</small></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— les entreprises qui emploient des marins-pêcheurs rémunérés à la part ou de passage rémunéré à leur port de base avec intervention de l'employeur ;</li> <li>— les Caisses de retraites qui effectuent des versements calculés au taux de 3 % ;</li> <li>— les entreprises qui emploient des salariés ayant droit à une déduction supplémentaire pour frais professionnels et qui ont opté pour l'application de cette déduction pour le calcul de la taxe. Dans ce cas, la base de la taxe sur les salaires à indiquer ci-dessus est égale au montant des salaires à indiquer ci-dessus en déduisant le montant de la déduction supplémentaire.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>(B) INDICATIONS GÉNÉRALES</b> <small>(Cadre à remplir par l'employeur)</small></p> <p><b>1. CADRE A REMPLIR PAR TOUS LES EMPLOYEURS</b></p> <p>a) <b>NOM ET PRÉNOMS OU RAISON SOCIALE</b> de déclarant ..... <b>PROFESSION ou ACTIVITÉ de l'entreprise</b> .....</p> <p><b>ADRESSE AU 1<sup>er</sup> JANVIER 1969 :</b> ..... <small>(Adresse de l'ÉTABLISSEMENT (1) qui souscrit la présente déclaration.)</small></p> <p><b>En cas de changement en 1968 :</b> ..... <b>ADRESSE AU 1<sup>er</sup> JANVIER 1968 :</b> .....</p> <p>b) N° d'identité du déclarant : .....</p> <p>c) Nombre de salariés (dirigeants et cadres compris) INSCRITS chez le déclarant AU DERNIER JOUR ouvrable de 1968 : .....</p> <p style="text-align: right;">Hommes : ..... Femmes : ..... Total : .....</p> <p><small>(1) La définition de l'établissement figure sur la notice explicative.</small></p> <p><b>2. CADRE A REMPLIR SI L'ENTREPRISE DONT DÉPEND LE DÉCLARANT POSSÈDE PLUSIEURS ÉTABLISSEMENTS</b></p> <p>a) Indiquer le nombre d'établissements de l'entreprise concernés par la présente déclaration : ..... <input type="text"/></p> <p>b) Indiquer si la présente déclaration concerne TOUS les établissements de l'entreprise : oui <input type="checkbox"/> : non <input type="checkbox"/></p> <p>c) Si la déclaration n'est pas souscrite par l'établissement de l'entreprise où est produite la déclaration d'impôt sur le revenu ou d'impôt sur les sociétés, indiquer ci-dessous l'adresse de ce dernier :</p> <p><b>ADRESSE AU 1<sup>er</sup> JANVIER 1969 :</b> ..... <small>(Adresse de la direction ou du principal établissement.)</small></p> <p><b>En cas de changement en 1968 :</b> ..... <b>ADRESSE AU 1<sup>er</sup> JANVIER 1968 :</b> .....</p> <p>N° d'identité de la direction de l'entreprise ou du principal établissement : .....</p>
---	--

**(C)** Emplacement réservé à l'IN.S.E.E.


**(D) Emplacement réservé au Service de la taxe sur les salaires**

Montant des sommes dues d'après la déclaration : ..... Date de réception de la déclaration (timbre à date) : .....

Montant des versements enregistrés : ..... Nombre de bulletins rédigés { 2470 : .....  
2473 : .....

Date de rédaction du bulletin 2480 : .....



NOTE N° 3

SOURCES STATISTIQUES  
REGIONALES

- I ) CONCERNANT L'EMPLOI
- II ) CONCERNANT LA FORMATION

## A V E R T I S S E M E N T

Cette liste des sources statistiques régionales sur l'EMPLOI ne prétend pas être exhaustive; elle est constituée des résultats de recherches succinctes et rapides qui ont été menées à partir de nombreux documents statistiques actuels.

La répartition de ces sources suivant l'origine : INSEE, Ministères, divers organismes, peut sembler arbitraire dans la mesure où des enquêtes (ou recensements) sont effectués conjointement par l'INSEE et les Services Statistiques des Ministères. Toutefois ce classement permet déjà un bon cadrage.

Pour chaque source statistique, il est indiqué la (ou les) brochure (s) dans laquelle (lesquelles) il est possible de retrouver les résultats statistiques mentionnés, l'organisme responsable, le champ couvert par l'enquête (ou le recensement), la (ou les) variable (s) étudiée (s) intéressant l'emploi, ainsi que les dimensions (1) utilisées, (autres que la région).

Il est certain qu'il sera nécessaire dans une seconde étape d'indiquer les autres caractéristiques essentielles des enquêtes (ou recensements), qui ont été regroupées dans ce document de travail, telles que :

- échantillon (tirage, redressement)
- validité de l'enquête (ou du recensement)
- conception des questionnaires et conduite de l'interview.

Il serait souhaitable que ce document de travail, embryon d'un éventuel dossier sur les enquêtes (ou recensements) concernant l'EMPLOI, suscite de la part des organismes intéressés (INSEE, Ministères...) des observations propres à améliorer son contenu et sa forme.

---

(1) La dimension constitue le facteur de classification (ou le critère de tri) adopté, par exemple : sexe, CSP, statut, secteur d'activité économique.

I SOURCES STATISTIQUES REGIONALES : EMPLOI

- 1) RECENSEMENTS ET ENQUETES INSEE
- 2) RECENSEMENTS ET ENQUETES DES MINISTERES
- 3) RECENSEMENTS ET ENQUETES DE DIVERS ORGANISMES

1) RECENSEMENTS ET ENQUETES INSEE

- Recensement de la population
- Enquête "Structures des emplois"
- Enquête sur les salaires dans l'industrie et le commerce
- Recensement des agents de l'Etat et des collectivités locales
- Enquête " Salaires dans l'agriculture " + enquête "Echantillon Maître au 1/10e des exploitations agricoles"
- Recensement des établissements industriels et commerciaux
- Fichier des grands établissements de plus de 200 salariés
- Recensement de la distribution
- Enquête "Formation - Qualification professionnelle"

Source : 

RECENSEMENT DE LA POPULATION (1954-1962-1968)
--

Brochures : Les collections de l'INSEE (D3-D4-R4-R9)

Organisme : INSEE

---

Champ couvert : dans le cadre du recensement, population des ménages; dans le domaine de l'EMPLOI, population active.

