

C L E R E Q

RÉGIONS FORMATION EMPLOI

DÉMARCHES ET MÉTHODES

Coordination de :

J E A N B I R E T E T
M I C H E L - H E N R I G E N S B I T T E L

C O L L E C T I O N S
D E S E T U D E S

**CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES
SUR LES QUALIFICATIONS**

**RÉGIONS,
FORMATION, EMPLOI**

**DÉMARCHES
ET MÉTHODES**

Coordination de :
Jean Biret et Michel-Henri Gensbittel

COLLECTION DES ÉTUDES N° 59

MAI 1991

Cette étude et l'édition de l'ouvrage ont bénéficié du soutien
du ministère de la Recherche et de la Technologie
dans le cadre du programme «Homme - Travail - Technologies»

© Centre d'études et de recherches sur les qualifications - PARIS 1991

AVANT-PROPOS

Le groupe de travail sur l'analyse régionale de la relation formation-emploi a été constitué au début de 1989 à l'initiative du CEREQ avec l'appui du ministère de la Recherche et de la Technologie (Technologie-Emploi-Travail). Il se compose de membres du CEREQ et de ses Centres inter-régionaux associés, de personnes participant aux Observatoires Régionaux de l'emploi et de la formation, et de membres des Services d'Etudes Régionaux de l'INSEE, de l'Administration Centrale, ou d'organismes nationaux ayant à traiter des questions régionales. On n'a pas cherché à obtenir une représentativité de l'ensemble des régions, ni à respecter un parfait équilibre entre les divers services de l'Etat ou des Régions. On s'est bien plus attaché à constituer un réseau de personnes compétentes et intéressées.

Le groupe de travail a réalisé un rapport intermédiaire à la fin de sa première année de fonctionnement (1). Le présent document résulte des travaux menés au-delà de cette date en 1990.

La composition du groupe de travail en 1990 était la suivante :

François BEAUMERT	CIA CEREQ Paris (LES)
Philippe BEL	ADEP
Jean BIRET	CEREQ
Pierrette BRIANT	CIA CEREQ Orléans (CRESEP)
Damien BROCHIER	CIA CEREQ Aix-en-Provence (LEST-CNRS)
Laurent BULTOT	ORFQE Lille
Françoise DAUTY	CIA CEREQ Toulouse (CEJEE)
Moïsette DAVID-CROSNIER	SER INSEE Orléans
Jean-Pierre DELISLE	INSEE (Coordination des Etudes Régionales)
Martine DEPREZ	SES Ministère du Travail

(1) Groupe de travail sur l'analyse régionale de la relation formation-emploi, problématiques et méthodes, CEREQ (Document de travail n° 53), mars 1990.

Michel DESTEFANIS
Anne-Chantal DUBERNET
Gabriel FRAN CART

Fernando F.de OLIVEIRA
Hervé de FOUCHIER
Michel-Henri GENSBITTEL
Christine GUEGNARD
Michel HAUTCOEUR
François JEGER
Eric JOIN-LAMBERT
Zino KHELFAOUI
Alain KOKOSOWSKI
Michel LAGET
Patrick LECHAUX
Christine LENEVEU
Nicole LIRONVILLE
Nicolas MERLIN
Daniel MELLET
Jean-François MILHE
Michel MOREAU

Philippe MOUY
Pierre NEUQUELMAN
Elisabeth PASCAUD

Marie-Claude REBEUH
Jean-Louis REBOUL
Christine RICCI
Philippe TROUVE

ANPE (Conseiller Scientifique à la Direction Générale)
CIA CEREQ Nantes (LERSCO)
Directeur de l'Observatoire de Champagne-Ardenne
(OPEQ, rattaché à la CRCI)
CIA CEREQ Rennes (CEI)
SER INSEE Clermont-Ferrand
CEREQ
CIA CEREQ Dijon (IREDU)
SER INSEE Amiens
SER INSEE Paris
INSEE Paris
CIA CEREQ Montpellier (CRPEE)
CIA CEREQ Rouen (IRED-GEFSI)
CIA CEREQ Montpellier (CRPEE)
ADEP
CIA CEREQ Rouen (IRED-GEFSI)
OPEQ Champagne-Ardenne
SER INSEE Clermont-Ferrand
DRFP Ile-de-France
DRTE Aquitaine
DRTE Alsace, représentant du groupe académique
"Emploi-Formation" en Alsace
CIA CEREQ Grenoble (IREP-D)
Rectorat de Rouen
Comité de Coordination des Programmes Régionaux
de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage
CIA CEREQ Strasbourg (BETA)
SES Ministère du Travail
SER INSEE Dijon
ESC Clermont-Ferrand

Les travaux du groupe de travail ont été animés par J. BIRET et M.-H. GENSBITTEL, qui ont également coordonné la rédaction de ce rapport.

SOMMAIRE

INTRODUCTION 7

**PREMIÈRE PARTIE : Les Observatoires régionaux de l'emploi
et de la formation et l'aide à la décision 11**

⇒ *P. Bel, J. Bret, M.-H. Gensbittel, J.-F. Milhe, Ph. Mouy, E. Pascaud, J.-L. Reboud, C. Ricct*

1. La décentralisation : un contexte nouveau pour la décision 12
2. Information et décision 19

DEUXIÈME PARTIE : Systèmes de formation et territoire 37

I - LES DÉTERMINANTS DE L'OFFRE DE FORMATION

⇒ *J. Bret, L. Bultot, F. Dauty, C. Guégnard*

1. Rappel historique 38
2. Analyse institutionnelle et observation de différentes pratiques 39
3. Les logiques de choix 44
4. Les outils d'analyse 45
5. Illustration d'une nouvelle démarche : le projet d'établissement 48
6. Pertinence des niveaux d'analyse 49

II - LE CRÉDIT-FORMATION INDIVIDUALISÉ JEUNES :

vers une nouvelle forme de régulation locale de la formation et de l'emploi

⇒ *J. Bret, D. Brochier, A. C. Dubernet, F. Jeger, F. Faria de Oliveira, A. Kokosowski,
P. Lechaux, D. Mellet, M. Moreau*

1. Les publics faiblement qualifiés : le produit fabriqué de dispositifs multiples
ou un acteur à (ré)insérer dans le tissu local ? 53
2. Découpage territorial et institutions 55
3. Vers une recombinaison du marché de la formation 60
4. Formation, validation et emploi : des parcours de qualification et/ou
des parcours d'insertion 63
5. Conclusion 65

TROISIÈME PARTIE : Entreprises, formation et territoire 69

**I - LES STRATÉGIES LOCALES DE FORMATION FACE AUX IMPLANTATIONS
OU DÉLOCALISATIONS D'ENTREPRISES ET D'ÉTABLISSEMENTS**

⇒ *F. Beaumert, G. Francart, M.-H. Gensbittel*

1. Les stratégies de localisation des entreprises 71
2. La place des ressources humaines dans la stratégie de l'entreprise 71
3. Localisation et offre de formation 72
4. L'offre de formation est-elle modifiée par une implantation d'entreprise ? 73
5. Quelques constats 74

II - PETITE ENTREPRISE ET SYSTÈME LOCAL FORMATION/EMPLOI

⇒ J. Biret, Z. Khelifaoui, M. Laget, N. Merlin, M.-C. Rebeuh

1. Formes et différenciation de la petite entreprise au regard de la formation : les données	78
2. Économie de la formation dans le fonctionnement de la petite entreprise	87
3. Pour une adaptation du système d'offre de formation aux problèmes spécifiques de la petite entreprise : quelques repères fondamentaux	97
4. Conclusion	105
ANNEXE 1 Données par région sur les différentes catégories de stagiaires	106
ANNEXE 2 Note méthodologique sur le repérage par les bulletins individuels de la dimension de l'entreprise dans laquelle travaillent les actifs (Recensement 1982). Exploitation DR INSEE Auvergne	107
ANNEXE 3 Mobilité entre 1980 et 1985 selon les résultats de l'enquête Formation-Qualification professionnelle (FQP 85)	108
ANNEXE 4 Principales aides publiques intéressant les PME-PMI	110

QUATRIÈME PARTIE : Des outils pour mieux fonder l'aide à la décision

111

I - LES ENQUÊTES EN ENTREPRISE

⇒ D. Brochier, H. De Fouchier, G. Francart, M.-H. Gensbittel, C. Leneveu, N. Litronville, J.-L. Reboul

1. La construction d'une typologie des méthodologies d'enquête en entreprises	112
2. Les aspects stratégiques des enquêtes en entreprise	117
3. Conclusion	121

II - LES FAMILLES PROFESSIONNELLES

⇒ P. Bel, P. Briant, M. David-Crosnier, F. Dauty, M. Deprez, M. Destefanis,
M.-H. Gensbittel, C. Guégnard, M. Hautcoeur, E. Join-Lambert, Z. Khelifaoui,
J.-F. Milhé, M. Moreau, P. Neuquelman, J.-P. Delisle

1. Un outil de rapprochement entre sources statistiques	122
2. Deux familles de familles... ..	124
3. Le lien Formation-Emploi au travers des familles professionnelles : l'usage	125
4. Familles professionnelles, enquêtes statistiques et bases de données	126
5. Les espaces pertinents d'analyse	128
6. Conclusion	129
ANNEXE 1 La diversité des stratégies d'enquêtes de l'Observatoire permanent des qualifications (OPEQ-CRCI Champagne-Ardenne / 1987-1990)	131
ANNEXE 2 Le Programme d'Observation de l'emploi et du travail en entreprise (POETE/CEREG / 1984-1989)	136
ANNEXE 3 L'enquête départementale "Quels métiers pour demain ?" (Cellule Emploi-Formation Haute-Loire / 1990)	138
ANNEXE 4 L'enquête régionale Emploi-Formation (Auvergne / 1987-1989)	142
ANNEXE 5 L'enquête régionale "Quels métiers pour demain ?" (Provence-Alpes-Côte d'Azur / 1988-1989)	145
ANNEXE 6 Les familles professionnelles et les enquêtes d'insertion auprès des jeunes	149
ANNEXE 7 Peut-on parler de correspondance entre formation et emploi	156
ANNEXE 8 L'enquête d'insertion	159
ANNEXE 9 L'enquête structure des emplois (ESE)	161
ANNEXE 10 Les mouvements de main-d'oeuvre	163

CONCLUSION

167

BIBLIOGRAPHIE

169

LISTE DES ABRÉVIATIONS

173

INTRODUCTION

DEPUIS une vingtaine d'années et plus encore depuis la mise en place de la décentralisation, des systèmes d'aide à la décision sont demandés par les décideurs régionaux et locaux, en matière de formation initiale, continue et d'emploi.

Mais la conception de cette "aide à la décision" demande évidemment réflexion, dans la mesure où l'on ne peut se contenter de reproduire des modèles nationaux, et où la dimension spatiale et territoriale est primordiale. Elaborer un système d'aide à la décision n'est envisageable qu'en s'appuyant sur une bonne compréhension des phénomènes observés : c'est sur ce terrain que nous nous sommes placés.

Les travaux du groupe de travail sur l'analyse régionale, menés au cours de l'année 1989 et qui ont abouti à la publication d'un premier rapport en mars 1990 (1), ont permis une première classification des différentes investigations réalisées au niveau régional. Ils ont montré combien la signification des instruments et des résultats qu'ils sont susceptibles de donner dépendent des problématiques dans lesquelles ils s'inscrivent.

On a, à ce propos, souligné que la problématique dite "adéquationniste", développée autrefois au Plan, restait largement dominante, malgré la faillite qu'elle a connue. De fait, aucune autre problématique aussi fortement constituée et partagée ne s'est véritablement développée. Et nombreux sont donc ceux qui encore aujourd'hui abordent les questions de formation et d'emploi dans cet esprit. Nous rappellerons ici brièvement les principales réflexions du groupe de travail sur ce point.

L'approche adéquationniste, et c'est là une de ses principales caractéristiques, était à la fois une méthode et un système de décision. Elle était fondée sur l'estimation à moyen terme, à partir de modèles macro-économiques, de la population active nécessaire par qualifications, et du nombre de postes offerts comme débouchés aux jeunes sortant des différentes formations.

(1) Cf. Rapport du groupe de travail sur l'analyse régionale de la relation formation-emploi, *op. cit.*

En comparant ces débouchés aux prévisions de sorties du système de formation, on déduisait simplement les décisions à prendre : la régulation des flux internes de formation, par ouvertures et fermetures de divisions, devait permettre de réduire les décalages constatés entre les sorties prévisibles et les débouchés offerts.

La méthode, conçue nationalement, a également été appliquée régionalement. Même si on ne dispose pas toujours aujourd'hui de prévisions aussi complètes, l'idée centrale demeure : estimer plus ou moins directement (éventuellement auprès des entreprises) les besoins de formation, les comparer aux sorties de formation et réduire les décalages. Mais de nombreux travaux ont montré les limites de cette méthode, tant au plan national que régional :

- le point central est de considérer tout décalage comme un dysfonctionnement, comme un écart par rapport à une situation optimale mythique de strict ajustement de la main-d'oeuvre aux besoins de la production, la norme retenue étant la possession du diplôme requis pour occuper chaque poste de travail. Le modèle est donc incapable de considérer un accroissement de la qualité du travail autrement que comme une augmentation des coûts de production. Il prend de fait pour norme satisfaisante l'organisation du travail et la hiérarchie actuelle des emplois ;
- les nombreuses enquêtes d'insertion, réalisées en particulier par l'Observatoire EVA, ont montré l'importance de la mobilité et des distorsions existant entre emploi occupé et formation reçue ;
- les enquêtes en entreprise ont bien mis en évidence que les mêmes emplois peuvent être occupés par des individus de profils différents, et que les technologies mises en oeuvre dans les entreprises ne déterminent pas complètement les contenus d'activité : des modes d'organisation différents peuvent concourir au même résultat ;
- il faut prendre garde que le flux de sortants du système éducatif ne représente qu'une faible part des mobilités de la main-d'oeuvre, et que les stocks d'emploi ne varient pas nécessairement dans le même sens que les flux : il faut donc analyser comment se renouvelle la main-d'oeuvre ;
- il n'y a pas de modèle unique de renouvellement des professions. Il faut analyser le rôle des marchés internes et externes, prendre en compte les effets de concurrence et de substitution entre catégories, mesurer le rôle de la formation continue dans l'adaptation des générations formées antérieurement, etc. ;
- il ne faut enfin pas oublier que les élèves ne se laissent pas volontiers déplacer comme des pions sur un échiquier, et qu'il ne suffit pas d'ouvrir des classes : encore faut-il qu'elles se remplissent.

Les prévisions d'emplois et de besoins de formation sont utiles, mais ne peuvent contribuer seules à la définition d'une politique de formation, et n'indiquent pas directement les moyens à mettre en oeuvre. Elles ne sont que le socle, le point de départ de toute une réflexion.

Ces difficultés avaient été comprises par le groupe Emploi-Formation du VII^{ème} Plan. Ce dernier proposait, en matière régionale, une approche beaucoup plus réaliste, près du terrain, mettant l'accent sur l'analyse des situations et la compréhension des mécanismes. Mais on ne peut pas dire que, pour autant, une alternative solide à la méthode adéquationniste se soit affirmée avec le temps.

Au moment même où les Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation se bâtissaient en se voulant outils d'aide à la décision, ce constat de carence posait problème : il était nécessaire de développer une approche plus complète des relations entre formation et emploi.

Le groupe de travail a donc été amené à s'orienter en ce sens, prenant en considération la relation formation-emploi d'une façon plus réaliste, plus concrète. Elle se trouve en fait au centre d'inter-actions permanentes entre divers systèmes, entités, individus : le système productif et les entreprises, le système de formation, les individus en emploi, au chômage ou en formation, les familles et les groupes sociaux dotés de comportements spécifiques vis-à-vis de l'éducation et du travail, l'Etat et ses services, les collectivités élues, etc. Les stratégies de ces acteurs portent l'empreinte des contextes locaux dans lesquels elles se déploient. De véritables systèmes locaux de formation et d'emploi peuvent être le cadre de consensus (non nécessairement exempts de conflits) entre salariés et employeurs quant à la nature, l'importance des modes et types de formation à développer.

Le groupe de travail a donc souligné l'importance qu'il faut accorder à la compréhension des logiques des différents protagonistes, à la prise en compte des enjeux qui les guident dans les questions de formation et d'emploi. Il a en quelque sorte conclu que l'harmonie entre formation et emploi ne dépend pas seulement de la recherche d'un impossible ajustement permanent entre niveaux et spécialités de formation, d'une part, et profils d'emploi, d'autre part : elle suppose bien plus une convergence des comportements et des projets des acteurs publics et privés.

On avait donc esquissé les éléments d'une autre approche, en dressant un panorama d'ensemble, où étaient identifiés les différents acteurs et leur capacité d'intervention à l'intérieur d'espaces infra-nationaux (région, bassin d'emploi...). A ce stade, chacun des acteurs (entreprise, système éducatif, usagers...) avait été considéré en lui-même : cette première approche ne permettait certes pas de rendre compte complètement du jeu complexe qui s'établit entre eux, lorsqu'ils interviennent ensemble sur le terrain. Mais il semblait nécessaire de commencer par s'efforcer ensemble d'éclairer les stratégies des acteurs, et les enjeux autour desquels elles se nouent, dans un contexte rendu plus difficile à appréhender du fait de la décentralisation et de l'apparition, au plan local, de nouveaux opérateurs. On a ainsi tenté de rendre intelligible une situation donnant une impression de confusion et d'émiettement.

Ce travail a permis de préciser les éléments qui devraient être pris en considération dans la construction d'un cadre de référence, et d'opérer une première clarification dans les méthodes d'analyse disponibles ou à développer. Néanmoins, malgré l'intérêt de ces premiers travaux, on était en droit de dire à leur issue que beaucoup restait encore à faire pour réaliser une analyse détaillée dans le cadre régional ou local, susceptible de constituer un maillon essentiel d'un système d'aide à la décision.

Le groupe de travail a donc poursuivi ses travaux en 1990. Quelques thèmes ont été retenus pour un approfondissement, et ont donné lieu à un travail en sous-groupes.

Le premier thème concerne la place de l'information dans les processus de décision, dans le contexte complexe de la décentralisation, et le rôle que les Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation ont et auront à jouer dans l'émergence ou le développement de nouvelles dynamiques locales.

Le deuxième thème, qui concerne les liens entre formation et territoires, est abordé au travers de la mise en place du Crédit Formation Individualisé (CFI) et d'une analyse portant sur les déterminants de l'offre de formation initiale.

Le troisième thème concerne d'abord les entreprises. Le premier rapport, en analysant leur politique de recrutement, se référait surtout aux grandes. Il était alors nécessaire, compte tenu de la place qu'elles tiennent dans le tissu économique, d'accorder une importance particulière aux petites unités, à leur inscription dans leur environnement et à leur rapport à la formation. La dimension spatiale, qui était aussi apparue comme un élément important à prendre en considération, a été abordée sous l'angle du choix des entreprises en matière de localisation.

Le quatrième et dernier thème est celui des outils et des instruments : les enquêtes en entreprises sont un peu trop souvent citées comme l'universelle panacée pour anticiper les besoins en formation. Il convenait de s'interroger à ce sujet, en réfléchissant aux différentes méthodes et stratégies d'enquête à développer. Par ailleurs le souci de fournir des indications statistiques cohérentes sur les formations et le marché du travail a conduit dans de nombreux cas à développer des grilles de passage entre nomenclatures (appelées "Familles Professionnelles") : la réflexion a porté sur leur nature, leurs conditions d'usage et leurs limites.

Bien évidemment le groupe de travail n'a pas la prétention d'avoir traité à fond toutes ces questions. Il a plutôt essayé d'illustrer l'intérêt de ces approches, en puisant dans l'expérience des uns et des autres comme dans les références bibliographiques disponibles, en utilisant différentes méthodes de travail et d'investigation, mais en tentant à chaque fois de présenter quelques réflexions plus formalisées soumises à l'attention du lecteur. Le caractère un peu composite de cet ouvrage en résulte, mais c'est un peu la règle du genre : nous avons voulu conserver toute la diversité des contributions, en espérant que cette richesse compensera le manque de linéarité du propos.

PREMIÈRE PARTIE

Les Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation et l'aide à la décision

☞ *P. Bel, J. Biret, M.-H. Gensbittel, J.-F. Milhé, Ph. Mouy,
E. Pascaud, J.-L. Reboul, C. Ricci*

LA période récente en France a été marquée par de profondes transformations des relations entre formation et emploi : mutations socio-économiques, changements intervenus dans les systèmes de travail, croissance et évolution du système éducatif, multiplication des dispositifs de formation, etc. L'intérêt pour une approche régionale et locale de ces questions a bien entendu été renforcé par la mise en place de la décentralisation. Celle-ci, dotant les Régions de nouveaux pouvoirs tout en maintenant à l'Etat une partie non négligeable des siens, s'est accompagnée d'un mouvement de déconcentration accroissant le rôle des services régionaux de l'Etat. Un partage des pouvoirs a donc été instauré, dont nul n'avait l'expérience, de sorte que des pratiques bien rôdées n'ont pu contribuer à en faciliter l'exercice.

Les régions ont alors été le lieu d'une modification importante des processus de décision et de la recherche d'une action concertée entre services déconcentrés de l'Etat et partenaires régionaux concernés. Engager une démarche de rationalité dans ce contexte nouveau et complexe suppose de repenser fondamentalement le rôle de l'information au sein même des processus de décision, si l'on veut éviter la multiplication de dispositifs inutiles et isolés et au contraire favoriser le développement de connaissances relatives aux territoires, de référents et d'outils communs à l'ensemble des acteurs.

Les Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation peuvent contribuer à cette démarche, et c'est sans doute un enjeu important pour eux d'apparaître, dans le cadre régional, comme un élément moteur de rapprochement entre information et décision, de concertation entre acteurs, et d'intégration d'éléments épars d'information dans un même corpus de connaissances.

1. LA DÉCENTRALISATION : UN CONTEXTE NOUVEAU POUR LA DÉCISION

Pour déterminer les conditions d'une aide à la décision efficace, il convient d'analyser les processus de décision dans leurs différents aspects, en faisant une large place aux effets de la décentralisation et à la complexité croissante du contexte. Le mot complexité est souvent utilisé pour qualifier la relation Formation-Emploi en raison des multiples domaines qu'elle concerne et qui sont imbriqués.

D'une façon générale la complexité apparaît dans la multiplication d'interactions dans les systèmes sociaux qui comportent une grande variété de tâches, dont l'articulation devient délicate dans un contexte d'accroissement prodigieux de l'information.

Dans une société aux procédures et au fonctionnement centralisés, les acteurs appelés à éclairer la phase préparatoire de la décision sont alors tentés de se laisser guider par le principe de la simplification. Celui-ci s'appuie sur la construction de modèles souvent linéaires, sur la recherche de relations causales laissant peu de place à la variété, à l'incertitude et au temps.

La France, avant la décentralisation, semblait encourir le risque d'un engorgement des institutions centrales et d'une paralysie des extrémités, compte tenu d'un système de gouvernement marqué par l'accumulation de degrés de décision et de contrôle de plus en plus nombreux.

Avec le mouvement de décentralisation actuellement engagé, le processus de décision est déplacé et remanié. Il ne peut plus être guidé par le principe de simplification : il doit prendre en compte en tant que telles les particularités et les spécificités des situations locales.

1.1. Les transformations de l'articulation Formation-Emploi

Dans le domaine Formation-Emploi, on a connu un grand nombre d'évolutions, du fait notamment :

- des mutations socio-économiques ;
- des changements intervenus dans les systèmes de travail ;
- de la forte croissance du système éducatif ;
- de la multiplication des mesures et des dispositifs destinés à favoriser l'insertion des jeunes.

■ L'effet des mutations socio-économiques

La France a connu depuis la fin des années cinquante de profondes transformations socio-économiques qui ont un fort impact sur les systèmes de formation.

La diminution de certaines couches sociales - paysans, artisans, commerçants, petits patrons, c'est-à-dire le monde des personnes à leur compte qui, au milieu des années cinquante, constituaient encore 35 % de la population active - a entraîné un déclin des modes de

transmission du savoir auxquels elles étaient attachées : savoir acquis par le travail exercé dans le milieu professionnel au sein de l'entreprise familiale (apprentissage).

Les modes de formation centrés sur l'école tendent alors à prendre de plus en plus d'importance du fait de la croissance ou du maintien des groupes sociaux qui y font recours : cadres et agents du secteur public, cadres et employés du tertiaire privé, sont des gros utilisateurs d'enseignement général. Les ouvriers, du moins leur fraction qualifiée, utilisent l'enseignement technique et professionnel. Leur modèle culturel repose sur un savoir, acquis souvent dans un système de formation au cours de plusieurs années d'études théoriques, puis perfectionné sur le tas et ensuite différencié selon les branches et métiers. Les transformations socio-économiques ont donc tendu à accroître la demande globale d'éducation, notamment en enseignement général et en enseignement technique court.

■ **L'effet des changements intervenus dans les systèmes de travail**

L'exemple de la formation des ouvriers

Les mutations de l'appareil de production ne sont pas sans effet sur le système scolaire. Celui-ci a bien sûr pour une part sa logique propre d'évolution, de développement de nouvelles filières. Sans la négliger, on voudrait ici montrer comment les changements dans le système scolaire peuvent aussi être lus comme une réponse aux évolutions des systèmes de travail. Ces changements ne vont d'ailleurs pas sans difficultés car les exigences manifestées sont parfois contradictoires.

"L'enseignement technique court public apparaît en crise : écartelé entre les exigences de spécialisations et de polyvalence,..." (1).

Il faut examiner selon quelles modalités, et en référence à quels systèmes de travail, s'est constitué un ensemble d'institutions éducatives qui conduisent au même niveau V de formation, mais qui, en fait, juxtaposent des activités différentes, laissant apparaître une grande hétérogénéité dans la conception, les modes de transmission et l'utilisation de la formation.

L'apprentissage ou la logique de perfectionnement artisanal

Le régime actuel de l'apprentissage résulte d'une longue évolution. Il renvoie, tant du point de vue organisationnel qu'historique, à un procès de travail spécifique. Sommairement on peut estimer qu'il s'inscrit dans le système de travail dit "homme-produit", où l'ouvrier intervient directement sur la matière ouvrée dans la réalisation du produit à l'aide d'outils simples, se rapportant à un processus de travail individuel complexe. Les connaissances exigent plusieurs années d'apprentissage. Aujourd'hui les employeurs qui restent demandeurs d'une main-d'oeuvre qualifiée par l'apprentissage ne demandent plus la même connaissance des transformations : l'aptitude exigée est davantage liée à l'acquisition d'un "tour de main".

La demande ne concerne plus qu'un petit nombre d'activités professionnelles, fortement concentrées dans les entreprises de petite taille. Néanmoins la place accordée à l'alternance dans différents systèmes de formation et d'insertion semble indiquer que cette logique de

(1) Ph. Mouy, "La formation professionnelle initiale des ouvriers et l'évolution du travail industriel", in : *Formation Emploi*, n°1, La Documentation Française, janvier-mars 1983.

l'alternance retrouve une importance stratégique (cf. les nouveaux dispositifs légaux régissant l'apprentissage depuis 1987).

Le CAP par la voie scolaire, la logique de la spécialisation

L'extension du machinisme au début du XX^{ème} siècle a amené les entreprises à rationaliser et à standardiser la production industrielle. A ce stade de l'évolution technologique et de l'organisation du travail, les activités professionnelles tendent à se définir en fonction des spécialisations et des équipements. Ainsi, progressivement, s'impose un système de travail "homme-machine" où l'ouvrier utilise un type de machines adapté à une opération ou à une phase de fabrication.

Une telle standardisation de la production mécanisée qui s'appuie sur des technologies universelles, c'est-à-dire applicables dans n'importe quelle unité de production, implique une nouvelle logique du savoir et du savoir-faire.

Parce que leur finalité est de rendre les jeunes aptes à exercer des métiers correspondant à des activités professionnelles étroitement définies, les CAP se sont multipliés jusqu'à atteindre 800 spécialités correspondant à autant de métiers différents ; aujourd'hui, leur nombre s'est sensiblement réduit (environ 260).

Le BEP ou la logique de polyvalence

La nouveauté réside le plus souvent dans l'émergence de la fonction contrôle surveillance. Avec l'introduction de machines automatiques, non seulement l'ouvrier participe à la réalisation de plusieurs opérations, jusque là séparées. Mais, perdant tout contact direct avec le produit de son travail, il doit se mouvoir dans un univers de signes.

Ainsi, l'automatisation entraîne une rupture essentielle dans le rapport du travailleur à son poste de travail et dans les compétences requises. Ce nouveau système de travail du type "machine-produit" implique une déspecialisation, ou polyvalence. Une telle transformation dans le contenu du travail ouvrier impose une révision de la conception de la formation professionnelle : il ne s'agit plus de préparer à un métier spécifique et universel, mais à un ensemble de tâches elles-mêmes très variables.

■ La forte croissance du système éducatif

En 1954, un peu plus de la moitié des jeunes seulement étaient encore dans le système éducatif à 15 ans (c'est-à-dire qu'à l'âge qui suit immédiatement la fin de la scolarité obligatoire, près de 50 % entraient dans la vie active en y suivant ou non un apprentissage).

En 1975, tous les jeunes étaient scolarisés jusqu'à 16 ans ; en 1988-89 la scolarisation à 17 ans dépassait déjà 80 %. Le système éducatif se trouve donc confronté à un problème d'accueil des jeunes, et investi d'une mission élargie quant à la préparation à leur entrée dans la vie active. Il lui faut définir la nouvelle politique sous l'angle du nombre et non sous celui des élites, et accorder une attention plus grande à la période se situant entre la sortie du système de formation et l'entrée dans le monde du travail.

Depuis la fin des années cinquante, le système éducatif a donc connu un véritable "boom". L'effectif des élèves dans l'enseignement du 2^{ème} degré a été multiplié par 1,74 et celui des professeurs de l'enseignement public par 3.

Et il lui a fallu aussi prendre en considération des tendances assez contradictoires :

- l'aspiration légitime des parents et des élèves à une poursuite d'études la plus longue possible dans les filières les plus nobles ;
- le maintien du recrutement de l'enseignement général long sur la base d'une exigence de "qualité" maintenue ;
- l'intégration progressive des élèves dans les différentes voies de formation professionnelle : enseignement technique court, enseignement technique long, apprentissage.

On s'est efforcé de rechercher une solution par la création de nouvelles filières, et d'un système d'orientation et d'affectation chargé d'y répartir les élèves à différents moments de leur scolarité. Ce système n'a cessé de se compliquer, au point de n'être pas toujours transparent pour différents acteurs (parents et élèves notamment).

Dans la période récente, la répartition des élèves entre les différentes filières a été sensiblement modifiée et le BEP, qui était un maillon terminal de l'enseignement technique court, est devenu un élément du cursus menant au baccalauréat professionnel.

■ La multiplication des mesures et des dispositifs de formation

La formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue a été institutionnalisée par la loi de 1971. Celle-ci est parvenue à impliquer davantage les entreprises dans la formation continue, en les obligeant à y consacrer des fonds importants (0,8 % de la masse salariale à l'origine, 1,2 % aujourd'hui). Les formations ont "pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de culture et de qualification professionnelle, et leur contribution au développement culturel, économique et social." (Loi de 1971). Les entreprises ont toutefois le libre choix de la destination de leurs fonds ; celles qui n'épuisent pas le budget minimum imposé versent alors la différence soit au Trésor Public, soit à des organismes gestionnaires de fonds auxquels elles peuvent adhérer. Se sont ainsi développés les FAF (Fonds d'assurance formation, organismes paritaires chargés de la gestion des fonds et intermédiaires entre demandeurs et offreurs de formation). Les ASFO (Associations de formation, organismes de formation créés et contrôlés par des syndicats professionnels patronaux) ont pu également jouer ce rôle, après s'être engagées à respecter le paritarisme dans leurs instances de décision.

L'effort en matière de formation professionnelle continue a augmenté fortement depuis 1971 : la proportion de la masse salariale qui y est consacrée est passée, sur l'ensemble des entreprises, de 1,4 % à 2,7 % entre 1972 et 1988. Une enquête du CEREQ a montré de plus que ce chiffre était sous-estimé : les entreprises dépensent en moyenne 20 % de plus qu'elles ne déclarent, et la formation sur le tas accroît de moitié le nombre d'heures de formation déclarées (1). On a ainsi une mesure de l'importance qu'a prise la formation professionnelle continue, et du rôle qu'elle est susceptible de jouer dans la transformation des qualifications, le développement de nouvelles compétences, la reconversion des salariés.

(1) Cf. BREF, n° 54, mai 1990 et n° 56, juillet 1990.

Les mesures destinées aux jeunes

La crise économique a, dès son début, entraîné des difficultés pour l'insertion professionnelle des jeunes et amené l'Etat à créer de nouvelles structures et à prendre des mesures pour inciter les entreprises à embaucher des jeunes. Ce sera l'objet des premiers pactes pour l'emploi qui s'échelonnent de 1977/78 à 1980/81, puis d'une série de plans gouvernementaux (1).

Dans la période récente, les différentes mesures s'ordonnent autour :

- des contrats emploi-solidarité, qui ont pris la relève des TUC (travaux d'utilité collective) ;
- des SIVP (stages d'initiation à la vie professionnelle), aujourd'hui en voie d'extinction ;
- des contrats d'adaptation, de qualification et d'apprentissage.

Le Crédit Formation Individualisé

A partir de 1989-1990, la politique d'aide à l'insertion s'appuie sur un remodelage sensible de l'intervention de l'Etat, au travers de la mise en place du Crédit Formation Individualisé (CFI).

D'un système hérité des premiers stages 16-18 ans de 1982, le CFI reprend largement les objectifs d'insertion sociale et professionnelle des jeunes et s'appuie fortement sur les acteurs locaux. Mais il apporte aux objectifs de la formation et à l'organisation du dispositif, des changements qualitatifs profonds :

- droit reconnu à tout jeune engagé dans la vie active, et n'ayant pu parvenir à une qualification, de se former pour obtenir un diplôme ;
- individualisation de la formation et de son accompagnement ;
- constitution de réseaux locaux intégrant fortement les acteurs.

Les mesures destinées aux chômeurs de longue durée

Depuis 1989, la politique destinée à la formation professionnelle et à la réinsertion des demandeurs d'emploi de longue durée, tout en prolongeant les objectifs de celle qui était menée auparavant, s'est développée selon trois axes :

- **amplification** : ce sujet étant considéré comme prioritaire, en trois ans (88-91) le budget qui lui est consacré a augmenté de 20% ;
- **simplification** : le plan comprend aujourd'hui cinq mesures, les Actions d'Insertion et de Formation (AIF), les stages du FNE pour les femmes isolées (FNE/FI), les stages de reclassement professionnel (SRP), les Contrats de retour à l'emploi (CRE) et les stages d'accès à l'emploi (SAE) ;
- **déconcentration** : une enveloppe régionale globalisée est adressée à chaque Préfet de Région qui la ventile entre les diverses mesures et les départements.

(1) "Insertion Professionnelle des jeunes : les stages - les contrats", *Liaisons sociales*, numéro spécial législation sociale, n°6400, juillet 1990.

1.2. La Décentralisation comme tentative pour maîtriser la complexité dans le domaine Formation-Emploi

■ La Formation : un lot de compétences particulièrement difficile à décentraliser

L'énormité de la matière à traiter

Les difficultés ont pour cause une matière administrative gigantesque. Elles concernent le nombre d'établissements, l'importance du patrimoine immobilier, l'importance des effectifs scolaires, le nombre des agents employés et la masse financière engagée qui est considérable.

La décentralisation d'une école publique marquée par une longue tradition de centralisation

La centralisation du système éducatif se voulait garante d'un certain nombre de valeurs et de principes : *"Notre système éducatif a, en effet, été pendant longtemps, à la fois le symbole et le creuset de l'unité nationale, en se fondant sur les principes d'homogénéité culturelle et de centralisation administrative, parfois même excessifs, au regard de la richesse et de nos cultures régionales"* (1). *"Notre système éducatif, et c'est là une particularité de la France, est construit autour d'une ambition d'homogénéité et d'un principe de centralisation"* (2).

On justifiait ainsi le maintien d'un Etat puissant dans un système partagé : *"La responsabilité de l'Etat reste entière en ce qui concerne le service public de l'enseignement, conformément à la tradition républicaine et à l'intérêt du pays"*. Le ministère de l'Education nationale d'alors (3) trouvait essentiellement trois arguments pour justifier cette présence de l'Etat :

- une exigence d'unité nationale ;
- une exigence de démocratie : l'égalité des citoyens devant le service public ;
- une exigence de modernisation. Une politique nationale de l'Education peut seule répondre aux besoins du pays à notre époque et assurer la qualité de l'enseignement.

Le ministre de l'Intérieur et de la Décentralisation de la même époque confirme nettement la ligne de partage : *"L'enseignement est un domaine de compétences partagées, mais l'Etat conserve naturellement la responsabilité du service public de l'enseignement. Il est responsable de l'enseignement et des maîtres. Il définit les orientations pédagogiques et les programmes. Il assure certaines dépenses pédagogiques et se charge du recrutement et de la rémunération du personnel. Quant aux départements et aux régions, ils auront désormais pour l'essentiel, le même type de responsabilités que celles qu'ont les communes, depuis bientôt un siècle, à l'égard des écoles communales"* (4).

(1) G. Delfau, débats au Sénat, séance du 10/12/84.

(2) A. Richard, débats de l'Assemblée Nationale, séance du 8/10/84.

(3) J.P. Chevènement, débats à l'Assemblée Nationale, séance du 8/10/84.

(4) P. Joxe, débats à l'Assemblée Nationale, séance du 8/10/84.

La déconcentration

L'Etat peut conserver les larges compétences qui viennent d'être énumérées, mais il n'est pas obligé de les exercer depuis Paris. En accroissant le rôle des préfets et des recteurs, il peut placer auprès des élus - ayant maintenant la charge d'une partie des activités administratives - des agents de services extérieurs plus responsables, pour assurer la cohérence locale de l'exercice des compétences partagées.