Variables étudiées :

- population active totale
  - population active ayant un emploi
  - population disponible à la recherche d'un emploi
  - immigrants actifs
  - émigrants actifs
  - non-migrants actifs
- } inter-régionaux

Dimensions utilisées (autres que la région) :

- sexe
- groupe d'âge (moins de 25 ans, 25 à 44 ans, 45 à 64 ans, plus de 65 ans)
- région de résidence (en 1954, 1962, 1968)
- catégorie socio-professionnelle (en 10 postes)
- statut (0 à 2 = indépendants et employeurs  
3 = aides familiaux  
4 à 9 = salariés)
- catégories d'activités économiques
  - 0 = agriculture
  - 1 = pêche, forêts,
  - 2 = industries extractives
  - 3 = bâtiment, travaux publics
  - 4 = production, transformation des métaux, industries mécaniques et électriques
  - 5 = autres industries
  - 6 = transports
  - 7 = commerce, banque, assurance, services rendus aux entreprises
  - 8 = services rendus aux particuliers, domestiques
  - 9 = services publics, administration, armée
- secteur d'activité économique (0 et 1, 2, 3, 4 et 5, 6, 7, 8, 9)
- grand secteur d'activité (primaire = 0, 1; secondaire = 2, 3, 4 et 5; tertiaire = 6, 7, 8, 9).

Source : Enquête " Structures des emplois "  
(1968-1969-1970-1971-1972)

Brochures : - Etudes et conjoncture (N°4, Avril 1965  
N°8, Avril 1966  
N°3, Mars 1968)  
- Collections de l'INSEE(D2-D7-D8-D9-D11-D12-D15-  
D18-D19-D20)  
- Suppléments au bulletin mensuel des Statistiques du  
Travail (6 - 1972)

Organisme : INSEE et Ministère des Affaires Sociales

---

Champ couvert : établissements industriels et commerciaux  
employant plus de 10 salariés

Variables étudiées :

- salariés
- apprentis
- taux de qualification ouvrière

Dimensions utilisées : (autres que la région)

- sexe
- emploi (nomenclature des emplois en 294 postes,  
code E1, Code E2, code E1R)
- activité économique (code AE1, code BCN, code AERAS,  
code AEASA, code AE)
- aussi par grand secteur : primaire , secondaire,  
tertiaire
- taille de l'établissement (code T, code T1)

Source : Enquête sur les salaires dans  
l'Industrie et le Commerce  
(1967-1968-1969)

Brochures : Collections de l'INSEE (M8, M20)

Organisme : INSEE

---

Champ couvert : Employeurs remplissant l'imprimé 2460 (pour la région parisienne) ou l'imprimé DAS (pour la Province), sauf les employeurs de gens de maison, les employeurs agricoles, les administrations et établissements publics dont l'activité est administrative (dépendant de l'Etat ou des collectivités territoriales)

Variables étudiées :

- salariés (effectifs inscrits au 31 décembre de l'année considérée)  
sauf : les salariés agricoles  
les salariés de l'Etat et des collectivités locales
- salariés rémunérés au cours de l'année considérée.

Dimensions utilisées : (autres que la région)

- sexe
- catégorie socio-professionnelle (code CS)
- tranche d'âge ( moins de 18 ans, 18 à 20 ans, 21 à 25 ans, 26 à 30 ans, 31 à 40 ans, 41 à 50 ans, 51 à 60 ans, 61 à 65 ans, plus de 65 ans)
- types de salariés (permanents, à temps complet)
- activité économique (code AR)
- statut de l'employeur (code ST, code STC, code AG)
- taille de l'établissement (code T)
- tranche de salaire net annuel (code TR)

Source : 

Recensement des agents de l'Etat et des collectivités locales (1950-1952-1956-1962-1966-1967-1969)
--

Brochures : - Collections de l'INSEE (DI6)  
- Annuaires statistiques de la France (1968-1969)

Organisme : INSEE

---

Champ couvert : agents de l'Etat et des collectivités locales

Variables étudiées :

- agents civils de l'Etat
- agents des collectivités locales

Dimensions utilisées : (autres que la région)

- sexe
- catégorie de personnel
  - . agents effectuant un service à temps complet : titulaires et stagiaires, auxiliaires contractuels et temporaires, ouvriers, vacataires.
  - . agents effectuant un service à temps incomplet
  - . agents en congé de longue durée
- nature du budget (général, annexe, départemental, communal, propre)
- ministère (seulement pour les agents civils de l'Etat)
- indice
- temps de service (36 heures et plus par semaine, moins de 36 heures par semaine)

Sources :

Enquête "Salaires dans l'Agriculture"  
(1951 à 1967- annuelle)

Enquête "Echantillon - Maître au 1/10e"  
des exploitations agricoles (1963)

Brochure : Etudes et conjoncture (N°8 - Mars 1968)

Organismes: INSEE et Inspection des lois sociales en Agriculture

---

Champ couvert : Salariés agricoles

Variable étudiée : salariés

Dimensions utilisées (autresque la région): (1)

- catégorie d'emploi (permanent à temps complet;  
permanent à temps partiel, saisonnier, occasionnel)
- catégorie professionnelle
  - . personnel de direction et ouvriers  
qualifiés
  - . ouvriers non-qualifiés, domestiques de  
ferme
  - . ouvrières non-qualifiés, servantes de  
ferme
  - . jeunes de 14 à 17 ans et ouvrières à  
capacité professionnelle réduite.