"Le but de la décentralisation n'a jamais été d'aboutir à un effacement de l'Etat à un démantèlement de l'Etat. Il y a bien une vocation de l'Etat en tant que représentant les obligations républicaines. Mais il faut accompagner la décentralisation d'une partie des compétences d'enseignement sur les collectivités locales d'un mouvement complémentaire de déconcentration de l'Etat pour garantir efficacement la reconnaissance et la réelle vitalité des institutions territoriales dans le respect de l'unité républicaine" (1).

■ L'exemple de la planification scolaire de l'enseignement du 2ème degré

"Le Conseil Régional établit et transmet au représentant de l'Etat, après accord des départements et compte tenu des orientations fixées par le Plan, le schéma prévisionnel des collèges, des lycées, des établissements d'éducation spéciale..." (2).

L'élaboration des prévisions en matière de carte scolaire est donc confiée aux régions, mais les compétences partagées requièrent la collaboration des régions et de l'Etat à travers :

- le programme prévisionnel des investissements ;
- la structure pédagogique des établissements ;
- la liste annuelle des opérations de construction et d'extension.

La décentralisation de l'Education instaurerait donc un domaine de compétences nécessairement partagées, ce qui explique largement les difficultés d'élaboration puis d'application de la loi. Un système de partage de compétences est à l'évidence plus difficile à concevoir et à gérer qu'un système de blocs de compétences homogènes et étanches attribués à des autorités différentes. D'autres difficultés en découlent aussi : même dans des aspects confiés aux collectivités locales, l'Etat a dû ou voulu continuer à intervenir. Ceci apparaît particulièrement dans la planification des constructions scolaires et l'établissement de la carte scolaire. A l'inverse certaines Régions essaient d'influer sur les structures pédagogiques, s'appuient sur l'apprentissage pour essayer de gérer conjointement les deux systèmes de formation, et commencent à concevoir des schémas prévisionnels beaucoup plus directifs quant à la formation initiale. La maturité n'a sans doute pas encore été atteinte dans le partage des compétences, et l'absence de toute instance officielle de négociation a probablement pesé.

(1) F. Serusclat, débats au Sénat, séance du 10/12/84.

(2) Loi du 22 juillet 1983 modifiée par la loi du 25 janvier 1985.

2. INFORMATION ET DÉCISION

Avec le mouvement de décentralisation engagé en France, le cadre du processus de décision a été bouleversé. La décision est le choix d'une action reposant sur la mise en oeuvre de ressources ou sur la détermination d'objectifs. Ce choix fait généralement l'objet d'une préparation et d'une élaboration, auxquelles sont associés de multiples organes ou institutions.

Sollicitant les acteurs locaux dans des procédures de délibération, la décentralisation nous amène "aux portes de la complexité" (1). Elle provoque - et accompagne - un renversement de perspective obligeant à reconnaître que "la complexité est à la base" (2) et qu'elle constitue une réalité qui s'impose dans le processus d'élaboration de la décision.

Dans ce mouvement de décentralisation, les Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation sont conçus comme un lieu de construction de l'information, d'aide à la décision.

Dans cette partie, nous nous efforcerons :

- d'explicitier quelles sont les principales dimensions de la complexité à prendre ici en considération ;
- de préciser les différents aspects de la construction de l'information et de son utilisation, compte tenu des exigences de l'action ;
- d'esquisser la problématique du fonctionnement d'un Observatoire, et de présenter l'état actuel des Observatoires face à la demande d'aide à la décision.

2.1. La complexité : ses différentes dimensions

Trois dimensions caractérisent la notion de complexité :

- la variété, liée à la singularité des phénomènes à prendre en compte ;
- la variabilité, consécutive à l'imprévisibilité des événements ;
- enfin la difficulté du processus même de connaissance.

Or, ces trois dimensions caractérisent notamment tout "Observatoire régional", définissant le champ dans lequel les acteurs sont appelés à forger et développer un "**savoir local**" nécessaire pour élaborer des décisions stratégiques. C'est pourquoi il convient d'explicitier ces dimensions.

■ La variété liée à la singularité des phénomènes à prendre en compte

La première dimension d'un système complexe est caractérisée par deux termes essentiels :

- le nombre d'éléments que comprend le système considéré ;
- l'ampleur des interactions entre ces éléments.

(1) E. Morin, *La Méthode*, Tome I, "La nature de la nature", Ed. du Seuil, 1977.

(2) E. Morin, *La Méthode*, Tome II, "La vie de la vie", Ed. du Seuil, 1980.

Dans ces conditions, la complexité paraît être une fonction croissante du degré de variété des éléments et du volume des interactions entre ces éléments. On pressent que l'information qui circule dans ce système est étroitement liée au degré d'interaction, et donc d'organisation du système.

Dans un système centralisé, cette information circule d'abord verticalement, selon la voie hiérarchique : le centre compartimente les activités et tend à exercer un contrôle sur les niveaux d'exécution ; **les connaissances horizontales nécessaires sont limitées et encadrées**.

Un système décentralisé bouleverse ce mode de circulation de l'information, imposant sa réorganisation. Elle se manifeste par une réduction du nombre de niveaux hiérarchiques, qui est une tendance cohérente avec **la densification des relations horizontales** et avec une organisation des modules autonomes dans des limites plus précises. Une telle réorganisation est apte, en outre, à réaliser des économies de gestion.

Finalement, la première dimension de la complexité (à savoir la variété et la singularité des phénomènes) explicite la nécessaire prise en compte de la **spécificité des "territoires"** et des **"savoirs locaux"** qui s'y développent. Cette irréductibilité des comportements et des projets régionaux en matière de formation et d'emploi les uns aux autres rend compte de l'opportunité du mouvement de décentralisation et **justifie la création des "Observatoires régionaux"**. Ces deux éléments peuvent favoriser *a priori* l'émergence et le développement d'un processus décisionnel relativement autonome à l'intérieur des limites régionales. Mais toute la question est de rendre crédible auprès de tous les acteurs cette référence régionale, dans un système où, sous le poids de l'habitude, le maintien des hiérarchies verticales reste encore la règle.

■ **La variabilité consécutive à l'imprévisibilité des événements**

La seconde caractéristique d'un système complexe concerne la variabilité.

Elle est liée à l'instabilité, à la tendance de l'évolution imprévisible des éléments du système et de leurs interrelations. Elle renvoie à une réalité susceptible d'aléas, de dysfonctionnements, de réponses et d'évolutions plus ou moins adéquates. Elle invite à se tourner vers la théorie probabiliste : la probabilité d'occurrence de certains événements.

La reconnaissance de cette deuxième dimension de la complexité suppose une appréhension des relations entre les éléments, qui ne soit marquée ni d'un caractère strictement figé (en un ordre immuable), ni d'un caractère strictement aléatoire (selon un désordre imprévisible). En première approche, la notion de complexité renvoie à une organisation définie comme un compromis entre ordre et désordre.

"L'exigence de complexité nous dit, non d'exorciser ou liquider l'incertain, mais de mieux travailler avec lui (...). L'idée de complexité n'est pas dans la substitution de l'ambiguïté, l'incertitude, la contradiction à la clarté, la certitude, la détermination, la cohérence. Elle est dans leurs nécessaires convivence, interaction et travail mutuel" (1).

(1) E. Morin, *La méthode*, tome II, *op. cit.* p. 381, 382.

"Tout désordre n'est pas nécessairement une complexité. Un désordre n'apparaît complexe que par rapport à un ordre dont on a des raisons de croire qu'il existe et qu'on cherche à le déchiffrer (...). La complexité est un ordre dont on ne connaît pas le code" (1).

Il n'y a donc complexité que s'il y a une part de désordre, d'ambiguïté ou encore d'information dont on ignore le sens dans le système. Une telle situation appelle une organisation susceptible de rechercher les causes d'instabilité, de faire apparaître les noeuds de problèmes et de formuler des décisions dans un souci de régulation. Il va sans dire qu'une telle organisation, dont les Observatoires représentent un maillon, suppose souplesse et adaptation.

Schématiquement, on peut regrouper ces décisions à élaborer autour de trois types de régulation (2) :

- une régulation par anticipation, à partir de l'observation de l'environnement ; il s'agit en général d'une opportunité à exploiter ; dans ce cas, la décision est souvent de type stratégique ;
- une régulation par alerte, à partir du diagnostic du fonctionnement interne ; il s'agit souvent d'une menace à conjurer ; une telle décision est plutôt de type tactique ou de gestion ;
- enfin une régulation par erreur, à partir des anomalies révélées par les résultats ; il s'agit alors avant tout d'un problème à résoudre qui appelle une décision opérationnelle.

■ La difficulté du processus même de la connaissance

Enfin la compréhension du régime de la complexité amène à s'interroger sur le statut de la connaissance.

En effet, la complexité n'est pas seulement une dimension de l'objet observé. Elle est aussi une dimension du rapport entre le système observé et l'observateur. Elle dépend à la fois de la description du système et du niveau d'observation auquel on se situe. Elle est donc relative à la connaissance qu'on a du système.

Autrement dit, toute information est une construction. Elle est représentation et modèle. C'est pourquoi il convient de préciser que la reconnaissance précède toujours la connaissance : le niveau où siège l'observateur n'est pas le point de vue absolu, d'où le regard embrase la totalité ; c'est au contraire un plan de coupe qui est indépassable. **Or, chaque organisation, chaque acteur a son statut de la connaissance et sa manière de faire fonctionner la reconnaissance.** Finalement, un fond de connaissance globale nous fait reconnaître et nommer un système, mais la perception de sa complexité nous indique qu'on ne le maîtrise pas dans ses détails. Cette réflexion rejoint l'idée contemporaine selon laquelle on ne pourra jamais maîtriser complètement le réel.

En fait, la prise en compte du régime de la complexité suggère une réorganisation des principes de la connaissance. En effet, dans la tradition occidentale, connaître consiste à simplifier pour abstraire, à structurer pour déterminer les lois des phénomènes flous, confus et indéterminés, finalement à lutter contre la complexité. Ceci n'est pas pour surprendre, car "la complexité se

(1) H. Atlan, *Entre le cristal et la fumée. Essai sur l'organisation du vivant*, Ed. du Seuil, 1979, p 77-78.

(2) cf. M. Darbelet et P. Lauginé, *Economie d'entreprise*, Tome II, Editions Foucher, 1987.

présente d'abord comme régression, perte, confusion, difficulté. Effectivement, elle apporte perte de certitudes illusoire, obscurcissement des évidences, confusion des idées jusqu'alors claires et distinctes" (1). **Une voie de sortie, on le verra, consiste à ce que l'agencement des informations soit indissociable de l'organisation des relations entre les individus et que le système d'information soit lié aux objectifs visés et au système d'intervention.** Autrement dit, il s'agira de rejeter la seule prééminence de la connaissance analytique, qui ne donne jamais la compréhension de la totalité et d'engager une démarche de rationalité qui conduit inévitablement à affronter les contradictions.

Auparavant, il convient d'évoquer un autre aspect du statut de la connaissance, à savoir l'effet en retour du formidable développement contemporain de l'information sur l'action. En effet, plus nous avons de connaissances, (c'est-à-dire plus l'information est disponible), plus celles-ci remontent aux actions, entraînant des conséquences et générant des interférences. Or ces conséquences ne sont plus absorbées comme autrefois par l'environnement. Mieux connues, elles suscitent une multitude de rétroactions, accroissant du même coup la complexité. On assiste donc au paradoxe selon lequel la connaissance accroît la complexité, même si elle la simplifie constamment.

Dans ces conditions, les organisations classiques deviennent incapables de suivre et de réagir. Le problème de la gestion de la complexité (qui a toujours existé) change de nature et implique un autre traitement.

2.2. L'aide à la décision

La mobilisation des connaissances pour l'action est en général présentée de façon très concrète en termes d'aide à la décision. Schématiquement, on peut aborder la question en deux points :

① La décision s'inscrit dans un dispositif d'intervention. Un ou plusieurs décideurs (acteurs) interviennent sur un territoire donné, dans un champ de compétences donné. C'est un processus qui comprend trois phases :

- la décision d'intervenir ;
- la décision de mener des opérations, de les suivre ;
- la décision dévaluer les résultats des actions engagées.

② Un ou plusieurs acteurs techniques gèrent une ressource stratégique, l'information, dans un champ de compétence précis : l'information économique et sociale autour des domaines de l'emploi et de la formation. Ils ont un savoir-faire pour construire une représentation de la réalité et la diffuser, pour prendre la mesure du problème posé **dans le temps (évolution) et dans l'espace (comparaison territoriale)** et définir des espaces d'initiative et d'autonomie pour l'action.

Mais en réalité, dans les domaines de l'emploi et de la formation, le rôle de l'information est encore très inférieur à ce qu'il devrait être dans le processus de décision. Cette constatation amène donc un grand nombre de décideurs locaux à développer des démarches d'acquisition

(1) E. Morin, *La Méthode*, Tome I, *op. cit.*, p. 342.

et de mise à disposition d'informations (quantitatives ou qualitatives) afin de rationaliser leur action. On assiste ainsi à l'émergence, dans toutes les régions, d'acteurs se baptisant eux-mêmes "*techniciens*" (par opposition à "*décideurs*"), constituant la cheville ouvrière de ces dispositifs.

Ce développement du rôle de l'information pose de manière aiguë le problème de la relation entre "*techniciens*" et "*décideurs*". Les premiers sont amenés à infléchir leurs travaux vers l'action. Les seconds doivent s'ouvrir à des domaines ne correspondant pas nécessairement à leur formation et à leur activité passée.

On peut cependant penser que la rencontre réussie entre "*techniciens*" et "*décideurs*" est la première étape de la constitution, chez les partenaires locaux, d'une culture économique, statistique et sociologique commune en matière de formation et d'emploi, elle-même préalable à la réalisation d'une véritable synergie.

A cet égard, les Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation, tels qu'ils sont définis dans la plupart des régions de France, paraissent des lieux de rencontre privilégiés. Mais la question centrale que l'on peut se poser est la suivante : peut-on énoncer quelques repères de méthode pour penser la relation entre dispositif d'intervention ou d'action et dispositif d'information ou d'observation, afin que les "*techniciens*" puissent intervenir avec efficacité dans l'aide à la décision ?

Les paramètres clés de la réflexion sont :

- les acteurs, décideurs, techniciens ;
- les territoires ;
- le temps ;
- l'information.

Il semble bien que ce soit l'information qui permette de structurer utilement la réflexion.

On peut différencier trois champs d'information sur la relation Formation-Emploi, cohérents avec les étapes du processus de décision, et qui renvoient assez directement aux trois modes de régulation évoqués plus haut (par anticipation, alerte ou erreur) :

- information et représentation : il s'agit de l'environnement et de l'amont des décisions ;
- information et accompagnement : il s'agit de la mise en oeuvre et du suivi des décisions ;
- information et évaluation : il s'agit d'apprécier l'efficacité et l'impact des décisions.

2.3. Information et représentation : constitution d'un savoir local

Sont ici en jeu l'amont de la décision, l'environnement du processus de décision. Il s'agit de caractériser un territoire, un environnement socio-économique, de fournir des données de cadrage, des indicateurs généraux sur les grands paramètres. Les acteurs concernés par cette information sont évidemment multiples.

Les outils sont ici de type diagnostic-pronostic (représentation de la réalité présente, représentation d'un futur possible).

Les productions qui alimentent ces outils sont essentiellement celles de l'appareil statistique public :

- les grandes enquêtes statistiques ;
- les sources d'information liées à la gestion des procédures administratives.

Les deux contraintes dominantes de ces productions sont qu'elles sont découpées thématiquement et géographiquement.

La tentation, dans ce champ de l'information de représentation, est d'accumuler un grand nombre de données pour essayer de présenter le reflet le plus précis possible de la réalité. Mais l'enjeu à souligner est beaucoup plus celui de l'articulation des données, du mode d'organisation de l'information.

Plus précisément cet enjeu consiste à construire une représentation :

- qui combine les diverses sources d'information ;
- qui permette une approche territoriale différenciée ;
- qui soit actualisable, ce qui implique une observation dans la durée.

La condition *sine qua non* pour y parvenir semble bien être la constitution d'un collectif de travail, permettant l'émergence progressive d'un véritable **savoir local partagé**. Un tel savoir local doit permettre la compréhension des relations formation-emploi, dans une zone donnée : région, département, bassin d'emploi.

La dimension nationale n'est toutefois pas absente, par exemple en ce qui concerne les grands objectifs nationaux de la politique éducative. Les analyses comparatives sont également essentielles, non pas pour situer une zone par rapport à une sorte de moyenne nationale, mais par rapport à un contexte.

Il faut tenir compte de la situation et des caractéristiques de la région, non seulement d'un point de vue quantitatif, mais aussi d'un point de vue plus qualitatif : sur la question, par exemple, du niveau de scolarisation, on ne se contentera pas du taux de scolarisation atteint sans prendre en compte des comportements vis-à-vis de la scolarisation, marqués par l'empreinte du passé.

Il ne s'agit donc pas de multiplier et de juxtaposer des indicateurs sur la formation et l'emploi mais de procéder à une intégration horizontale des phénomènes propres à la zone. Il faut donc, dans cette zone, s'efforcer de comprendre les logiques qui sont à l'oeuvre dans le domaine de la formation et de l'emploi et qui sous-tendent leur articulation.

■ **Constituer un cadre global de référence pour la compréhension des phénomènes**

La réflexion doit s'efforcer d'élucider les problèmes portant notamment :

- sur le fonctionnement des systèmes de formation : on examinera par exemple les taux de scolarisation et les taux d'activité par âge et par niveau à différents niveaux spatiaux. On recherchera quelles spécificités locales dans l'orientation et les parcours scolaires peuvent être influents en la matière ;

- sur les modes de gestion de la main-d'oeuvre par les entreprises : privilégient-elles l'appel à la main-d'oeuvre extérieure (expérimentée ou non), ou bien le perfectionnement et la promotion du personnel en place (gestion interne) ?
- l'alimentation des différents secteurs, des différentes entreprises (petites ou grandes), des différents emplois par les jeunes sortis du système de formation.

Les différents phénomènes doivent être bien situés dans leur contexte. Pour illustrer ceci on prendra l'exemple de l'apprentissage. Il doit être situé par rapport au système de formation (comme voie de formation), à l'entrée dans la vie active et à la place qu'il occupe dans les différents secteurs.

L'EXEMPLE DE L'APPRENTISSAGE

On s'appuie ici sur une enquête portant sur les jeunes entrant en apprentissage (1).

L'apprentissage comme voie de formation.

Pour appréhender son importance de ce point de vue on rapporte les apprentis à l'ensemble scolarisés + apprentis à 17 ans.

L'apprentissage comme mode d'entrée en activité.

Pour saisir l'apprentissage sous cet angle, on a rapporté les apprentis aux actifs à 17 ans.

La combinaison des indicateurs (poids de l'apprentissage dans la formation initiale et dans la population entrant en activité) amène à distinguer quatre zones en France :

① *Une zone de force de l'apprentissage, comprenant les régions Centre, Alsace, Pays de la Loire, Poitou-Charentes, où il joue un rôle important comme voie de formation et comme mode d'entrée en activité. Il s'agit de régions où la scolarisation est relativement faible et où les petites entreprises qui recrutent l'essentiel des apprentis sont sur-représentées. La Basse-Normandie et la Lorraine se rapprochent de ce cas.*

② *Une zone de forte scolarisation (Bretagne, Limousin, Aquitaine, Midi-Pyrénées), où la proportion des sortants aux niveaux VI, V bis est faible, mais où parmi eux beaucoup entrent en apprentissage. Dans ces régions comme dans les précédentes les petites entreprises sont sur-représentées. L'espace réservé à l'enseignement technologique se trouve réduit par la forte scolarisation dans l'enseignement général et l'importance relative de l'apprentissage.*

③ *Une zone où pour une population de sortants relativement peu importante, sans avoir la place qu'il occupe dans le cas précédent, l'apprentissage joue un rôle non négligeable comme mode d'entrée en activité (Bourgogne, Auvergne, Provence, Côte-d'Azur, Languedoc-Roussillon).*

④ *Une zone de faiblesse de l'apprentissage où il ne joue un rôle important ni comme voie de formation, ni comme mode d'entrée en activité : Nord, Picardie, Champagne-Ardenne, Franche-Comté. La région Ile-de-France, malgré une propension plus forte des jeunes à entrer en apprentissage, se rapproche de ce groupe de régions en raison de la faible proportion de sortants. La Haute-Normandie en est également proche.*

■ Comprendre les logiques à l'oeuvre

Il est indispensable de s'efforcer d'analyser et de comprendre en profondeur les interactions entre système productif et système éducatif.

(1) "L'insertion dans la vie active après la scolarité obligatoire", 3ème partie, *Cahiers de l'Observatoire national des entrées dans la vie active*, n°11, La Documentation Française, mars 1983.

La signification, par exemple, d'un taux de scolarisation ne peut être élucidée sans faire intervenir les caractéristiques de l'environnement socio-économique, notamment en ce qui concerne la population active : conditions d'entrée en activité (âge, sexe) et utilisation de la main-d'oeuvre.

On illustrera cette question avec l'exemple du pays de fougères (1).

Dans ce cas, le faible taux de scolarisation correspondait à une mise au travail rapide des jeunes, sollicités par des industries fortement utilisatrices de main-d'oeuvre. La logique du système résidait dans le fait qu'il reliait :

- une industrie à faible productivité ayant gardé un caractère manufacturier voire artisanal, dispensant des salaires faibles, requérant un fort taux d'activité (hommes, femmes) ;
- et une entrée en activité précoce, une faible scolarisation et des formes "d'auto-formation", d'apprentissage sur le tas.

Impliquant l'ensemble de la vie sociale, la force d'un tel système résidait souvent dans le fait que, malgré des tensions débouchant parfois sur des conflits, il reposait sur un certain consensus quant à la qualité du travail fait et à la manière de travailler. Quand un tel système s'effondre, par suite des difficultés des activités économiques dominantes (ici la chaussure), le passage à une situation nouvelle peut être difficile, non seulement en raison de la perte d'emplois, des nécessités de reconversion mais de l'ancrage de certains comportements vis-à-vis de la formation et de la scolarité.

■ Mode d'acquisition du savoir local

Le savoir local peut s'acquérir lors d'opérations ponctuelles déterminées par les besoins de l'action. Dans ce cas, l'utilisation de modèles simples, mais accessibles à tous les participants, est préférable à l'utilisation de modèles plus sophistiqués, mais ne pouvant être appropriés par tous. L'aspect pédagogique est donc à privilégier.

Mais on ne peut se limiter à de telles expériences : la constitution d'un savoir local, qui vise à comprendre les logiques à l'oeuvre dans la relation formation-emploi, ne peut se résumer à la simple acquisition de connaissances et de savoir-faire acquis au cours de différentes opérations ponctuelles. Pour que celles-ci puissent s'inscrire dans la durée, et s'ordonner, il est nécessaire de les référer à un cadre global. Celui-ci peut être construit à l'aide de travaux dépassant la simple utilisation immédiate, et s'appuyant sur la recherche et les services d'études régionaux.

2.4. Information et accompagnement des interventions : la mise en oeuvre des actions

La réflexion qui précède a privilégié une approche du rôle de l'information, dans les domaines de l'emploi et de la formation, centrée sur la constitution d'un cadre de référence global permettant la compréhension des phénomènes locaux et leurs spécificités par rapport à l'environnement socio-économique qui les englobe. Ce "savoir local", cette représentation construite à travers l'analyse du fonctionnement du système de formation initiale et continue, des modes de gestion de la main-d'oeuvre, de la structure de l'économie locale et des pratiques

(1) J. Biret, B. Hadjaj, J.-Y. Trividic, *Vie régionale et Formation : le cas de la région Bretagne et du Pays de Fougères, 1962-1975*, Dossier CEREG n° 24, La Documentation Française, 1980.

d'embauches... peuvent faire émerger des questions, des projets, des axes d'interventions possibles.

Le rôle de l'information dans cette émergence de questions, dans la mise en place d'un processus de décision, d'un système d'intervention se pose alors différemment.

Dans la première approche, l'information rendait possible la prise de conscience collective d'une réalité spécifique ; dans cette seconde approche, elle est plus opératoire, elle fonde véritablement l'action.

De nombreuses questions concernent le champ de l'opérationnel : qui prend les décisions ? Sur les bases de quelles analyses ? Quel est l'argumentaire qui fonde la prise de décision ? Y a-t-il un suivi de la mise en oeuvre de la décision et de son degré de réalisation ?

Toutes ces interrogations alimentent le processus d'aller-retour permanent entre le système d'intervention et le système d'information, entre l'action et la connaissance.

Ici, l'information est un outil de pilotage essentiel. Ce n'est pas un objet préconstruit, standardisé : il est à produire en accompagnement de l'action, au fur et à mesure de sa définition et de son déroulement, et il est fortement lié aux acteurs-décideurs et à leur champ de compétence et d'intervention.

La décentralisation et la déconcentration modifient fortement les logiques d'intervention dans les domaines de l'emploi et de la formation et l'on constate une forte demande d'outils d'information pour éclairer la mise en oeuvre des décisions de plus en plus localisées.

Nous allons tenter d'illustrer comment peuvent s'articuler intervention et information, en présentant trois exemples différents touchant :

- au schéma prévisionnel des formations ;
- à la programmation et la mise en oeuvre du plan de lutte contre le chômage de longue durée ;
- à la mise en oeuvre locale de la politique d'insertion des jeunes.

LE SCHÉMA PRÉVISIONNEL DES FORMATIONS

Le schéma prévisionnel des formations constitue un maillon-clé de la procédure de planification scolaire issue de la nouvelle répartition des compétences en matière d'enseignement public. Dans ce domaine, la collaboration entre les différents niveaux de décision, l'Etat déconcentré et les Conseils régionaux, doit être garante de cohérence et d'efficacité.

L'organisation de la collaboration et la procédure d'élaboration du schéma sont indissociables de la qualité du contenu des contributions respectives des différents partenaires concernés et du contenu définitif du document mis en place. Seule la mobilisation de tous les acteurs en vue de l'élaboration du schéma et de son actualisation selon une procédure décentralisée dans la plus large concertation peuvent permettre :

- d'une part, la valorisation de l'ensemble des contributions techniques des différents services administratifs ou d'études pour tracer à la fois un bilan (situation démographique, socio-économique, place actuelle de la formation initiale dans la région...) et des perspectives (projections d'effectifs, localisations de formations...);
- d'autre part, la prise en compte des particularités locales par des débats et des échanges avec les acteurs intervenant directement sur les bassins d'emplois.

Le schéma prévisionnel, confronté régulièrement à l'évolution de la situation réelle met en évidence également la nécessité de prévoir des modalités d'actualisation et d'ajustement prenant en compte la mesure exacte de la situation.

Ceci peut se traduire par la mise en place d'un outil de pilotage souple, sorte de tableau de bord des évolutions essentielles, actualisé régulièrement, et par le maintien du processus décentralisé de réflexions et de propositions avec les bassins d'emplois.

LA PROGRAMMATION ET LA MISE EN OEUVRE DU PLAN DE LUTTE CONTRE LE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE

Ce domaine d'intervention est fortement dépendant des orientations de l'Etat qui énonce les objectifs généraux du programme, mais la mise en chantier peut être construite de manière déconcentrée et globale : déconcentrée parce que gérée au plus près de la réalité et globale parce que partant d'abord des problèmes des publics concernés, et non pas de l'utilisation prédéterminée de la panoplie des mesures existantes.

Cette nouvelle approche territorialisée de l'action de l'Etat au niveau du département et des bassins d'emploi est susceptible de modifier les rapports de celui-ci avec les autres acteurs du processus. L'Etat déconcentré se doit d'afficher des objectifs et de les argumenter, mais il ne peut les définir qu'en tenant compte de la réalité locale : la connaissance du marché du travail, la connaissance des publics, la connaissance de l'offre de formation.

L'ampleur de ces trois interrogations est suffisante pour démontrer l'importance d'une approche formalisée, approche associant à la fois des contributions techniques (importance et spécificité du problème du chômage de longue durée dans le territoire concerné, structuration des activités locales, qualification de la main-d'oeuvre...) et la concertation avec les différents opérateurs concernés.

L'information est ici au coeur de la mise en oeuvre des actions à un double titre : elle permet d'ajuster les programmes aux spécificités des territoires où ils vont "prendre corps", et elle permet la mesure des objectifs, du suivi et des résultats des actions engagées. Ce dernier point est essentiel car il montre l'intérêt qu'il y a à utiliser les outils de gestion des programmes comme des éléments d'une observation permanente de la réalité. Ce minimum de mesure de ce qui se passe éclaire déjà en partie les décisions et ajustements ultérieurs.

LA MISE EN OEUVRE LOCALE DE LA POLITIQUE D'INSERTION DES JEUNES

L'espace entre la formation initiale et l'emploi est occupé par des dispositifs visant à organiser et améliorer l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Les Missions Locales, les PAIO, les institutions du CFI... qui contribuent à la mise en oeuvre de l'ensemble des mesures visant à faciliter la qualification et l'emploi des jeunes, sont demandeurs d'outils d'analyse et de compréhension du fonctionnement du marché du travail local pour pouvoir articuler au mieux leurs initiatives au contexte.

Ce champ inter-institutionnel (élus, socioprofessionnels, administrations), regroupe une multiplicité de partenaires qui ont deux points communs : l'adhésion à la finalité affichée par l'institution à laquelle ils participent et le territoire d'intervention de cette institution.

Ce minimum commun ne se transforme pas immédiatement en projet commun et le constat des pratiques de terrain fait apparaître que le travail d'analyse, de diagnostic dans lequel se lancent ces structures est quelquefois un des éléments fondateurs d'un discours commun, d'un projet commun.

Le travail mené par quelques Missions Locales pour l'insertion des jeunes est éclairant à titre d'exemple de ce point de vue. La mesure de la mise en oeuvre des politiques d'insertion sur leurs territoires a amené effectivement le groupe des acteurs locaux à élargir leurs analyses sur la spécificité de leur "espace", et sur le suivi précis des actions qui se mènent localement (caractérisation du bassin d'emploi, enquêtes d'insertion, pratiques d'embauche dans tel métier ou secteur d'activités).

Au-delà de la connaissance du territoire, on voit bien ici émerger d'autres fonctions de l'information : le travail des acteurs leur permet de mieux organiser leur fonctionnement (la mesure globale des politiques d'insertion se fait surtout grâce à la contribution de chacune des institutions actives sur le territoire) et il contribue à la définition et à la mise en oeuvre d'objectifs communs (par exemple : monter avec les professionnels d'un secteur d'activité faiblement attractif une action de qualification-insertion pour les jeunes dans les métiers de ce secteur).

Le souci d'articulation permanente entre action et connaissance, qui est ici le fondement du travail d'aide à la décision, dessine concrètement la configuration du rapport entre décideurs et experts : un travail en partenariat, dans la durée, construit à partir de la reconnaissance de la légitimité de chacun des acteurs (légitimité politique du décideur, légitimité technique de l'expert).

2.5. Information et évaluation : saisir le sens

L'évaluation, après avoir longtemps été confondue avec une opération de contrôle, prend aujourd'hui une autre signification et une importance croissante.

Dans le cadre de politiques très *normées*, pour lesquelles des objectifs précis à atteindre sont clairement prescrits, l'évaluation se conçoit d'abord comme une **mesure de l'efficacité** : il faut analyser les écarts entre résultats obtenus et résultats attendus. Ce cas de figure était, typiquement, celui de politiques conçues au niveau central dans le moindre détail : les responsables régionaux et locaux ont alors peu de marge d'initiative, et sont jugés sur leur capacité à mettre en oeuvre les décisions prises en respectant au mieux le cahier des charges.

Dans le processus d'évaluation entre aussi ce que l'on pourrait appeler la **mesure de l'efficience**, qui met en rapport les résultats obtenus avec les moyens utilisés et les ressources mobilisées. On s'intéresse alors à la maîtrise des coûts, aux processus administratifs, à la qualité des opérateurs mobilisés, au degré de satisfaction des publics concernés, etc.

La conception la plus large de l'évaluation incorpore la **mesure de l'impact** d'une politique : il importe de s'interroger sur les effets induits, sur les comportements ou représentations qui peuvent être modifiées, sur tous les changements que la mise en place de nouvelles mesures a pu entraîner au-delà des effets attendus.

Dans les deux premiers cas de figure, on se situe dans le cadre d'une "évaluation estimative" (1), orientée vers le quantitatif, et dont l'objet est d'apprécier "objectivement" une situation. Le troisième cas de figure nous entraîne vers une évaluation plus orientée vers le qualitatif, que l'on peut qualifier d'"évaluation appréciative" (2). On évalue toutefois par rapport à un modèle, un "réfèrent" prédéterminé et l'objet à évaluer est désigné d'emblée, le champ social concerné étant bien délimité.

Mais, dans bien des cas, il est difficile de se référer à un ensemble de prescriptions, à des objectifs clairement exprimés, à un champ nettement délimité. C'est lors de sa mise en place qu'une politique révèle souvent sa portée. **Evaluer c'est alors aussi interpréter** (3), c'est-à-dire se construire un système rendant intelligible le réel que l'on observe. Prenons pour exemple la politique que mène le ministère de l'Education nationale depuis plusieurs années, visant à élever le niveau de formation des jeunes sortant du système éducatif. Cette politique est souvent résumée en le seul mot d'ordre "80 % d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat", mais on ne saurait la réduire à ce seul objectif comptable. Une nouvelle filière de formation, reposant sur le baccalauréat professionnel, a été mise en place ; on constate cependant aujourd'hui que

(1) C. Hadji, *L'évaluation, règles du jeu*, ESF, 1989.

(2) *Ibid.*

(3) J. Ardoïno, G. Berger, "L'évaluation comme interprétation", *Revue POUR* n° 107.

le mot d'ordre a entraîné chez les jeunes et leurs familles une demande croissante d'orientation vers les filières générales et technologiques, que la désaffection pour l'enseignement technique (en particulier industriel) est de plus en plus marquée, que le rapport des jeunes à la formation a vraisemblablement été changé. On s'interroge aussi sur le devenir professionnel de ces nouvelles générations, sur la reconnaissance que les entreprises accorderont à leur formation, sur l'acceptation par des jeunes formés d'emplois encore peu qualifiés. On s'inquiète enfin de plus en plus du sort de ceux qui n'atteindront pas le niveau du baccalauréat, et pour qui le CAP, qui semblait condamné il y a quelques années, apparaît maintenant comme la formation minimale de base. On voit dans cet exemple comment se sont petit à petit développés les effets d'une décision, par le jeu des acteurs chargés de l'appliquer, par le poids des caractéristiques régionales du système éducatif, par l'usage que les publics concernés ont fait des mesures mises en place, par les changements qu'elle a induits, par les interrogations qu'elle suscite. On verra plus loin, dans ce même document, que l'on peut lire de cette façon le processus de développement du Crédit-Formation : **le sens d'une politique ne se perçoit qu'en analysant comment elle prend progressivement corps, au fur et à mesure que les institutions, les décideurs et les groupes sociaux concernés se l'approprient**, introduisent dans sa concrétisation et son utilisation leurs ambitions et leur manière de lire la situation locale, et l'inscrivent dans leur stratégie. *"L'évaluateur n'a plus le secours, pour se repérer, de points fixes et externes. Il doit trouver ses points d'appui à l'occasion même du travail qu'il effectue.... L'évaluateur est un constructeur de sens dans la mesure où son travail est d'aider à l'émergence du ou des sens impliqués dans et par une réalité décrite comme opaque, complexe et équivoque. Mais, plus qu'un accoucheur, l'évaluateur-interprète serait un passeur qui aide à affronter l'inattendu, en déplaçant les interrogations, en faisant naître de nouvelles questions, en permettant à d'autres dimensions de faire irruption" (1).*

Deux points importants sont alors à souligner :

① **Il faut rendre les politiques publiques évaluable** : il y a tout un état d'esprit à développer pour que l'évaluation ne soit plus seulement conçue comme un contrôle mais comme un processus de compréhension. Il faut faire émerger et fonctionner une capacité collective d'interprétation.

② **Il faut faire de l'évaluation un constat actif** : il est essentiel que l'"évaluation interprétative" d'une action permette d'identifier mieux les problèmes qui se posent, d'en repérer de nouveaux, de rechercher les conditions de leur résolution. Même un constat d'échec doit permettre de repartir. L'évaluation doit se mettre au service du changement et pousser les acteurs sociaux à reprendre leur mouvement en avant.

On comprend donc que ce "bouclage" permanent entre la réflexion, l'information et l'action s'inscrit de fait dans la durée, qu'il suppose un partenariat étroit entre les décideurs et les techniciens. Ces derniers doivent s'organiser collectivement pour avoir la vue la plus large des problèmes, dans un cadre inter-administratif comme inter-disciplinaire, pour permettre la capitalisation des résultats, des observations, des réflexions, pour *"confronter des ordres et des niveaux de sens différents"* (2). Peut-être pourra-t-on ainsi éviter l'empilement, la superposition de mesures, de dispositifs nouveaux dont la conception semble ne pas tenir compte de tous

(1) C. Hadji, *op.cit.*, p. 131.

(2) J. Ardoino, G. Berger, art. cité p. 124.

les travaux d'étude réalisés à propos des précédents : l'évaluation doit s'inscrire au coeur même des processus de décision.

2.6. Les Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation

On abordera ici la manière dont les Observatoires pourront s'inscrire dans ce processus de mobilisation de l'information et de prise de décision, compte tenu de la façon dont nous avons posé le problème d'une part, et de l'état actuel de leur développement d'autre part.

■ Les Observatoires face à la complexité : esquisse de problématique

La problématique qu'appelle le régime de la complexité implique d'identifier et de faire fonctionner l'organisation capable de négocier entre acteurs locaux, au coeur d'une réalité territoriale où s'exerce un jeu de forces contradictoires. On sait mieux maintenant comment cette réalité, qui se présente comme un foisonnement de phénomènes, comporte à la fois de l'ordre et du désordre et demeure difficilement appréhendable dans sa totalité.

Les lois de décentralisation, qui font de la région, en France, le nouvel espace de déploiement des institutions politiques et administratives, n'occultent pas l'enjeu économique de cette réorganisation territoriale. En effet, bien avant cette procédure réglementaire, les entreprises se sont intéressées au "territoire". Avec la montée de l'incertitude en particulier qui marque les années 70, l'idée de développement local est redevenue une notion porteuse d'avenir. L'observation montre que de nombreuses entreprises prennent la mesure de cette mutation de l'espace. Progressivement, un mouvement d'ouverture des entreprises à leur environnement non directement marchand se diffuse dans tous les milieux industriels. En certains lieux où les synergies d'acteurs sont fortes, se constituent de véritables "systèmes productifs locaux" (1). Alors que la concurrence demeure la règle dominante de référence, des entreprises cherchent des régulations locales dans une logique de réseaux, leur permettant de s'adapter et de réagir aux changements brutaux des conditions des marchés mondiaux.

Trois exigences pour les acteurs régionaux

L'enjeu économique de la territorialisation des activités est donc bien à l'origine des mutations politiques et administratives. C'est pourquoi on peut être surpris que les responsables concernés aient encore si peu pris la mesure et les moyens de cette nécessaire réorganisation du fonctionnement de leurs institutions et des systèmes d'information existants.

Une explication peut être apportée par les conditions qu'exige cette réorganisation. On retiendra trois exigences :

- placer la complexité dans les hommes ;
- établir une logique de réseaux ;
- fédérer les initiatives autour de projets.

(1) Cf. les exemples du décolletage de la vallée d'Arve, de la confection du Choletais, analysés par B. Pecqueur in : *Le développement local, mode ou modèle ?*, Editions Syros/Alternatives, 1989.

① On a vu plus haut que la maîtrise de la complexité ne peut être recherchée par un développement des systèmes de procédures. Elle se gagne plus sûrement par la transformation des comportements, des organisations, en donnant davantage d'autonomie aux individus, finalement en plaçant la complexité dans les hommes, dans leurs savoirs. Cette démarche implique notamment des actions d'information, de formation.

Les géographes ont bien compris cette exigence. Pour eux, les mutations de l'espace économique ne s'expliquent pas sans une référence aux initiatives d'acteurs, qui sont dictées non seulement par les contraintes extérieures qu'ils subissent mais aussi par les perceptions qu'ils ont de leur environnement. *"La région, si elle existe, est un espace vécu, vu, perçu, ressenti, aimé ou rejeté, modelé par les hommes et projetant sur eux des images qui les modèlent"* (1).

Pour saisir la portée pratique de cette première exigence, on rappellera que toute information est d'abord une relation, portée par une dynamique d'acteurs. L'agencement des informations est donc indissociable de l'organisation des relations entre les individus. Ceci justifie la création des "Observatoires régionaux", mais en même temps trace leur programme de travail :

- chargés de collecter l'information, ils doivent la sélectionner en vue de permettre la prise de conscience de la dimension régionale et d'établir des diagnostics (activité appelant un réel travail commun des "techniciens" des différentes administrations) ;
- chargés d'organiser cette information, ils doivent permettre de fonder l'action territoriale, d'informer les décisions (activité appelant un réel travail entre les "techniciens" et les décideurs).

② De tels objectifs soulignent la nécessité d'établir un fonctionnement des institutions selon la logique de réseaux. Ce fonctionnement apparaît utile, non seulement parce qu'il permet un décloisonnement des acteurs publics, mais aussi parce qu'il favorise la confrontation de modèles de représentation.

Plus précisément, la mobilisation ou la mise en place de réseaux de partenaires administratifs et institutionnels publics et privés :

- fait évoluer le positionnement des différents producteurs ou utilisateurs de l'information ;
- permet des avancées méthodologiques ;
- structure les systèmes d'information localisés, à la lumière de l'environnement et par le jeu des relations entre acteurs politiques et institutionnels propres à chaque situation concernée.

③ Une telle démarche suppose sinon une cohésion, du moins l'adhésion à un projet commun, qui peut fédérer les initiatives. Projet et territoire apparaissent donc comme deux notions associées ; l'information collectée doit être élaborée et organisée en fonction des objectifs et des projets poursuivis dans la région concernée.

Une démarche stratégique

La problématique de la pensée complexe invite donc les Observatoires à s'inscrire dans une démarche stratégique (c'est-à-dire l'art de traiter l'incertitude). La stratégie, en effet, a des fins claires, mais des moyens fluides pour y parvenir. Elle se modifie en fonction des informations

(1) A. Frémont, *La Région, espace vécu*, PUF, 1976.

nouvelles apportées par le déroulement de l'action. Autrement dit, elle travaille avec l'aléa, l'incertain, le désordre, recherchant comment les déterminer et les ordonner. Elle s'oppose donc à la programmation, qui est davantage la confection de séquences d'éléments prédéterminés.

C'est dans ce contexte de démarche stratégique qu'intervient la décision, que l'Observatoire est chargé d'éclairer. Pour éviter toute ambiguïté ou toute naïveté à ce sujet, on s'interrogera pour savoir quelles décisions, dans la pratique, résultent réellement de procédures logiques. Sans doute est-ce une des raisons pour lesquelles on demande aux Observatoires d'informer avec une grande logique ces décisions. Cette remarque ne vise pas à verser dans l'excès contraire. Elle veut simplement attirer l'attention sur la démarche de rationalité proposée aux Observatoires. Cette démarche doit inscrire la préparation et l'élaboration de la décision dans une perspective de délibération, de dialogue à propos précisément de ce qui échappe.

■ **Les Observatoires aujourd'hui : quelle demande concrète d'aide à la décision ?**

Après cette réflexion sur le rôle des Observatoires, il nous reste à examiner comment leurs promoteurs, concrètement, les envisagent.

Créés en principe pour répondre à une demande d'"aide à la décision", les Observatoires ont, en fait, un objectif plus composite. A l'origine, ils étaient liés essentiellement à la décentralisation. L'introduction de la Région comme nouvel acteur des politiques de formation et d'emploi avait plusieurs conséquences, directes ou indirectes :

- face à la décentralisation, l'Etat se devait d'accroître la marge d'autonomie laissée à ses fonctionnaires régionaux par la déconcentration. Pour leur permettre l'exercice de ces nouvelles responsabilités, notamment à travers la globalisation de crédits qu'il leur alloue, l'Etat devait développer des outils d'analyse et de diagnostic régional : d'où l'idée d'"Observatoires" ;
- mais ces outils devaient être partagés, pour favoriser la cohérence des actions entre acteurs dont le nombre se trouvait multiplié. On s'est donc orienté vers des observatoires "inter-institutionnels", associant les différents services régionaux de l'Etat et le Conseil Régional. Le contrat de Plan Etat-Région était l'instrument privilégié de cette collaboration ;
- sur un plan plus technique, la multiplication des acteurs allait générer des besoins nouveaux d'information. Pour éviter qu'il n'en résulte des enquêtes nouvelles et redondantes avec le dispositif d'information existant, il fallait valoriser les instruments disponibles. Mais ceux-ci, dispersés dans des services différents, ne se relient pas toujours aisément (champs et nomenclatures différents). Il fallait donc inciter les services concernés à travailler ensemble, ce qui est bien le mode de fonctionnement préconisé pour l'Observatoire ;
- sur un plan plus problématique, les pouvoirs publics, plus ou moins conscients des limites des modèles mécanistes, cherchaient à se rapprocher des acteurs de "terrain", dans la recherche d'une meilleure articulation formation-emploi. C'est sans doute aussi le sens de cette tentative de régionalisation des travaux qui, auparavant, avaient relevé du Plan national.

Mais une fois cette formule proposée (cf. la lettre du Premier Ministre aux Préfets de Région de Février 1988), sa réalisation ne correspond pas nécessairement aux intentions générales originelles et, selon les régions et les acteurs, la situation revêt des formes assez différentes.

Une "demande" diversifiée selon les régions et les interlocuteurs

Dans certains cas, cette demande reste limitée : on rencontre certains décideurs régionaux intéressés seulement par l'obtention de "*chiffres*" pour intervenir dans un débat ou justifier une décision, ou par la publication d'une plaquette entrant dans leur politique générale de communication. On peut même noter parfois la crainte de voir l'Observatoire apporter des éclairages nouveaux, susceptibles d'engendrer des polémiques régionales. On comprend dans ces cas-là le caractère assez limité des ambitions.

Dans d'autres cas, la demande revêt plus précisément la forme *d'aide à la décision*. Ainsi en est-il des Conseils Régionaux qui s'appuient sur l'Observatoire pour établir les priorités de leur Programme régional des actions de formation, des DRTE qui cherchent des indicateurs pour mettre en place les AIF (Actions d'insertion et de formation), ou du Rectorat et du Conseil Régional qui ont besoin de diagnostics pour décider de l'implantation ou de la suppression de certaines filières de formation initiale. Chacune des institutions associées dans l'Observatoire régional peut ainsi en utiliser les résultats pour sa gestion. L'Observatoire sert alors de socle, à partir duquel les services construisent leurs propres indicateurs, sans que l'Observatoire lui-même n'aille aussi loin dans l'accompagnement de la gestion propre à chacun.

La "demande" d'Observatoire en tant qu'équipe inter-institutionnelle capable de contribuer à la constitution d'un véritable "savoir local" (cf. *supra*) se rencontre dans quelques régions. On peut la présenter en distinguant deux aspects : un besoin de rigueur et un besoin de cohérence.

Les Conseils Régionaux sont investis de compétences nouvelles qu'ils ont dû, au départ, exercer sans avoir beaucoup d'expérience. Après une première période, ils ont entrepris de rationaliser leur intervention et de mieux l'adapter au contexte économique régional. Pour cela, ils souhaitent prendre en considération les besoins des entreprises, en se dégageant toutefois des groupes de pression qui peuvent exister : c'est là que se situe leur attente à l'égard des Observatoires. Cela peut conduire l'Observatoire à organiser lui-même l'interrogation des entreprises. Le plus souvent, il apporte plutôt un cadre de rigueur à ce type d'interrogations. L'observatoire est alors chargé d'interpréter, de relativiser et de pondérer ce que disent les entreprises ou leurs représentants. Autrement dit, il est chargé d'instaurer une certaine objectivité dans l'appréciation des "besoins" de formation.

Pour les services de l'Etat, ce besoin de rigueur est un peu différent. Il s'agit plus souvent d'une recherche d'équité, dans la répartition des actions de formation, en fonction des difficultés des publics-cible. C'est d'ailleurs ce qui conduit à la recherche d'outils d'aide à la décision. Il faut signaler aussi que le projet de redéfinition des missions et de l'organisation des services du ministère du Travail (cf. Note d'orientation du 15 Janvier 1991) pourrait prochainement influencer sur cette demande, mais il est trop tôt pour en juger.

Ce rapport a déjà souligné la multiplicité des acteurs intervenant sur ce domaine emploi-formation et la complexité de leurs relations. C'est sans doute ce qui suscite la demande la plus exigeante vis-à-vis des Observatoires.

Les décideurs régionaux sont conscients de la nécessité et de la difficulté d'introduire une cohérence dans cet ensemble. D'une certaine manière, certains d'entre eux ont intégré la faillite des problématiques adéquationnistes. Ils perçoivent qu'on ne peut pas se contenter de déduire les besoins de formation de l'analyse économique, via les prévisions d'emplois. Ceux qui

cherchent alors à déterminer ces besoins directement auprès des entreprises, rencontrent rapidement les limites de la démarche. Et pourtant, les responsabilités régionales ne permettent pas de s'en tenir aux ajustements au coup par coup. Il faut penser la cohérence entre les différents intervenants : Education nationale, DRTE, DRFP, Conseils régionaux et entreprises, pour ne citer que les principaux responsables des politiques de formation.

Il ne s'agit plus seulement de répondre à des besoins, mais bien d'assurer une cohérence entre le développement de différentes voies de formation et le développement économique régional. Pour cela, il faut s'entendre sur le diagnostic des freins à ce développement et sur les actions à entreprendre.

C'est là que se situent un certain nombre d'attentes vis-à-vis des Observatoires :

- construction d'un "terrain neutre" sur lequel organiser la rencontre entre les acteurs concernés ;
- méthode pour en faire émerger un diagnostic si possible partagé par tous ;
- recherche de nomenclatures communes (notamment pour repérer les emplois) et d'un langage commun entre les entreprises quand elles expriment leurs besoins et les statisticiens quand ils observent leurs pratiques ;
- méthode encore pour la recherche de propositions et de cohérences. Il s'agit de dépasser les propositions "chacun pour soi" et de permettre à chacun de tenir compte de l'environnement dans lequel se situe son action.

L'observatoire peut alors être la base du partenariat nécessaire à l'élaboration d'un projet global servant de référence aux décisions de chacun. Mais cette attente un peu diffuse ne se traduit pas d'emblée en une "demande" explicite.

Un enjeu pour l'observatoire : faire émerger la demande

C'est un peu une illusion de penser que les décideurs vont pouvoir d'eux-mêmes traduire cette attente en une "demande" précise. Ils n'ont *a priori* ni la connaissance de ce que peuvent être des apports techniques et méthodologiques, ni la conscience très précise de leur propre mode de fonctionnement et de la manière dont il pourrait être amélioré par des approches plus rigoureuses et mieux concertées entre les acteurs.

Par rapport à cela, le rôle de l'Observatoire n'est certainement pas celui d'un guichet auquel les décideurs viendraient adresser leurs demandes d'information. Son rôle est au contraire dans la réduction des "barrières".

Il s'agit d'abord de réduire la barrière entre la technique et son utilisation. Pour cela le spécialiste technique (qui utilise des statistiques et les interprète notamment par des informations qualitatives de diverses natures) peut être conduit à prendre lui-même une assez large part à la décision. Mais il peut alors être incité à quitter ce "terrain neutre" que l'Observatoire devait construire. C'est dire l'importance des relations entre les responsables "politiques" et techniques.

Les autres "barrières" à supprimer se situent entre les acteurs. Le rôle de l'observatoire peut être d'amorcer une dynamique en ce sens sur le terrain plus neutre de la connaissance, avant de viser celui, plus conflictuel, de la politique de formation et d'emploi. C'est dire le caractère essentiel de l'élaboration inter-institutionnelle de l'Observatoire. Là aussi, le terrain est si

difficile qu'aucun Observatoire n'échappe complètement à la tension engendrée par des concurrences ou même des conflits de pouvoir entre les acteurs de la politique de formation et d'emploi. Mais l'enjeu de l'observatoire étant justement de contribuer à la résolution de ce type de conflits, on voit mal comment il pourrait leur échapper complètement.

Une autre conséquence très importante est que cette mission inscrit l'Observatoire dans la durée. Il faut du temps pour construire des langages communs, pour articuler des connaissances partielles en une compréhension de l'ensemble d'un système, pour créer des "terrains neutres" permettant d'aborder plus rationnellement des enjeux de pouvoir permanents, pour accompagner le changement des méthodes de travail... Et il est bien probable que jamais rien n'est définitivement acquis en cette matière, c'est-à-dire qu'il faut en permanence reconstruire ce terrain neutre de la compréhension et le maintenir au coeur de l'action.

DEUXIÈME PARTIE

Systemes de formation et territoire

LES systèmes de formation initiale entretiennent des liens étroits avec leur environnement, au travers de leur recrutement dans la population, des relations qui doivent s'établir avec des entreprises pour l'accomplissement des stages et séquences en entreprise, et des débouchés pour les jeunes qu'ils forment. Mais on peut se demander si ces liens sont suffisants pour que les systèmes en place ou en cours de stabilisation répondent aux besoins spécifiques du milieu, et comment pourrait se constituer une offre de formation qui aboutisse à une certaine mise en cohérence des besoins de compétences et des actions de formation.

Tout territoire est de plus soumis aux orientations politiques nationales, et touché par la mise en place d'opérations conçues au niveau central : la cohérence à rechercher doit donc articuler divers moyens, diverses contraintes, diverses aspirations.

Nous avons ici examiné ces questions de façon très concrète, en analysant les déterminants de l'offre de formation initiale (à l'Education nationale pour l'essentiel) dans le cadre de la décentralisation et en suivant la mise en place du Crédit Formation Individualisé.

I LES DÉTERMINANTS DE L'OFFRE DE FORMATION

∞ J. Biret, L. Bultot, F. Dauty, C. Guégnard

L'OFFRE de formation est en pleine évolution : les formations technologiques se transforment dans leur contenu et leur niveau. Répondant aux grands objectifs de hausse générale de la scolarité, de volonté politique d'amener le plus grand nombre d'élèves au niveau du baccalauréat, de modernisation de l'enseignement technique et professionnel, les diplômes et formations qui en relèvent ont été profondément renouvelés ces dernières années : suppression ou transformation de quatre CAP sur cinq, mise en place des 4ème et 3ème technologiques, création de 28 baccalauréats professionnels... Ces évolutions se traduisent par des transformations des capacités d'accueil des établissements scolaires en termes quantitatifs (nombre de places) et qualitatifs (sections, séries, spécialités). Dans le même temps, la décentralisation a - en théorie du moins - modifié les acteurs et circuits décisionnels de la constitution de cette offre.

Dans ce contexte, comment s'élabore la carte scolaire ? Qui la définit ? A partir de quelles informations ? ... Carte scolaire conçue comme la répartition géographique des différentes formations initiales par établissements et en volume d'effectifs par spécialités.

Nous nous intéresserons principalement aux formations initiales du second degré, l'enseignement supérieur, d'une part, et la formation professionnelle continue, d'autre part, faisant respectivement l'objet de schémas décisionnels propres, articulés certes mais disjoints. Par ailleurs, au niveau de l'analyse des pratiques, nous faisons l'hypothèse qu'il existe deux cas de figure : l'un relatif à la création d'un établissement, l'autre relatif aux modifications de structure : créations, suppressions, transformations des spécialités offertes au sein des établissements existants.

1. RAPPEL HISTORIQUE

1980 : la déconcentration

Le décret du 3-01-80 fixe l'organisation générale et la déconcentration de la carte scolaire. L'organisation de cette dernière est décomposée en deux selon la nature des spécialités : "communes" ou générales (= 70 % des effectifs) et "fines" ou pointues.

Les premières relèvent de la déconcentration et sont réparties par les rectorats en fonction des fluctuations de la demande d'éducation régionale et des évolutions démographiques. Les secondes sont définies nationalement par la carte des spécialités qui fixe le volume des effectifs pour chaque spécialité et leur répartition sur le territoire (avec consultation des Commissions Professionnelles Consultatives). Les procédures de prise de décision sont pour tous les cas fixées nationalement.

1985-1986 : la décentralisation

La décentralisation transfère aux régions le schéma prévisionnel des formations, le programme prévisionnel d'investissement, les capacités d'accueil des établissements. La structure pédagogique (nature et quantité de l'offre) est arrêtée annuellement par le Recteur "sur proposition des conseils d'administration des établissements après avis du Comité Technique Paritaire".

La circulaire du 11-10-85 précise que "les départements et les régions ont respectivement la charge des collèges et des lycées ou établissements assimilés et assurent à ce titre la construction, la reconstruction, l'extension, les grosses réparations, l'équipement et le fonctionnement des établissements, à l'exception, d'une part, des dépenses pédagogiques à la charge de l'Etat et, d'autre part, des dépenses de personnel (...)".

D'après la circulaire du 18-06-85, "(...) les représentants des collectivités territoriales sont responsables de l'élaboration du schéma prévisionnel des formations (...) et des programmes prévisionnels d'investissements qui en résultent. Ceux de l'Etat arrêtent la structure pédagogique générale des établissements et la liste annuelle des opérations de construction ou d'extension des établissements que l'Etat s'engage à pourvoir (...), des postes indispensables à leur fonctionnement administratif et pédagogique".

Cette offre de formation initiale doit s'inscrire dans les perspectives tracées par les schémas régionaux de formation. Institutionnellement, il y a donc un partage des compétences. Les programmes, la pédagogie, la gestion des personnels - soit les moyens humains - sont du ressort de l'Education nationale par le biais du Recteur, et les moyens matériels (équipement et fonctionnement des lycées) sont à la charge de la Région. Ce qui frappe dans ces textes, c'est la recommandation générale d'une concertation entre le Conseil régional, l'Etat, les établissements, les départements, et cependant **qu'aucun lieu ou instance de concertation ne soit institué clairement**. D'autre part les textes invitent à partir de la base, des besoins recensés par les établissements, donc au niveau local le plus fin.

Les premiers constats ou expériences vécues par les uns ou les autres montrent que cette situation est potentiellement conflictuelle (partage du pouvoir) et que les pratiques de constitution de la carte scolaire varient en fait d'une région à l'autre et se différencient de manière plus ou moins forte du schéma "officiel" (cf. la procédure de planification scolaire résumée dans le tableau page suivante).

2. ANALYSE INSTITUTIONNELLE ET OBSERVATION DE DIFFÉRENTES PRATIQUES

L'observation et l'analyse de diverses procédures de détermination de l'offre de formation et de leur mise en oeuvre montrent bien :

- l'existence d'un système à plusieurs niveaux : national, académique, départemental, d'une part, et régional, départemental, communal, d'autre part ;

PROCÉDURE DE PLANIFICATION SCOLAIRE

		Schéma prévisionnel des formations : (Lycées, LP, Collèges)	Programmes prévisionnels des investissements		Liste annuelle des opérations	Décisions de préparation de rentrée scolaire (annuelles)								
			Lycées LP	Collèges		Création d'établissements			Modification de la structure pédagogique des établissements (déjà existants ; nouvellement créés)					
						Métropole + DOM		TOM	Lycées, LP	Collèges	Lycées : classes post-baccalauréat			
						Lycées, LP	Collèges	Lycées, LP, Collèges			STS	CPGE		
COMMUNE D'IMPLANTATION			accord	accord	accord									
DÉPARTEMENT		accord	accord	élaboration et arrêt	accord		proposition (2)							
RÉGION		élaboration et arrêt	élaboration et arrêt		accord pour les lycées	proposition (1)								
E T A T	Inspecteur d'Académie				proposition (collèges)						décisions (3) d'ouverture et de fermeture de sections			
	Recteur				propositions (collèges et lycées)			propositions	décisions (3) d'ouverture et de fermeture de sections		décisions (4) d'ouverture et de fermeture de sections	propositions (6)		
	Commissaire de la République de Région				élaboration et arrêt	décision : arrêté de création								
	Commissaire de la République de Département						décision : arrêté de création							
	Ministre Education nationale (DLC *)							décision : décret de création				avis sur les projets des recteurs (5)	décisions d'ouverture et de fermeture (7)	

DLC * : Direction des lycées et collèges

(1) en liaison avec Recteur.

(2) en liaison avec Inspecteur d'Académie.

(3) compte tenu des orientations du schéma prévisionnel des formations et après définition des priorités à réaliser dans le cadre de la dotation des emplois dont dispose l'Académie. Décisions soumises à l'avis du Conseil de l'Education nationale académique ou départemental suivant le cas.

(4) Compte tenu également des orientations pouvant être retenues en la matière au schéma prévisionnel des formations et des moyens en équipement, que la Région peut attribuer pour chaque opération. Décisions soumises à l'avis du Conseil Académique de l'Education nationale.

(5) Au vu, notamment, des avis et recommandations des CPC et de l'Inspection générale, pour les spécialités considérées.

(6) Avec prise en compte des orientations du schéma prévisionnel des formations.

(7) Compte tenu de l'avis de l'Inspection générale de l'Education nationale.

- l'existence de nouvelles répartitions des compétences notamment du point de vue de la planification scolaire et des décisions de carte scolaire.

2.1. Le cadre institutionnel

On peut dégager cinq étapes au cours desquelles chacun exercera ses compétences respectives, ensemble ou séparément :

⇒ **Le cadre général** : la loi d'orientation (du 10-7-89), le contenu des enseignements et les diplômes. Il est principalement élaboré au niveau national.

⇒ **Le schéma prévisionnel des formations** : construit au niveau de la Région, il doit définir les besoins qualitatifs et quantitatifs de formation de la région. Il est basé sur l'estimation prévisible de la démographie scolaire (ces prévisions sont le plus souvent réalisées par le rectorat, en concurrence avec la Région, ou de façon complémentaire selon les cas) et sur de grandes orientations choisies principalement après consultation des professionnels et de leurs organisations. Il précise les types de formation retenus en termes de filières, de spécialités. Ces choix sont transmis au Préfet après accord des départements.

⇒ **Le programme prévisionnel des investissements** : il est établi à partir du schéma par la Région pour les lycées (par les départements pour les collèges). Dans certaines régions un ordre de priorité peut être établi. La commune ou les communes (groupement) concernées par l'implantation de l'établissement, ainsi que le département dans lequel un établissement est construit, doivent donner leur accord.

⇒ **La structure pédagogique** : définition des types de formations dispensées dans chaque établissement. Elle est arrêtée par le rectorat, chaque année, elle doit s'inscrire dans les priorités du schéma prévisionnel des formations, mais de fait elle est surtout déterminée en fonction des moyens attribués de façon globale au niveau rectoral (globalisation des moyens prévus par la déconcentration).

⇒ **La liste annuelle d'opérations de construction ou d'extension** : elle est arrêtée par le préfet de région et doit tenir compte des programmes après accord des communes concernées.

De nouvelles instances ont accompagné ce partage des décisions et des compétences : elles visent à faire travailler ensemble les élus et le monde éducatif au sein d'instances de concertation et de gestion. Ainsi les établissements d'enseignement secondaire ont désormais le **statut d'établissements publics locaux d'enseignement (EPL)**. Leur conseil d'administration a une composition tripartite : 1/3 direction de l'établissement et collectivités locales ; 1/3 personnel de l'établissement ; 1/3 parents et élèves. De même sont institués des conseils de l'Education nationale, au niveau départemental et au niveau académique.

Par conséquent c'est peut-être au niveau des établissements que des liens état-collectivités territoriales se tissent le plus facilement. *"La décentralisation a certainement compliqué un système déjà lourd. Mais les chefs d'établissements s'en trouvent bien et beaucoup savent tirer parti de cette multiplicité d'interlocuteurs. C'est aussi l'occasion pour eux de se responsabiliser*

pleinement. C'est l'exercice de son autonomie par l'établissement qui est le gage de la réussite de la décentralisation" (1).

A l'inverse, des critiques sont aussi développées sur cette notion d'autonomie. Les établissements restent très étroitement "encadrés par les dotations rectorales", et ce sont des critères purement chiffrés (effectifs) qui entrent en ligne de compte pour déterminer l'enveloppe allouée par le Recteur. Tout est si bien calculé qu'il semble que la marge de jeu soit réduite.

2.2. Les pratiques

Au-delà des pratiques spécifiques à chaque région, on retrouve un calendrier très proche traduisant le poids d'une logique administrative. **Pour tous, Région et Education nationale, existe le syndrome de la rentrée.** Dès qu'une rentrée est terminée on prépare l'autre : projections d'effectifs, puis définition des ouvertures et des fermetures de sections entre services rectoraux et chefs d'établissements. On doit ici concilier les options régionales, académiques et de l'établissement. Les véritables actions de concertation se placent au niveau des personnes, les conseils sont des institutions lourdes qui souvent ne font qu'entériner. Le téléphone semble un moyen plébiscité par tous pour les relations région-rectorat.

En ce qui concerne les moyens en personnel, le Recteur "négocie" auprès du ministère les moyens globaux, ensuite il distribue ces moyens dans l'académie. En début d'année civile sont présentés aux comités techniques paritaires les projets de la rentrée suivante qui englobent objectifs et répartition des moyens. Après avis, ces propositions sont transmises au préfet. L'avis favorable du recteur vaut engagement de fournir les postes correspondants aux constructions projetées.

La construction de la carte scolaire ne semble pas donner entière satisfaction ni résulter d'une réflexion suffisamment approfondie s'appuyant sur des objectifs et des outils d'accompagnement clairement définis. On constate l'existence d'une grande variété de pratiques dans les différentes académies. A titre d'exemples nous citerons deux observations différentes :

- premier cas : l'essentiel est décidé au niveau du rectorat, en fonction de ses données et objectifs propres, sans réelle consultation du local qui entérine les options retenues ;
- second cas : des réunions préparatoires sont menées au niveau de districts, de bassins ou de zones d'emploi, le rectorat fournissant les informations relatives à ses compétences. Les propositions sont ensuite transmises à l'échelon du rectorat, qui les étudie et décide de ce qui est réalisable en fonction des moyens, des données économiques et politiques, et sont ensuite retransmises au niveau local.

On observe également l'émergence de problèmes et de conflits : concurrence entre établissements, entre élus, entre les services d'une même institution, etc. A cela s'ajoute plus généralement la crainte, d'une part au rectorat de perdre un certain pouvoir "régional" et la maîtrise d'ensemble des décisions nécessaires pour harmoniser, réguler les disparités entre

(1) *Cahiers de l'Education Nationale*, n° 57, Septembre 87.

établissements face au principe d'"égalité d'Education", d'autre part à la Région de devoir payer sans pouvoir peser sur les décisions éducatives.

La décentralisation a augmenté le nombre de partenaires, d'institutions, d'administrations ou de collectivités avec lesquels l'Education nationale devrait collaborer. Mais il y a peu de concertation avec des partenaires extérieurs. Beaucoup de personnes ou de groupes de travail semblent participer à l'élaboration de la "carte scolaire" - le comité technique paritaire, le comité régional de l'enseignement agricole, le comité éducation-économie quand il existe, ... - mais ils n'ont que des pouvoirs consultatifs. Un constat quasi unanime est que *"plus on approche de la décision plus le groupe décisionnel est restreint"* avec des consultations souvent "officieuses" de la Région pour les ouvertures et transformations de filières.

La constitution de la carte scolaire apparaît essentiellement, vue de l'extérieur, comme un travail interne de l'Education nationale, dans lequel le rôle des principaux protagonistes (Inspecteur de l'enseignement technique, Chef du Service Académique d'Information et d'Orientation, Inspecteur Général, IPR, Secrétaire Général...) varie d'une académie à l'autre. De même on observe l'émergence d'un service qui joue un rôle déterminant dans les décisions de choix de modifications des structures des établissements - service aux appellations diverses : division de l'évaluation, de la prospective ou... 5ème division... - soulignant encore la pluralité des acteurs et des schémas décisionnels au sein d'une même institution. Mais malgré cette multiplicité (à cause d'elle ?), dans tous les cas le poids de certains acteurs (parfois même d'un seul), administratifs ou politiques, ressort de toutes les observations.

Pour les créations d'établissements les enjeux sont encore plus importants mais les parties sont forcées de s'entendre. On voit mal dans le contexte actuel, l'Education nationale refuser d'affecter des enseignants dans un établissement neuf, financé par la Région, et inversement on imagine mal des élus refuser des moyens proposés par l'Education nationale. Les conflits apparaissent ici aussi également entre les différents acteurs de chaque "partie" : par exemple pour le choix du site d'emplacement de l'établissement (rivalités communales), éventuellement le type d'établissement, sa taille, etc.

Les décisions de création, suppression, modification des composantes de la carte scolaire se situent elles-mêmes dans un processus plus large d'évolution constante de l'enseignement. Pour toutes ces décisions et à chaque niveau, sont associés aux partenaires éducatifs venant eux-mêmes d'horizons divers (directeurs, chargés de mission, personnels techniques ou d'inspection) des partenaires sociaux (patronat et syndicats, syndicats d'enseignants), des partenaires économiques et politiques aux différents échelons régionaux. Les décideurs sont donc multiples et issus d'horizons divers fonctionnant avec des logiques différentes et les conséquences de leurs actes ont également des impacts dans le système ou en dehors. La formation et les enjeux qu'elle représente font que "tout le monde" la considère comme un investissement prioritaire sans être d'accord sur les modes et sur les moyens. Les différents partenaires - décideurs et surtout payeurs - vont essayer d'influer sur le fonctionnement du système. Ainsi vont se mêler des décisions d'ordre pédagogique, internes à l'Education, des décisions d'ordre politique et d'autres d'ordre plus professionnel. A toutes ces questions les réponses apportées vont souvent être différentes selon les acteurs ; d'autre part les outils d'aide à la décision sont, surtout au niveau régional, peu fréquents et peu utilisés.

En dehors de ces difficultés liées à la multiplicité des intervenants, les moyens matériels de réalisation de cette scolarisation, de logistique, auxquels les Régions sont plus qu'associées,

sont particulièrement déterminants de la réalisation des choix retenus. On a pu voir récemment que cet aspect du problème était parfois prioritaire pour les jeunes eux-mêmes.

Chaque élément du système ne peut être pensé de façon indépendante et pourtant les décisions sont nombreuses et font donc intervenir de nombreux partenaires aux logiques différentes. Dès lors redonner de l'importance à la cellule de base, l'établissement, par le biais du projet (d'établissement) est une solution prônée par certains.

3. LES LOGIQUES DE CHOIX

Au-delà des différentes pratiques plus ou moins institutionnelles ou spécifiques, on peut dégager les principales logiques qui sous-tendent la détermination de la constitution de la carte scolaire.

⇒ **Une logique "scolaire" administrative** de type service public. C'est la nécessité de scolariser et de réaliser cette scolarisation selon des objectifs nationaux (directives législatives et ministérielles), qui s'accompagne de toute une série "de figures imposées" : création ou modification de nouvelles filières, définition des diplômes. Ces orientations doivent s'intégrer aux spécificités régionales existantes.

⇒ **Une logique d'aménagement du territoire** qui se développe plutôt à l'initiative des Régions et plus particulièrement pour les questions d'implantation, de transport (choix entre des pôles spécialisés ou une répartition territoriale par exemple, intervention dans les décisions d'ouverture et de fermeture de classes). Cette logique a un impact important sur les choix des jeunes et de leur familles en matière de formation. En effet la mobilité des jeunes est très limitée, les études réalisées à ce sujet (1) montrent qu'au niveau inférieur ou égal au baccalauréat, la proximité est un facteur déterminant de choix.

⇒ **Une logique "sociale"** qui se traduit par le poids des utilisateurs de la formation, qui peuvent indirectement mais fortement influencer sur les options (exemple de la demande de scolarisation dans les lycées, qui a dépassé les recommandations éducatives et les prévisions faites par les différents décideurs). Cette demande est reprise par les élus au travers des instances régionales.

⇒ **Une logique économique** beaucoup plus diffuse qui peut s'exercer aussi bien au niveau du choix des filières ou au niveau des spécialités, compte tenu du marché local de l'emploi, mais aussi influencer sur les comportements en matière de scolarisation et d'orientation et de choix par les jeunes et leurs familles, sans oublier le poids des acteurs économiques dans les prises de décision d'ouverture et de fermeture. Les jumelages école-entreprise, les baccalauréats professionnels ou tout autre forme de rapprochement seront un élément positif de l'intégration de l'"économique" dans le système éducatif. Le poids ou la prise en compte de cette logique sera très variable selon les situations : entreprises dominantes ou non, recrutement local ou non, professions organisées ou non.

(1) Cf. M. Duru-Bellat, A. Mingat, "Carte scolaire et orientation en fin de 5ème". *Orientation scolaire et professionnelle*, 1989, 18 n° 2. - B. Fourcade, G. Ourliac, "Localisation des formations, recrutement, insertion des élèves", *Economie méridionale*, n° 123.

4. LES OUTILS D'ANALYSE

4.1. Les sources et les indicateurs

Les outils utilisés dans le cadre du renouvellement de la carte scolaire (et de la définition des objectifs à atteindre) visent, d'une part, à rendre compte du fonctionnement du système scolaire dans sa globalité et, d'autre part, à fournir aux établissements des indicateurs quantitatifs les concernant et leur permettant de se positionner par rapport à la moyenne académique ou aux autres établissements.

A cet effet, un vaste dispositif de recueil d'informations statistiques et de traitement de ces informations est effectué en permanence par les Services Rectoraux, les Services des Inspections Académiques ou les Services Académiques d'Information et d'Orientation tant au niveau régional qu'au niveau national.

Une partie importante de ce travail est basé sur l'exploitation de "l'enquête lourde", réalisée chaque année et consistant en une collecte de données statistiques par établissements (démographie scolaire, taux de passage, structure des populations d'élèves en flux, résultats aux examens...).

Des enquêtes complémentaires sont également réalisées. On citera notamment les enquêtes d'insertion dans la vie active (IVA), consistant en un questionnaire de tous les élèves quittant le système scolaire, sept mois après leur sortie ; ou encore une exploitation des vœux des élèves par spécialité de formation.

Par ailleurs une analyse des moyens financiers, des prestations offertes et des moyens humains (enseignants et non enseignants) du ministère de l'Éducation nationale est effectuée en continu.

Une réflexion menée par le ministère de l'Éducation nationale a permis la définition d'un système d'indicateurs académiques en Juin 1989, présenté non seulement comme un outil d'information mais également comme un outil de pilotage :

- "au niveau académique, en mettant en relation les résultats obtenus avec les moyens mis en oeuvre et avec les objectifs visés ;
- au niveau national, par l'examen des disparités régionales".

Ce système d'indicateurs académiques propose la construction et le rapprochement d'une série de ratios concernant le financement, l'activité (prestations aux élèves), le contexte et les résultats du ministère de l'Éducation nationale. Mis à part les indicateurs de "résultats", on doit préciser que ces différents indicateurs se rapprochent plus d'une **photographie administrative du système scolaire** et de chacun des établissements que d'outils d'aide à la décision en matière de renouvellement quantitatif et qualitatif de l'offre de formation initiale.

4.2. L'utilisation des outils

En règle générale trois grands types d'indicateurs sont exploités au niveau académique :

- les vœux des familles, qui traduisent la demande sociale d'éducation ;
- l'évolution des effectifs par filières et spécialités professionnelles ;
- l'évolution des flux d'élèves, c'est-à-dire le suivi des élèves d'une année sur l'autre.

On notera toutefois le rôle fortement structurant de l'offre de formation existante sur chacun de ces indicateurs.

La combinaison de ces trois grands types de données est notamment exploitée sous forme de projections d'effectifs. Ainsi, en matière de création d'établissement, les projections d'effectifs sont confrontées aux capacités d'accueil des établissements existants : la méthode la plus couramment utilisée est alors de classer les bassins d'emploi par ordre de déficit/capacité.

En matière de modification des structures pédagogiques, les services techniques font parvenir à chaque chef d'établissement les informations suivantes :

- bilan de la rentrée scolaire précédente et réalisation des objectifs prévus à cette époque ;
- objectifs rectoraux de la prochaine rentrée ;
- projections d'effectifs dans tous les cycles d'enseignement.