---

(1) La France est découpée en 9 grandes régions géographiques :  
Région parisienne, Bassin parisien, Nord, Est, Ouest, Massif  
Central, Sud Ouest, Sud Est, Méditerranée.

Source : Recensement des établissements industriels et commerciaux (1950-1954-1958-1962-1966-1971)

Brochures :

- collections de l'INSEE (R9)
- Bulletin mensuel de statistiques (supplément : avril, juin 1951) " Les établissements industriels et commerciaux du secteur privé en France en 1950 ".
- Les établissements industriels et commerciaux en France en 1954 (INSEE 1956)
- Les établissements industriels, artisanaux et commerciaux en France en 1958 (INSEE 1959)
- Les établissements industriels et commerciaux en France en 1962 (INSEE 1963)
- Les établissements industriels et commerciaux en France en 1966 (INSEE 1968)

Organisme : INSEE

---

Champ couvert : Tous les établissements industriels et commerciaux

Variables étudiées :

- salariés
- personnes occupées
- travailleurs à domicile

Dimensions utilisées : (autres que la région)

- sexe
- activité économique (sélection d'activités de la NAE à 2, 3, 4 chiffres)
- nombre d'établissements par entreprise (1, 2, 3 à 5, 6 à 10, 11 à 50, plus de 50)
- taille ( d'entreprises ou d'établissements)
  - . pour les entreprises de moins de 10 salariés : 0, 1 à 5, 6 à 9,
  - . pour les établissements : 0 à 9, 10 à 19, 20 à 49, 50 à 99, 100 à 199, 200 à 499, 500 à 00, plus de 1000.

Source : Fichier des grands établissements  
de plus de 200 salariés  
(depuis 1962)

Brochures : Collections de l'INSEE ( R6 - R9)

Organisme : INSEE

---

Champ couvert : Etablissements de plus de 200 salariés  
(pour certaines régions, de plus de 100 et même  
de plus de 50 salariés)

Variable étudiée :  
- salariés

Dimension utilisée (autre que la région)  
- activité économique à 37 postes et à 12 postes

Source : Recensement de la distribution  
(1967)

Brochures :

- collections de l'INSEE (E14, R19)
- Résultats généraux définitifs (INSEE 1970)
- Tableaux détaillés (INSEE - 1972)
- Economie et Statistique (N°1 - Mai 1969)

Organisme : INSEE

---

Champ couvert : entreprises et établissements de commerce et de services

Variables étudiées :

- personnes occupées
- salariés

Dimensions utilisées : (autres que la région)

- sexe
- temps de service (à temps plein et à temps partiel)
- secteur d'activité (d'après la NAE à 2 chiffres)
- qualification du personnel des pharmacies
- représentants employés par les entreprises de gros en pharmacie
- chiffre d'affaires

Source : Enquête "Formation-Qualification professionnelle"  
(1964-1970)

Brochures : Economie et statistique, N°41.  
Etudes et conjonctures, N°10, Octobre 1966.

Organisme : INSEE

---

Champ couvert : Personnes actives (+ inactifs)  
des ménages ordinaires au recensement de la population  
de 1962 et de 1968.

Variable : Salariés

Dimensions utilisées :

- profession
- catégorie socio-professionnelle
- statut
- qualification pour les ouvriers
- activité économique
- établissement employeur (ou dirigé par la personne interrogée)

2) RECENSEMENTS ET ENQUETES DES MINISTERES

A) Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Population

- Enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions de la main d'oeuvre.

B) Ministère de l'Agriculture

- Enquête sur la structure des entreprises agricoles et alimentaires
- Recensement général de l'agriculture

C) Ministère de la Santé Publique et de la Sécurité Sociale

- Recensement annuel des agents du secteur sanitaire et social
- Statistiques du régime "Accidents du travail"

D) Ministère du Développement Industriel et Scientifique

- Enquête annuelle d'entreprise
- Enquête DGRST sur la recherche scientifique.

A) MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA POPULATION

Source : Enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions  
de la main d'oeuvre  
depuis 1946

Brochures : - Revue française du travail  
- Revue française des affaires sociales  
- Bulletin mensuel de statistiques sociales (supplément de la  
série C - plus particulièrement le supplément C8 de Janvier7

Organisme : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Population

---

Champ couvert : Personnel salarié des établissements industriels et com-  
merciaux (employant plus de 10 salariés), pour l'ensemble  
des activités économiques, à l'exclusion de l'Agriculture  
et des Administrations publiques.

Nota : L'enquête ne concerne ni les travailleurs indé-  
pendants, ni le personnel domestique.

Variables étudiées :

- salariés
- indice brut des effectifs
- indice brut des effectifs corrigé des variations  
saisonnnières

Dimension utilisée : (autre que la région)

- activité économique (code AEAS à 30 postes)

B) MINISTERE DE L'AGRICULTURE

Source : Enquête sur la structure des entreprises  
agricoles & alimentaires  
depuis 1965

Brochures : Statistique agricole (supplément série "études")  
- N° 26, Juillet 1967.  
- N° 40, Aout 1968.  
- N° 55, Novembre 1969.  
- N° 84, Novembre 1971.  
- N° 97, Mars 1972.

Organisme : Ministère de l'Agriculture.

---

Champ couvert : Entreprises agricoles et alimentaires

Variable étudiée : Salariés

Dimensions utilisées : (autres que la région)

- sexe
- temps de service (personnel permanent ou non)
- statut juridique de l'entreprise (privée, "Coop")
- activité économique.