Ces informations peuvent éventuellement être rapprochées d'autres données telles que l'offre potentielle de poursuite d'études (rapport entre les capacités d'accueil potentielles et la demande de formation potentielle). Sur cette base sont organisées des réunions entre les chefs d'établissement, en présence des services rectoraux et sous l'autorité du Recteur, au cours desquelles sont mis en rapport les objectifs rectoraux et les propositions des établissements.

4.3. Les limites des pratiques actuelles

D'une manière générale, on est frappé par la disproportion existant entre la somme des informations recueillies par les services de l'Etat (ministère de l'Education nationale) en matière de fonctionnement du système scolaire et l'exploitation, voire même la restitution qui en est faite aux établissements scolaires.

Les outils mis en place sont en effet dans la plupart des cas des instruments de gestion du système éducatif académique et, lorsqu'ils sont mis à la disposition des établissements, leur caractère restrictif apparaît clairement (bornage des possibilités de chaque établissement). L'objet est alors bien plus de leur fournir un cadre contraignant (garantissant l'équilibre du système), délimitant les changements de structure pédagogique, que de leur apporter des outils de connaissance de leur environnement productif, social et éducatif utilisables dans le cadre d'une politique de redéploiement autonome.

Par ailleurs, ces seuls outils sont insuffisants dans le cadre d'une approche nécessairement globale de la relation formation-emploi au niveau régional ou local.

Des analyses particulières sur les caractéristiques et les évolutions du système scolaire sont réalisées par les services techniques associés aux (ou des) Conseils Régionaux, le plus souvent initiés à l'occasion des Schémas Prévisionnels de Formation. Dans la plupart des cas, ces travaux se limitent à une mise à plat annuelle et quantitative des données scolaires diffusées par les rectorats, confrontées à des prévisions démographiques par bassin de formation. Ces analyses - qui ne sont pas d'une nature fondamentalement différente de celles effectuées par les services rectoraux - doivent toutefois intégrer une logique financière très prégnante : il s'agit de faire des choix comptables, d'organiser la meilleure utilisation des ressources financières régionales.

Dans ce contexte, des études plus qualitatives sur les liens formation-emploi au niveau local sont rarement mises en oeuvre, il n'existe que peu de tentatives de mise en relation des données scolaires avec des indicateurs socio-économiques de cadrage au niveau local.

On citera à titre indicatif le cas de la région Nord-Pas-de-Calais où, dans le cadre du schéma régional des formations, ont été juxtaposés puis **discutés en réunions décentralisées des indicateurs d'évolution des systèmes éducatifs et productifs locaux**.

On notera également que se mettent en place peu à peu des **instruments d'aide à la décision**, ou du moins de rapprochement des données éducatives et d'emploi. La région Alsace avec la production des "Indicateurs sur l'Emploi et la Formation" ; la région Bourgogne avec sa "Contribution à l'approche locale de l'emploi et de la formation" ou la Bretagne avec la création du système "ARGOS" (Analyse Régionale et Grandes Orientations du Schéma de Formation), etc., sont des exemples significatifs de l'avancement actuel de la production de nouveaux outils d'aide à la décision en matière de détermination des formations au niveau régional.

Enfin, rappelons que le monde professionnel est associé à l'Education nationale dans le cadre des actions de rénovation et de création des diplômes et des formations techniques et professionnelles sur la base du travail effectué par les CPC, de ceux menés par le Haut Comité Education Economie, le CEREQ, les études des branches professionnelles... Le besoin de concertation entre le système éducatif et les branches professionnelles a trouvé par exemple un début de réponse dans une démarche commune entre la direction des lycées et collèges et la direction enseignement-formation du CNPF. Elle a démarré par la rédaction, pour 17 branches professionnelles, de documents de présentation de la branche en termes d'activités, de métiers et de besoin de formation, puis par des rencontres au niveau national.

Cependant de telles collaborations, pour indispensables qu'elles soient, ont presque exclusivement pour cadre de référence le territoire national, et il n'est pas sûr qu'elles soient suffisantes pour alimenter de façon satisfaisante la réflexion des acteurs régionaux - *a fortiori* locaux - du point de vue en particulier des relations école/entreprise et plus généralement des établissements scolaires dans leur environnement. Ainsi, on peut s'interroger sur la rareté au niveau local d'investigations et de réflexions sur les problématiques de développement local et de spécificités de zone qui intègrent pleinement les questions de formation. Il est vrai que de tels outils, pour être efficaces, devraient pouvoir être développés au sein d'une organisation administrative moins contraignante et moins centralisée. On notera toutefois que certains Comités de Bassin d'Emploi, particulièrement actifs, ont développé dans cette optique des schémas prévisionnels locaux de formation initiale, en lien avec les établissements scolaires de la zone concernée (c'est le cas à Saint-Nazaire par exemple).

En tout état de cause, il semble nécessaire d'éviter un certain cloisonnement des réflexions constitutives de l'offre de formation initiale. Cette réflexion plus transversale, élargie aux problématiques d'emploi et de marché du travail, pourrait être ainsi développée dans le cadre des observatoires régionaux, apportant un cadre de référence commun aux acteurs institutionnels de la formation (l'Etat et les Régions) et permettant aux chefs d'établissements de mieux intégrer les logiques de développement local.

5. ILLUSTRATION D'UNE NOUVELLE DÉMARCHE : LE PROJET D'ÉTABLISSEMENT

L'importance particulière et le développement des projets d'établissements (et de bassins) qui apparaissent dans les académies sont en train de faire évoluer la carte scolaire et de modifier la rigidité du système.

L'article 18 de la loi d'Orientation sur l'Éducation indique : *"Les écoles, les collèges, les lycées d'enseignement général et technologique et les lycées professionnels élaborent un projet d'établissement. Celui-ci définit les modalités de mise en oeuvre des objectifs et des programmes nationaux. Il fait l'objet d'une évaluation. Il précise les activités scolaires et périscolaires prévues à cette fin."* Le rapport annexé à cette loi définit le projet d'établissement comme "un élément moteur" sous le titre : *"Une dynamique nouvelle pour les établissements"*. Certes le concept de projet n'est pas nouveau, (projet pédagogique, projet professionnel, projet d'orientation) mais il y a désormais **obligation légale**.

Déjà en 1988, une circulaire (N° 88-217 du 8 sept. 1988) définissait le projet d'établissement dans le cadre de l'enseignement technique et professionnel comme *"le moyen d'une politique concertée et cohérente en réponse aux évolutions économiques et sociales"* et concernant tous les *"secteurs d'activité de l'établissement (structures, méthodes, contenus, dispositifs d'aide pédagogique, orientation, cadre de vie, utilisation des ressources locales, formation des personnels, relations avec l'environnement."*

Ce projet d'établissement semble introduire un changement considérable : c'est désormais **chaque établissement qui doit formuler son propre projet, en fonction de sa situation spécifique**.

L'établissement va devoir établir son projet en tenant compte des directives nationales, régionales et des contraintes sociales, démographiques, pédagogiques, administratives, projet qui s'applique à la fois aux pratiques pédagogiques, à l'organisation de la vie scolaire et à l'ouverture sur l'environnement. Ce sera un ensemble de réponses à une situation spécifique préalablement répertoriée. Tout projet devra avoir plusieurs étapes : analyse de la situation et diagnostic, détermination d'objectifs quantitatifs et qualitatifs, définition d'actions (moyens et méthodes) et évaluation.

Cette obligation place actuellement les établissements dans une situation de transition, de remise en cause des anciennes pratiques face à une multiplicité de donneurs de directives... (le ministère, le Recteur, les inspecteurs académiques, les inspecteurs, etc.).

La reconnaissance de l'**autonomie** de l'établissement (gestion, pédagogie, organisation du temps scolaire...) induit en effet un fonctionnement de l'établissement totalement nouveau. Le projet peut *"servir de base à un contrat passé avec l'autorité académique et justifier l'attribution de moyens spécifiques"* (loi d'orientation) ou *"constituer l'élément de référence pour les décisions de carte scolaire"* (circulaire). Autonomie encore relative puisque l'établissement n'est pas maître de ses moyens !

Cette démarche de projet suppose également un nouveau type de relations entre les échelons académiques, départementaux et des établissements, entre la Région et le local, entre l'établissement et son environnement. Il suppose aussi l'implication des différents services à

tous les niveaux, pour concevoir des outils et aider à la construction du projet, pour juger de leur pertinence par rapport aux objectifs nationaux et académiques, et pour suivre et évaluer ces actions. *"Il n'est pas question de faire n'importe quoi sous prétexte d'autonomie ou de projet d'établissement"* (Chef d'établissement).

L'importance récente de cette nouvelle démarche souligne l'émergence de nouveaux lieux, nouveaux acteurs, nouvel échelon de décision, nouveau mode de détermination de la carte scolaire, mais aussi nécessite de nouvelles réflexions et des outils appropriés. L'apparition de nombreux projets, d'établissement, de bassin, d'académie, suppose une articulation entre eux pour les rendre opérationnels, et une interrogation sur la finalité : est-ce une addition ou synthèse des projets d'établissements ou bien une initiative politique et d'action ?

6. PERTINENCE DES NIVEAUX D'ANALYSE

L'analyse de la pertinence d'une création ou d'une suppression de formation ne peut plus se limiter à des considérations trop comptables et administratives, se bornant à recenser le nombre d'élèves ou le nombre de postes, à évaluer l'évolution du nombre d'emplois face à celle des sorties du système de formation par niveaux ou spécialités de formation. Ces calculs sans doute utiles sont insuffisants.

Le diagnostic d'une zone d'emploi, d'un bassin, ou d'un département pose plusieurs types de problèmes : y a-t-il une couverture exhaustive du champ retenu, comment s'effectue l'articulation entre les différentes données éducatives, économiques, démographiques... venant de sources diverses ? Et quelle signification peut-on accorder aux différents indicateurs retenus ? S'agit-il d'une situation locale, conjoncturelle ou d'un mouvement plus général ?

Cette évolution est-elle particulière à cette zone, à ce bassin ? Par exemple, le souhait émis par des professionnels pour l'ouverture d'une section de formation initiale ou pour élever le niveau de qualification, correspond-il à un besoin local, à un besoin régional, nécessite-t-il une restructuration de la filière ou une création ou bien peut-il être satisfait par un plus localement (formation complémentaire ou formation continue) ?

Une importance particulière peut être apportée à la concertation établie au niveau local et aux types de rapport qu'entretiennent les acteurs avec leur environnement. Ainsi les rapports des établissements et leur adaptation aux contextes locaux et socio-économiques : les possibilités d'accueil des entreprises pour les stages, la nature de l'insertion des jeunes, l'existence de formations complémentaires, le taux de remplissage des sections, les relations avec les entreprises, missions locales... peuvent constituer des éléments d'analyse. Une vue plus globale nécessitant une réflexion d'ensemble est nécessaire dès lors qu'il s'agit de formation initiale, et donc d'engagements à moyen et long terme.

Pour une meilleure analyse de l'offre de formation, il conviendrait en premier lieu de réexaminer les moyens et les problématiques concernant, d'une part, la mobilisation des sources statistiques intéressantes et disponibles localement et régionalement et, d'autre part, la circulation rapide de ces informations. Un système d'aller et retour entre le local, le bassin ou zone, et le Rectorat et la Région doit exister afin de permettre aux informations de terrain de remonter au niveau académique, et aux observations académiques de redescendre au niveau

local. Les Observatoires Régionaux devraient jouer un rôle dans l'élaboration d'outils d'aide à la décision pour et en collaboration avec les chefs d'établissement, les Rectorats et dans l'amélioration d'un rapprochement Etat-Région.

L'élaboration de la carte scolaire doit résulter de la confrontation d'un ensemble d'informations, l'idée centrale consistant à canaliser et à évaluer les résultats par une réflexion active des acteurs locaux.

La décentralisation a augmenté le nombre de partenaires, d'institutions, d'administrations ou de collectivités avec lesquels l'Education nationale doit collaborer et multiplier les niveaux de décision. Les décisions de réforme de structure restent centralisées mais leur mise en oeuvre, la vitesse de réalisation, le choix des priorités sont du ressort des régions et du plus petit élément de cet ensemble - l'établissement - dont l'autonomie est en train d'être renforcée.

Un équilibre de fonctionnement doit être trouvé. Le partage Etat-Région implique des espaces de négociation et donc des personnalités ou des institutions qui à tous les niveaux pèsent dans les décisions. Une des étapes nécessaires à franchir est une plus grande implication des acteurs Education dans les analyses et réflexions formation-emploi réalisées au niveau local ou régional. Mais les enjeux liés à la formation et l'intérêt porté par tous aux questions de formation accentuent encore la nécessité d'une cohérence de choix entre tous les intervenants et la mise en place de nouveaux modes de détermination. Les schémas prévisionnels, la constitution de projets sont des signes de ces modifications en cours. La création d'outils d'aide à la décision, le fonctionnement des observatoires devraient améliorer non seulement l'efficacité des décisions retenues mais également le dialogue et l'articulation des choix entre les différents protagonistes.

II LE CRÉDIT-FORMATION INDIVIDUALISÉ JEUNES : vers une nouvelle forme de régulation locale de la formation et de l'emploi

☞ J. Biret, D. Brochier, A.C. Dubernet, F. Jeger, F. Faria de Olivetra,
A. Kokosowski, P. Lechaux, D. Mellet, M. Moreau.

DANS son premier rapport, le groupe de travail a mis en évidence l'importance de l'échelon local dans l'analyse des relations entre la formation et l'emploi. La territorialisation croissante des politiques publiques en matière éducative, sociale et économique a conduit à l'émergence de nouveaux acteurs et à la nécessité d'une action concertée entre les services déconcentrés de l'Etat et l'ensemble des partenaires impliqués. La décentralisation du pilotage des politiques publiques pose du même coup le problème d'une véritable connaissance des besoins locaux et d'une nouvelle définition de référents et d'outils communs à l'ensemble des acteurs.

Aussi, l'impulsion de politiques de développement local ne peut en aucun cas se réduire à la recherche d'un ajustement de type technocratique entre des flux de formation et des besoins d'emploi. Il s'agit de façon plus large et plus complexe, dans un contexte de chômage structurel marqué par le chômage de longue durée de travailleurs d'un certain âge et d'un noyau dur de jeunes exclus, de recréer simultanément des solidarités locales, des réseaux sociaux d'insertion et une dynamique de trajectoires d'insertion ou de réinsertion par l'élévation de la qualification.

Les régulations recherchées relèvent en conséquence d'une capacité de tous les acteurs en présence, publics et privés, anciens et nouveaux, dans un contexte socio-économique local plus ou moins mouvant, mais marqué historiquement et culturellement, de se doter d'outils d'analyse et d'actions pertinents.

Des expériences et des acquis en ce domaine existent depuis notamment la mise en place des comités locaux pour l'emploi, des comités de bassin, des comités de pays ou autres structures de développement local qui se sont multipliées au cours des années 80 sans connaître toutefois une institutionnalisation importante ni une couverture systématique du champ de l'emploi et de la formation.

Toutefois, plutôt que de chercher à dresser un bilan des démarches et des outils mis en oeuvre par ces expériences, nous avons préféré opérer une première investigation du crédit-formation individualisé pour les jeunes (CFI) qui fonctionne depuis l'automne 1989.

Le CFI-jeunes est en effet exemplaire à plus d'un titre :

- il ne s'agit pas pour les pouvoirs publics d'un dispositif supplémentaire mais d'un **système de construction d'une cohérence entre tous les dispositifs existants** à partir d'une seule et unique finalité : la construction de "*parcours personnalisés d'insertion sous forme de parcours de progression vers la qualification validée*";
- ce système est défini en conséquence par l'Etat comme un **système avant tout local et partenarial** ;

Le Crédit Formation Individualisé

(Extrait de : *Textes de base*, Secrétariat chargé de la Formation professionnelle, Centre Inffo, 1990)

I - PRINCIPES GENERAUX

1. Objectifs et priorités

Le crédit-Formation doit permettre aux jeunes demandeurs d'emploi, sortis de la formation initiale sans avoir obtenu au moins le CAP ou le BEP, de s'engager dans un parcours de formation personnalisé leur permettant d'obtenir un niveau de qualification professionnelle reconnu, correspondant à celui du CAP, facilitant une insertion professionnelle durable.

L'exercice de ce nouveau droit à l'acquisition d'une qualification professionnelle ne peut être fondé que sur le volontariat du jeune. Il donne lieu à la signature d'un engagement entre le jeune et l'Etat. Cet engagement crédit-formation trouve son terme, dès lors que le jeune a eu la possibilité de se présenter, avec les meilleures chances de succès, aux épreuves permettant de sanctionner la qualification professionnelle visée;

Le crédit-formation, droit à une seconde chance, doit être ouvert en priorité aux jeunes les plus éloignés de la qualification professionnelle.

2. Eléments constitutifs du crédit-formation

Le crédit-formation n'est pas une nouvelle formule de stage. Le parcours personnalisé défini contractuellement qui en est la concrétisation doit pouvoir emprunter les mesures existantes et parmi celles-ci, les actions de formation alternées financées par l'Etat, y compris lorsqu'elles sont organisées en accompagnement des travaux d'utilité collective (TUC), mais aussi les contrats de qualification et d'apprentissage, chaque fois qu'il sera souhaitable et possible d'y recourir.

Dans le cadre du crédit-formation, le jeune relève du statut lié aux mesures mobilisées pour l'accomplissement de son parcours.

La définition puis l'organisation de ce parcours personnalisé rendent nécessaire le développement des fonctions suivantes :

- le bilan des acquis, préalable à l'entrée en crédit-formation, qui doit fournir les éléments indispensables pour élaborer un projet personnalisé de formation ;
- le suivi personnalisé des jeunes pendant leur parcours ;
- la validation des acquis de formation à différentes étapes du parcours et notamment à son terme.

De plus, la personnalisation des parcours implique une rénovation et une amélioration de la qualité de l'offre de formation afin que celle-ci puisse répondre de façon mieux adaptée à la diversité des situations des jeunes.

3. Responsabilité de la mise en œuvre

La responsabilité d'ensemble de mise en œuvre de ce dispositif incombe au préfet de région, assisté du délégué régional à la Formation professionnelle. Cette mise en œuvre doit donner lieu à une étroite concertation entre tous les services de l'Etat concernés et, en premier lieu, avec les ministères chargés de l'Education nationale et de l'Agriculture.

II - MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

1. La zone de formation, un cadre territorial d'action

Le crédit-formation, fondé sur une gestion de parcours personnalisés, nécessite une organisation territoriale qui puisse offrir :

- aux stagiaires, une utilisation pertinente et cohérente, selon leurs besoins et leur niveau de formation initiale, des différentes mesures existantes ;

- aux opérateurs, organismes d'accueil, organismes de bilan, organismes de formation et services chargés de la validation des formations, les moyens d'une action concertée et coordonnée.

La première phase de mise en œuvre doit donc être la définition de zones d'action : les zones de formation.

1.1 Critères de définition

La zone de formation doit constituer un cadre d'action efficace pour élaborer puis gérer un nombre défini de parcours personnalisés.

Pour délimiter ces zones de formation, il paraît logique de rechercher, en premier lieu, une coïncidence avec l'arrondissement ou le bassin d'emploi, afin de parvenir à un espace cohérent sur le plan économique.

Ce premier "découpage" doit ensuite être affiné pour tenir compte de la densité du réseau d'accueil et de l'offre de formation. La zone de formation doit répondre à un souci de proximité des prestations dont bénéficieront les jeunes mais aussi favoriser un regroupement de moyens (accueil, suivi, formation) significatifs. C'est pourquoi, a été retenue l'hypothèse d'un nombre total de zones de l'ordre de 400.

1.2 Organisation

Les différents opérateurs intervenant dans la zone doivent impérativement avoir des actions coordonnées pour que l'Etat puisse prendre, à ce niveau, les décisions concourant au bon déroulement des parcours des jeunes.

1.2.1 Le groupe opérationnel de zone

Dans chaque zone de formation est mis en place, sous l'autorité du préfet de département, ou de son représentant, un groupe opérationnel. Ce groupe doit permettre, dans chaque zone de formation, aux partenaires socio-économiques, aux opérateurs et aux services administratifs de coopérer à la mise en œuvre du crédit-formation.

Il comprend notamment : un représentant du recteur, le directeur départemental du Travail et de l'Emploi, le responsable de l'Agence locale pour l'Emploi, un représentant de la déléguée aux Droits des femmes, le responsable de la structure pilote chargée de l'accueil, de l'orientation et du suivi des jeunes, des représentants des structures chargées du bilan, les responsables des centres de formation conventionnés et un représentant de la commission départementale de la validation des acquis.

Il revient au préfet de département, ou à son représentant, de veiller à la représentation des milieux socio-économiques au sein de ce groupe.

L'animation du groupe opérationnel est assurée par le coordonnateur de la zone de formation, le secrétariat technique étant assuré par le représentant de l'Agence locale pour l'Emploi.

1.2.2 Le coordonnateur de zone

Pour chaque zone de formation, le préfet de région, sur proposition du préfet de département, désigne un coordonnateur chargé d'assurer les liaisons entre les différents intervenants, de réguler la mobilisation des moyens de formation en fonction des besoins liés à l'avancement des parcours des jeunes et d'assister le préfet de département, ou son représentant, notamment en animant le groupe opérationnel de zone.

Le coordonnateur rend compte de sa mission au préfet de région, sous couvert du préfet de département.

1.2.3 Les correspondants des jeunes

Des correspondants sont choisis dans chaque zone (à raison d'une moyenne d'un correspondant pour 50 jeunes) pour assurer l'accompagnement du jeune pendant son parcours et pour l'aider à résoudre les difficultés qu'il pourrait rencontrer.

- il vise en outre à rompre avec la logique dominante de structuration de la qualification par l'offre de formation existante afin de réussir la **construction négociée entre tous les acteurs locaux de parcours de formation qualifiée et validée** qui constituent des formes de transition structurées entre la première qualification scolaire inachevée et l'insertion économique ;
- reconnu enfin par le législateur comme un principe général d'élévation de la qualification de l'ensemble de la population active en-dessous du niveau V, **le CFI-jeunes préfigure le CFI-adultes**, salariés ou demandeurs d'emploi (1), qui entre en application cette année.

Notre propos n'a pas pour autant pour objectif d'établir une évaluation du CFI-jeunes, au demeurant difficile, compte tenu que notre sous-groupe a fonctionné sur l'année 1990, première année de mise en place du dispositif. Notre réflexion s'est par ailleurs appuyée sur quelques lieux d'observation (Bretagne, Haute-Normandie, Ile-de-France, Pays de Loire, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Rhône-Alpes) et n'a pu, faute de temps, donner lieu à un dispositif d'observation particulièrement élaboré. Elle s'est développée à partir de rencontres avec une grande diversité d'acteurs et, dans quelques cas, à partir d'études ponctuelles plus approfondies conduites dans d'autres cadres institutionnels que celui de ce groupe.

La réflexion présentée ici a davantage pour finalité d'interpeller le CFI-jeunes à travers un certain nombre de dimensions qui nous ont paru concentrer les enjeux les plus importants en matière de régulation locale de l'emploi et de la formation.

1. LES PUBLICS FAIBLEMENT QUALIFIÉS : LE PRODUIT FABRIQUÉ DE DISPOSITIFS MULTIPLES OU UN ACTEUR À (RÉ)INSÉRER DANS LE TISSU LOCAL ?

⇨ Une première remarque frappe l'ensemble des observateurs : la méconnaissance des publics en difficulté d'insertion professionnelle et sociale ou plus exactement une **connaissance parcellaire, étroitement dépendante de la segmentation et des critères de délimitation des bénéficiaires introduits par les dispositifs en vigueur.**

Ainsi, par exemple, la mise en place du revenu minimum d'insertion (RMI) a sorti de l'ombre un public jusqu'à présent identifié négativement comme la frange des exclus des autres dispositifs. Non quantifiable *a priori*, mais défini institutionnellement comme un public homogène supplémentaire au regard d'un nouveau critère, celui de la pauvreté, il s'est avéré rapidement être la cible d'un dispositif qui élargissait ainsi le cercle de la prise en charge des exclus sociaux. Mais ce dispositif a reproduit à son tour simultanément les limites de tous les autres dispositifs de par un double phénomène : son recouvrement partiel avec certains d'entre eux, d'une part, et, d'autre part, l'exclusion qu'il génère pour partie par ses propres critères de définition de son champ d'intervention ou par le niveau de mobilisation des partenaires locaux (2).

(1) Cf. Loi du 10ème Plan de juillet 1989, Loi du 4 juillet 1990 sur le CFI, circulaire du 1er février 1991 sur l'extension du CFI aux demandeurs d'emploi adultes.

(2) *Bulletin d'information de la Délégation Interministérielle au RMI*, n° 11, janvier 1991.

Cette redéfinition permanente des publics faiblement qualifiés au gré des politiques publiques et des dispositifs mis en place, soulève deux types de problèmes du point de vue des opérateurs locaux :

- le premier est relatif à l'évolution des politiques publiques elles-mêmes dont les dispositifs finissent non seulement par s'empiler, mais encore par se chevaucher, dans la mesure où leur logique s'est entre-temps transformée : on a ainsi vu au cours des dernières années alterner des logiques catégorielle (les jeunes, les femmes, les immigrés, les handicapés...), structurelle (le chômage de longue durée, la pauvreté) et territoriale (les bassins d'emploi, les quartiers, la ville) (1) ;
- le second concerne ces publics eux-mêmes dont on a pu montrer, en particulier à propos des jeunes, que leurs pratiques sociales devenaient fortement dépendantes des dispositifs existants : ils tendent à se comporter plus en usagers de ces dispositifs et des institutions locales qu'en acteurs de leur propre insertion, tout en étant victimes de la relative opacité à leurs yeux de ces systèmes de plus en plus complexes. Ils ne perçoivent plus par exemple la spécificité de chacune des mesures et leur pertinence du point de vue de la construction d'un parcours qualifiant. Ils accumulent des statuts et des expériences plus qu'ils ne capitalisent des compétences dans une démarche de construction d'une identité sociale et professionnelle.

⇒ **Une seconde observation a trait à l'effet de segmentation qui marque la politique catégorielle des jeunes de bas niveau de qualification.** L'ampleur de son développement au cours des années 80 s'est traduite par une multiplication d'instances, de dispositifs et de nouvelles formes institutionnelles de formation :

- apparition de **nouvelles structures d'accueil** relevant elles-mêmes de logiques hétérogènes : les **missions locales** à forte inscription territoriale, dépendant à la fois de l'autorité d'élus locaux et de la Délégation interministérielle à l'insertion des jeunes en difficulté ; les PAIO (permanences d'accueil d'information et d'orientation) qui relèvent d'abord de la Délégation à la formation professionnelle via le Préfet de région (DRFP) et le Préfet de département, plutôt plus investies par les structures locales anciennes (CIO, ALE, associations) que par les municipalités ;
- développement d'un système de plus en plus diversifié et complexe de financements (financements professionnels, publics nationaux ou régionaux, privés) impliquant de fortes disparités dans l'organisation et le contrôle d'une série de dispositifs (apprentissage, DIJEN (2), formations en alternance, APP (3)...)
- inscription des systèmes de formation dans des logiques multiples : de scolarisation pour le DIJEN, de formation générale individualisée pour les APP, combinant ou oscillant selon les mesures ou les orientations gouvernementales entre la socialisation et la professionnalisation pour les "stages jeunes" et les formations en alternance.

L'évolution de ces dispositifs pour les jeunes manifeste en outre une relative autonomie par rapport à celle de la formation initiale de l'Education nationale dont, en amont, les

(1) La création récente d'un ministère de la ville, chargé de centrer son action sur les quartiers urbains en difficulté, est particulièrement révélatrice de cette évolution.

(2) DIJEN : Dispositif d'insertion des jeunes de l'Education nationale. Créé en 1986, il vise à proposer des formules diversifiées de requalification ou d'aide à l'insertion pendant la première année qui suit l'arrêt d'études à temps plein.

(3) APP : Atelier pédagogique personnalisé. Cette formule existe depuis 1985-1986.

transformations ont pourtant nettement affecté l'importance quantitative et la structure des flux de jeunes sortant sans qualification.

Cette population a en effet connu une forte chute au cours des dix dernières années - de près de 50 % - et s'est transformée qualitativement : les jeunes de niveau V bis (élèves issus de 3ème et d'un cycle inachevé de lycée professionnel) ont désormais un poids relativement plus faible ; les jeunes de très bas niveau scolaire et en grande difficulté psychologique et sociale sont en corollaire devenus majoritaires, les sortants de SES (1), dont le volume est resté particulièrement stable, occupant désormais un poids important. Il s'agit en outre d'un public à dominante féminine.

Simultanément s'est formé un noyau dur de 16-25 ans, exclus de la seconde chance et de l'emploi, pour lesquels les structures d'accueil opèrent une véritable "gestion du vieillissement" au sein des dispositifs jeunes.

En définitive, le CFI doit opérer un traitement local adapté de populations extrêmement hétérogènes pour lesquelles la mise en oeuvre d'une qualification validée de niveau V ne se pose pas dans les mêmes termes. D'un côté, ce noyau dur d'exclus de la formation et de l'emploi est en règle générale le plus éloigné de la qualification et, de l'autre, les nouveaux arrivants, ayant bénéficié pour la plupart d'actions de formation dans le cadre du DIJEN, sont inscrits dans des rapports contrastés à la formation : rapports de rejet pour certains, rapports plus positifs pour d'autres qui ont réenclenché ou poursuivi dans ce cadre un processus qualifiant.

Dans ce cas est posé le problème de l'articulation étroite entre le CFI et l'Education nationale qui ne peut se réduire au seul respect ou non du délai d'un an requis pour l'entrée dans le CFI, ni à l'existence d'un effet de concurrence entre les mesures du DIJEN associées à un statut de scolaire et le CFI dans le cadre duquel l'accès à la qualification relève d'un autre statut et donne droit à une rémunération.

Le problème posé aux acteurs locaux est bien davantage la recherche d'une complémentarité entre les offres de formation respectives du DIJEN et du CFI, ainsi que l'instauration d'une concertation étroite entre les professionnels des deux systèmes afin qu'une continuité des parcours personnalisés de formation et des apprentissages soit assurée lors du changement de dispositif.

De ce point de vue, cette nouvelle logique de parcours personnalisés impose aux acteurs de la formation initiale et du CFI de rechercher les moyens d'organiser de véritables échanges au plan local entre les deux systèmes de formation qui ont en commun de développer des dispositifs de remédiation (2).

2. DÉCOUPAGE TERRITORIAL ET INSTITUTIONS

Le CFI a provoqué des redistributions de pouvoir entre les institutions et les acteurs, à partir :

- du **découpage territorial** effectué ;
- des **nouvelles instances de coordination** : structure d'accueil-pilote et groupe opérationnel de zone en particulier ;

(1) SES : Section d'études spécialisées.

(2) F. Hatten, "Quatre ans d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes", *Education et formation*, n° 24, 1990.

- de la formalisation de **fonctions** bien distinctes : accueil et information, bilan, formation, validation, suivi du jeune ;
- et de la création de **nouveaux postes d'acteurs** chargés d'assurer l'articulation :
 - **politico-administrative** du dispositif par le **coordonnateur de zone** ;
 - **pédagogique** des fonctions du CFI, du point de vue du jeune par le **correspondant-jeune**, chargé du suivi du jeune au sein des différentes mesures.

En définitive, l'ambition du CFI est de parvenir à un **projet de zone**, concerté entre tous les acteurs, de l'orientation à l'insertion sociale et professionnelle, qui constitue en quelque sorte le schéma local de mise en oeuvre des projets des jeunes, en cohérence avec l'ensemble des initiatives de la zone en matière de formation et d'emploi (1). Le coordonnateur de zone est comptable de ce projet de zone auprès du sous-préfet ou du préfet de département tandis que le correspondant-jeune l'est pour les projets des jeunes qu'il a en charge.

Une telle politique implique que plusieurs conditions soient réunies relativement à la définition des nouvelles formes de régulation locales de la formation et de l'emploi que le CFI s'est donné explicitement comme objectif.

⇒ **La première de ces conditions repose sur la pertinence du découpage géographique pour l'ensemble des acteurs impliqués.**

Or il apparaît dans de nombreux cas que le CFI a superposé un nouveau découpage spécifique, souvent d'ailleurs en raison d'un des critères avancés par la circulaire ministérielle elle-même qui parle significativement de "*zones de formation*" :

"Pour délimiter les zones de formation, il paraît logique de rechercher, en premier lieu, une coïncidence avec l'arrondissement ou le bassin d'emploi, afin de parvenir à un espace cohérent sur le plan économique. Ce premier découpage doit ensuite être affiné pour tenir compte de la densité du réseau d'accueil et de l'offre de formation. La zone de formation doit répondre à un souci de proximité des prestations dont bénéficieront les jeunes mais aussi favoriser un regroupement de moyens (accueil, suivi, formation) significatifs" (2).

Cet extrait met en évidence une double logique à l'oeuvre au sein du CFI dont l'articulation est l'enjeu essentiel : une logique d'accès à l'emploi qui finalise ce dispositif et une logique spécifique de formation. Leur mise en cohérence suppose la mobilisation concertée à la fois des outils existants en matière d'emploi et de formation et des différents acteurs, publics et privés, qui les portent (services de l'Etat, collectivités locales et partenaires sociaux).

Le choix de l'espace d'intervention de ces institutions n'est donc pas neutre et peut à lui seul faire du CFI un dispositif d'Etat supplémentaire ou un cadre de construction négociée de nouvelles régulations locales entre la formation et l'emploi. Ceci suppose d'aller bien au-delà d'une simple réflexion sur les découpages territoriaux dans la conduite d'une politique de la formation professionnelle, comme le prouve la note d'orientation du 15 janvier 1991 relative à la nouvelle répartition des compétences des services locaux du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

Dans les faits, quatre types de découpages existent (3) et ont pu ici ou là se juxtaposer :

(1) Cf. circulaire DE/ DFP n° 90/2 du 29 mai 1990 sur divers aspects relatifs à la mise en oeuvre du CFI.

(2) Extrait de la circulaire du 29/05/89 du ministère du Travail et de la Formation professionnelle, § 1.1.

(3) La nouvelle politique de la ville s'appuie sur des espaces d'intervention urbaine qui constituent également des formes de découpage. Mais leur logique étant différente, ils ne sont pas abordés ici directement.

- celui du DJEN, en général calé sur les districts scolaires ou les bassins de formation, dont l'inspecteur d'académie assure la responsabilité ;
- celui des ALE et des bassins d'emploi, plus ou moins congruents, espace d'intervention des services de l'emploi et des collectivités territoriales ;
- celui du RMI, avec les commissions locales d'insertion mises en place par les conseils généraux sous la tutelle partielle des préfets et des agences locales pour l'emploi ;
- enfin, la zone du CFI et son groupe opérationnel, zone de formation spécifique dans certains cas.

La non-cohérence avec le découpage des ALE va d'autant plus poser problème que l'extension du CFI aux adultes demandeurs d'emploi repose sur un pilotage unique du CFI-jeunes et adultes par le même coordonnateur de zone, la structure d'accueil pilote de la zone pour les demandeurs d'emploi adultes devenant une ALE.

Au-delà des dispositifs spécifiques pour les exclus, la relocalisation de la plupart des politiques publiques (contrats Etat-villes, observatoires locaux de l'emploi...) met en scène des dispositifs et des financements éclatés en fonction des différentes collectivités territoriales et des administrations intervenantes. Ceux-ci pourront d'autant mieux être articulés par les acteurs locaux que l'espace local aura été reconnu dans sa cohérence socio-économique et culturelle et non réduit à un sous-produit administratif d'une politique donnée.

⇒ **Une seconde condition de cette régulation locale relève de la réalisation d'une coordination interne des services de l'Etat (1).**

Les préfets et les sous-préfets disposent donc de trois dispositifs :

- les commissions locales du RMI ;
- le groupe opérationnel de zone (GOZ) avec le coordonnateur qui anime le CFI-jeunes et demandeurs d'emploi ;
- le directeur départemental du travail et de l'emploi (DDTE), responsable du service public de l'emploi, qui coordonne la gestion des financements déconcentrés d'actions sur l'emploi. Il est d'ailleurs présent au sein du GOZ.

L'unité de pilotage de ces trois dispositifs n'est pas actuellement réalisée de par le fait que tous les systèmes de financement ont des niveaux de décision différents, ce qui peut être source de conflits entre structures, y compris entre administrations.

Ainsi, la plupart des DRFP cherchent à s'appuyer sur les zones de formation du CFI et les GOZ en nommant des coordonnateurs dépendants de la DRFP auprès des sous-préfets, afin de piloter l'ensemble des mesures d'insertion au niveau local, relativisant d'autant les compétences départementales des DDTE. Ces derniers, de leur côté, en tirent argument pour revendiquer la tutelle des coordonnateurs de zone du CFI dans la mesure où ils maîtrisent les outils de la politique de l'emploi.

(1) La note d'orientation du 15 janvier 1991 émanant du ministère du Travail et du Secrétariat d'Etat à la formation professionnelle contribue largement à remanier les types de coordination existants. Elle répond pour une part aux observations faites par le groupe de travail dans ce chapitre.

Les DRFP, en revanche, opposent à ces "services gestionnaires des mesures de l'emploi" leurs missions interministérielles qui, depuis la loi de 1971, s'appuient sur le partenariat social au sein du COREF et sur les engagements de développement de la formation. Le transfert aux Régions de compétences en matière d'apprentissage et de formation professionnelle continue depuis la Loi de 1983 les renforce dans leur légitimité à assurer la coordination des interventions de l'Etat dans le domaine de la formation.

Des conflits d'attribution similaires existent au niveau national entre, d'une part, les délégations interministérielles à l'insertion des jeunes et au RMI, les différentes délégations à l'emploi ou à la formation professionnelle et, d'autre part les ministères respectifs de l'Education nationale et du Travail, chacun d'entre eux ayant ses propres directeurs départementaux, inspecteurs d'académie pour le DIJEN et DDTE pour les mesures de l'emploi, et ses services déconcentrés (établissements scolaires, CIO et GRETA pour l'Education nationale, ALE et AFPA pour le ministère du Travail).