Source :

Recensement général de l'agriculture  
1956 - 1970

Brochures: Collections de l'INSEE (R9)

Organisme : Ministère de l'agriculture

---

Champ couvert : Exploitations agricoles

Variable étudiée : Personnes occupées

Dimension utilisée : (autre que la région)

- statut de la personne occupée
  - . chef d'exploitation
    - ayant une activité extérieure
    - n'ayant pas d'activité extérieure
  - . aide familial
  - . salarié permanent.

C) MINISTERE DE LA SANTE PUBLIQUE ET DE LA SECURITE SOCIALE

Source : Recensement annuel des agents du secteur  
sanitaire et social

Brochures: - Annuaire statistique de la Santé publique et de  
la sécurité sociale  
- Collections de l'INSEE (R9)  
- Annuaire statistique de la France (INSEE)

Organisme : Ministère de la Santé publique et de la Sécurité Sociale

---

Champ couvert : Agents du secteur sanitaire et social

Variables étudiées :

- personnels sanitaires et sociaux
  - . médecins
  - . chirurgiens-dentistes
  - . pharmaciens
  - . autres : infirmiers(ères), sages-femmes,  
masseurs, Kinésithérapeutes, pédicures et  
orthophonistes
- personnels du service de la santé scolaire

Dimensions utilisées : (autre que la région)

- taux pour 100 000 habitants ou scolaires.

Source :

Statistiques du régime " Accidents du travail "
--

Brochures : - Notes statistiques de la Sécurité Sociale  
- Rapport sur l'application et la législation de la  
Sécurité Sociale

Organisme : - Sécurité Sociale

---

Champ couvert : Accidents du travail dans les entreprises

Variable étudiée : Accident du travail

Dimension utilisée : pas de statistique au niveau régional.

Source :

Enquête annuelle d'entreprise 1968 - 1971
--

Brochures : - collections de l'INSEE (R9)  
- Document du Ministère du Développement Industriel  
et Scientifique : "Les structures industrielles en France  
en 1969" (résultats régionaux)

Organisme : Ministère du Développement Industriel et Scientifique (MDIS)

---

Champ couvert : Entreprises appartenant aux secteurs de la nomenclature  
de branches (à 2 et 3 chiffres) utilisée par le MDIS.

Variable étudiée : salariés

Dimension utilisée : (autre que la région)

- secteurs de la nomenclature de branches.

Source :

Enquête DGRST sur la Recherche Scientifique

Brochures : - collections de l'INSEE R9  
- La Progrès Scientifique (N° 152, Mars-Avril 1972)

Organisme : Délégation Générale à la Recherche Scientifique et  
Technique

---

Champ couvert : Organismes de recherche et développement

Variables étudiées :

- chercheurs
- ingénieurs

Dimension utilisée (autres que la région)

- statut de l'organisme de recherche et développement
  - . secteur public (Enseignement, Etat)
  - . industries privées
  - . institutions privées à but non lucratif

3) RECENSEMENTS ET ENQUETES D'ORGANISMES DIVERS

- Enquête communautaire par sondage sur les forces de travail (OSCE)
- Statistiques du régime national d'assurance chômage (ASSEDIC-UNEDIC)
- Statistiques d'immigration (ONI)

Source : Enquête communautaire par sondage sur les forces  
de travail (1968 - 1971)

Brochures : Statistiques sociales

. N° 6/1969

. N° 4/1970

. N° 2/1971

Organisme : Office statistique des communautés européennes

Champ couvert : populations actives de plusieurs pays européens -  
dans le domaine de l'emploi en France, population active.

Variante étudiée : personnes appartenant à des ménages privés

Dimensions utilisées : (autres que la région) (1)

- sexe
- groupes d'âge de 10 ans (moins de 14 ans, 14 à 24 ans, 25 à 34 ans, 35 à 44 ans, 45 à 54 ans, 55 à 64 ans, plus de 65 ans)
- critères d'activité (pour les personnes âgées de 14 ans et plus)
  - . ayant un emploi : avec une ou plusieurs activités, à la recherche d'un autre travail
  - . ayant déclaré être au chômage
  - . non-actives : étudiants, élèves, avec activité occasionnelle, à la recherche d'un emploi.
- statut professionnel
  - . employeurs et indépendants
  - . salariés
  - . aides familiaux
- secteurs d'activité : agriculture, industrie, services
- branches d'activité :
  - . agriculture
  - . industries extractives
  - . industries manufacturières
  - . bâtiment
  - . électricité, gaz, eau
  - . commerce, restauration
  - . transport, communication
  - . crédit, assurances
  - . administration générale
  - . autres services

(1) La région prise en compte par l'OSCE est la ZEAT.  
Il y a 8 ZEAT en France.

Source :

Statistique du régime national d'assurance  
chômage (depuis 1962)

Brochures : Documents régionaux (par exemple : "Evolution de l'emploi 1972 réalisé par les ASSEDIC des régions Provence-Côte d'Azur et Corse)

Organismes : ASSEDIC/UNEDIC

---

Champ couvert : L'ensemble des établissements, industries et commerces du secteur privé et une très grande partie des services. (en sont exclus toutes les activités agricoles, les administrations et certaines entreprises publiques et les services domestiques)

Variables étudiées :

- salariés
- indice d'effectifs (base 100 = année précédente)

Dimensions utilisées (autres que la région):

- sexe
- taille d'établissement (1 à 4, 5 à 9, 10 à 19, 20 à 49, 50 à 99, 100 à 199, 200 à 499, plus de 500)
- activité économique regroupée en 9 postes
  - . 2 industries extractives
  - . 3 bâtiment et travaux publics
  - . 4 & 5 autres industries de transformation
  - . 6 transports et transmission
  - . 7 commerce
  - . 8 banques, assurances, services publics et administratifs
  - . - divers
- secteur d'activité économique (d'après la nomenclature des activités économiques (NAE en 99 postes).

Source :

Statistiques d'immigration

Brochures : - Collections de l'INSEE (R9)  
- Annuaire statistique de la France

Organisme : Office national d'immigration (O.N.I.)