En termes de développement local, peut-on s'accommoder d'un éclatement et d'un cloisonnement entre ces services déconcentrés, les uns gérant des produits de formation, d'autres des produits d'alternance et d'autres encore des produits de la politique de l'emploi ?

Simultanément, la coordination interne de l'Etat, directement par le sous-préfet et indirectement par le coordonnateur de zone, peut se heurter à la présence de collectivités locales qui ont cherché, et parfois réussi, même partiellement, à impulser des politiques locales au cours des années 80.

Le problème s'est posé avec acuité à propos des missions locales, dont le financement à parité entre l'Etat et la collectivité locale et leur rattachement à la délégation interministérielle à l'insertion des jeunes du côté de l'Etat, les ont positionnées comme de véritables agences locales ou communales d'insertion, traitant de manière intégrée les problèmes d'accueil-information, d'orientation, de formation, d'emploi, de logement, de santé... (cf. le projet de charte des missions locales).

Elles tendent dans bien des cas à vivre le CFI comme une dépossession de leurs pouvoirs ou en tout état de cause de leurs acquis en termes de programmation conjointe des mesures de formation et d'emploi qu'elles avaient réussi à imposer non sans difficulté, après bientôt dix années d'existence, aux responsables administratifs. Elles ont même le sentiment parfois que le CFI les a privées d'un certain nombre d'outils, comme ceux par exemple du bilan ou de modules d'orientation, qu'elles avaient développés en partie sur leurs propres moyens et qui sont désormais confiés à des structures spécialisées dans le cadre du découpage très formalisé du CFI.

Ainsi assiste-t-on à des phénomènes de résistance de la part des missions locales, en particulier lorsqu'elles ne sont pas reconnues comme structure-pilote sur une zone nouvellement délimitée pour le CFI. Elles ont tenu à réaffirmer leur différence et à se démarquer des PAIO qui, en tant qu'outils financés par l'Etat, sont considérés par les préfets avant tout comme des gestionnaires des mesures gouvernementales.

En procédant ainsi, les missions locales ont souligné les limites du CFI comme opérateur pertinent du développement local, en particulier lorsque le CFI a été mis en place sans prise en compte des avancées en ce domaine opérées au cours des années 80 par des structures qui ont appris à utiliser toutes les mesures de l'Etat comme des outils d'une politique locale

d'insertion des jeunes en synergie avec la politique de développement de la commune ou du bassin.

Il semble en revanche qu'en milieu rural l'expérience des acteurs locaux de l'insertion et du développement ait été davantage reconnue, ne serait-ce qu'à travers le maintien du découpage territorial en vigueur et la désignation de la mission locale ou de la PAIO comme centre de gravité du CFI.

En définitive, la formalisation des fonctions du CFI, son recentrage sur la qualification et la validation, l'externalisation de la fonction bilan par rapport aux structures d'accueil et du pilotage des mesures pour l'emploi, ont paradoxalement confié à l'Etat (et à un de ses segments, le sous-préfet) la responsabilité de l'unicité du projet de zone au moment où celui-ci entend intensifier la territorialisation de sa politique et la piloter de façon partagée avec les collectivités territoriales et les partenaires sociaux.

Une question se pose : le GOZ a-t-il vocation à devenir et à ne rester qu'une instance de concertation proposée par l'Etat aux partenaires locaux de sa politique de l'emploi et de la formation, ou bien peut-il évoluer vers une instance mixte, à la manière du COREF, à la fois instance de concertation pour l'Etat et instance d'élaboration d'une politique locale de la formation pour les partenaires socio-économiques et les élus, à qui a souvent fait défaut, jusqu'à présent, un tel type d'outil dans leur impulsion du développement local ?

Pour l'instant, cette évolution vers une articulation étroite entre les dispositifs étatiques et les agents du développement local reste ouverte et va être rendue encore plus nécessaire avec l'extension du CFI aux adultes demandeurs d'emploi et salariés.

Aux prises avec ces enjeux d'une redynamisation possible des projets de développement local, les coordonnateurs de zone du CFI ont connu une insertion parfois difficile, d'autant plus problématique que la zone avait une histoire en la matière, et qu'elle n'avait pas été prise en compte lors du découpage de la zone CFI ou du choix du coordonnateur, dont l'institution d'origine et la structure de rattachement dans le cadre du CFI n'ont pas été perçues comme neutres par les acteurs locaux.

Ces problèmes amènent à s'interroger sur la conception même des fonctions de coordonnateur : s'agit-il d'un simple programmeur de moyens ou bien d'un agent actif de la liaison entre formation et développement local ?

Il semble que, dans l'immédiat, le coordonnateur ait focalisé son activité sur la mise en relation, sur la zone, des intervenants et des structures et sur la programmation des moyens, notamment en matière d'information-orientation, de bilan, de formation et de validation. Il a ainsi exercé quasi-exclusivement une fonction de gestion intégrative des différentes phases du CFI.

De même, le groupe technique restreint de pilotage du CFI, émanation du GOZ, est le plus souvent un groupe de fonctionnaires, en outre issus de directions départementales de l'Education nationale et de la DDTE, illustrant ainsi que le CFI est d'abord, pour l'instant, un objet d'expérimentation d'un nouveau mode d'intervention globale des différents services de l'Etat.

Dans ce contexte, le coordonnateur de zone concentre sur lui des attentes et des perceptions extrêmement contrastées : depuis le relais administratif jusqu'à l'agent de développement local, de l'usurpateur à la personne-ressource, à la fois médiateur sur le terrain et fusible pour l'Etat,

mais aussi "empêcheur de tourner en rond" pour les organismes de formation contraints d'adapter leur offre de formation.

Ces images, renvoyées par les acteurs locaux ou parfois assumées par les coordonnateurs eux-mêmes, traduisent l'effet de rupture provoqué par le CFI à propos de la mise en relation des jeunes avec la formation, qui commence à se dégager de la logique dominante de structuration des parcours des jeunes par l'offre de formation départementale. On assiste en effet à l'émergence d'une nouvelle logique reposant sur des arrangements négociés entre les acteurs locaux à partir des besoins des jeunes pour les faire accéder à la qualification et à l'emploi.

La création d'un document formel organisant la circulation des jeunes entre les différentes fonctions du CFI, voire dans certains cas leurs apprentissages, est une preuve que des régulations locales s'établissent, même si celles-ci restent encore en-deçà d'un véritable projet de zone et s'effectuent au prix de conflits entre les institutions, aussi bien entre administrations qu'entre ces dernières et les partenaires locaux.

3. VERS UNE RECOMPOSITION DU MARCHÉ DE LA FORMATION

La mise en place des GOZ et des coordonnateurs de zone tend donc à relocaliser l'intervention de l'Etat en matière de formation et à déplacer les enjeux du niveau départemental au niveau local.

La commission orientation et formation des jeunes (COF), qui est une émanation du comité départemental de la formation professionnelle de la promotion sociale et de l'emploi, n'est plus, dans la plupart des cas, le lieu de définition de l'offre de formation. Dans certains départements, elle est devenue une instance de proposition d'habilitation des organismes de formation au regard de critères tels que la diversité des actions de formation ou la cohérence avec l'offre de validation départementale. Dans d'autres départements, elle enregistre des demandes émanant des GOZ qu'elle transmet à la DRFP.

L'élaboration de l'offre de formation est en effet effectuée directement par les GOZ à partir d'une confrontation organisée des besoins des jeunes, validés par la phase de bilan et les correspondants-jeunes, et du potentiel de formation des organismes habilités.

Une opportunité de prise en compte du système local des emplois et du fonctionnement du marché du travail est ainsi davantage ouverte.

Deux difficultés restent cependant entières pour l'instant :

⇨ **D'une part, l'articulation entre les actions de formation de l'Etat et les formations en alternance ou l'apprentissage** qui relèvent d'un contrat de droit privé entre le jeune et l'employeur et à ce titre s'inscrivent, semble-t-il, difficilement dans l'engagement crédit-formation et le suivi par le correspondant qui lui est associé. Ce problème a fait l'objet d'un long développement dans la circulaire ministérielle du 29 mai 1990 de mise au point du CFI après un an de fonctionnement. Mais, il reste encore non véritablement traité faute d'une négociation sur ce point avec les partenaires sociaux attachés à leurs prérogatives dans le domaine de l'alternance. La publication en juillet 1990 de la loi relative au crédit-formation, à

la qualité et au contrôle de la formation professionnelle continue a laissé entière cette difficulté, ainsi qu'en témoigne l'annonce d'un décret en Conseil d'Etat, non encore paru à ce jour, décret qui "fixera les conditions d'articulation du crédit formation-jeunes avec le SIVP, le contrat de qualification et le contrat d'apprentissage (art. L 980 77 du livre IX du code du travail" (1).

⇨ **D'autre part, la survivance de modes de conventionnement et de financement des organismes de formation spécifiques à chacun des systèmes existants pose problème** : ainsi, par exemple, l'individualisation est requise pour le CFI mais ne l'est pas pour les AIF (2) et pour le RMI. Fortement sollicités par tous ces systèmes, les organismes de formation n'ont pas du tout dans les faits les mêmes contraintes selon le système où ils se positionnent et pourraient en conséquence manifester un certain retrait par rapport au CFI-jeunes, si un mode de conventionnement unique ne se mettait pas en place dans les mois à venir.

Les contraintes du CFI conditionnent en effet les mutations attendues de l'appareil de formation professionnelle continue :

- chaque organisme doit collaborer avec le réseau des correspondants-jeunes et articuler son propre suivi pédagogique avec celui du correspondant ;
- il n'a plus la maîtrise du recrutement des stagiaires qui lui sont adressés par les structures d'accueil et le correspondant ;
- la modularisation alourdit la gestion des actions de formation par le système des entrées-sorties permanentes et la multiplication de modules plus courts ;
- la validation, nouvellement introduite, finalise de fait la formation et nécessite une formalisation plus poussée des objectifs de formation. Elle impose aussi un critère d'évaluation des organismes (taux d'obtention d'un certificat de qualification) autrement plus contraignant que celui du placement, du point de vue du renouvellement de l'habilitation ou du recours des correspondants à cet organisme.

A cet égard, l'extension du CFI aux adultes peut contribuer à enclencher une véritable mutation de cet appareil de formation continue.

Dans l'immédiat, cette intervention du local dans l'élaboration de la formation conjuguée à la nouvelle problématique de l'individualisation de la formation ne sont pas sans avoir d'ores et déjà des effets indéniables sur le marché de la formation.

L'obligation faite par l'Etat aux organismes d'offrir des possibilités d'itinéraires de formation individualisés conduit ici et là des organismes à s'associer pour mettre en commun leurs potentiels de formation et développer des systèmes modulaires. En outre, l'objectif d'une validation de niveau V pose problème pour certains organismes traditionnellement centrés sur les publics de bas niveaux et les formations à dominante socialisation ou alphabétisation.

L'effet structurant de cette politique d'Etat ne sera pas sans induire une recomposition du marché de la formation. Il pourrait ainsi se faire au détriment de certains petits organismes de type associatif ou du secteur social.

(1) Cf. *Actualité de la formation permanente*, supplément au n° 107, juillet-août 1990, p. 6.

(2) AIF : Action d'insertion et de formation, mesure d'Etat pour les demandeurs d'emploi adultes de longue durée gérée par les DDTE.

De même, on peut envisager une mise en retrait des organismes professionnels ou des CFA dont le gestionnaire ou le financeur (syndicats professionnels et conseils régionaux) ne sont sans doute pas prêts à lier leur devenir à cette politique d'Etat. Ainsi, pour l'instant, il semble que les organismes consulaires ou les CFA soient très peu impliqués dans le CFI.

L'extension du CFI aux adultes peut bien sûr modifier ces comportements.

Il en résulte, dans l'immédiat, que **la place de l'alternance dans ce dispositif paraît problématique**. Un système qui vise une validation de niveau V et repose sur une organisation modulaire de la formation ne risque-t-il pas d'évacuer l'alternance, compte tenu de la faible durée de certains de ces modules et de la circulation des jeunes entre ceux-ci ?

De même, la liaison entre le CFI et l'opération "Nouvelles qualifications" ne paraît pas systématique, pour peu qu'on ait pu en juger, hormis sur la région Provence-Alpes-Côte d'Azur où il semble qu'on puisse parler de "fertilisation réciproque", au moins sur certains sites, selon l'expression d'un acteur local. Concernant l'alternance de manière plus générale, il reste encore à mieux définir les conditions de prise en compte, dans le cadre du CFI, des politiques de qualification engagées par les entreprises et les organismes mutualisateurs agréés au niveau local.

Le fait que de nouveaux acteurs soient apparus, que d'anciens subsistent, sous des appellations différentes, ou voient leur rôle antérieur diminué, met à jour un certain nombre de contradictions structurelles qui sous-tendent le fonctionnement de ce dispositif.

La première concerne la contradiction fondamentale entre **la volonté politique de voir se développer le partenariat et la réalité concrète des phénomènes de pouvoir et de concurrence sur le terrain** avec deux phénomènes connexes : l'apparition d'un partenariat formel pour obtenir des conventions et paradoxalement l'effritement du partenariat réel qui pouvait exister antérieurement.

La seconde concerne **l'opposition entre la polyvalence et la spécialisation des acteurs**. L'apparition de nouveaux acteurs, surtout dans la partie amont (information - accueil - orientation - bilan) ou entre la partie amont et la formation (correspondants-jeunes) semble indiquer que l'on a joué la spécialisation des fonctions qui se combinaient autrement ou qui étaient réunies dans les anciens dispositifs. En fait, ce processus de taylorisation explique la multiplication des réunions de toute sorte pour coordonner des informations et des décisions, ce qui provoque d'autant une perte de temps à la disposition des jeunes eux-mêmes. Or, cette spécialisation semble pour l'instant poser plus de problèmes que la polyvalence naissante qui commençait à apparaître aussi bien au niveau de l'accueil que de la formation.

Une autre contradiction majeure est apparue : l'ensemble des textes officiels parlent d'écoute des jeunes et d'individualisation de la formation. Or, il apparaît, au moins pour la première année de fonctionnement du CFI, que le dispositif s'appuie encore dans bien des cas sur des stages traditionnels, sous l'artifice d'un découpage modulaire.

L'origine institutionnelle de l'organisme de formation et son histoire sur le marché des "actions jeunes" pèsent en effet lourdement, non seulement sur le type d'offre élaborée mais aussi sur les modes d'approche de la formation. Des modules pourtant *a priori* aussi bien définis que les modules de "mobilisation autour d'un projet" permettent de l'illustrer : certains organismes concentrent leurs contenus sur des acquis scolaires, d'autres sur la connaissance du monde

économique, d'autres sur le développement de la personnalité, d'autres enfin sur la préparation à des métiers d'un secteur donné.

Chaque programme de formation apparaît donc comme le reflet de la spécificité de l'organisme prestataire, de par ses attaches institutionnelles : les contenus de type scolaire caractérisent plus souvent les modules de l'Education nationale, les organismes consulaires proposent des modules centrés sur la découverte des métiers, de petits organismes spécialisés sur des publics particuliers (mères isolées, jeunes en rupture familiale, etc.) attachent une importance beaucoup plus grande aux méthodes psychologiques de développement de la personnalité.

L'ensemble de ces phénomènes pose globalement le problème de la **qualité de l'offre de formation** que les pouvoirs publics ont mis au centre de leur priorité avec la loi de juillet 1990 relative au crédit-formation, à la qualité et au contrôle de la formation professionnelle continue.

Il reste, du point de vue du local, deux difficultés auxquelles le CFI en lui-même n'apporte pas de solution :

- **la forte inégalité des zones au regard du potentiel de formation offert par les organismes présents sur la zone.** On prend ainsi la mesure des difficultés, dans certains cas, à concilier deux logiques, d'une part celle d'une cohérence et d'une diversité suffisante de l'offre de formation et, d'autre part, celle de la pertinence de la zone pour l'ensemble des acteurs locaux ;
- **l'absence de convergence a priori entre les besoins de qualification des jeunes en relation avec leurs projets et les opportunités d'emploi sur le bassin,** dans un contexte de concurrence exacerbée entre les publics faiblement qualifiés, jeunes et adultes. La dernière décennie a bien mis en évidence cette difficulté à gérer la file d'attente du chômage des moins qualifiés autrement que par un système à géométrie variable de priorités catégorielles ou structurelles qui déstabilise fortement les opérateurs locaux, sans parler des employeurs et en particulier des petites entreprises. La même décennie a par ailleurs montré que la forte élévation du niveau de qualification des jeunes n'avait pas pour autant empêché la croissance du chômage et de la précarisation des emplois des jeunes, y compris de niveau V de qualification (1).

4. FORMATION, VALIDATION ET EMPLOI : des parcours de qualification et/ou des parcours d'insertion

On a vu qu'une des originalités du CFI, par rapport aux "dispositifs-jeunes" précédents, consiste à conduire les jeunes de bas niveau de formation vers une qualification professionnelle validée au niveau V, quelles qu'en soient les formes, ainsi que le précise la circulaire de lancement du CFI :

- *"un diplôme de l'enseignement technologique ou un titre homologué par la commission technique d'homologation des titres et des diplômes ;*
- *les qualifications reconnues dans les classifications d'une convention collective de branche ;*

(1) Cf. *CEREQ BREF*, n° 58, octobre 1990.

- les qualifications figurant sur les listes établies par les commissions paritaires nationales de l'emploi ;
- toute autre qualification, non encore reconnue, mais répondant à des besoins particuliers de l'emploi. Dans ce dernier cas, les organismes de formation doivent engager une démarche d'homologation ou de création de diplôme."

Cet objectif ambitieux a conduit à l'institution de **commissions départementales de validation des acquis**, présidées par le représentant du Recteur d'académie et composées des principaux services valideurs : Education nationale, Agriculture, Travail... Ces commissions ont pour principale attribution la coordination et l'harmonisation des procédures de validation. Elles doivent aussi répondre aux demandes des organismes de formation en vue de les aider à ajuster leur offre de formation aux référentiels des diplômes ou des titres. Elle peuvent aussi jouer un rôle en matière d'adaptation des validations existantes et des modalités de validation, ce qui semble tout à fait exceptionnel pour l'instant.

Ainsi, de fait, l'élaboration d'une offre de validation peut devenir fortement structurante des propositions de formation des organismes et s'imposer d'autant plus que la commission départementale manifeste peu d'ouverture à la prise en compte des autres formes que le diplôme. Une fois de plus, l'implication de la DDTE peut être une opportunité d'articuler ou non le CFI aux créneaux potentiels d'emploi sur une zone.

Dans un certain nombre de cas, le retrait de la DDTE ou encore la relative marginalisation de celle-ci par l'Education nationale, soucieuse d'imposer un cadre limité de validations possibles, a pu conduire à la multiplication d'actions de formation, peut-être adéquates à des demandes des jeunes, mais à coup sûr non ancrées sur de réelles possibilités d'emploi. On a pu voir ici ou là resurgir des préparations au nouveau CAP d'employé de bureau (le CAP employé des services administratifs et commerciaux) auquel l'Education nationale ne prépare plus directement d'élèves. Il s'agit en effet d'un CAP dit intégré au BEP, représentant un positionnement pour des élèves ayant échoué au BEP.

A l'inverse, un important travail local autour des opportunités d'emploi, qui se développait depuis quelques années, a pu trouver des prolongements en termes de validation, grâce à l'ouverture permise par le CFI :

"Dans le cas de projets de formation non sanctionnée par un diplôme ou un titre existant (...), il convient de mettre en oeuvre une procédure permettant de chercher la réponse la plus appropriée. On s'efforcera d'abord d'examiner la possibilité de rattacher la formation à une validation existante. A défaut, il conviendra d'envisager la modification d'un nouveau titre ou d'un diplôme." (circulaire du 16/07/1990 du ministère du Travail et du ministère de l'Education nationale sur la validation des acquis).

Ainsi, sans que l'on ait pu opérer un relevé systématique de cette ouverture sur les régions observées, on a néanmoins constaté que le souci de l'employabilité des jeunes avait conduit à mettre à l'étude, en liaison ou non avec l'opération "nouvelles qualifications", ces nouvelles formes de validation pour des filières dites innovantes dans les domaines de la sécurité, de l'entretien de la forêt, de l'élevage canin, des soins et de l'animation sportive, autant de domaines particulièrement prisés par les jeunes et souvent considérés jusqu'à présent comme des projets peu réalistes.

Une difficulté est cependant apparue, et avec une acuité plus forte que prévue : le problème des jeunes les plus éloignés de la qualification pour lesquels des validations partielles et intermédiaires doivent être recherchées. Dans ce cas, le risque de la balkanisation d'une formation sans équivalent de titre *in fine* ni insertion réussie est réel. L'organisation de parcours de formation ne serait alors qu'un nouvel habillage du traitement social du chômage des exclus.

Il faut en effet rappeler que les premières années des "dispositifs-jeunes" ont permis des innovations positives en matière de socialisation et de professionnalisation. A cet égard, le CFI représenterait une régression s'il devait substituer à ces pratiques une logique de scolarisation de la formation comme effet pervers de la validation.

On a pu identifier des interprétations et des pratiques contrastées au sein du CFI.

Ainsi, pour certains, l'accent est mis sur la seconde chance de qualification et donc sur le titre, tandis que d'autres opérateurs du CFI insistent sur le fait que le triptyque formation-validation-parcours d'insertion doit être traité globalement et en conséquence être finalisé par l'emploi. La prise en charge simultanée de ces trois moments est constitutive de la gestion de parcours dynamiques pour les jeunes les plus exclus, au dire d'un coordonnateur :

"Il faut absolument rappeler que l'objectif de qualification est indispensable pour l'objectif insertion et pour gérer le temps d'attente de la meilleure manière dans un processus qui reste fondamentalement attaché à l'insertion autour de la notion de parcours. C'est le suivi dans le temps qui devient déterminant. On s'aperçoit de plus en plus que pour un marginal qu'on veut qualifier, valider, réinsérer dans la vie active afin de rompre le dualisme du marché du travail, il faudra peut-être trois, quatre ans, avec un SIVP, plusieurs modules de formation, etc."

En d'autres termes, la validation ne peut être la finalité du CFI, mais bien davantage un moyen de restructurer la formation autour de noyaux durs de qualification les plus pertinents du point de vue de l'accès à l'emploi. La formation diplômante classique de l'Education nationale n'est en conséquence sans doute pas la plus appropriée aux jeunes les plus éloignés de la qualification ou même de l'insertion sociale, au moins dans une première phase de parcours vraiment personnalisés.

5. CONCLUSION

Les difficultés rencontrées par les acteurs locaux, lors de la mise en place du CFI, et les problèmes posés par l'analyse d'une première année de fonctionnement manifestent sans ambiguïté que des transformations sont en cours, tant en ce qui concerne la capacité d'intervention cohérente des services de l'Etat que l'émergence d'une nouvelle logique de constitution de l'offre de formation.

L'articulation du CFI aux politiques de développement local constitue cependant le point le plus problématique pour l'instant : autrement dit, le CFI n'est encore dans bien des cas qu'un outil de l'Etat dont l'appropriation par l'ensemble des acteurs locaux reste à réaliser. Cette appropriation s'avère d'autant plus actuelle que la nouvelle politique urbaine met en lumière l'importance d'une politique concertée entre l'Etat et les collectivités locales en matière de développement social urbain, en particulier pour leur volet insertion.

Ce premier constat, qui ne doit pas être assimilé à une évaluation du CFI et encore moins à un jugement sur cet outil, s'accompagne d'une relative incertitude, pour plusieurs opérateurs rencontrés, relativement à la pertinence du CFI pour l'insertion des jeunes les plus faiblement qualifiés. Une question est fréquemment posée : la formation peut-elle répondre à elle seule aux besoins de ce public ? Le déblocage des situations ne passe-t-il pas avant tout par l'expérience du travail qui peut redonner du sens à un parcours de formation ?

Ainsi, la *"Lettre du CFI"* d'une mission locale qui a joué un rôle important comme agent de développement local au cours des années 80, et qui a su utiliser l'outil "nouvelles qualifications", n'hésite pas à apporter une réponse à ces questions en renversant l'ordre des relations entre la formation et l'emploi :

"Pour un non-qualifié, c'est l'emploi qui déclenche la démarche de formation et non l'inverse. Notre priorité doit donc être pour les jeunes relevant prioritairement du CFI, d'abord la prise d'emploi, la formation ensuite."

Une autre façon de poser ce problème de l'accès à l'emploi, comme bénéfice ultérieur de la formation ou comme support d'un processus de formation, est d'aborder le passage de la formation à la qualification : on constate que ces deux notions sont très souvent confondues, la qualification étant assimilée à un capital de savoirs et de savoir-faire obtenus à partir de situations d'apprentissage (par la formation ou l'expérience), et non comme un rapport et un enjeu sur le marché de travail.

L'interrogation la plus pertinente qui reste posée à propos du CFI, et qui constitue le problème de fond, est celle de l'accès au marché du travail pour des jeunes qui en sont exclus pour l'instant, à travers la reconnaissance d'une articulation étroite entre des objectifs de qualification, des procédures de validation et des filières d'accès à l'emploi.

Cette interrogation n'a pas pour raison d'être de discréditer *a priori* le CFI mais plutôt de mettre en évidence que son efficacité va reposer sur sa capacité à réduire le dualisme du marché du travail dont sont victimes les jeunes les moins qualifiés, tout en simplifiant les procédures encore trop complexes qui articulent les phases du processus de formation qu'on a pris soin auparavant d'éclater en autant d'étapes formalisées prises en charge par des structures spécialisées selon un principe cartésien sinon taylorien...

Cette réduction du dualisme du marché du travail constitue ainsi pour les entreprises et les acteurs de la formation un test quant à leur capacité à définir une nouvelle forme de couplage entre les validations de niveau V et les métiers ou les qualifications correspondants.

C'est l'expérience en cours sur certains marchés locaux où le coordonnateur de zone apparaît comme le seul agent de développement local qui, en outre, interpelle tous les acteurs concernés par les relations entre la formation et l'emploi.

Le caractère innovant du CFI repose sans aucun doute sur sa capacité à articuler l'ensemble des ressources formatives de la zone, issues des organismes de formation comme du tissu économique et social local, ainsi que sur une impulsion effective de démarches intégratives prenant appui sur la mémoire et l'expérience collective des groupes professionnels d'acteurs de la zone.

L'enjeu essentiel du CFI repose en définitive sur l'espace d'intervention du coordonnateur de zone et du GOZ, espace imposé par l'Etat ou par les conflits locaux entre l'Etat et les partenaires

de la zone, ou espace construit en commun par ces derniers, voire imposé par le coordonnateur aux forces en présence (1).

De même, le coordonnateur se présente-t-il comme le défenseur de la "vulgate pédagogique" du CFI ou bien plutôt comme un facteur de dynamisation du tissu local à partir du champ de la formation ?

La focalisation sur le pédagogique tend en effet à masquer la prise en compte de processus qui se développent dans trois autres champs :

- les dynamiques économiques locales et la mobilisation des acteurs autour d'actions collectives ;
- les qualités du tissu social aussi bien dans sa dimension large (villes, quartiers, etc.) que restreintes (réseaux, familles) ;
- les caractéristiques de la dynamique personnelle qui ne se limitent pas à une capacité à apprendre ou à stocker des connaissances.

Il devrait en découler une approche de l'évaluation du CFI plus extensive que l'approche classique d'un dispositif à travers ses effets au regard de ses objectifs prescrits (taux de placement hier, taux de jeunes qualifiés ou certifiés de niveau V pour le CFI), ou à travers son articulation interne, toujours en conformité avec le modèle réglementaire.

L'existence d'un projet partenarial de zone intégrant l'ensemble des mesures de formation, d'insertion et d'emploi, d'une offre de formation et de validation renouvelée, la stabilisation professionnelle et la professionnalisation des opérateurs locaux pourraient être davantage des indicateurs pertinents pour apprécier si le CFI a bien été un "principe d'organisation" de l'accès des jeunes à l'emploi par des parcours de qualification ou, à l'inverse, un dispositif supplémentaire marqué conjoncturellement par une logique dominante de scolarisation, en quelque sorte le volet "20 % au niveau V" associé à la politique de 80 % d'une génération au niveau du baccalauréat.

(1) On peut en effet noter à ce sujet que la restructuration en cours relative au CFI-adultes repose le problème de l'extension du rôle du GOZ et des structures de concertation locales, sinon celui du redécoupage des zones.

TROISIÈME PARTIE

Entreprises, formation et territoire

POUR traiter de l'importance du rôle de l'entreprise dans la relation entre formation et emploi, on ne peut se contenter d'analyses relativement générales prenant en compte les facteurs de production, les systèmes d'organisation interne des entreprises... Par leur comportement vis-à-vis de la formation et des systèmes de formation, les entreprises comptent, au niveau d'un territoire, parmi les acteurs importants de la relation formation-emploi.

Utilisatrice, mais aussi dispensatrice de formation, l'entreprise entretient des relations avec son environnement au travers d'une série de réseaux. La petite entreprise, par sa nature même, apparaît comme profondément enracinée dans le territoire où elle puise ses ressources humaines. La grande entreprise qui, semble-t-il, n'a pas les mêmes contraintes vis-à-vis de l'environnement immédiat, s'y insère parfois moins profondément.

Nous n'avons pas cherché à étudier de façon exhaustive les relations qu'entretiennent les entreprises avec la formation à travers divers réseaux dans un territoire donné. Suivant en cela l'esprit qui a présidé à l'élaboration de ce rapport, on s'est contenté d'élucider certains aspects de la question. Cela nous a conduits à aborder deux thèmes :

- la localisation (ou délocalisation) des entreprises : dans quelle mesure la formation intervient-elle dans les choix que font les entreprises à ce sujet ?
- petites entreprises et systèmes locaux de formation : à travers quels réseaux, en s'appuyant sur quels dispositifs et quelles populations les petites entreprises résolvent-elles leurs problèmes de recrutement et de formation ?

I LES STRATÉGIES LOCALES DE FORMATION FACE AUX IMPLANTATIONS OU DÉLOCALISATIONS D'ENTREPRISES ET D'ÉTABLISSEMENTS

∞ F. Beaumert, G. Francart, M.-H. Gensbittel

DE nombreuses délocalisations ou installations d'entreprises sur des sites nouveaux ont eu lieu durant la période 1950-1970. Différentes études ont montré que la recherche de bassins de main-d'oeuvre peu qualifiée (donc peu coûteuse) avait constitué l'un des déterminants principaux de ces décentralisations.

Depuis la crise ce mouvement s'est considérablement ralenti. On constate d'autre part que les bassins de main-d'oeuvre en question voient certaines de leurs entreprises les quitter, ou au moins délocaliser une partie de leurs productions.

Il semble donc que l'existence, au niveau local, d'une abondante main-d'oeuvre peu qualifiée, non seulement ne soit plus en mesure d'attirer des entreprises extérieures mais puisse constituer, pour certains bassins d'emploi, un véritable handicap.

Il n'est dès lors pas surprenant qu'aujourd'hui tous les discours des décideurs locaux convergent pour affirmer la nécessité d'une élévation du niveau de formation de la main-d'oeuvre.

Mais quels peuvent être, en la matière, l'intérêt et les limites des politiques locales de formation ?

Sont-elles en mesure de contrecarrer les risques liés aux délocalisations en adaptant la main-d'oeuvre aux nouveaux besoins des entreprises en matière de formation ? Plus précisément, peuvent-elles éviter le départ de certaines entreprises qui, aujourd'hui, délocalisent une partie de leur production vers les pays à faible coût de main-d'oeuvre et se recentrent sur les segments les plus modernes de leur processus de production ? Ou faut-il croire que toute politique "défensive" en la matière est vouée à l'échec ? A l'inverse, peut-on concevoir des politiques locales de formation qui ne visent pas seulement à adapter les qualifications offertes aux besoins locaux, mais qui tentent aussi d'attirer de nouvelles entreprises ?

Sans préjuger de l'éventuelle reprise d'un mouvement de décentralisation, on peut néanmoins s'interroger sur les facteurs qui pourraient conditionner aujourd'hui, sinon de nouvelles décentralisations, du moins un certain nombre de relocalisations d'entreprises.

Quel est, parmi ces facteurs, le rôle de la formation de la main-d'oeuvre locale ? Peut-on concevoir aujourd'hui des politiques "volontaristes" ou "offensives" en matière de formation de la main-d'oeuvre locale ?

Il n'est pas dans notre propos de répondre ici à toutes ces questions. Mais, fidèles à la méthode générale du groupe de travail, nous avons procédé à une recherche bibliographique et à quelques entretiens qui nous ont permis d'illustrer les différents aspects du problème et de tracer quelques pistes qu'il faudra poursuivre.

1. LES STRATÉGIES DE LOCALISATION DES ENTREPRISES

Le choix d'une localisation d'un établissement n'est qu'un événement ponctuel de la vie de l'entreprise. Ce choix est à resituer dans l'objectif principal de tout chef d'entreprise qui est de mettre à disposition d'un marché solvable des produits ou des prestations à des conditions économiques assurant la pérennité de l'entreprise (c'est-à-dire assurant un profit).

Pour atteindre cet objectif le chef d'entreprise doit réunir et mettre en oeuvre des moyens de toute nature (matières premières, produits intermédiaires, facteurs de production - hommes et machines - services connexes...). La disponibilité de ces moyens ainsi que l'accès aux marchés fixent les critères à retenir pour optimiser une implantation. La combinaison de ces critères est propre à chaque entreprise (et même à chaque établissement), elle détermine la stratégie d'implantation.

On constate que les stratégies d'implantation sont devenues nombreuses et variées. Aux critères objectifs s'ajoutent très souvent des facteurs plus subjectifs liés aux hommes qui dirigent l'entreprise (1). Il est donc difficile de mettre en évidence des "lois économiques" qui expliqueraient les stratégies d'implantation d'activité.

Il reste que les stratégies d'implantation sont souvent déterminées par le coût d'obtention du moyen de production le plus difficile ou le plus coûteux à réunir et par l'accessibilité aux marchés.

La majorité des choix de localisations ont ainsi pour objectif de rapprocher l'établissement de ses lieux d'approvisionnement en matières premières (exemples : zones agricoles, forestières, minières ou ports maritimes) ou en produits intermédiaires (exemples : la proximité des raffineries, des aciéries...), ou des lieux où se situent les principaux clients, etc. La facilité et la proximité des moyens de transports peuvent s'y substituer en partie aujourd'hui.

Si le schéma traditionnel des localisations d'activité ne semble pas ainsi remis en cause, on constate que la combinatoire des critères d'implantation évolue en permanence. Rechercher le lien entre offre de formation et localisation des entreprises impose donc de déterminer le poids du facteur "main-d'oeuvre" quantitativement et qualitativement dans l'organisation et dans la performance de l'entreprise.

2. LA PLACE DES RESSOURCES HUMAINES DANS LA STRATÉGIE DE L'ENTREPRISE

Comment mesurer l'importance du facteur travail dans la stratégie de l'entreprise ? S'agit-il du nombre total de salariés, du rôle de certaines qualifications dans l'organisation

(1) J.P. Gelly, "Localisation des entreprises : de nouveaux facteurs de décision", *Espaces Prospectifs*, n° 6, octobre 1986, p. 3-26.

productive et commerciale de l'entreprise, de l'influence (notion subjective) de certaines personnes (cadres, syndicats...) sur le processus de prise de décision ?

La période de l'après-guerre a été marquée en France et en Europe par une pénurie de matières premières et de produits industriels. La main-d'oeuvre était également rare mais le déficit était principalement quantitatif. Pour produire davantage les entreprises ont recherché des bassins d'emploi peuplés ou à main-d'oeuvre disponible et à prétention salariales modérées (1). On a observé de nombreuses délocalisations vers des zones rurales denses d'entreprises situées en Ile de France et parallèlement les entreprises qui ne pouvaient se transplanter (cas de l'industrie lourde et du BTP) ont fait appel à la main-d'oeuvre immigrée (Ile de France, Nord-Pas de Calais, Lorraine, Rhône-Alpes). Des régions rurales se sont ainsi industrialisées (2) tandis que d'autres zones déjà industrialisées ont pu assurer la reconversion de certaines industries en déclin, l'Ouest de la France apporte de nombreux exemples.

Le début des années 1970 a marqué la fin de cette période. L'émergence des pays à bas coût salarial dans la production de produits manufacturés et la réduction des écarts de salaires entre les différentes régions françaises a rendu moins attractives les zones qui bénéficiaient des mouvements de desserrement des entreprises des grandes régions industrielles.

L'organisation du travail a rapidement évolué. L'automatisation a contribué à limiter les tâches répétitives et peu qualifiées, elle a introduit des machines et des procédés de qualification plus complexes qu'il a fallu gérer avec un personnel à qualification croissante. Ces ingénieurs, techniciens et ouvriers formés aux technologies nouvelles, sont rares sur le marché du travail. La rareté d'une qualification permet à ceux qui la possèdent de peser sur le processus de décision. Les cadres de haut niveau ont une influence directe sur la stratégie de leur entreprise puisque c'est en partie eux qui l'élaborent, mais d'autres métiers moins qualifiés, où il y a pénurie de professionnels sur le marché du travail, peuvent infléchir la marche de l'entreprise (3).

La pénurie d'ouvriers qualifiés, de techniciens, d'ingénieurs a conduit un grand nombre d'entreprises à donner une dimension plus qualitative à la gestion des ressources humaines. Les fonctions de conception, d'organisation, de contrôle, de vente ont pris une place plus importante dans la stratégie des entreprises que la fonction productive au sens strict. Ces fonctions requièrent des compétences nouvelles et évolutives qui imposent à l'entreprise de s'intéresser fortement à l'offre de formation dans ces domaines.

3. LOCALISATION ET OFFRE DE FORMATION

Dès lors que les entreprises, en se modernisant, font de plus en plus appel à des qualifications élevées et variées, elles vont attacher une importance croissante à la disponibilité de personnel répondant à leurs besoins.

(1) P. Aydalot, "Le rôle du travail dans les nouvelles stratégies de localisation", *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, n° 2, 1979.