---

Champ couvert : Travailleurs étrangers introduits en France par l'O.N.I.  
(1)

Variable étudiée : Travailleurs étrangers

Dimensions utilisées (autres que la région)

- Statut du travailleur étranger permanent, saisonnier.
- nationalité (espagnol, marocain, portugais)
- activité économique
  - . forêts
  - . agriculture, pêche
  - . combustibles, minéraux solides
  - . production des métaux
  - . industries mécanique et électrique
  - . verres et matériaux de construction
  - . bâtiment et travaux publics
  - . commerce
  - . divers

---

(1) sauf les personnes non-actives, les commerçants, les étudiants, les touristes, les travailleurs de l'Europe des Six (CEE).

II SOURCES STATISTIQUES REGIONALES : FORMATION

A) Ministère de l'Education Nationale

- Service Central des Statistiques et sondages (SCSS)

B) Ministère de l'Economie et des Finances

- Institut National de la statistique et des Etudes économiques (INSEE)

C) Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Population

- Service des Etudes et Prévisions du Ministère

- Association pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFFA)

D) Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural

- Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations  
Agricoles (CNASEA)

F) Tableau de Synthèse

---

A) MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE

- 1) Publications de synthèse
- 2) Enquêtes statistiques du SCSS concernant les élèves et étudiants.

1) Les publications de synthèse :

- . Liste chronologique des documents statistiques établis par le S.C.S.S., centralisés par le Département de la Documentation et des Informations Statistiques (D.D.I.S.)
- . Classement méthodique des documents statistiques établis par le S.C.S.S. et centralisés par le D.D.I.S.
- . Liste des documents extérieurs au S.C.S.S., centralisés par le D.D.I.S.

a) Liste chronologique des documents statistiques établis par le S.C.S.S., centralisés par la D.D.I.S.

Dans cette publication, les documents sortis par le D.D.I.S. au cours du dernier trimestre sont indiqués par ordre chronologique. Le sommaire de cette publication est le suivant :

- I Documents de travail
- II Documents d'études ou de travail
- III Documents mécanographiques.

Pour chaque document sont indiqués :

- le numéro
- le titre
- le département d'origine
- la date d'enregistrement
- éventuellement les observations.

b) Classement méthodique des documents statistiques établis par le S.C.S.S. et centralisés par le D.D.I.S.

Cet ensemble constitue un répertoire semestriel des documents parus, classés par académies et organismes extérieurs. Pour chaque document le numéro et le titre sont précisés.

c) Liste méthodologique des documents établis par le S.C.S.S. et centralisés par le D.D.I.S.

Ce document est une publication semestrielle, dont les chapitres suivants ont pour objet :

- Chapitre IV : Démographie (taux de scolarisation)  
Les ventilations par âge figurent dans la rubrique "effectifs", dans chaque degré d'enseignement correspondant.

- Chapitre V : Effectifs élèves

<u>Dimensions</u>	<u>Filtres</u>
- âge	1) ensemble
- établissement	2) enseignement préscolaire et 1er degré
- discipline	3) enseignement spécial
- classe et division	4) enseignement du 2nd degré
- section	5) enseignement technique et professionnel
- option	

- spécialité ou métier préparé
- catégorie d'hébergement
- longues études

6) enseignement supérieur

- Chapitre VII : Examens, concours, diplômes

- 1) Enseignement du second degré
- 2) Enseignement technique et professionnel
- 3) Enseignement supérieur

- Chapitre VIII : Flux d'élèves

(Redoublement, Orientation, flux d'entrée, flux de sortie, passages)

- Chapitre IX : Origine des élèves et des étudiants

- 1) Géographique
- 2) Scolaire
- 3) Socio-professionnelle

- Chapitre XI : Préparation du VIème Plan - Prévisions

Nota : Pour chaque publication, il est précisé si les résultats statistiques sont au niveau national, académique ou départemental.

2) Les enquêtes statistiques du S.C.S.S. concernant les élèves et étudiants

- Enquête sur les examens de l'enseignement technique
- Enquête dans les écoles maternelles, primaires et spéciales de l'enseignement public et de l'enseignement privé
- Enquête dans les établissements publics et privés du second degré
- Enquête dans les établissements d'enseignement supérieur
- Enquête dans les classes préparatoires aux grandes écoles et les sections de techniciens supérieurs (public et privé)
- Enquête dans les I.P.E.S.
- Enquête sur les résultats du baccalauréat
- Enquête sur les diplômes de l'enseignement supérieur
- Enquête sur les sections d'éducation professionnelle.
- Enquête dans les cours de promotion sociale, promotion supérieure du travail et cours professionnels
- Recensement des candidats aux baccalauréats, baccalauréats de techniciens, brevet de technicien.

B) MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES (INSEE)

- Publications

Publications :

- . Statistiques et indicateurs des régions françaises (collection de l'INSEE - Série R)
- . Annuaire statistique de la France (INSEE)

Nota : Les résultats statistiques contenus dans ces deux publications proviennent du Ministère de l'Education Nationale et ont été utilisés par l'INSEE, pour présenter la plus grande partie des informations statistiques disponibles au niveau régional (publication 1) et au niveau national (publication 2).

1) Statistiques et indicateurs des régions françaises  
(collection de l'INSEE - Série R)

Le chapitre VIII "Enseignement et Formation" donne des tableaux et des graphiques sur les différentes formations ventilées par académies ou régions.

Liste des tableaux :

Enseignement du premier et du second degré  
Personnel enseignant de l'enseignement public-premier degré  
Ensemble des élèves  
Elèves de l'enseignement préscolaire, primaire et spécial  
Second degré :  
Ensemble des élèves  
Elèves du 1er cycle  
Elèves du second cycle  
Taux de scolarisation  
Baccalauréats  
Classes préparatoires aux grandes écoles  
Sections de techniciens supérieurs  
Enseignement supérieur :  
Effectif universitaire de l'enseignement public  
Effectif des écoles d'ingénieurs  
Enseignement supérieur agricole public  
Diplômes supérieurs délivrés  
Niveau général des diplômes  
Formation professionnelle  
Formation professionnelle des adultes  
Apprentissage artisanal

2) Annuaire statistique de la France (INSEE)

- Chapitre VI : IIème partie - Partie française -

L'annuaire fournit des tableaux qui donnent suivant les régions ou les académies :  
- les effectifs scolarisés  
- les résultats au baccalauréat  
- les étudiants suivant les disciplines  
- les étudiants suivant l'origine géographique.

C) MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA POPULATION

Publications

Publications :

- . Supplément au bulletin mensuel de statistiques sociales (statistiques de formation professionnelle)
- . Statistiques sur l'apprentissage (Ministère chargé des Affaires sociales, Services des études et prévisions - Division de la Statistique et des études)
- . Annuaire statistique de l' AFPA.

1) Supplément au bulletin mensuel de statistiques sociale

La division de la statistique et des études publie des statistiques sur un an portant sur l'apprentissage par contrat. Les tableaux se présentent par département et circonscription d'action régionale, listés suivant :

- secteur industriel et commercial (tableau A et B)
  - A) Nombre de contrats souscrits du 1er Juillet 1971 au 30 Juin 1972 selon la circonscription d'action régionale, le département et le sexe de l'apprenti.
  - B) Nombre de contrats parvenus à leur terme du 1er Juillet 1971 au 30 Juin 1972 et nombre d'apprentis selon la circonscription d'action régionale, le département et selon le sexe de l'apprenti
- secteur des métiers et secteur industriel et commercial (Tableau C)
  - C) effectifs d'apprentis sous contrat dans le secteur des métiers et dans le secteur industriel et commercial en fin d'année 1971 et taux d'apprentissage dans les classes d'âge de 15 à 19 ans.

2) Statistiques sur l'apprentissage

La division de la statistique et des études du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Population publie le nombre de contrats enregistrés pour le secteur des métiers et le secteur industriel et commercial suivant les départements chaque trimestre.

3) Annuaire statistique de l'AFPA

L'AFPA donne des tableaux de deux types :

- résultats des stages des centres FPA
- flux de sortie des cours professionnels et cours professionnels polyvalents ruraux, avec comme filtre la région.

Les nomenclatures utilisées sont :

- soit la nomenclature des enseignements de la FPA
- soit la nomenclature analytique des formations de l'Education Nationale

L'annuaire de l'AFPA donne dans la paragraphe 1-4 "Aspect régional" pour chaque région (C.A.R.), la ventilation par centre du nombre de stagiaires formés suivant le degré de formation et le secteur professionnel.

D) MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DU DEVELOPPEMENT RURAL

- 1) Publications du CNASEA
- 2) Documents internes du CNASEA

1) Publications du CNASEA

- Rapport d'activité annuel
- Catalogue des stages de formation professionnelle des centres relevant du Ministère de l'Agriculture et du Développement rural.
- Les résultats statistiques disponibles sont :
  - . Classement des centres de formation professionnelle par type de formation, niveau de formation (1972)
  - . Répartition des bénéficiaires des actions de promotion (promotion sociale, migration rurale, mutation d'exploitation, conversion d'exploitation) par département de 1963 à 1972.
  - . Répartition des mutants professionnels par sexe, tranche d'âge, genre de bénéficiaires et par département de 1963 à 1972.
  - . Répartition des stagiaires de la formation professionnelle par sexe, tranche d'âge, genre de stagiaires, niveau de formation, groupe de formation, département et par mois de 1969 à 1972.

2) Documents internes du CNASEA

- Enquête auprès des ODASEA sur les mutations professionnelles
- Enquête auprès des bénéficiaires de l'aide à la mutation professionnelle

E) TABLEAU DE SYNTHESE

Origine des Sources statistiques régionales  
sur la formation

ORIGINES DES SOURCES STATISTIQUES REGIONALES SUR LA FORMATION

ORGANISMES	DOCUMENTS	Périodicité	PRINCIPALES CARACTERISTIQUES
1) Ministère de l'Education Nationale	- liste chronologique des documents statistiques établis par la DDIS	TRI	Domaines couverts : 1) démographie scolaire 2) effectifs des élèves et étudiants
Service central de statistiques et de sondages	- classement méthodique des documents statistiques établis par la D.D.I.S	SEM	3) examens-concours-diplômes 4) flux d'élèves
Département de la documentation et de l'information statistiques	- Liste des documents extérieurs au service centralisés par la D.D.I.S.	SEM	5) origine des élèves et étudiants 6) préparation du VIème Plan-prévisions 7) promotion sociale et enseignement extra-scolaire
Ministère de l'Economie et des Finances	" Collections de l'INSEE R9" " Statistiques et indicateurs des régions françaises " Chapitre VIII :	ANN	Liste des tableaux : 1) enseignement du 1r et 2nd degré 2) classes préparatoires aux grandes écoles 3) sections techniciens supérieurs
INSEE	Enseignement et formation professionnelle		4) enseignement supérieur 5) niveau des diplômes 6) formation professionnelle
3) Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Population	Supplément au bulletin mensuel des statistiques du travail (form.profession.) Deux types de tableaux :	MEN	Tableaux statistiques portant sur l'apprentissage par contrat
AFPA	T1 Résultats stages FPA T2 Flux de sortie des cours professionnels	ANN	Nomenclatures utilisées a) nomenclature enseignement FPA b) nomenclature analytique des formations en 47 groupes
4) Ministère de l'Agriculture et du développement rural CNASEA	Liste de la répartition des stagiaires de formation et des bénéficiaires des actions de promotion	ANN	Tableaux statistiques sur les divers types formation et la répartition des stagiaires

NOTE N° 4

---

LES INDICATEURS REGIONAUX ET RELATIONS  
FORMATION - EMPLOI  
MARCHE DU TRAVAIL

Si l'équilibre du marché du travail pose en permanence aux employeurs, aux personnes actives, aux instances administratives et professionnelles d'une région de redoutables problèmes d'ajustement, c'est d'abord parce que les mécanismes fondamentaux de cet équilibre ne sont pas suffisamment connus.