(2) P. Aydalot, *Economie Régionale et Urbaine*, Economica, 1985.

(3) V. Peyrache, P.Y. Touati, *Les nouveaux besoins de formation des entreprises innovantes*, Cahiers du Centre Economie Espace Environnement, Université de Paris I, février 1989.

Les bassins d'emploi les plus urbanisés deviennent les lieux d'implantation privilégiés des entreprises à forte valeur ajoutée (qualification moyenne élevée des salariés) pour trois raisons principales qu'il est difficile de hiérarchiser :

- le marché du travail est actif et dispose de compétences diversifiées ;
- l'offre de formation est dense et également diversifiée ;
- l'environnement de l'entreprise devient facteur de compétitivité (1).

Ce dernier point est un facteur récent dans la stratégie d'implantation de nombreuses entreprises. Le recentrage de celles-ci sur leur métier principal les a conduites à confier à des fournisseurs, ou à des sous-traitants, des fonctions importantes pour leur activité. Ces entreprises ne recherchent plus l'isolement sur leur bassin d'emploi pour pouvoir mener la politique salariale ou sociale de leur choix mais recherchent complémentarité et appui au sein d'un réseau d'entreprises partenaires (2).

L'offre de formation intervient à deux titres dans la nouvelle stratégie de localisation des entreprises : elle pourra apporter à l'entreprise les compétences attendues pour ses principaux métiers, mais elle contribuera également à améliorer le cadre de vie du personnel le plus qualifié, qu'il sera difficile de garder si la famille ne dispose pas de l'environnement culturel qu'elle attend (3).

L'offre de formation détermine donc partiellement la stratégie d'implantation mais ce n'est pas toujours par souci d'adéquation stricte aux besoins de l'entreprise.

4. L'OFFRE DE FORMATION EST-ELLE MODIFIÉE PAR UNE IMPLANTATION D'ENTREPRISE ?

L'implantation d'une entreprise s'accompagne souvent du transfert d'une partie de ses salariés (en provenance de son ancienne implantation, d'un autre site, d'un autre établissement...). Mais elle génère aussi une demande d'emploi, en général partiellement satisfaite par la main-d'oeuvre locale disponible ou occupée (jeunes formés, chômeurs, salariés d'autres entreprises que l'on tente de débaucher). Il en résulte donc une demande de formation adressée tant aux organismes de formation continue qu'à l'Education nationale.

Aux demandes de très court terme, il est clair que le système de formation initiale ne peut apporter de réponse. Dans ce cas, si les qualifications demandées n'existent pas localement, ou si elles ne concernent que de faibles effectifs, des actions de formation spécifiques ayant pour supports divers organismes (AFPA, GRETA, etc.) peuvent être mises en place. Elles contribuent alors à adapter de la main-d'oeuvre non qualifiée ou ayant des qualifications proches (demandeurs d'emploi jeunes ou adultes).

- (1) IRES (Institut de Recherches Economiques et Sociales), pour la CFDT, *Nouvelles approches des localisations industrielles en Europe : la naissance du territoire d'entreprises*, mars 1990.
- (2) IRES, V. Peyrache, pour la CFE-CGC, *Réorganisation des entreprises et de leurs relations à l'environnement*, octobre 1989.
- (3) J. Landrieu, "Mutations économiques et localisations d'activités : l'aménagement à l'écoute des besoins des entreprises", *Espaces prospectifs*, n° 6, octobre 1986. *Tertiel*, n° 46, "Où s'installer en France", mars 1989.

L'intervention du système de formation initiale ne peut avoir lieu que pour répondre à des demandes formulées à moyen, voire à long terme. Encore faut-il tenir compte des perspectives d'évolution du contexte local et du plan de développement de l'entreprise arrivante : on ne peut mettre en place des filières de formation qui produiront un flux de sortants régulier que s'il existe des perspectives de débouchés sur plusieurs années.

5. QUELQUES CONSTATS

Nous résumerons ici brièvement les quelques constats qui ressortent de notre analyse du rôle de la formation dans les localisations d'entreprises :

⇒ Parmi l'ensemble des facteurs de localisation, la variable "formation" joue un rôle, éventuellement dirimant (elle peut conduire à éliminer le bassin d'emploi de l'ensemble des possibilités d'implantation) mais rarement déterminant quant aux choix final du lieu d'implantation.

⇒ Dans les décisions de localisation la variable "formation" est plus souvent prise en compte de manière indirecte : les caractéristiques locales du système de formation jouent probablement un rôle plus important que la formation de la main-d'oeuvre elle-même.

Aussi, la présence d'une université, de laboratoires de recherche, ou simplement d'un lycée d'enseignement général (plus facilement repérable par les entreprises extérieures que la structure par qualifications de la main-d'oeuvre disponible) crée un effet de signal fréquemment utilisé comme justificatif de la localisation (cette présence facilitera soit la scolarisation des enfants des cadres, soit la mise en place de "synergies locales"...).

Si l'on élimine tout ce qui, dans le discours des entreprises, n'est relatif à la formation que comme facteur d'environnement, on constate que les décisions de localisation ne reposent presque jamais sur la disponibilité ou non, au niveau local, d'une main-d'oeuvre qualifiée.

*
* *

Les constats qui viennent d'être résumés peuvent apparaître paradoxaux dans un contexte marqué par l'accroissement du rôle de la formation dans l'ensemble des stratégies d'entreprises. Ils appellent donc des explications que nous n'avons pu qu'esquisser et que nous reprendrons ici succinctement.

Deux séries de raisons paraissent, en première approche, pouvoir expliquer la non-prise en compte des disponibilités locales en main-d'oeuvre qualifiée dans les décisions d'implantation :

- des raisons liées au fait que la disponibilité en main-d'oeuvre qualifiée ne peut intéresser qu'un certain type d'entreprises, entreprises offrant des qualifications très spécifiques en particulier ;
- des raisons liées au fait que le problème de la disponibilité en main-d'oeuvre qualifiée ne peut se poser que pour un certain type de bassins d'emploi : s'il s'agit d'une grande ville, le problème est réglé par la diversité des qualifications qui s'y trouvent (au besoin l'entreprise débauchera les salariés de ses concurrentes déjà en place) ; s'il s'agit d'un petit bassin

d'emploi, c'est la taille même du bassin qui conduira la grande entreprise à refuser de s'y implanter (les entreprises craignent de plus en plus de se trouver en situation de monopole sur le marché du travail à cause des coûts sociaux des licenciements).

Dans la stratégie de développement des entreprises, la croissance externe (par rachat d'autres entreprises) est aussi le moyen d'acquérir un savoir-faire et de s'attacher les services d'une main-d'oeuvre qualifiée.

Enfin, il se peut que beaucoup de décisions d'implantation soient prises sans qu'ait été menée une analyse approfondie des avantages et des inconvénients des localisations alternatives.

Au-delà du constat et de ses explications, ce sont les conséquences des comportements des entreprises en matière de localisation qui intéressent les décideurs locaux et, plus particulièrement, ceux qui sont en charge de la définition de la carte locale des formations. Ces conséquences sont multiples mais doivent être exprimées avec prudence tant est grande la diversité des situations locales et des comportements d'entreprises.

Nous avancerons néanmoins les idées suivantes :

- il apparaît assez illusoire de vouloir anticiper l'implantation d'entreprises au stade de la définition d'une carte locale des formations ;
- on ne peut exclure cependant que, dans un bassin d'emploi de taille moyenne, le niveau de l'offre locale de formation technique puisse jouer un rôle positif ;
- la perception par des entreprises extérieures du système local de formation se fait souvent de manière indirecte, subjective et imprévisible ;
- l'implantation d'entreprises peut contribuer à modifier la carte locale des formations.

II PETITE ENTREPRISE ET SYSTÈME LOCAL FORMATION/EMPLOI

↷ J. Biret, Z. Khelifaoui, M. Laget, N. Merlin, M.-C. Rebeuh

LE premier rapport du groupe de travail de mars 1990 proposait d'étendre les investigations sur les formes du local dans la socio-économie de la formation et de l'emploi :

"Beaucoup reste à faire pour réaliser une analyse détaillée dans le cadre régional et local dans le domaine de la relation formation/emploi... De véritables systèmes locaux de formation et d'emploi peuvent être le cadre de consensus entre salariés et entreprises quant à la nature, l'importance des modes et types de formation à développer".

Parler des systèmes locaux met les petites entreprises au premier plan de l'analyse.

Remarques sur l'objet d'étude

Sous le titre "Petite entreprise et système local formation/emploi", ce travail est centré sur la "petite entreprise" et non sur l'ensemble des PME/PMI, tissu économique dont l'hétérogénéité a déjà été soulignée, en particulier dans le rapport PMI 90 (*), comme dans plusieurs études du CEREQ. Néanmoins certaines références utilisées s'appuient nécessairement sur des observations qui englobent l'ensemble des PMI.

Nous avons retenu comme entrant dans le champ de l'étude les entreprises de moins de 50 salariés. Pour justifier ce seuil de 50 salariés, on peut avancer plusieurs arguments. Ils sont :

- **d'ordre social** : non-existence d'un Comité d'entreprise ;
- **d'ordre économique** : le niveau actuel d'exposition à la concurrence internationale y apparaît nettement plus faible que dans le reste des entreprises ;
- **relatifs à des logiques de formation** : l'existence d'un plan de formation structurée y est peu fréquente ;
- **d'ordre pratique** : le seuil des 50 salariés figure dans toutes les sources statistiques.

(*) PMI 90, Vers la compétitivité globale, ALGOE, décembre 1989 ; étude réalisée pour la Direction générale de l'Industrie et le Commissariat général du Plan.

La petite entreprise est ici acteur omniprésent puisqu'une part de sa dynamique trouve ses racines dans la localité. La petite entreprise n'est pas un atelier de fabrication ou un service décentralisé d'une grande unité ; c'est une cellule complexe combinant les facteurs de production c'est-à-dire assurant une multiplicité de fonctions agencées les unes aux autres, liées, complémentaires. La petite entreprise, quand elle est industrielle surtout, appartient aux réseaux non localisables de la technologie, des processus de production et de commercialisation. Mais elle est aussi, et d'une manière semble-t-il très étroite, toujours enracinée dans une localité par sa ressource humaine.

Dans la grande entreprise, le marché interne assure un rôle souvent essentiel et les stratégies d'entreprises ne donnent pas aux réseaux de la localité un rôle déterminant.

Dans la petite ou très petite entreprise, les réseaux de la localité apparaissent plus décisifs par les appuis et racines que développe l'unité dans son milieu.

Le fonctionnement de cette cellule de base de l'économie, vu au travers de l'utilisation de la ressource humaine comme par le développement des autres fonctions (financement, production, commercialisation...) fait ainsi intervenir de façon systématique le local. Ressource humaine et réseaux de la localité constituent donc deux volets majeurs du développement de la petite entreprise qui doit, tout comme la grande, trouver ses capitaux, mettre en place un équilibre financier de fonctionnement, connaître et prévoir son marché, décider des processus et méthodes de production et les ajuster, etc. Toutes ces fonctions exigent une forte implication de la ressource humaine et s'ajoutent à la seule fonction du travail de production plus courante.

Observé de façon rapprochée, l'ensemble du système de formation paraît souvent mal adapté aux besoins de la petite entreprise et à ceux des travailleurs ou chômeurs de bas niveaux de qualification.

Perfectionner ce système dans une approche plus localisée paraît incontournable car la masse actuelle des mesures n'est pas en cause. Une politique concertée de l'emploi et de la formation alliant l'Etat aux multiples acteurs du système régional et local de formation et mettant en avant scène la petite entreprise qui est à la fois demandeur et offreur de formation, reste probablement encore à trouver. La chance actuelle c'est que les systèmes locaux de formation et d'emploi sont loin d'être stabilisés.

Dans cette optique, notre groupe de travail juge opportun de présenter en première partie quelques analyses du tissu productif d'un point de vue organique ; sa structure, ses évolutions sont moins bien connues qu'il paraît, en tout cas notre système de formation ne semble pas avoir tiré toutes les conclusions qu'induit selon nous la dynamique propre de la petite unité.

Par ailleurs, puisque la petite entreprise semble être un milieu aussi complexe que la grande, puisque la réduction de dimension n'entraîne pas la réduction du nombre de fonctions ni leur simplification, il convient de partir de la spécificité de ce milieu pour mieux connaître son fonctionnement, car les indices sont nombreux qui témoignent d'un fonctionnement différent de la petite ou très petite entreprise par rapport à la grande. Dans l'optique emploi-formation, la spécificité des besoins et des modes de fonctionnement fait l'objet de quelques repères à la fois quantitatifs et qualitatifs : c'est l'objet de notre deuxième partie.

Enfin, le degré d'adaptation de l'offre de formation, des réseaux de formation de la localité et des formes réelles de transmission des savoirs constituent le troisième point de l'analyse. Dans quelle mesure le système en place ou en cours de stabilisation répond-il aux besoins spécifiques du milieu ? Comment peuvent s'effectuer des constructions nouvelles de l'offre de formation plus adaptées ? Ces propositions seront faites en s'appuyant sur quelques enseignements des approches complémentaires que le sous-groupe a retenues : approche entreprise, approche zone et approche par les dispositifs de formation. Ces approches nous donnent, par des éclairages très différents le sentiment que de graves difficultés demeurent encore dans le système de formation de la petite entreprise. On tentera donc d'élargir autant que possible la problématique et les méthodes dans les approches de la formation en PME. En trajectoire

longue, l'inadaptation du système de formation continue à la petite ou très petite entreprise ne pourra pas durer indéfiniment.

On admettra que la montée en poids économique et social de la petite entreprise est un indicateur majeur pour l'intérêt qu'il serait pertinent de lui accorder. Or, la petite entreprise formule une réelle désaffection pour le système de formation tel qu'il est. Comme on admettra par ailleurs aisément que le tissu économique et social de la petite unité ne peut rapidement se transformer, la seule porte de sortie est du domaine du système de formation lui-même.

Ce sera donc au système de formation à s'adapter aux besoins des petites unités. C'est lui qui devra mieux saisir les contenus originaux et problèmes spécifiques non couverts par le fonctionnement actuel pour se corriger et mieux répondre à une demande encore mal connue.

Nous repèrerons dans notre troisième partie, quelques-uns de ces problèmes directement liés au système de formation et à la spécificité de la petite entreprise qui est à la fois demandeur et offreur de formation.

1. FORMES ET DIFFÉRENCIATION DE LA PETITE ENTREPRISE AU REGARD DE LA FORMATION : LES DONNÉES

L'histoire économique de la deuxième moitié du siècle est aussi celle des concentrations industrielles. Industrialisation, internationalisation et économie des firmes passaient par le mécanisme de la concentration.

La concentration a pu faire croire que les petites entreprises étaient vouées sinon à la disparition totale du moins à la marginalisation.

Avec la persistance de la petite entreprise et le développement de la crise économique, on a assisté à la naissance d'un discours dithyrambique sur la petite entreprise créatrice d'emplois.

Dès lors qu'elle reste un élément important du tissu économique, la petite entreprise comme l'ensemble des autres entreprises est confrontée au problème de la compétitivité.

Or comme le souligne une étude du CEREQ (1), un lien se dessine entre effort de formation initiale et continue et niveau de compétitivité des entreprises. Ce lien incite à mener une analyse parallèle de la petite entreprise et de la formation.

Le tissu productif s'est déformé au cours des dernières années, nous présentons les repères les plus significatifs à notre sens de cette déformation avant d'illustrer par des exemples pris en région, les données caractéristiques de l'emploi et de la formation dans les petites entreprises.

(1) G. Podevin, E. Verdier, *Formation continue et compétitivité économique, Rapport de mission au Secrétaire d'Etat à la Formation Professionnelle*, CEREQ (Collection des Etudes n° 51), septembre 1989.

1.1. La déformation du tissu productif : émergence de la petite entreprise

Notre objectif consiste, dans cette première partie, à rappeler les traits majeurs de la petite entreprise, du point de vue des structures et de leur dynamique.

La firme, internationale ou nationale, se développe grâce à des structures puissantes, occupant des milliers de salariés. Elle a un rôle économique essentiel ; les effets d'entraînement qu'on lui prête ordinairement - le plus souvent avec juste raison - sont porteurs d'activités entraînées et induites. Ces unités occupent dans les représentations de tous les acteurs de l'économie une place de choix certainement justifiée par le pouvoir financier, technologique, politique qui leur est attaché.

Cette place est par contre démesurée au regard du poids qu'occupent ces structures dans l'emploi, la formation et l'insertion des hommes et femmes de ce pays. Un premier ensemble, celui des deux millions de chômeurs, ne semble pas concerner, ni de près, ni de loin ces structures productives remarquées.

Dans la population ayant un emploi, on ne peut pas dire que leur rôle soit majoritaire sinon essentiel puisque sur les 13 millions de salariés du secteur privé (UNEDIC) les grandes unités de plus de 500 salariés n'occupaient au 31 décembre 1987 que 13% de l'ensemble des salariés du secteur privé, et 28% dans l'industrie.

On conçoit aisément que le rôle économique de la grande entreprise ait attiré l'attention sur les firmes et que les informations sur les grandes entreprises soient systématiquement enrichies. On conçoit moins que la part la plus atomisée du système productif soit négligée ou si mal connue car c'est la majorité des emplois qui s'y trouvent.

Depuis une décennie, l'INSEE a pourtant corrigé un peu les répartitions d'efforts relatifs en observant plus précisément les entreprises de petite taille.

L'enquête coordonnée sur les petites entreprises (moins de 10 salariés) montre leur place relative dans l'économie.

Tableau 1
Effectifs et entreprises du secteur privé : ensemble des secteurs

	Entreprises	Personnes occupées
Total	1 649 855	12 683 896
dont entreprises de moins de 10 salariés	1 530 819	4 073 790
En %	92,8	32,1

Source : Enquête ECPI, J. Thibaud, *Collections de l'INSEE E 110*, 1988, p. 24.

Cette statistique tirée des enquêtes coordonnées sur les petites entreprises souligne déjà la place non négligeable qu'occupent dans l'économie les structures très atomisées de la production de biens et services : une personne sur trois travaille, en France, dans ces micro-entreprises.

Pour les secteurs industriels, du moins classés tels selon les nomenclatures et l'objet de production, 45 % des petites entreprises n'ont aucun salarié (1) ; les chiffres sont plus élevés encore dans les services puisque toutes les activités libérales sont des entreprises au sens statistique du terme, qu'elles aient ou non des salariés.

Tableau 2
La répartition par secteur des entreprises de moins de dix salariés

	Nombre d'entreprises	%
Industrie	143 458	9,4
Bâtiment, génie civil et agricole	299 970	19,6
Commerce	601 786	39,3
Transport	32 378	2,1
Services	453 227	29,6
TOTAL	1 530 819	100,0

Source : G. Brudieu, art. cité

La présence d'un grand nombre d'unités n'employant aucun salarié nous a poussés à utiliser la source statistique des associations d'employeurs de l'industrie et du commerce bien que l'objet ici soit l'établissement et non l'entreprise. Les statistiques des ASSEDIC ont dans le cas présent l'avantage de nous donner seulement les unités ayant eu au moins un salarié dans l'année. C'est donc sur la source ASSEDIC/UNEDIC que nous nous appuyerons dans un premier temps pour faire ressortir les faits et changements que nous considérons majeurs.

On sait que l'emploi global en France avait commencé à se contracter dans l'industrie dès l'année 1974 tandis que la progression des emplois tertiaires, étant ralentie, la création nette d'emplois était nulle ou négative selon les années. On sait également que la reprise économique permet d'observer une création nette d'emploi de 1 à 3 % par an depuis le début de 1987.

Au-delà de la contraction puis du redémarrage de l'emploi, l'essentiel des observations doit porter dans un premier temps sur la composition interne du tissu productif de biens et services. Trois observations majeures semblent pouvoir être effectuées. Elles ont pour effet de déformer l'appareil productif au profit des petites unités de production.

⇒ **La première observation** réside dans le développement toujours très rapide des activités de service (commerce, transport, services marchands ou non marchands, services courants ou services rares, etc.). Or ce développement place au premier plan la petite entreprise car la structure même des activités tertiaires est en soi très atomisée. L'établissement moyen est de huit salariés dans le secteur tertiaire (sept salariés dans le commerce et les services marchands). Les grands établissements (+ de 500 salariés) ne représentent que 8 % des effectifs et même si ce langage peut être statistiquement contesté (du fait de la différence de notion entre entreprise et établissement), on peut admettre que l'économie du tertiaire de cette fin de siècle, qui couvre désormais sept emplois sur dix, se développe par des moyennes unités (trois emplois sur dix dans les 50 à 500) et surtout par des petites unités (plus de six emplois sur dix dans ces catégories de moins de 50 salariés).

(1) G. Brudieu, "Portrait des petites entreprises industrielles en 1988", *INSEE Première* n° 64, avril 1990.

Ces dernières voient en cinq années leur emploi progresser de près de 500 000 postes. Tertiarisation et montée de la petite entreprise vont de pair dans l'économie.

⇒ **La deuxième observation** majeure doit se faire sur le secteur industriel. Sur la décennie qui va du milieu des années 1970 au milieu des années 1980, la grande industrie a perdu en France plus de 1 200 000 emplois tandis que l'emploi des moins de 20 progressait. On peut s'appuyer sur les statistiques de salariés au 31/12/1976 et 1986 de l'UNEDIC pour le rappeler.

Tableau 3
Emploi "salariés" dans l'industrie

Taille des établissements	Effectifs salariés			Variation 76-86 (en %)
	31/12/1976	31/12/1986	Variation 76-86	
De + de 500 salariés	2 009 000	1 242 000	- 767 000	- 38,2
De 50 à 500 salariés	2 336 000	1 867 000	- 469 000	- 20,1
De 20 à 49 salariés	654 000	627 000	- 27 000	- 4,1
De 10 à 19 salariés	274 000	289 000	+ 15 000	+ 5,5
- de 10 salariés	355 000	423 000	+ 68 000	+ 19,2
TOTAL	5 628 000	4 448 000	- 1 180 000	- 20,1

Source : UNEDIC

La plus fréquente explication donnée à cette émergence de la petite entreprise dans l'industrie s'appuie sur la crise et ses contraintes. Cette explication n'est pas fautive mais très largement sur-utilisée. C'est la raison pour laquelle nous avons polarisé l'attention statistique sur les cinq dernières années disponibles. Ces cinq années témoignent de la continuité de restructurations mettant en avant scène la petite entreprise. Dans l'industrie, un emploi sur quatre se trouve dans les unités de plus de 500 salariés, mais le tiers des emplois industriels est en France dans des unités de moins de 50 salariés.

On peut imaginer une autre économie, on peut aussi prendre acte de ce tissu réel sur lequel les transformations en oeuvre sont sans ambiguïté : en cinq ans en effet, sur la période qui se situe à cheval sur la fin de récession industrielle et le début de la reprise (du 1/1/1983 au 1/1/1988) l'emploi industriel est passé de un salarié sur trois à un sur quatre dans les plus de 500 et inversement de un sur quatre à un sur trois dans les moins de 50, les classes moyennes d'entreprises (50 à 500) gardant leur propre poids sur la période soit 40 % des effectifs.

Les observations internes à l'industrie confirment donc cette croissance de la représentativité de la petite entreprise et viennent se cumuler aux observations sur le tertiaire.

⇒ **Le troisième type d'observations** concerne la répartition des entreprises sur le territoire national et les changements enregistrés au cours des dernières années. On peut mesurer le dynamisme relatif de l'économie des régions françaises par l'évolution de la masse d'emplois disponibles au sein de chaque région ou par le solde net créations-disparitions d'entreprises. Dans les espaces de croissance, on observe une déformation sensible plus positive encore en faveur de la petite entreprise. L'exemple du Languedoc-Roussillon est caractéristique.

Tableau 4
Analyse comparée sur une décennie Région/France dans un espace de croissance :
le cas du Languedoc-Roussillon - 31 décembre 1987 -

	France	Région Languedoc-Roussillon
Indice du nombre total d'établissements ensemble des activités en 10 ans	115,2	121,5
Indice du nombre de salariés total	97	106
Ensemble salariés Hommes	91	98
Ensemble salariés Femmes	108	122
Evolution du nombre de salariés par établissements	de 12,7 à 10,7	de 8,0 à 7,0
Variation du nombre d'établissements secteur industriel (Bâtiment exclu)	103,8	111,4
Variation emploi dans l'industrie (Bâtiment exclu)	79	92
Variation emploi des biens intermédiaires	75	93
Variation emploi des biens d'équipement	80	122
Variation emploi des biens de consommation	77	74
Evolution du poids des établissements "industriels" de petite taille		
- de 1 à 4 salariés	de 2,7 à 3,9	de 6,2 à 8,5
- de 5 à 9 salariés	de 3,5 à 5,7	de 6,2 à 9,3
- de 10 à 19 salariés	de 4,8 à 6,5	de 7,5 à 9,2
- de 20 à 49 salariés	de 11,6 à 14,1	de 17,0 à 16,3
Total des - de 20 salariés	de 11,0 à 16,1	de 19,9 à 27,0
Total des - de 50 salariés	de 22,6 à 30,2	de 36,9 à 43,3

Source : ASSEDIC - 31 décembre 1987.

1.2. Quelques données caractéristiques de la petite entreprise

Au plan national, la petite entreprise étend son rôle, et cela justifie une attention nouvelle aux problèmes de formation spécifiques à ces unités. Dans une analyse de contenu, on voit également que le rôle des petites entreprises est spécifique ; les problèmes d'emploi et de formation ont un contenu particulier : quelques exemples en région permettent de l'illustrer.

■ Profil des actifs de la petite entreprise

Une exploitation des fiches d'actifs du recensement de 1982 menée par le service des études de la Direction Régionale de l'INSEE d'Auvergne fait clairement ressortir que les petites entreprises n'emploient pas exactement les mêmes actifs que les grandes.

Des jeunes ou des anciens plutôt que des intermédiaires, relativement peu d'ouvriers, une proportion importante de décideurs, voici, sur le plan statistique, quelques caractères importants de l'emploi dans les petites entreprises par rapport aux plus grandes.

Quel est le sens de ces comparaisons, et à quelles conclusions peuvent-elles mener ? La source statistique utilisée ici est le recensement de 1982, fiches individuelles d'actifs. La taille de l'entreprise n'y était renseignée que dans une partie des cas. Se pose donc la question de la

qualité des résultats statistiques correspondants. On trouvera en annexe 2 les explications nécessaires.

Tableau 5
Actifs ayant un emploi et pour lesquels la taille d'entreprise est renseignée
- Puy-de-Dôme -

(en %)

Tranches d'âges	TPE 0 à 9 salariés	PE 10 à 49 salariés	GE 50 à 499 salariés	TGE 500 salariés ou +
15-24 ans	18,4	16,4	13,0	8,4
25-59 ans	76,4	80,0	84,5	90,0
60 ans et +	5,2	3,6	2,5	1,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Effectif (total = 163 296)</i>	<i>32 304</i>	<i>24 136</i>	<i>35 276</i>	<i>71 580</i>
Tranches d'âges plus détaillées				
15-19 ans	6,1	2,8	1,6	0,6
20-24 ans	12,3	13,6	11,4	7,8
25-39 ans	40,7	44,1	47,6	48,6

TPE = Très Petites Entreprises
GE = Grandes Entreprises
PE = Petites Entreprises
TGE = Très Grandes Entreprises

Source : Recensement de la population de 1982 - Puy-de-Dôme (lieu de résidence)

D'une rapide analyse sur les critères de l'âge, du diplôme et de la catégorie sociale se dégagent les remarques suivantes :

① **Les petites entreprises emploient plus de jeunes et plus de vieux que les grandes** : la catégorie des âges intermédiaires (25-59 ans) ne représente que les trois quarts des emplois dans les très petites entreprises (moins de 10 salariés), contre 9 sur 10 dans les très grandes entreprises (entreprises de plus de 500 salariés).

Nombreux sont les jeunes qui passent d'une très petite entreprise à une très grande entreprise, alors que le flux inverse est très limité (cf. tableaux de l'annexe 3). Parmi les éléments explicatifs ou corrélatifs :

- l'apprentissage, qui a lieu par construction dans les petites entreprises ;
- les mesures-jeunes (mais celles-ci ne sont pas appliquées uniquement aux petites entreprises) ;
- et plus généralement beaucoup de résultats ou informations concernant l'insertion professionnelle des jeunes (...)

② **La structure des diplômes par grand niveau ne varie pas considérablement en fonction de la taille de l'entreprise.** Dans les quatre tranches de taille, on a :

- entre 22 et 25 % de "aucun diplôme déclaré", ni en enseignement général, ni en enseignement technique ou professionnel ;
- entre 20 et 22 % dans la catégorie "CEP (Certificat d'Etudes Primaires) ou DFEO (diplôme de fin d'études obligatoires) et aucun diplôme déclaré ou technique" ;
- entre 7 et 8 % de "BEPC, BE ou BEPS et aucun diplôme technique déclaré".

Par contre, une différence apparaît au niveau enseignement supérieur avec un "pic" au niveau de la 3ème tranche de taille (50 à 500 salariés) où la proportion des diplômes de niveau supérieur est nettement plus élevée que dans les autres classes d'entreprises. La petite entreprise a donc un taux d'actifs formés dans l'enseignement supérieur du même niveau que celui de la très grande.

Tableau 6
Pourcentages d'actifs ayant un diplôme d'enseignement supérieur
selon la taille de l'entreprise - Puy de Dôme -

(en %)

Niveau de diplôme	TPE 0 à 9 salariés	PE 10 à 49 salariés	GE 50 à 499 salariés	TGE 500 salariés ou +
Diplômes d'enseignement général ne dépassant pas BEPC, BE ou BEPS et diplômes supérieurs de la santé et professions sociales	0,4	0,8	1,9	1,5
BAC et diplôme supérieur de la santé et des professions sociales	1,0	0,5	1,8	1,3
BTS, DUT, DEST	1,4	1,8	2,1	2,9
Diplôme universitaire du 1er cycle (DEUG)	1,2	1,8	2,2	0,5
Diplôme universitaire du 2e ou 3e cycle (licence, maîtrise, doctorat)	4,3	4,1	7,3	1,8
Grande école ou ingénieur	1,2	1,6	1,7	2,2
TOTAL actifs ayant un diplôme d'enseignement supérieur	9,6	10,6	17,1	10,2

TPE = Très Petites Entreprises
GE = Grandes Entreprises
PE = Petites Entreprises
TGE = Très Grandes Entreprises

Source : Recensement de la population de 1982 - Puy de Dôme (Lieu de résidence)

③ **Les décideurs représentent une part plus importante de l'emploi total dans les très petites entreprises.** Le contexte et la nature des décisions prises, le rôle des décideurs varient selon la dimension de l'entreprise. On peut cependant dire que les décideurs représentent une part plus importante de l'emploi total dans les très petites entreprises, si l'on en juge à partir de l'emploi par catégorie socio-professionnelle. Si l'on regroupe les chefs d'entreprise et les cadres supérieurs, l'ensemble représente un tiers du personnel dans les très petites entreprises, 10 à 12 % dans les catégories 10 à 50 et 50 à 500 salariés, et 6,5 % dans les très grandes entreprises. La petite entreprise a plus de décideurs mais ces derniers ont peu de

formation. Par contre, elle a un peu plus de cadres de niveau supérieur que la très grande entreprise.

Tableau 7
Structure des catégories socio-professionnelles par classe d'entreprise
- Puy de Dôme -

(en %)

Catégorie socio-professionnelle	TPE 0 à 9 salariés	PE 10 à 49 salariés	GE 50 à 499 salariés	TGE 500 salariés ou +
Agriculteurs, exploitants	0,2	0,0	0,0	0,0
Artisans, commerçants et chefs d'entreprises	28,2	5,1	0,7	0,2
Cadres et professions intellectuelles supérieures	7,6	6,5	10,4	6,4
Professions intermédiaires	10,6	16,8	21,1	21,3
Employés	22,0	23,8	27,2	21,0
Ouvriers	31,4	47,8	40,6	51,1
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

TPE = Très Petites Entreprises

GE = Grandes Entreprises

PE = Petites Entreprises

TGE = Très Grandes Entreprises

Source : Recensement de la population de 1982 - Puy de Dôme (Lieu de résidence)

■ Petite entreprise et dispositif de formation : l'expérience alsacienne

La petite entreprise entretient des rapports privilégiés avec le système de l'apprentissage mais l'espace alsacien fournit des enseignements originaux car un nombre important d'unités de moyenne et grande dimension participent à ce dispositif. La mise à plat de données sur la formation dans cette région illustre la dynamique d'un milieu et l'usage extensif de l'apprentissage qu'il a pu mettre en place.

Alors que l'artisanat représente environ 10 % de la population active, cette part se monte à 20 % en Alsace. Au premier janvier 1990, l'artisanat alsacien comptait près de 21 000 entreprises occupant environ 110 000 personnes (chefs d'entreprise, salariés, aides familiaux et apprentis).

En droit général (décret du 10 juin 1983), font partie du secteur des métiers l'ensemble des personnes (physiques ou morales) n'employant pas plus de 10 salariés et exerçant une activité indépendante de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services figurant sur une liste fixée par arrêté ministériel.

En Alsace et en Moselle, le secteur des métiers comprend, d'une part, les entreprises qui répondent aux conditions fixées par la réglementation générale et, d'autre part, quels que soient leur nature et l'effectif salarié, celles qui exploitent une ou plusieurs activités visées par cet arrêté ministériel dès lors que sont réunies les conditions suivantes :

- part prépondérante de travail qualifié dans le processus de production, de transformation... ;
- absence d'une division du travail très parcellisée ;

– exécution du travail pour le compte d'un tiers.

Sont donc considérées comme relevant de l'artisanat des entreprises de toutes tailles (cependant près de 90 % d'entre elles ont moins de 10 salariés).

L'artisanat alsacien est donc un secteur très hétérogène regroupant plus de 250 activités différentes.

Par ailleurs, le statut local de l'apprentissage, hérité de la législation allemande favorisant ce type de formation professionnelle, a permis à l'Alsace d'y être très tôt sensibilisée. Cette formation est considérée comme efficace, promotionnelle et débouchant sur un emploi.

L'Alsace (comme la Moselle) a bénéficié récemment d'une législation complète et précise (juillet 1990). Des dispositions générales prévoient les conditions pour avoir des apprentis. Des dispositions particulières à l'artisanat définissent les missions des Chambres des Métiers (gestion de l'apprentissage dans l'artisanat, jurys d'examen pour le brevet de compagnon...). Les Chambres et les professions ont fortement contribué à promouvoir l'apprentissage.

De plus, les structures d'accueil, les centres de formation d'apprentis sont presque tous implantés dans les lycées d'enseignement professionnel (l'Education nationale en est de fait le principal gestionnaire), ils sont largement répartis sur l'ensemble de la région.

Tout ce passé et cette infrastructure ont depuis longtemps forgé les mentalités des Alsaciens, les rendant plus sensibles à tout type de formation alternée. Les contrats d'apprentissage sont passés dans les petites entreprises et, plus fréquemment qu'ailleurs, dans de grandes unités également.

Malgré ce contexte favorable, l'Alsace a connu ces dernières années, mais de manière moins prononcée que dans le reste de la France, un net fléchissement des effectifs accueillis en CFA et ce depuis 1981-1982. Le fléchissement est plus accentué dans les professions relevant de la Chambre des Métiers que dans celles relevant des CCI. Cette évolution tient à des facteurs structurels (évolution démographique et modifications de stratégies d'embauche), mais également à des facteurs conjoncturels découlant principalement des problèmes de l'emploi et de la mise en place d'autres dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes (certainement plus attirants financièrement et moins contraignants).

D'autre part, l'Alsace a subi aussi une baisse du niveau scolaire des jeunes apprentis et craint les dangers de la transformation de l'apprentissage en mesure sociale d'insertion professionnelle pour jeunes en difficulté.

Les Chambres et les professionnels ont souligné toute l'importance de l'alternance qui est, dans une économie à mutation technologique rapide, un gage d'adaptabilité permanente. C'est une réponse aux exigences d'entreprises (surtout les petites) qui, à travers l'apprentissage, cherchent à assurer le renouvellement de leur ressource humaine, ce qui suppose une formation qualifiante.

La réforme de l'apprentissage de 1987 va tout à fait dans le sens de l'évolution des besoins des petites entreprises permettant à l'apprentissage de devenir une réelle filière de formation du niveau de base (CAP) aux niveaux supérieurs tout en ayant relevé l'âge d'entrée en apprentissage. Il existe actuellement quatre baccalauréats professionnels dans la région. Ce niveau de formation redynamise un peu l'apprentissage dans les grandes entreprises qui avaient de moins en moins d'apprentis (pour les métiers traditionnels) et compensaient par

des formations initiales plus adaptées à leurs besoins en utilisant les mesures récentes pour les jeunes. Depuis quelques temps déjà, on assiste à un renouveau de cette formation alternée pour des métiers nouveaux ou spécifiques (conducteurs de machines automatisées de transformation ou conducteur des industries chimiques ou encore agent de prévention, etc.).

Si l'on ajoute à toutes ces considérations le fait que des efforts sont actuellement menés pour tenter de relever le niveau d'entrée en apprentissage (minimum 3ème), on peut admettre que le dispositif est en cours de rénovation et d'adaptation car le tissu productif a vitalement besoin de bons systèmes de formation en alternance.

L'approche du fonctionnement des entreprises et des modes d'utilisation du système d'offre de formation est donc nécessaire.

2. ÉCONOMIE DE LA FORMATION DANS LE FONCTIONNEMENT DE LA PETITE ENTREPRISE

La petite entreprise dans la formation et la formation dans la petite entreprise sont deux visions indissociables. Toute l'économie de la formation, vue par les petites entreprises, ne saurait être abordée en posant une seule des deux questions.

Dans cette deuxième partie, nous faisons tour à tour l'approche des liaisons formation-entreprise en considérant le système d'offre comme externe et relativement indépendant de la petite entreprise, mais également en prenant acte des rôles et fonctions de formation internes au tissu des petites unités.

En quoi et comment le milieu de la petite entreprise utilise-t-il l'actuel système d'offre de formation ? Quelles sont les variables les plus significatives qui caractérisent les mécanismes et le fonctionnement du milieu ? Quels résultats peut-on présenter au plan national mais aussi dans la spécificité des régions quand on aborde cette économie de la formation pour et par la petite entreprise ?