C'est ensuite parce que les décideurs hésitent à se référer aux quelques éléments objectifs qui peuvent être rassemblés pour chaque région, mais dont la signification n'est pas connue.

L'effort de réflexion en ce domaine, en effet, ne fait que commencer. Par ailleurs, certaines informations considérées comme tout à fait fondamentales ne sont pas suffisamment exploitées ou parfois n'existent pas.

Il convient donc à cet égard de tenter de jeter les bases, sinon d'une démarche scientifiquement fondée en l'absence de tout schéma explicatif, du moins d'une réflexion qui pourrait conduire vers un programme très précis d'élaboration d'indicateurs régionaux considérés comme suffisamment significatifs de l'évolution du marché du travail et utilisable tant par les instances professionnelles qu'administratives.

Trois types d'indicateurs méritent à ce titre d'être élaborés. Ils concernent : l'environnement des entreprises, le stock d'emplois et les relations formation-emploi-population.

La définition de certains de ces indicateurs supposerait parfois que de nouvelles formations soient mises en oeuvre.

A) Propositions de schéma représentatif des équilibres régionaux

A posteriori les équilibres emploi-formation-population active sont toujours réalisés. Globalement on peut écrire à cet égard que de façon comptable pour une région donnée : (1)

" les variations de stocks d'emplois pour une année donnée sont égales en nombre aux ~~variations des~~ effectifs des titulaires de ces emplois augmentées des entrées en provenance de l'appareil scolaire, des migrations, diminuées des sorties de la région, des cessations d'activité, des disparitions, de la variation de chômage (si celle-ci est positive).

Théoriquement, ce schéma peut être transposé pour un ensemble de qualifications données pour tous les secteurs de la région.

L'écriture de cette relation qui n'est pas forcément à effectuer pour chaque région permet :

- de situer les principales grandeurs à prendre en compte dans l'élaboration des indicateurs.

- d'élaborer avant tout calcul, un tableau de bord des statistiques régionales.

B) Propositions d'indicateurs régionaux (2)

Les indicateurs concernent l'environnement social des entreprises, les entreprises et les relations entre ces deux entités.

Ces propositions sont aussi exhaustives que possible. Aussi les possibilités dans chaque région peuvent être en retrait par rapport à ces propositions.

1 - L'environnement des entreprises

Il est constitué essentiellement du point de vue qui nous intéresse :

- des caractéristiques de la population active
- des modalités d'évolution et de renouvellement de cette population.

Les caractéristiques historiques de la population sont données pour chacune des périodes par :

- la répartition des qualifications si possible par sexe et par tranche d'âge.

---

(1) Annexe 1

(2) Repris et détaillés en annexe 2.

- un certain nombre de ratios sur les taux d'activité, par sexe, par sous-région éventuellement

L'évolution de cette population concerne :

- le renouvellement en effectifs :
  - . effectifs scolarisés par type de formation
  - . les migrations par qualification
  - . les disparitions : cessation d'activité et mortalité par qualification et par tranche d'âge.
- les modalités d'évolution :
  - . effectifs en formation complémentaire.

Si l'on connaissait les facteurs explicatifs des évolutions, ces facteurs seraient recensés, tels que : distance-travail-résidence, répartition des salaires-qualification...

## 2 - Les emplois

Ce sont essentiellement :

- la répartition des emplois par qualification dans les entreprises de la région
- l'évolution de cette répartition.

## 3 - Les relations caractéristiques entre emplois-population-formation

L'objectif est de rapprocher les grandeurs définies précédemment pour permettre des comparaisons entre différentes évolutions.

Les concordances ou divergences entre indicateurs appréciées, soit à l'aide d'avis d'experts, soit parce que l'on a pu construire la relation de l'annexe 1, peuvent contribuer à détecter des problèmes pas très précis jusqu'alors et doivent certainement conduire la réflexion à s'intéresser aux quelques points essentiels pour la région.

### a) Les indicateurs essentiels

Ce sont les indicateurs exprimant :

- des tensions par qualification sur le marché de l'emploi :
  - . chômage par excès de demande
  - . tension sur le marché par excès d'offre.
- des ratios de formation :
  - . effectifs formés par rapport aux effectifs d'emplois
  - . effectifs formés par rapport à la population active
- des ratios d'ajustement population active-emploi  
Effectifs qualifiés de la population / effectifs d'emplois dans  
de la région / une qualification

De ces comparaisons doivent apparaître un premier essai d'explication au niveau statistique.

b) Valeur relative de ces indicateurs

Les problèmes régionaux étant spécifiques, seul l'essai d'évaluation effectué à propos d'une région peut situer les indicateurs les plus intéressants. Une méthode plus systématique peut conduire cependant à hiérarchiser l'importance des indicateurs entre eux, il repose sur la propriété :

$$\frac{a}{c} = \frac{a}{b} \cdot \frac{b}{c} = \frac{a}{d} \cdot \frac{d}{b} \cdot \frac{b}{c} \dots$$