Des approches globales et quantitatives sont complétées par des analyses plus qualitatives en région.

2.1. Les rapports des PME à la formation dans le contexte actuel : une approche globale

Pour satisfaire leurs besoins en personnel formé, les PME :

- recrutent des jeunes issus des filières scolaires de formation professionnelle (CAP/BEP) ;
- forment des jeunes qu'elles peuvent embaucher ensuite, à travers l'apprentissage et les différents dispositifs destinés à favoriser l'insertion (stages d'initiations à la vie professionnelle, contrats d'adaptation, contrats de qualification, cf. annexe 1) ;
- développent un effort de formation continue sur le tas plus intense, à travers diverses pratiques, formelles ou informelles, en faveur de leurs salariés.

■ Le recrutement des jeunes issus de l'appareil de formation scolaire initiale

Les entreprises de moins de cinquante salariés recrutent près de 60 % des jeunes sortis de l'appareil scolaire au niveau BEP/CAP (1) alors qu'elles ne représentent qu'un tiers de l'emploi total (industriel).

Tableau 8
Formation en alternance et apprentissage.
Proportion de jeunes selon la catégorie de dispositif entrant dans les établissements de moins de 10 salariés et de moins de 50 salariés (année 1989)

		SIVP	Contrat d'adaptation	Contrat de qualification	S/Total	Apprentissage	TOTAL
Etablissements de moins de 10 salariés	eff. %	71 094 27,6	29 550 11,5	51 236 19,9	151 880 58,9	105 948 41,1	257 828 100,0
Etablissements de 10 à 49 salariés	eff. %	18 920 19,8	38 538 40,4	21 919 23,0	79 377 83,2	15 918 16,8	95 295 100,0
Ensemble d'établissements de moins de 50 salariés	eff. %	90 014 25,5	68 088 19,3	73 155 20,7	231 257 65,5	121 866 34,5	353 123 100,0
Ensemble des établissements	eff. %	97 524 22,4	118 215 27,1	92 484 21,2	308 223 70,7	127 769 29,3	435 992 100,0

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Service des Etudes et de la Statistique

■ Importance et rôle des petites entreprises dans la formation professionnelle

Les petites entreprises sont les principaux utilisateurs de l'apprentissage (2) et des dispositifs plus récents destinés à favoriser l'insertion des jeunes : stages d'initiation à la vie professionnelle (SIVP), contrats d'adaptation, contrats de qualification. En effet, les entreprises de moins de cinquante salariés accueillent près des trois quarts des jeunes bénéficiant de ces différents dispositifs, les entreprises de moins de dix salariés en accueillant à elles seules près de la moitié. Pour l'apprentissage et les SIVP, les proportions sont particulièrement élevées puisque les entreprises de moins de cinquante salariés en accueillent respectivement 95,5 et 86,1 %.

Dans le flux des jeunes (formation en alternance et apprentissage) accueillis par les petites entreprises (moins de 50 salariés), l'apprentissage constitue la part la plus importante, plus d'un tiers ; sa part dans les seuls établissements de moins de dix salariés est encore plus importante puisqu'elle dépasse 40 %. Par contre dans les établissements de 10 à 49 salariés

(1) Enquête CEREQ sur les jeunes sortis au niveau CAP/BEP en 1979 interrogés une première fois en 1980, une seconde fois en 1984.

(2) Celui-ci reste une modalité importante d'accès à la vie professionnelle des jeunes sortant du système éducatif en 1980-1982, un tiers des jeunes accèdent à un emploi d'ouvrier ou d'employé. Cf. F. Amat et J.P. Géhin, "Accès des jeunes à l'emploi et mobilité des actifs, les emplois d'exécution", *Formation Emploi* n° 18, avril-juin 1987.

ce sont les contrats d'adaptation et, à un degré moindre, les contrats de qualification qui occupent la place la plus importante.

Tableau 9
Formation en alternance et apprentissage dans les établissements de moins de 10 salariés
et de moins de 50 salariés (année 1989)

		SVP	Contrat d'adaptation	Contrat de qualification	S/Ensemble	Apprentis- sage	Ensemble
Établissements de moins de 10 salariés	eff.	71 094	29 550	51 236	151 880	105 948	257 828
	%	72,9	25,0	55,4	49,3	82,9	59,2
Établissements de 10 à 49 salariés	eff.	18 920	38 538	21 919	79 377	15 918	95 295
	%	19,4	32,6	23,7	25,7	12,4	21,8
Total établissements de moins de 50 salariés	eff.	90 014	68 088	73 155	231 257	121 866	353 123
	%	92,3	57,6	79,1	75,0	95,3	81,0
Total établissements	eff.	97 524	118 215	92 484	308 223	127 769	435 992
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Service des Etudes et de la Statistique.

■ La formation continue

Un retard certain vis-à-vis de la formation continue de type formel (loi 1971)

Les données statistiques disponibles soulignent l'importance des écarts entre petites et grandes entreprises en matière de financement de la formation professionnelle continue. Malgré l'élévation du taux moyen des dépenses de formation rapporté à la masse salariale (cf. tableau 10), les sommes en jeu restent assez faibles. Parmi les entreprises de 10 à 19 salariés, le budget annuel ne dépasse pas 20 000 F en 1988, soit moins de 1 500 F par salariés.

Tableau 10
Evolution du taux de participation financière
la formation continue de 1972 à 1988

Classe de taille d'entreprises	1972	1974	1978	1987	1988
10 à 19 salariés	0,47	0,66	0,86	1,30	1,39
20 à 49 salariés	0,62	0,86	1,03	1,36	1,43
50 à 499 salariés	0,92	1,14	1,28	1,72	1,89
500 à 1 999 salariés	1,91	1,45	1,66	2,44	2,70
+ de 2 000 salariés	1,91	2,59	2,83	4,05	4,42
Ensemble	1,35	1,63	1,82	2,51	2,77

Source : CEREQ - Déclarations 2483.

Il faudrait d'ailleurs le diminuer pour tenir compte des efforts de la mutualisation des FAF et des ASFO qui, loin de favoriser les petites entreprises comme on pourrait s'y attendre, les désavantagent (1).

L'écart entre la proportion des salariés accédant à la formation professionnelle dans les petites entreprises, d'une part, et dans les grandes, d'autre part, s'est accru de 1973 à 1988 (voir tableau 11) et passe de 22,2 points à 40,3 points, soit en 1988 un taux d'accès à la formation de 9 % du personnel dans les entreprises de 10 à 19 salariés, de 49,3 % dans les entreprises de plus de deux mille salariés.

Tableau 11
Pourcentage de salariés accédant à la formation continue

Classe de taille d'entreprise	1972	1978	1987	1988
10 à 19 salariés	2,6	2,7	6,8	9,0
20 à 49 salariés	4,6	4,9	9,5	11,2
+ de 2 000 salariés	24,8	31,5	44,5	49,3
Ensemble des entreprises	14,6	17,5	26,2	29,7

Source : CEREQ - Déclarations 2483.

D'ailleurs en 1988, plus de la moitié des petites entreprises n'avait envoyé aucun de leurs salariés en formation. **Dépenser en formation ne signifie pas former ses salariés.**

Une situation plus ouverte pour la formation non formalisée

Des petites entreprises jouent un rôle formateur qui ne passe pas systématiquement par des actions de formations formalisées, il prend souvent des formes plus variées du type apprentissage, en liaison avec le travail et le processus de production en vraie grandeur.

2.2. Dépenses de formation professionnelle continue des entreprises : le cas du Languedoc-Roussillon

■ Une croissance soutenue de l'effort de formation mais à un rythme inférieur à la moyenne nationale

Depuis 1972, la participation des employeurs (2) de la région à l'effort de formation croît à une cadence régulière pour atteindre un taux de 1,85 % en 1988 soit un infléchissement positif de 0,75 % par rapport à 1972.

Il faut noter toutefois que la participation des employeurs en Languedoc-Roussillon reste nettement inférieure au taux de la moyenne nationale qui atteint 2,74 % en 1988.

(1) Une précédente étude a estimé que les entreprises de 10 à 49 salariés ne récupèrent pour financer la formation de leurs salariés en 1984 que 54,8 % des sommes versées aux ASFO et 52,2 % de celles destinées aux FAF.

(2) Montant des dépenses consenties au montant des salaires versés.

Cette différence s'explique essentiellement par l'atomicité du tissu économique régional composé majoritairement par des entreprises de moins de dix salariés non astreintes à l'obligation légale en matière de formation professionnelle et donc écartées du champ de l'enquête que nous étudions.

En 1988, l'écart global est de l'ordre de 1,09 point. Ecart en faveur de l'ensemble national essentiellement entraîné par la forte participation des entreprises de très grandes tailles (plus de 2 000 salariés). Par contre, l'effort de formation en Languedoc-Roussillon semble au moins aussi réel dans les petites entreprises, il serait même plus intense dans les très petites unités. Ces dernières se créent plus rapidement et en plus grand nombre dans cette région, elles sont donc plus jeunes.

Tableau 12
Taux de participation financière en 1988

Classe de taille des entreprises	Languedoc-Roussillon	France
0 à 19 salariés	1,55	1,34
20 à 49 salariés	1,36	1,42
50 à 499 salariés	1,92	1,88
500 à 1 999 salariés	2,81	2,71
> 2 000 salariés	1,40	4,43
Ensemble	1,85	2,74

Source : CEREG - Déclarations 2483.

Cet écart est permanent depuis 1972 et a tendance à s'accroître à partir de 1982 (cf. tableau 10). Ceci n'enlève rien à l'effort de formation entrepris en Languedoc-Roussillon, mais souligne le caractère particulier de la région faiblement industrialisée et marquée par le poids des très petites entreprises.

■ La formation continue s'implante

L'augmentation du nombre de stagiaires et l'allongement de la durée des stages en témoignent.

Tableau 13
Participation des employeurs et effectifs en formation
Languedoc-Roussillon

	1972	1988
Dépenses consenties (en millions de F)	19,5	172,3
Nombre de stagiaires	6 260	15 457
Nombre d'heures stages	448 000	855 797
% salariés ayant suivi un stage	5,1	16,5
Nombre heures/stagiaires	3,62	55,36
Coût moyen/stagiaire (en F)	3 115	11 147

Source : CEREG - Déclarations 2483.

En 1988, le nombre total des stagiaires en formation s'élève à 15 457 soit 16,5 % du total des salariés des entreprises appartenant au champ de l'obligation. Cette proportion a triplé depuis 1972 où elle ne représentait que 5,1 %.

Dans le même temps, la durée en heures par stagiaire est sortie du niveau dérisoire des années 1970 passant de 3,62 heures en 1972 à 55,36 heures en 1988.

L'augmentation de la durée des stages est significative désormais de l'importance qu'accordent les entreprises à la formation professionnelle de leurs salariés. D'ailleurs, elle s'accompagne d'un effort financier conséquent puisque les dépenses consenties se sont multipliées par 8 entre 1972 et 1988.

Le coût moyen par stagiaire supporté par l'entreprise passe de 3 115 F en 1972 à 11 147 F en 1988. Cette augmentation des coûts supportés est le reflet de formations plus complexes et plus longues nécessitées par les transformations rapides des procès de travail et de production.

■ **Persistance des disparités par taille d'entreprise**

L'examen des résultats de l'enquête par taille d'entreprise permet de noter dans un premier temps la forte disparité quant à l'effort de formation des entreprises et ce quelque soit l'échelon géographique.

Ainsi sur la dernière décennie, les écarts par taille dans le taux de participation financière se sont maintenus, même si on constate une rapide progression de l'effort financier des petites entreprises (moins de 20 salariés) comme c'est le cas en Languedoc-Roussillon.

Tableau 14
Infléchissement du taux de participation financière - 1981-1988

Classe de taille d'entreprises	Languedoc-Roussillon	France
0 à 19 salariés	+ 0,58	+ 0,36
20 à 49 salariés	+ 0,26	+ 0,33
50 à 499 salariés	+ 0,42	+ 0,56
500 à 1 999 salariés	+ 0,69	+ 0,97
> 2 000 salariés	+ 0,22	+ 1,52
Ensemble	+ 0,47	+ 0,88

Source : CEREQ - Déclarations 2483.

■ **La formation en alternance : une préoccupation permanente dans les petites entreprises**

En 1988, les petites entreprises dégagent près de 24 % du montant global consenti pour le financement de la formation en alternance. Au niveau global, cette part est de l'ordre de 16 %.

Cet écart souligne l'importance de la formation en alternance dans les petites entreprises. Ces entités de taille humaine sont des lieux privilégiés pour un apprentissage alterné. Le couplage formation-travail fait de la petite entreprise un milieu éducatif et en même temps permet à celle-ci de gérer avec souplesse la participation des salariés à la formation.

Au-delà de l'aspect purement technique consistant en l'acquisition de compétences précises, se développe, à travers la formation en alternance, un mode d'articulation entreprise-école susceptible de casser les barrières anciennes et de décloisonner ces deux mondes.

La petite entreprise reste non seulement un lieu privilégié pour ce type d'opération, mais peut également constituer une entité où peuvent s'expérimenter plus aisément de nouvelles formes de travail et de formation.

2.3. Le tissu des petites entreprises dans les dispositifs localisés de la formation : le cas de l'Alsace

Une approche plus qualitative est proposée ici qui permet de comprendre les mécanismes en oeuvre et leur degré d'adaptation aux besoins des petites unités de production.

Le fonctionnement des dispositifs de la formation ne permet pas toujours d'obtenir les résultats escomptés. L'observation de ce fonctionnement réel dans un espace régional permet ainsi d'évaluer le degré d'efficacité des dispositifs en place et d'identifier quelques dysfonctionnements propres aux unités de faible dimension, de repérer aussi les processus qui se sont mieux développés que d'autres dans une région où les médiateurs et institutions semblent plus impliqués et mobilisateurs.

■ Des mesures d'insertion et d'aide à la formation

Les aides publiques à la formation sont très nombreuses mais certaines intéressent plus particulièrement les PME-PMI. Celles-ci - surtout les moins de 50 salariés - les connaissent très mal et, de ce fait, bien rares sont celles qui en font usage. Ces aides peuvent être affectées :

- aux frais de conseil en formation ;
- aux frais de fonctionnement des actions de formation (conception de la formation, coût des formateurs...) ;
- aux rémunérations des personnels en formation ou de ceux qui les remplacent, et ce pour divers projets ou actions d'entreprises engagées dans des processus de développement ou de modernisation. Ces aides peuvent intervenir dans le cadre :
 - de l'élaboration d'un projet de formation (aides aux conseils grâce aux FRAC formation),
 - d'engagement de développement de la formation pouvant être conclu par ce groupement de PME-PMI,
 - du règlement de problèmes d'emploi soulevés par l'évolution technologique ou le redéploiement d'activités (dans le cadre de conventions formation du Fonds National de l'Emploi),
 - d'actions de formation liées à l'amélioration des conditions de travail (FACT).

Il est bien évident que l'utilisation de ces mesures par les entreprises, et surtout les petites unités, est fonction du dynamisme des instances régionales et locales interlocutrices et des organismes professionnels susceptibles d'informer. Il s'agit d'inciter les entreprises à s'engager dans une dynamique de formation en bénéficiant d'aides non négligeables. Mais les conditions restrictives d'attribution ainsi que les contraintes fortes de réalisation (formation de projet en termes de résultats, délais) limitent l'application de ces mesures. De plus, la lourdeur et les

difficultés, voire l'impossibilité pour des petites entreprises de constituer les dossiers administratifs, techniques et financiers appuyant les demandes d'aides, peuvent décourager celles qui en auraient peut-être le plus besoin et qui étaient visées.

Il reste que très souvent les entreprises n'en sont pas encore à se poser la question du coût financier et n'ont même pas encore intégré la nécessité de faire des investissements-formation.

Comment les petites entreprises alsaciennes ont-elles réagi par rapport à ces aides ? Il semble que les entreprises de moins de 50 salariés soient un peu plus portées sur les demandes (FRAC) d'aides au conseil que sur celles liées à des actions de formation. Quelques entreprises (entre 30 et 70 salariés) ont des projets de formation. Une seule entreprise (45 salariés, activité d'assainissement) a signé une convention formation FNE.

Par contre, l'Alsace est la première région française où, dès fin 1989, des engagements de développement ont été signés entre l'Etat et deux organisations professionnelles du secteur des métiers représentant 2 700 entreprises de la région (1 700 réparateurs automobiles et un millier d'électriciens).

Ces engagements montrent l'implication de professionnels (830 patrons et employés de très petites entreprises artisanales) dans des actions de formation (80 heures de perfectionnement par personne) étalées sur plusieurs mois dans des domaines en pleine mutation technique (domotique et électronique automobile). Cette expérience a été possible grâce à de très gros efforts de sensibilisation menés par la Fédération Régionale des Electriciens d'Alsace et la Chambre Syndicale des Réparateurs automobile en collaboration étroite avec la Chambre des Métiers.

L'objectif de l'année 1990 est le conseil technique individualisé afin que la formation soit adaptée aux besoins spécifiques de chaque entreprise.

L'expérience de développement conclue avec deux secteurs en proie à de forts bouleversements techniques a encouragé la mise en place de processus similaires pour d'autres professions. Intermédiaires indispensables, les représentants de professions, les chambres consulaires, les organismes mutualisateurs gestionnaires de fonds, les instances étatiques (DRFP...) s'appliquent à faire réagir les professionnels. Si la Chambre Syndicale des Industries du Bois du Bas-Rhin et le groupement des patrons menuisiers et ébénistes du Haut-Rhin viennent de signer eux aussi un EDDF (Engagement de Développement de la Formation) pour les métiers du bois du secteur artisanal (88 600 heures prévues pour 442 stagiaires), l'agro-alimentaire a du mal à concrétiser un engagement et tout est à faire dans le BTP.

■ Le crédit d'impôt-formation, une aide fiscale pour l'investissement formation des entreprises

Le crédit d'impôt formation est une mesure fiscale destinée à inciter les entreprises à développer le montant de leurs investissements formation notamment en faveur des salariés occupant les emplois les moins rémunérés. Il permet de bénéficier d'une réduction d'impôt accordée aux entreprises qui ont réalisé un accroissement des dépenses de formation d'une année sur l'autre (le crédit est égal au quart de l'excédent des dépenses) en sus de l'obligation légale (soit 1,2 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 salariés et plus).

S'appliquant à toutes les entreprises quelles que soient leur taille ou la nature de leur activité (si elles sont imposées au bénéfice réel), le crédit d'impôt formation peut tout particulièrement

inciter de très petites unités, n'ayant pas forcément d'obligation légale, à faire des efforts en matière de formation.

En Alsace, cette mesure a eu un impact appréciable et plus spécialement auprès des petites entreprises du moins en termes d'**options**. Celui-ci s'explique en partie par l'influence des cabinets de gestion agréés, auprès des petites entreprises qui se sont appliquées à en diffuser les possibilités et avantages mais également par l'impact des chambres consulaires auprès de leurs ressortissants. De plus, la DRFP a organisé une campagne d'information dense et structurée (plaquettes, réunions), et ce, avec le concours des partenaires régionaux qui recommandaient à toutes les entreprises alsaciennes de plus de trois personnes d'opter même sans bénéficier des effets immédiats de la mesure (l'option permet à l'entreprise de bénéficier du crédit d'impôt si l'entreprise augmente ses dépenses de formation dans les trois années suivantes).

Tableau 15
Nombre d'options enregistrées et valeur du crédit d'impôt-formation (Alsace/France)

Classes de taille d'entreprises	(en %)	
	Nombre d'options enregistrées Alsace/France	Valeur Alsace/France
de 1 à 9 salariés	6,9	1,9
de 10 à 19 salariés	6,7	5,0
de 20 à 49 salariés	4,8	4,8
de 50 à 499 salariés	5,2	5,6
de 500 à 1 999 salariés	5,0	4,0
plus de 2 000 salariés	5,0	4,0
Ensemble	6,2	4,3

Source : Etat, fin 1989

Tableau 16
Quelques données sur le crédit d'impôt formation par taille d'entreprise :
région Alsace/France - 1989

Données sur le crédit d'impôt formation	Classe de taille d'entreprises						Total
	De 1 à 9 sal.	De 10 à 19 sal.	De 20 à 49 sal.	De 50 à 499 sal.	500 à 1 999 sal.	> 2 000 sal.	
FRANCE							
Nombre d'options	21 788	4 712	6 367	5 767	882	258	39 774
Nombre (en %)	55	12	16	14,5	2	1	100
Valeur (KF)	60 827	14 013	34 455	132 863	127 778	127 758	497 182
Valeur (en %)	12	3	7	27	26	25	100
Crédit d'impôt moyen (en F)	2 791	2 973	5 411	23 036	144 873	495 186	12 500
ALSACE							
Nombre d'options	1 495	317	303	300	44	13	2 472
Nombre (en %)	60	13	12	12	2	1	100
Valeur (KF)	1 168	714	1 653	7 447	5 157	5 049	21 193
Valeur (en %)	6	3	8	35	24	24	100
Crédit d'impôt moyen (en F)	781	2 252	5 445	24 833	117 204	388 384	8 572

Source : Etat, fin 1989.

Ces quelques ratios permettent d'apprécier le succès qu'a rencontré cette mesure en Alsace. Globalement l'Alsace représente 6,2 % des options enregistrées en France (alors que le poids de l'Alsace est de 3 % environ) et même près de 7 % pour les entreprises de moins de 10 salariés. Par contre il n'y a pas homogénéité entre nombre d'options et valeur du crédit d'impôt pour les entreprises de moins de 20 salariés mais surtout pour les moins de 10 salariés car celles-ci ont très souvent opté sans bénéficier la première année du crédit d'impôt. Ce décalage est encore plus net quand on examine les données brutes Alsace-France.

73 % des entreprises alsaciennes ayant opté ont moins de 20 salariés (contre 67 % au niveau national) ; par contre, en valeur, les crédits d'impôts moyens en Alsace sont beaucoup plus faibles. Les 1 782 entreprises ayant opté et de moins de 20 salariés, ne représentent en effet que 9 % des crédits accordés (pour 15 % en France).

Le succès en termes d'option ne permet pas encore de juger de l'impact réel de cette mesure sur les budgets formation mis en oeuvre par les petites entreprises. Il faut espérer que la campagne d'incitation et le nombre d'options prises ne resteront pas sans suite et sont une amorce de la prise de conscience des enjeux de la formation par les petites entreprises et de l'intérêt financier de la mesure.

2.4. Formation-Emploi dans une approche localisée : le cas des bassins d'emploi de Thiers et Issoire

Une journée de travail associant les principaux partenaires locaux représentant les entreprises, les organismes consulaires, les organismes de formation et les chercheurs, a permis de mettre en relief les principales caractéristiques de la dynamique sur le terrain de la relation emploi-formation. Cette journée a montré comment pouvait plus rapidement s'adapter tout un système local de formation dès lors que l'information et la communication s'intensifiaient en prenant appui sur des noyaux d'acteurs locaux en situation d'échange.

Les zones citées se sont développées en s'appuyant sur des activités industrielles traditionnelles de forge et de coutellerie où furent expérimentés des modèles de formation que l'on peut décrire selon quelques aspects dominants.

La formation continue est en rapide développement, elle s'appuie sur une dynamique des activités et des emplois, surtout à Issoire, où les 250 petites entreprises de la zone ont leurs carnets correctement fournis.

Dans ces petites unités, la formation ne se fait pas qu'au travers du 1 % auquel échappent bon nombre d'entreprises, mais passe par d'autres dispositifs :

- formation sur le tas (exemple : pas de CAP d'estampeur à Thiers mais formation néanmoins de cette qualification sur place) ;
- formation par l'ouverture sur les marchés et les hommes : d'anciens cadres des grandes entreprises arrivent en nombre significatif dans les petites unités ;
- jumelage Education nationale-entreprise même si cette démarche entraîne des hésitations dans le milieu de la petite entreprise ;
- essaimage et installation d'ouvriers au savoir accumulé dans les grandes unités.

Enfin, quel que soit l'intérêt pour la formation manifesté dans la petite entreprise, il semble que les salariés de ces unités aient plus de mal que dans les grandes entreprises à obtenir des avantages personnels qu'une formation externe par stages leur permettrait d'acquérir.

3. POUR UNE ADAPTATION DU SYSTÈME D'OFFRE DE FORMATION AUX PROBLÈMES SPÉCIFIQUES DE LA PETITE ENTREPRISE : QUELQUES REPÈRES FONDAMENTAUX

La petite entreprise est demandeur de formation mais l'expression de ses besoins s'effectue rarement dans la clarté. La petite entreprise est également offreur de formation mais le service fourni à l'ensemble du système productif est ici souvent occulté. Cette troisième partie s'efforce d'attirer l'attention du lecteur sur les problèmes les plus typés qui se posent dans l'articulation entre les contraintes de production et les contraintes de formation pour les petites unités.

La petite entreprise est souvent présentée par rapport aux unités plus importantes. La démarche est utile pour caractériser les comportements, les choix, les attitudes spécifiques du milieu, mais elle est contestable si la démarche analytique de l'observateur reste simplificatrice. L'erreur la plus fréquente consiste à transposer sur les fractions les plus atomisées du système productif les logiques et les conditions de développement de la grande entreprise. La petite entreprise assure dans le système une flexibilité essentielle et c'est une des raisons de son développement. Cette flexibilité se traduit par des variations brutales quantitatives dans ses charges de travail, par des changements rapides également dans la nature des produits ou services qu'elle fournit. La petite entreprise ne fait pas des plans de développement à 3 ou 5 ans, elle s'adapte au marché, à la demande, au donneur d'ordre.

Cette situation est particulièrement visible dans les relations donneurs d'ordre/sous-traitant, la firme conservant les emplois stables et externalisant les fabrication ou services discontinus.

Il est en conséquence normal que la notion de formation soit vécue dans la petite entreprise en aval des contraintes majeures qui caractérisent son fonctionnement.

Cela explique qu'une part non négligeable de PMI (un tiers) ne soit pas certaines que la formation puisse jouer un rôle dans les évolutions de l'entreprise, qu'une entreprise sur cinq seulement intègre la formation dans ses stratégies d'évolution, et que les deux tiers des unités croyant en la formation engagent les actions pour la mener seulement au moment où se pose un problème, au coup par coup (1). Cette notion du coup par coup s'opposant à la nécessité de concevoir les actions de formation dans un contexte plus global visant l'ensemble des changements est fréquente chez la petite entreprise, comme la difficulté d'assumer les perturbations occasionnées par les absences de personnel pour raison de formation (2).

Pour les petites entreprises, le rôle de la ressource humaine est tellement essentiel que l'entrepreneur voudrait atteindre ses objectifs de production sans abandonner la moindre

(1) PMI 90, *op. cit.*

(2) PMI 90, *op. cit.*

marge de productivité immédiate. Quelques questions spécifiques à la petite entreprise restent encore en grande partie sans réponses. Nous en avons repéré certaines qui nous semblent décisives. Au niveau régional, le système de formation devra nécessairement prendre en compte tôt ou tard ce type de problèmes. Il ne suffira plus de condamner la petite entreprise pour des comportements jugés à torts irrationnels, il faudra prendre des mesures d'adaptation au milieu et mieux respecter le principe de réalité quand on s'intéressera à la petite entreprise.

3.1. Les attitudes contradictoires

Au-delà des contraintes du marché qui constituent l'objet d'inquiétude par excellence de l'entrepreneur, ce sont des difficultés liées aux ressources humaines qui sont en tout premier lieu nommées par les employeurs (1).

La formation se situe dans la petite entreprise au confluent de mouvements contradictoires ou ressentis comme tels par l'entrepreneur. D'une part, il voit ses besoins de formation à différents niveaux et n'hésite pas à reconnaître qu'une meilleure formation de ses salariés serait indispensable. C'est le cas en particulier dans les phases de modernisation au cours desquelles une technique nouvelle est introduite dans l'entreprise (production ou contrôle assisté par ordinateur par exemple).

D'autre part, l'entrepreneur est en situation de dépendance vis-à-vis de sa ressource humaine à un point tel que l'absence pour formation à l'extérieur de l'entreprise lui semble une difficulté insurmontable et dans la plupart des cas, il favorisera par tous les moyens une formation interne basée sur l'acquisition d'expérience sur le tas (2).

Par ailleurs, la formation sur un effectif faible est toujours plus coûteuse pour la petite entreprise et la rentabilité mesurée en nombre d'individus formés par intervenant n'est pas à son avantage (3).

Mais dans ce domaine les attitudes peuvent être multiples et contradictoires. Cette observation dans les petites entreprises du système de formation pratiqué, réel, pousse à concevoir deux niveaux : un premier niveau est apparent, lié au corps social, l'apprentissage est dans ce cas ; un deuxième niveau existe aussi, plus occulte, objet d'enjeux pour la très petite entreprise qui sait déceler mieux qu'une autre, les qualités intrinsèques d'un individu. Dans ce cas, le patron ou le chef d'atelier aura un discours de dévalorisation du système externe de formation, et vis-à-vis du salarié en formation un effort tout particulier sera mené en direction du bon élément qui aura été repéré autant pour des raisons techniques que pour des raisons humaines. La formation interne se déroulera alors de façon intense.

Il sera donc toujours difficile de juger de façon globale un système dans les petites unités de production car celui-ci ne vaut qu'en fonction de la rencontre réelle au plan humain des individus en présence. Dans tel cas, la transmission des techniques et des savoir-faire s'effectue rapidement, dans un autre cas, les transmissions seront réduites, l'information bloquée, la

(1) *PMI 90, op. cit.*

(2) "Transfert de technologie et développement régional", *Cahiers de l'Economie Méridionale*, n° 11, 1988.

(3) Louis Mallet soulignait déjà en 1974 cette difficulté in : *Les modalités d'accès aux emplois*, Bibliothèque du CEREQ n° 7, p. 146.

communication sporadique. La formation rencontre donc, dans la très petite entreprise, cette difficulté majeure : elle est peu vécue et mal vécue en tant que service extérieur.

Or, la complexité du système productif entraîne la création de liens avec l'extérieur au sein des mécanismes qui régissent tout le fonctionnement de la petite entreprise. Les services dont ne disposent pas l'entreprise sont achetés sur le marché et le recours à l'extérieur paraît normal même pour des fonctions courantes (comptabilité par exemple). Par contre dès qu'il s'agit de formation la petite entreprise se vit comme une cellule d'autoformation ; la formation n'étant pas dissociée des fonctions de production, elle n'apparaît pas comme une dépense de l'entreprise : le coût de la formation est occulté à son tour. Le paradoxe, la contradiction majeure de l'employeur réside bien dans la juxtaposition du désir d'avoir des salariés formés et du besoin de conserver en poste tous les salariés de l'entreprise. Le système de formation devra prendre en compte cette première donnée car il est peu probable que tous les besoins de la petite entreprise soient susceptibles d'être couverts par la technique des postes à temps partagé (1).

3.2. La recherche de polyvalence et d'autonomie dans un contexte de précarité

La petite entreprise est fondée sur la personne du chef d'entreprise qui n'a pas reçu de formation particulière dans un cas sur trois (selon l'enquête coordonnée sur les moins de dix salariés). Si l'entrepreneur n'a donc pas toujours reçu de formation qualifiante, à l'opposé les conditions juridiques, économiques, techniques placent le chef d'entreprise systématiquement en situation de responsabilité où les tâches qu'il accomplit demandent polyvalence et autonomie.

Si on met de côté les micro-entreprises qui souvent n'ont pas ou peu de salariés, on peut retenir deux catégories différentes sur le modèle statistique : les généralistes et les sous-traitants (2). La polyvalence de l'entreprise est souvent citée dans les deux ensembles. Cette polyvalence est plus forte dans la petite entreprise traditionnelle ; les secteurs représentés sont l'agro-alimentaire, les biens de consommation, le bâtiment et les matériaux de construction. Du côté des entreprises sous-traitantes, les secteurs représentatifs sont plutôt la mécanique, la chaudronnerie, l'électronique, les plastiques, la para-chimie. Ici le taux de salariat peut être plus élevé mais dans tous les cas, les taux très élevés de nouvelles entreprises dans ces branches vont dans le sens de la recherche de polyvalence et d'autonomie par le chef d'entreprise.

Ces caractéristiques de la petite entreprise se retrouvent dans les personnes et les préférences pour le recrutement exprimées par les petits entrepreneurs.

En caricaturant la situation, on pourrait dire que le salarié recherché par la petite entreprise n'est pas d'abord diplômé (il coûtera plus cher et le diplôme n'est jamais une garantie absolue de qualification) ; il doit avoir une bonne formation générale, être adaptable, souple, susceptible d'acquérir rapidement une ou des techniques et se présenter très motivé. A ce titre, la

(1) P. Caspar, *Un renouveau de la fonction formation, la fonction ressources humaines*, Ed. d'Organisation, 1988.

(2) J. Thibaud, "Enquête coordonnée sur les petites entreprises", *Collections de l'INSEE*, E 110, p. 88.

multiplication des postes de travail permanents couverts par des salariés d'entreprises d'emploi temporaire semble avoir une fonction de recherche de cette polyvalence, de cette autonomie, surtout en région de croissance comme le Languedoc-Roussillon où la diversité et la multiplicité des postes antérieurs est vécue par l'entrepreneur comme un avantage, un plus dans l'expérience du recruté.

L'intérim n'est donc plus ici une simple possibilité de ne pas s'engager pour l'entreprise, c'est une forme de sélection de salariés ayant la bonne formation, ces derniers l'ayant acquise dans leur mobilité même.

Les mécanismes, simplifiés, sont donc les suivants : la petite entreprise assure une flexibilité du système par sa souplesse et sa capacité à s'adapter ou à disparaître ; les relations interpersonnelles étroites créées au sein de la petite entreprise rendent possibles des statuts économiques ou sociaux non praticables dans la grande unité ; la précarisation du travailleur dans chacune des unités, considérée isolément, s'en trouve renforcée mais les capacités de reconversion de chaque salarié en sont au contraire accrues par l'acquisition sur le tas de ces qualités intrinsèques, plus fréquemment acquises dans les postes de travail de la petite unité, que sont la polyvalence et l'autonomie. Savoir faire de plus en plus d'opérations en dehors des processus théoriques de production, voir même créer des processus de production sans disposer de moules rigides pré-établis se rencontre fréquemment dans la petite entreprise. Sur ce deuxième point, c'est encore le système de formation et les réseaux régionaux qui devront s'adapter aux situations et exigences de la petite entreprise.

Le succès de la petite entreprise statistiquement décrit dans la première partie trouve une part d'explication dans le fait que la complexité de certaines tâches induit qu'elles soient plus aisément accomplies dans les unités où les salariés sont moins formés et moins rémunérés que dans les grandes entreprises. Quelques cas précis d'observation sur des pièces plastiques commandées en petites séries à des sous-traitants par une firme aéronautique sont un exemple parmi d'autres de ces situations paradoxales où la firme a recours à ces qualités de polyvalence et d'autonomie qui émergent en PME.

Induire de ceci que la petite entreprise n'a donc pas à se soucier de formations complémentaires continues pour son personnel ou proposer inversement que la petite entreprise mette en place comme la grande des stratégies de formations continues calquées sur leur pratique serait également erroné. La seule alternative réside dans un ajustement du système régional et local de formation qui prenne en compte la capacité de la petite entreprise d'exprimer à la fois une demande et un offre de formation et sa recherche d'autonomie.

3.3. L'affrontement par période à une restructuration globale des qualifications dans l'entreprise

Lors d'un contrat passé avec le ministère de l'Industrie (83.JO.992), plusieurs équipes abordant en interdisciplinarité (1) la fonction de développement en région du transfert de technologie ont effectué en Languedoc-Roussillon des enquêtes dans plusieurs secteurs sur

(1) Laboratoire d'Economie Rurale de l'INRA, Montpellier, Equipe de Recherche sur la Firme et l'Industrie de la Faculté de Droit et des Sciences Economiques, CRPEE, CNRS, Montpellier.

les mécanismes qui président à l'acquisition par la petite entreprise de techniques et moyens modernes de production.

La petite entreprise achète des services sur le marché pour mieux se consacrer à son activité ; ainsi la recherche développement n'est pas effectuée en son sein et, quand elle a lieu, elle ne concerne qu'un segment précis, limité de la production. Or les technologies modernes en particulier l'automatisation et l'informatisation font une entrée générale et massive dans les différentes fonctions de l'entreprise. Dans le même temps, le contenu même des produits économiques est de plus en plus composé d'activités de services et d'organisation (1) qui se substituent au coût de production physique direct.

Ces modifications massives des techniques et cette montée des contenus immatériels dans les produits utilisables arrivés au stade de la consommation sont irréversibles et entraînent dans la petite entreprise des transformations qui ne peuvent pas, le plus souvent, rester circonscrites à un poste. Il existe des étapes dans le transfert de technologie au sein de la petite entreprise ; l'information, la mise en place et la première valorisation étant faites, la modification technique introduite avec succès dans un premier temps entraîne alors une réorganisation de proche en proche de tout le système de fonctionnement de l'entreprise qu'il s'agisse d'un transfert procédé ou d'un transfert machine. Des observations en ce sens dans le secteur mécanique outillage avec l'introduction de la machine à commande numérique depuis quelques années montrent bien que les mutations entraînées ne sont pas le fait d'un ou deux postes de travail mais qu'on les retrouve en aval et en amont de sorte que l'ensemble de l'entreprise se trouve confronté au bout de quelques temps à un problème de réorganisation et de restructuration globale de tout ou partie de ses qualifications. Dans l'entreprise de moyenne ou grande dimension, la situation n'est jamais identique car elle n'entraîne pas de réorganisation globale. Dans la petite entreprise, le transfert de technologie va la confronter à une recomposition quasi totale de l'ensemble des techniques et des modes de production, recomposition qu'elle n'avait pas pu le plus souvent prévoir ou dont elle avait sous-estimé l'ampleur.

En valeur relative à l'ensemble des énergies disponibles, les investissements immatériels, intellectuels qui vont être nécessaires pour que le transfert soit réussi supposent des démarches multiples de formation actuellement peu soutenues par les systèmes et réseaux de formation qui ne semblent pas avoir encore identifié la spécificité de cette situation où la petite entreprise est particulièrement vulnérable à ce moment-là.