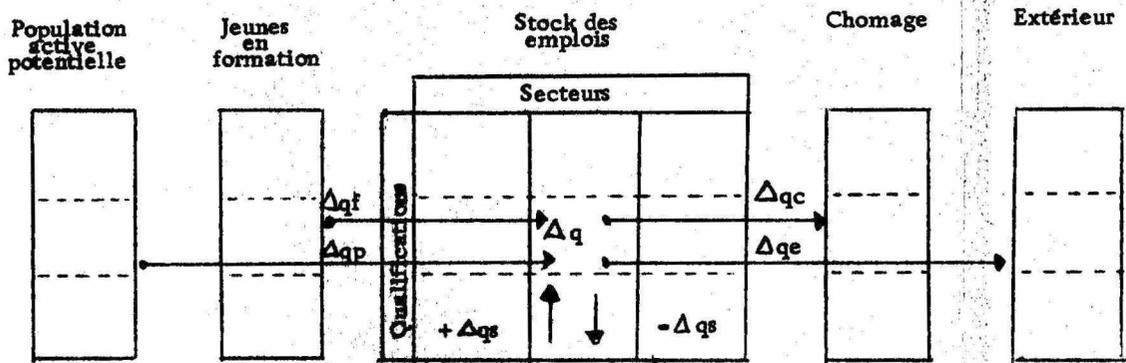
un indicateur  $\frac{a}{c}$  peut s'exprimer en fonction de 2, 3 ... autres indicateurs.

Un premier exercice est donné en annexe 2.

Par ailleurs, l'interprétation repose sur des comparaisons concordantes ou divergentes de ces grandeurs. Les divergences posent des problèmes qu'il convient alors de résoudre à l'aide d'investigations plus approfondies.

ANNEXE I

Schéma simplifié des équilibres régionaux  
du marché du travail



si  $S_q$  effectif du stock d'emplois de qualification donné pour l'ensemble des secteurs de la région.

$\Delta S_q$  la variation de ce stock d'emplois pendant une année.

$\Delta q_f$  la variation du flux de jeunes formés dans cette qualification.

$\Delta q_c$  la variation de chômeurs dans cette qualification.

$\Delta q_e$  la variation de migration nette

$+\Delta q_s$  la variation des transferts positifs en provenance d'autres qualifications.

$-\Delta q_s$  la variation des transferts négatifs vers d'autres qualifications

$\Delta q_p$  la variation nette en provenance de la population active potentielle

$\Delta q_m$  la disparition de population en un an dûe à la mortalité ou aux cessations d'activités.

On a pour la variation annuelle de population occupant un ensemble de qualification  $q$  (1)

$$\Delta S_q = \Delta q_f + \Delta q_p + \Delta q_s - \Delta q_c - \Delta q_e - \Delta q_s - \Delta q_m$$

(1) Remarque : si un seul terme faisait défaut, il serait possible de le calculer par application de cette égalité.



- . excès d'offre :  $\Delta$ transfert vers /  $\Delta$  effectifs de stock d'emplois  
cette qualification de cette qualification
- $\Delta$  transfert entre /  $\Delta$  effectifs de stock d'emplois  
entreprises dans cette de cette qualification  
qualification

- indicateurs de formation

$\Delta$  effectifs formés dans l'appareil/  $\Delta$  stocks d'emplois  
professionnel dans une qualifica-  
tion donnée

$\Delta$  effectifs formés dans l'appareil/ population active  
professionnel dans une qualifica-  
tion donnée

$\Delta$  effectifs ayant suivi des stages/  $\Delta$  stocks d'emplois  
de formation complémentaire

$\Delta$  effectifs ayant suivi des stages/ population active  
de formation complémentaire

- relations population active - emplois

$\Delta$  population active de la région/  $\Delta$  immigrés/ grande tranche d'âge  
si possible

population active qualifiée/ stocks d'emplois de qualification  
comparable

- relations population-formation-emplois

En reprenant les terminologies employées dans l'annexe I,  
on peut proposer une série de relations de type :

$$\frac{\Delta q_c}{\Delta S_q} = \frac{\Delta q_c}{\Delta q_{fp}} \times \frac{\Delta q_{fp}}{\Delta q_{fo}} \times \frac{\Delta q_{fo}}{\Delta S_q} \quad \text{avec } \Delta q_{fp} = \text{variation de flux de l'appareil scolaire}$$

$\Delta q_{fo} = \text{en formation complémentaire}$

sur les mobilités

$$\frac{\Delta S_{qs}}{\Delta S_q} = \frac{\Delta S_{qs}}{\Delta q_e} \cdot \frac{\Delta q_e}{\Delta S_q}$$

Les statistiques disponibles :

- Stocks d'emplois :
  - . établissements de plus de 10 salariés : enquête annuelle sur la structure des emplois.
  - . établissements de moins de 10 salariés : déclarations annuelles de salaires (D.A.S.)
- Flux de sortie de l'appareil scolaire
  - . appareil initial : échelons statistiques rectoraux, (appren-

tissage : éducation nationale)  
. formation complémentaire : AFPA, Ed.Nationale, CNAM, CNTE...  
conventions, déclarations d'employeurs (loi du 16.7.1971)

- Chomage : ANPE

- Transferts entre entreprises :

- . soit les DAS pour lesquelles l'exploitation devrait être organisée au niveau régional (mais la formation initiale des personnes n'est pas enregistrée, de même que l'immigration n'est pas décelable).
- . soit en mettant en place un système permanent d'interrogation.

- Evolution de la population : INSEE

- Migrations : variable selon les régions.

Ce document a été réalisé par le Département des Synthèses sur la base des réflexions méthodologiques :

- de ce département pour ce qui concerne les relations Formation-Emploi
- de l'INSEE pour ce qui concerne l'emploi et les prévisions d'emploi.

La note N°1 a été rédigée par M. QUELENNEC, de la Direction Régionale de l'INSEE à Montpellier.

Les notes N° 2 & 3 ont été réalisées par :

M. LACOURREGE

M. SABATIER

(Bureau des Statistiques professionnelles)

Ce document de travail n'étant destiné qu'à une diffusion restreinte la reproduction totale ou partielle en est interdite.



Centre d'études  
et de recherches  
sur les qualifications