3.4. Une approche spécifique des bas niveaux de qualification par la petite entreprise

La petite entreprise emploie une part très importante de travailleurs sans qualification ou de faible qualification. Ceci va de pair avec les salaires ordinairement plus faibles versés dans la petite entreprise. La masse des emplois de niveaux VI, V et V bis, majoritaire dans l'économie, va connaître un effondrement dans la décennie 90 et les actifs de ces catégories vont devoir acquérir, chacun à son niveau, des qualifications nouvelles, différentes ou plus élevées.

(1) 80 % des coûts, voir en particulier le numéro spécial de la *Revue d'Economie Industrielle*, 1er trimestre 1988, "Le dynamisme des services aux entreprises".

Les travailleurs sans qualification acceptent les stages de formation continue comme des palliatifs au non-emploi. L'image de la formation a été dégradée dans les représentations de ces populations de bas niveaux par les complexités, incohérences de procédures et par l'inadaptation du système de formation aux problèmes à la fois économiques et sociaux qui se posent dans cette population.

Cette population, devant l'alternative emploi ou formation, optera le plus souvent pour la première solution (1). C'est sur le lieu de l'emploi, en situation correcte de travail, que le système de formation doit alors pouvoir toucher cette population. A ce titre, la petite entreprise est le lieu privilégié, le relais indispensable mais il faudrait que la méthode de formation/insertion/emploi retenue dans la procédure des entreprises d'insertion soit plus généralisable.

On sait que l'entreprise d'insertion est une petite entreprise assujettie comme une autre aux lois du marché mais qui bénéficie d'une aide pour chaque salarié en formation/insertion, aide s'étalant sur une durée de deux ans pour chaque individu en formation pris en charge.

Il existe donc des ouvertures possibles dans le système de formation dans lesquelles la promotion de la formation sur le tas et en situation de production est soutenue selon d'autres modalités que le seul apprentissage qui concerne essentiellement les jeunes.

L'orientation, l'accompagnement des bas niveaux peuvent se faire en utilisant les énergies là où elles se trouvent c'est-à-dire dans les structures de la petite entreprise qui emploient déjà abondamment ces bas niveaux de qualification.

Même s'il est clair que la crise de structure n'est pas terminée et que la masse du chômage ne saurait se résorber rapidement sous le seul effet de la formation, il n'est pas moins vrai que l'accès à une formation générale et professionnelle est une condition nécessaire de l'employabilité à terme des bas niveaux de qualification.

Ces populations le savent et leur désir de formation augmente avec la durée d'insertion au chômage même si dans tous les cas, les chômeurs sans qualification ou de faible qualification préfèrent un emploi à une formation parking presque toujours perçue comme un détour peu utile, un simple substitut à l'emploi.

Des stratégies régionales ou locales spécifiques devront être trouvées qui devront intégrer la petite entreprise et sa capacité à employer les bas niveaux de qualification ou alors rien de sérieux ne sera fait pour ces populations en vue d'accroître leur employabilité.

3.5. La petite entreprise assure dans l'économie des fonctions essentielles par l'insertion des jeunes et la réinsertion d'actifs en fin de carrière

Il ne suffit pas de constater, comme nous l'avons fait au début de ce rapport, que le rôle de la petite entreprise dans l'emploi est quantitativement décisif (cf. annexe 1), certes la vision globale est essentielle puisqu'elle évite d'oublier que 55 % des salariés privés de

(1) Rapport d'enquête sur les problèmes des bas niveaux de formation dans le département de l'Hérault, 1989, par un collectif d'associations de formation des bas niveaux de qualification (400 enquêtes).

l'économie française travaillent dans des unités de moins de 50 salariés ou que 35 % sont dans des unités de moins de 20 salariés, mais cette vision est insuffisante, réductrice, car elle ne rend pas compte des fonctions qualitatives assurées par la petite entreprise dans l'économie.

Or si ces fonctions n'étaient pas assurées, l'état général du marché du travail serait probablement impossible à gérer du fait des rigidités et contraintes d'emplois propres aux moyennes et grandes unités.

Nous décrivons dans ce dernier point des rôles dans l'insertion et la réinsertion assurées par la petite entreprise et attirons l'attention des décideurs sur le fait que les politiques économiques n'intègrent pas vraiment cette vision qualitative des fonctions spécifiques de la petite unité dans l'économie de l'emploi et de la formation.

Un courant permanent de jeunes en début de vie professionnelle entre dans les petits établissements, ces jeunes accomplissent leurs premières années de travail dans ces unités qui assurent de façon privilégiée la fonction d'accueil des nouvelles cohortes sortant de l'appareil de formation ; ces jeunes, au terme de quelques années, se retrouvent ensuite dans des unités de plus grande dimension. Tout se passe comme si le système d'emploi comptait sur les unités les plus atomisées du tissu productif pour parfaire la formation des jeunes actifs à l'occasion des premières années de travail. Parvenant ensuite à des niveaux plus élevés de qualification ou, à qualification égale, à des niveaux plus appréciés de compétence par l'expérience, les jeunes actifs accomplissent alors un cursus à la fois économique, social, professionnel qui les entraînent à travailler dans de plus grandes unités.

D'après l'enquête FQP 85 de l'INSEE (annexe 3), sur une période de cinq années, les entreprises de 1 à 9 salariés ont fourni un flux de 57 000 jeunes de 16 à 24 ans aux entreprises de plus de dix salariés tandis qu'elles n'ont reçu que 26 000 actifs de cette catégorie d'âge.

Même conclusion lorsqu'on observe les mouvements entre les unités de 10 à 49 salariés avec les classes situées au-dessus d'elles : les flux majoritaires vont dans le même sens et témoignent d'une fonction de formation-insertion des unités de moins de 50 salariés assurée au profit des unités plus importantes dans lesquelles vont finalement se retrouver les jeunes.

A l'opposé de la pyramide des âges des actifs, pour les plus de 50 ans, ce sont des flux inverses que l'on observe. La petite entreprise est l'espace économique privilégié de retour des actifs de plus de 50 ans qui quittent les grandes unités pour les raisons les plus diverses. Ces actifs sont souvent des créateurs d'entreprises (essaimage), le flux sur cinq ans (80-85) est très significatif : 13 400 actifs de plus de 50 ans qui travaillent en 1980 dans des unités de plus de 50 salariés se trouvent en 1985 dans des entreprises de moins de 10 salariés, ces données étant exclusivement expliquées par les mouvements des personnes et non par les glissements de classe à classe des entreprises puisque nous privilégions ici le saut des plus de 50 aux moins de 10.

Ce n'est donc pas un hasard statistique si les mouvements des actifs suivent ces types de flux. L'ensemble du système de formation, partant de ces données objectives, pourrait probablement intégrer mieux ces fonctions de filtre, de sélection et de perfectionnement dans la formation des jeunes actifs qu'assure la petite entreprise.

3.6. Malgré l'indispensable logistique des réseaux pour la petite entreprise, les liens entre celle-ci et les décideurs locaux sont très faibles ou inexistant

Le responsable de la petite entreprise est un travailleur souvent surchargé de tâches, il est peu disponible pour se rendre en des lieux de décisions où l'on traite de formation continue. Cette formation continue est pourtant une des premières charges qui furent décentralisées au niveau des régions et le système régional de formation reste encore en partie ouvert, non déterminé.

Le problème de la précarité de l'emploi des petites entreprises est probablement mal posé si l'on estime que ce sont elles qui génèrent cette précarité.

En réalité, la précarité n'est que révélée par la petite entreprise et les mécanismes sont particulièrement clairs dans les relations de sous-traitance. Or une micro-entreprise sur cinq (entreprises de moins de dix salariés) est sous-traitante.

L'absence ou la quasi-absence des petites entreprises ou de leurs représentants des instances d'analyse et de décision a comme résultat la non-perception des rôles tant au plan quantitatif que qualitatif de la petite entreprise dans le système d'emploi.

Contrairement à certains faits lus à un premier degré la petite entreprise non seulement ne génère pas de la précarité mais assure dans le système des fonctions d'insertion et accroît l'employabilité réelle des populations les moins formées. Or les réseaux de la décision et du système d'emploi local n'ont pas clairement perçu les mécanismes en oeuvre dans la petite entreprise et l'usage que l'on pourrait en faire dans une stratégie plus globale des formations. Pour une part importante, la petite entreprise vit et fait vivre à ses salariés des formes différentes de rapport au travail et à la production qui sont autant d'opportunités de formation/insertion.

A ce niveau de l'analyse et sans recherche particulière du paradoxe, on peut réintroduire les données sur la structure de la formation des chefs de petite entreprise eux-mêmes. Pour se limiter à l'industrie, l'enquête coordonnée de l'INSEE sur les moins de dix salariés rappelle qu'un tiers des chefs d'entreprise déclare n'avoir aucune formation et les deux tiers restant avoir acquis cette formation par l'enseignement technique et l'apprentissage. Cette structure n'est pas une faiblesse du milieu pour l'objet qui est le nôtre bien au contraire : c'est une capacité de formation directe sur le tas, une force particulière pour assurer l'encadrement des jeunes ou des adultes à des fins de formation dans la relation interpersonnelle en situation de production, la seule qui soit pédagogiquement motivante.

Tableau 17
La formation des dirigeants de petite entreprise

	Pourcentage
Enseignement technique	21,4
Apprentissage	30,2
Enseignement technique et apprentissage	13,7
Aucune formation	34,7
Total	100,0

Source : INSEE, Industrie, ECPI.

4. CONCLUSION

La petite entreprise occupe donc une place essentielle dans l'économie de l'emploi et de la formation. Les rôles qui lui sont dévolus se sont étendus dans la deuxième décennie. Le problème de la compétitivité des petites entreprises reste pourtant posé et a fini par inquiéter les milieux gouvernementaux surtout à l'approche de l'échéance du marché unique de 1993.

Le troisième plan emploi du gouvernement Rocard privilégie l'aide aux PME et vise notamment à développer la formation professionnelle par une série de mesures :

- Crédit d'impôt formation réouvert pour la période 1991-1992 notamment pour les PME qui l'ont peu utilisé ;
- remplacement des salariés en formation dans les entreprises de moins de cinquante salariés aidé par l'Etat ;
- Crédit Formation étendu aux adultes en 1991 (30 000 salariés).

Il semble pourtant que la difficulté majeure du système d'emploi-formation consiste encore à intégrer véritablement les deux aspects complémentaires et indissociables de la petite entreprise que sont ses caractéristiques de demandeur et d'offreur de formation.

Les représentations que se font les médiateurs et les décideurs du système de formation restent encore simplificatrices et réductrices :

- tantôt on conçoit la petite entreprise comme espace de besoin de formation et l'on condamne la faiblesse et l'imprécision de sa demande sans envisager une autre approche qui lui permettrait d'objectiver ses vrais besoins ;
- tantôt on conçoit la petite entreprise comme un espace d'offre pour des formations et des rapports aux jeunes actifs irremplaçables, et parce qu'on surestime alors ses capacités, on fragilise les petites entreprises et le système d'apprentissage en entier par manque d'analyse des conditions et des contraintes de la formation en situation de production.

Or, c'est de la mise en place massive d'actions de formation en situation de production que dépendra l'insertion d'un grand nombre d'actifs inemployés des bas niveaux de qualification.

Mais ce n'est pas seulement pour les travailleurs peu diplômés ou de bas niveaux de qualification que la petite entreprise apparaît irremplaçable car celle-ci assure une fonction d'insertion-formation souvent informelle pour beaucoup de jeunes sortant de la formation initiale.

Les cohortes de jeunes ayant d'abord trouvé un emploi dans la petite entreprise et qui se retrouvent quelques années plus tard dans une unité de plus grande dimension ou encore créateurs de leur propre unité sont suffisamment importantes (40 %, cinq années après, voir annexe 3), pour qu'une attention et des mesures particulières soient accordées aux fonctions socio-économiques originales de la formation-insertion assurées par les petites ou très petites entreprises.

ANNEXE 1

Données par région sur les différentes catégories de stagiaires

Formation en alternance et apprentissage dans les établissements de moins de dix salariés
et de moins de cinquante salariés selon les régions
- 1989 -

RÉGIONS	SIVP			CONTRATS D'ADAPTATION			CONTRATS DE QUALIFICATION			CONTRATS D'APPRENTISSAGE		
	Nombre total	Etabl. - de 10 sal.	Etabl. 10 à 49	Nombre total	Etabl. - de 10 sal.	Etabl. 10 à 49	Nombre total	Etabl. - de 10 sal.	Etabl. 10 à 49	Nombre total	Etabl. - de 10 sal.	Etabl. 10 à 49
Ile-de-France	12 061	76,8	18,0	22 928	24,4	23,0	20 916	45,3	24,6	17 657	78	13
Champagne-Ardenne	2 764	66,9	22,1	2 469	20,7	31,7	2 344	52,8	26,8	3 237	78	16
Picardie	3 163	68,6	23,5	2 957	21,5	35,0	3 067	44,5	17,3	3 707	78	14
Haute-Normandie	4 106	71,1	20,9	4 675	25,9	36,6	2 824	64,8	22,6	4 882	65	27
Centre	2 942	67,7	23,8	5 947	26,8	35,7	3 072	59,1	22,1	7 684	86	11
Basse-Normandie	2 719	79,8	14,8	3 160	29,8	35,9	2 225	57,3	26,9	4 832	89	10
Bourgogne	1 877	70,0	20,4	3 893	25,0	33,9	2 191	64,8	16,7	5 020	84	12
Nord-Pas-de-Calais	12 871	63,3	25,1	7 952	20,7	36,4	6 429	54,2	25,8	5 998	85	10
Lorraine	4 889	69,2	20,4	6 106	27,0	36,3	2 495	57,0	21,3	5 928	75	19
Alsace	2 122	73,0	18,4	7 073	17,4	28,7	1 806	50,7	22,5	5 559	69	23
Franche-Comté	1 527	73,3	16,9	3 569	18,4	31,7	1 817	45,3	24,5	3 168	79	13
Pays de la Loire	3 199	71,2	20,5	6 485	21,6	37,5	3 663	49,5	27,8	9 665	81	15
Bretagne	5 831	74,2	18,6	6 683	23,3	34,7	4 275	61,6	21,7	6 587	89	9
Poitou-Charentes	3 203	74,2	18,6	3 659	28,7	36,8	2 806	65,7	19,9	5 501	89	8
Aquitaine	4 837	77,0	16,4	3 276	38,7	37,0	5 641	63,4	25,6	7 910	88	11
Midi-Pyrénées	4 231	77,5	17,2	4 415	28,7	35,5	3 287	58,9	32,4	5 037	87	11
Limousin	1 229	72,0	20,4	1 301	37,5	30,6	1 331	60,2	21,9	1 807	86	10
Rhône-Alpes	7 267	75,0	17,7	14 000	27,7	34,3	9 248	54,2	25,9	11 545	85	10
Auvergne	3 986	75,7	17,8	2 968	22,3	37,3	1 665	65,3	18,4	3 806	86	9
Langu.-Roussillon	4 010	78,2	16,8	1 976	34,8	35,9	3 176	64,8	22,1	5 952	89	8
Provence-Côte d'azur	8 278	77,7	17,5	2 621	23,9	37,7	7 403	65,3	19,9	10 702	91	8
Corse	412	77,1	12,1	102	51,8	48,2	803	76,8	15,1	443	87	11
ENSEMBLE	97 524	72,9	19,4	118 215	25,0	32,6	92 484	55,4	23,7	127 769	83	12

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Service des Etudes et de la Statistique.

ANNEXE 2

Note méthodologique sur le repérage par les bulletins individuels de la dimension de l'entreprise dans laquelle travaillent les actifs (Recensement 1982)**Exploitation DR INSEE Auvergne**

Lors de l'exploitation du recensement de 1982, la taille de l'entreprise fut recherchée dans SIREN pour tous les actifs ayant un emploi ; mais dans une proportion de cas assez importante cette donnée n'était pas récupérée. Pour le département du Puy-de-Dôme (245 000 actifs ayant un emploi), la taille de l'entreprise manque pour 82 000 actifs (1 sur 3), parmi lesquels l'agriculture (23 000) et les services non marchands (19 000 cas). Restent 40 000 actifs (1 sur 6 environ), pour lesquels la taille de l'entreprise manque sans raison "valable", c'est-à-dire parce que l'entreprise n'a pas été identifiée sur le bulletin individuel ou n'a pas été retrouvée dans SIREN ou encore a été retrouvée dans SIREN mais sans que la démarche renseigne sur la taille.

RP 82 PUY-DE-DOME LR

Pourcentage d'actifs ayant un emploi avec taille d'entreprise renseignée

	Taille de l'entreprise		TOTAL
	à blanc	renseigné	
Agriculture U01	23 140	88	23 228
Industrie U02 à U06	5 444	72 860	78 304
BTP U07	5 272	13 500	18 772
Commerce U08	7 508	17 964	25 472
Services marchands y compris serv. financiers U10 à U13	14 908	32 048	46 956
Services non marchands U14	18 844	21 728	40 572
TOTAL	82 232	163 296	245 528
TOTAL sans U01 et U14	40 248	141 480	181 728
<i>en %</i>	<i>22,1</i>	<i>77,9</i>	<i>100,0</i>

C'est assez naturellement dans l'industrie (hors BTP) que la proportion de non-réponses est la plus basse : les entreprises y sont en général relativement importantes et facilement identifiables à partir des déclarations enregistrées sur les bulletins individuels. Plus généralement c'est très probablement plutôt dans les petites entreprises que la proportion de non-réponses sur la taille est la plus élevée.

Cependant, pour l'estimation, pour une taille d'entreprise donnée, de la structure des actifs selon tel ou tel critère (âge, CS), l'estimation calculée (sur les actifs pour lesquels la taille d'entreprise est renseignée) est *a priori* de bonne qualité, à condition, d'une part, que cette tranche de taille soit fine (pour que des effets de structure selon la taille de l'intérieur de cette branche ne biaisent pas les estimations pour la tranche entière, et, d'autre part, que le nombre d'observations dans cette tranche soit quand même important (pour limiter l'aléa).

L'échantillon analysé comprend 163 000 actifs ayant un emploi (tous résidant dans le Puy-de-Dôme en 1982), répartis comme suit selon la taille de l'entreprise :

RP 82 PUY-DE-DOME LR

Actifs ayant un emploi

0 à 9 salariés	32 304
10 à 49 salariés	24 136
50 à 499 salariés	35 276
500 salariés ou plus	71 580
Total	163 296
Taille non renseignée	82 232
TOTAL	245 528

ANNEXE 3

**Mobilité entre 1980 et 1985 selon les résultats
de l'enquête Formation-Qualification Professionnelle (FQP 85)**

Quelques résultats par statut et taille d'entreprise et par âge des salariés

Cette enquête effectuée sur un échantillon du recensement de 1982 (population des ménages ordinaires) a été réalisée auprès de 46 500 individus au second trimestre 1985. Les résultats qui suivent concernent une population dont on connaît la situation en matière d'activité en 1980 et en 1985.

Sont donc exclus tous les mouvements d'entrée en activité au cours de la période et toutes les sorties d'activités (retraites, départs, décès).

Il s'agit de flux nets observés à partir des deux informations de 1980 et 1985. Ces flux permettent de saisir les mouvements d'actifs entre les différents types d'emploi au cours des cinq années.

Les tableaux qui suivent donnent les mouvements par âge entre les différents types d'entreprises privées : petites entreprises (1 à 9), moyennes (10 à 49), grandes (50 à 499) et très grandes (+ de 500 salariés) pour les seuls actifs ayant effectué une mobilité sur les cinq ans au sein du secteur privé exclusivement.

Mouvement des actifs selon l'âge entre les entreprises privées pour :

- les jeunes (16 à 24 ans)
- les adultes (25 à 49 ans)
- les fins de carrière (50 ans et +)

Sont pris en compte dans ces tableaux les seuls mouvements d'actifs au sein des entreprises privées classées par taille en quatre catégories.

MOUVEMENT DES ACTIFS ÂGÉS DE 16 À 24 ANS

	Travaillaient en 1980 dans les entreprises privées	Travaillaient en 1985 dans les entreprises privées	Perte d'actifs ou gain d'actifs sur la période 1980-1985 et sur les autres classes	Indice
De 1 à 9 salariés	125 240	94 886	- 30 354	76
De 10 à 49 salariés	78 315	69 761	- 8 554	89
De 50 à 499 salariés	65 677	81 738	+ 16 061	124
De 500 salariés et +	58 349	81 196	+ 22 847	139
Total	327 581	327 581		100

Taille de l'entreprise en 1980	Taille de l'entreprise en 1985				Total
	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 499 salariés	500 salariés et +	
De 1 à 9 salariés	68 247	16 073	20 687	20 233	125 240
De 10 à 49 sal.	16 984	41 661	11 718	7 952	78 315
De 50 à 499 sal.	7 759	9 192	42 704	6 022	65 677
De 500 sal. et +	1 896	2 835	6 629	46 989	58 349
Total	94 886	69 761	81 738	81 196	327 581

Source : FQP 85

MOUVEMENT DES ACTIFS ÂGÉS DE 25 À 49 ANS

	Travaillaient en 1980 dans les entreprises privées	Travaillaient en 1985 dans les entreprises privées	Perte d'actifs ou gain d'actifs sur la période 1980-1985 et sur les autres classes	Indice
De 1 à 9 salariés	944 648	915 992	- 28 656	97
De 10 à 49 salariés	1 043 624	1 057 352	+ 13 728	101
De 50 à 499 salariés	1 377 646	1 393 997	+ 16 351	101
De 500 salariés et +	1 725 338	1 723 915	- 1 423	100
Total	5 091 256	5 091 256		100

Taille de l'entreprise en 1980	Taille de l'entreprise en 1985				
	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 499 salariés	500 salariés et +	Total
De 1 à 9 salariés	717 140	136 241	52 498	38 796	944 648
De 10 à 49 sal.	104 571	771 526	126 519	41 008	1 043 624
De 50 à 499 sal.	63 596	107 654	1 089 763	116 633	1 377 646
De 500 sal. et +	30 685	41 931	125 217	1 527 505	1 725 338
Total	915 992	1 057 352	1 393 997	1 723 915	5 091 256

Source : FQP 85

MOUVEMENT DES ACTIFS ÂGÉS DE 50 ANS ET PLUS

	Travaillaient en 1980 dans les entreprises privées	Travaillaient en 1985 dans les entreprises privées	Perte d'actifs ou gain d'actifs sur la période 1980-1985 et sur les autres classes	Indice
De 1 à 9 salariés	296 186	297 276	+ 1 090	100,4
De 10 à 49 salariés	280 830	267 488	- 13 352	95,2
De 50 à 499 salariés	363 849	392 292	+ 28 443	108,0
De 500 salariés et +	479 597	463 406	- 16 191	97,0
Total	1 420 462	1 420 462		100

Taille de l'entreprise en 1980	Taille de l'entreprise en 1985				
	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 499 salariés	500 salariés et +	Total
De 1 à 9 salariés	263 980	20 229	10 150	1 827	296 186
De 10 à 49 sal.	19 894	224 355	28 441	8 140	280 830
De 50 à 499 sal.	9 029	17 265	324 175	10 380	363 849
De 500 sal. et +	4 373	5 639	29 526	440 059	479 597
Total	297 276	267 488	392 292	463 406	1 420 462

Source : FQP 85

ANNEXE 4
Principales aides publiques intéressant les PME-PMI

	Entreprises concernées	Conditions de l'aide	A qui s'adresser
FRAC Formation (Fonds régional d'aide au conseil)	En priorité les entreprises de moins de 500 salariés non filiales d'un groupe	L'entreprise doit avoir besoin d'un conseil en formation à l'occasion de l'élaboration d'un projet de formation, à un moment important de son développement. L'aide peut donc venir en préalable au développement d'un plan de formation, ou prévue dans le cadre d'un engagement de développement de la formation conclu par un groupement de PME-PMI. Pour un diagnostic individuel, l'aide est plafonnée à 70 % du montant global du conseil, dont le maximum est de 100 000 F. Pour les interventions de conseil dans le cadre d'un regroupement de PME-PMI, l'aide est plafonnée à 10 % du montant global de financement public affecté à l'opération.	A la délégation à la formation professionnelle, aux organismes professionnels (FAF, chambres consulaires ...). Les aides de l'Etat peuvent s'articuler avec l'intervention des organismes professionnels.
EDDF (Engagement de développement de la formation)	Une large priorité est donnée aux entreprises de moins de 500 salariés, non filiales majoritaires d'un groupe ou d'une grande entreprise.	Les entreprises doivent répondre à certaines conditions préalables, notamment : respect antérieur de l'obligation légale de participation à la formation professionnelle continue, articulation du projet de formation à la stratégie générale de développement de l'entreprise. Priorité accordée aux entreprises engagées dans un processus de modernisation. L'aide publique peut intervenir sur les frais de fonctionnement des actions de formation, ainsi que pour les rémunérations des personnels extérieurs éventuellement recrutés par l'employeur pour remplacer les salariés en formation. Le taux de prise en charge par l'Etat est modulé selon le projet, le type d'entreprise, l'importance de l'effort de formation, de la participation éventuelle d'autres partenaires (régions, FAF...). Cette modulation peut représenter 10 à 70 % de l'assiette retenue.	Voir FRAC
FNE Convention formation (Fonds national de l'emploi)	Toute entreprise, dans la mesure où elle a un projet de formation destiné aux ouvriers et employés (sont exclus l'Etat, les collectivités locales, les établissements publics, les chambres consulaires)	Les entreprises intéressées ont à régler des problèmes d'emploi soulevés par l'évolution des techniques, le redéploiement des activités. L'intervention du FNE trouve sa justification dans l'urgence, le caractère temporaire et la spécificité de l'action de formation à mettre en oeuvre. L'aide accordée peut concerner les frais de fonctionnement des stages et la rémunération versée aux salariés pendant la formation.	A la Direction départementale du travail et de l'emploi, quand le ou les établissements concernés sont situés dans un même département. A la direction régionale du travail et de l'emploi, quand l'entreprise comprend des établissements situés dans plusieurs départements d'une région. A la délégation à l'emploi, lorsque l'entreprise comprend des établissements situés dans plusieurs régions.
FACT Formation (Fonds pour l'amélioration des conditions de travail)	Toute entreprise	Le FACT formation intervient dans la mesure où l'action vise à accroître l'autonomie et la compétence des salariés à leur poste de travail. Les opérations d'amélioration des conditions de travail doivent déboucher sur des modifications effectives au contenu du travail et de sa qualification. L'aide couvre au maximum 50 % des dépenses de formation (conception de la formation, coût des formateurs et 30 % des salaires des personnels en formation).	A la direction des relations du travail du ministère chargé des Affaires sociales et à la direction régionale du travail et de l'emploi.

Source : Formation France - décembre 1989

QUATRIÈME PARTIE

Des outils pour mieux fonder l'aide à la décision

LA constitution d'outils d'analyse n'est pas uniquement une question technique : on a vu dans la première partie de ce document comment l'information doit être élaborée et traitée en fonction des objectifs et des projets existants, comment elle doit participer à la recherche d'une vision transversale de la situation des zones concernées, et comment elle doit s'inscrire dans une démarche stratégique associant les différents acteurs.

Deux outils sont aujourd'hui extrêmement répandus : les enquêtes en entreprise et le traitement de sources statistiques diverses à l'aide de Familles Professionnelles. Dans un cas comme dans l'autre, il s'agit d'approches empiriques qui se sont rapidement développées, sans que les *a priori* de leurs concepteurs soient toujours complètement explicites.

Il nous a donc paru utile de revenir sur ces outils, au travers de leur pratique, pour tenter d'en analyser mieux la nature et la portée, et identifier leurs enjeux : si les enquêtes en entreprise ne sont pas la panacée universelle pour connaître les besoins futurs des entreprises en matière de recrutement, elles peuvent s'inscrire dans une stratégie visant à jeter les bases d'une analyse nouvelle et partagée de la relation formation-emploi ; les Familles Professionnelles, dont le mode de construction n'est pas toujours très explicite, sont porteuses de nouvelles possibilités de traitement conjoint de diverses sources statistiques mais ne doivent pas conduire à reproduire des approches trop mécanistes dont on connaît les limites.

I LES ENQUÊTES EN ENTREPRISE

∞ D. Brochier, H. De Fouchier, G. Francart, M.-H. Gensbittel,
C. Leneveu, N. Lironville, J.-L. Reboul

L'ANALYSE des méthodologies d'enquêtes en entreprise constitue un élément important de l'étude de la liaison formation-emploi au niveau régional. Elle contribue en effet à mieux identifier et repositionner au plan local la place et le rôle des entreprises dans la dynamique du marché de l'emploi et de la formation. Elle permet en particulier de montrer la complexité des montages inter-institutionnels nécessaires pour construire des alternatives au "modèle adéquationniste" qui sert encore de référence implicite aux acteurs publics et privés confrontés à ces problèmes.

Cependant, toute tentative d'approfondissement de la réflexion sur ce thème impose un travail préalable de décryptage des intentions et des représentations des acteurs à l'origine de ce type d'opérations. C'est la raison pour laquelle la première partie du travail d'analyse consistera à réaliser l'inventaire d'un certain nombre de méthodologies d'enquêtes, réalisées durant la deuxième moitié des années 80 par diverses institutions locales ou nationales. Cette typologie rendra compte à la fois de la diversité des situations locales et de l'existence de rapports étroits entre objectifs opérationnels, méthodologies mises en oeuvre et types d'utilisation de ces dispositifs. Dans une deuxième partie seront analysés les aspects stratégiques de ces méthodologies, c'est-à-dire les conditions à respecter pour qu'elles apportent une contribution réelle à un renouveau de l'analyse régionale de la relation formation-emploi.

1. LA CONSTRUCTION D'UNE TYPOLOGIE DES MÉTHODOLOGIES D'ENQUÊTE EN ENTREPRISES

Comment construire une analyse générale des enquêtes en entreprise qui tienne compte de la diversité des situations locales dans lesquelles elles s'opèrent ? Pour tenter de répondre à cette question, le groupe a d'abord choisi d'élaborer une grille d'analyse d'un certain nombre d'enquêtes existantes. Les résultats obtenus seront repris dans un second temps pour mettre en évidence trois formes typiques de dispositifs.

1.1. L'élaboration d'une grille de critères

La construction d'une grille d'analyse des enquêtes en entreprise représente, au stade actuel du développement de ce type d'opérations, un élément nécessaire pour décrypter leurs enjeux. Afin de dépasser le simple exposé descriptif de chacun des dispositifs étudiés, le groupe de travail a choisi de distinguer analytiquement les trois phases principales qui jalonnent leur déroulement : l'élaboration de la demande initiale, la phase de mise en oeuvre de l'enquête et la production des résultats (cf. Encadré page suivante). Chacun de ces axes a été approfondi, à travers des questions permettant de mettre en évidence les stratégies d'acteurs à la base des

dynamiques de fonctionnement de ces enquêtes. L'attention s'est également portée sur les outils méthodologiques utilisés et les procédures de restitution des résultats, afin d'éclairer les contraintes de faisabilité liées à ces enquêtes. Enfin, le souci de resituer l'analyse dans le cadre plus général de l'analyse localisée de la relation formation-emploi a conduit à insister sur la nature des objectifs initiaux définis par les concepteurs de telles études, mais aussi sur la portée des résultats obtenus en termes d'évolution du "paysage" local de la relation formation-emploi.

La définition des critères

LA DEMANDE INITIALE :

- **la nature de la demande** : quels en sont les initiateurs ? Quels sont les thèmes d'étude prévus ?
- **la problématique** : sous quel angle est posé le problème de la relation formation-emploi dans les objectifs de l'enquête ?
- **le niveau d'analyse** : quel niveau d'analyse est privilégié dans le dispositif ? (l'entreprise, le secteur, le métier...).

LA MISE EN OEUVRE :

- **les outils méthodologiques** : quels sont les principaux outils utilisés pour la collecte et le traitement des données ?
 - les questionnaires et leur mode de diffusion (voie postale, réseau d'enquêteurs) ;
 - les entretiens ;
 - les visites d'entreprises ;
 - les données statistiques ou comptables.
- **les acteurs-moteurs** : quels sont le ou les acteurs qui pilotent effectivement le dispositif ?

LES RÉSULTATS :

- **les "produits"** : sur quels résultats concrets débouche l'opération ?
 - réalisation d'un document ;
 - diffusion d'un document ;
 - promotion des résultats (réunions, rencontres...);
 - utilisation des résultats par les acteurs locaux.
- **les enseignements** : quelles leçons a posteriori peuvent être tirées du fonctionnement du dispositif ? Quels en sont les prolongements prévus ou réalisés ?

Les investigations du groupe, relatives aux cinq dispositifs analysés en fonction des critères définis ci-dessus, sont présentées de manière synthétique dans le tableau de la page suivante. Elles sont reprises de manière plus détaillée en annexe.

**PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DES ENQUETES REGIONALES
FORMATION-EMPLOI EN ENTREPRISES**

TITRE DE L'ENQUETE		PROGRAMME POETE	ENQUETE GENERALE EN ENTREPRISES -OPEQ CHAMPAGNE-ARDENNES	ENQUETE "QUELS METIERS POUR DEMAIN ?"(Haute-Loire)	ENQUETE REGIONALE EMPLOI-FORMATION AUVERGNE (1987-1989)	ENQUETE "QUELS METIERS POUR DEMAIN ? (REGION PACA - 1988)
D E M I N D A L E	NATURE DE LA DEMANDE	initiative du CEREO appuyée par le Ministère de la Recherche et de la Technologie	Initiative de l'Observatoire Permanent de l'Evolution des Qualifications, rattaché à la CRCI Champagne-Ardenne	demande interinstitutionnelle (chambres consulaires, administrations, organismes de formation) sur une démarche prospective	demande purement interne aux organismes porteurs. Objectif: initier un pôle d'observation de l'emploi en l'absence de perspectives institutionnelles Etat-Région.	Initiative de l'Union Patronale Provence-Alpes-Côte d'Azur cofinancée par plusieurs partenaires (AFPA, ASFO, CCI, ANPE, Conseil Régional, ...)
	PROBLEMATIQUE	l'entreprise est un système ouvert. Les qualifications qu'elle met en oeuvre s'expliquent dans l'analyse de son fonctionnement et de sa structuration	Analyse quantitative et qualitative de l'emploi à l'horizon de 3 ans dans les entreprises. Repérage des qualifications inadaptées et des postes à qualification évolutive	Analyse des besoins à venir des entreprises en terme de métier par niveau de formation + Analyse des critères d'embauche	Les entreprises et la formation: Analyse des investissements, de l'innovation, de l'évolution des métiers et de la formation interne.	Contribution des entreprises régionales à l'orientation des salariés à travers leurs prévisions d'évolution des métiers (horizon de 2 ans) + Présentation de leurs critères de recrutement
	NIVEAU D'ANALYSE	l'entreprise dans son contexte économique et social	échantillon d'entreprises dans lesquelles la gestion des ressources humaines est résituée dans la stratégie d'ensemble de l'entreprise	enquête départementale exhaustive auprès des entreprises appartenant à 34 secteurs d'activité + 6 secteurs professionnels transversaux	enquête régionale réalisée sur tous établissements > à 10 salariés. enquête par PCS dans chaque établissement .	Echantillon d'entreprises issues de l'ensemble des secteurs industriel et tertiaire de la région (hors service public et services non-marchands)
M O D E L E	OUTILS METHODOLOGIQUES	- Documents statistiques (EAE, "24-83", ESE, BS, Bilan financier) - Documents d'information éco. et sociale diffusés par l'entreprise - Visites et observations - Entretiens approfondis avec les principaux responsables des fonctions commerciale, production, personnel	Entretiens semi-directifs réalisés par un réseau d'enquêteurs (anciens cadres d'entreprise) + Utilisation d'un questionnaire et de tableaux de cadrage statistique.	Mise au point avec des professionnels de chaque secteur d'une nomenclature locale de métiers. Enquête par entretiens auprès des principales entreprises de chaque secteur (enquête par voie postale pour les autres) + Utilisation d'un questionnaire fermé et qualitatif.	enquêtes par entretiens sur questionnaires fermés, réalisés par des enquêteurs-prospecteurs -placiers de l'ANPE. une partie du questionnaire était préremplie avec les résultats de l'ESE-PCS. 66 % du champ prévu réalisé.	Recueil de données par envoi d'un questionnaire par voie postale (4200 envois et près de 2000 réponses exploitables). + réalisation d'entretiens
	ACTEURS -MOTEURS	Equipes du CEREO et équipes des centres associés du CEREO	Dispositif piloté par l'OPEQ avec un comité technique restreint (Chambres de Commerce et d'Industrie locales).	Cellule Emploi-formation de Haute-Loire (création originale inter-institutionnelle) + Comité de pilotage composé de professionnels et d'institutionnels	groupe de travail technique regroupant des membres des organismes porteurs: CRCIA, Dir. Rég. ANPE, INSEE, ESCAE.	Centre d'Etudes associé à l'Union Patronale PACA et réseau des ASFO départementales.
R E S U L T A T S	PRODUITS	* Par entreprise: un dossier (non diffusé) + une monographie publiée à la Documentation Française * Transversalement: Groupes de travail sur thèmes transversaux + Conférences-débats avec les entreprises	Réalisation de synthèses sectorielles (BTP, commerce de gros, ...) + Utilisations en réponse à des demandes d'acteurs locaux (ANPE, AFPA, CFI, ...) + Promotion dans des débats et travaux en groupe.	une fiche par secteur d'activité + une par secteur professionnel incluant les métiers par formation "en progression", stables ou "en baisse" + commentaires	Simple mise à plat des résultats (couplée aux résultats ESE) en 4 volumes: vol 1 = les métiers / vol 2 = entreprises et formation/ vol 3 = formations par métier: vol 4 = investissements-innovation	Réalisation d'un document de synthèse sous forme de fiches sectorielles présentant une typologie des métiers en fonction de l'importance des besoins. Large diffusion des résultats auprès des partenaires régionaux
	ENSEIGNEMENTS	- Renouveau de l'analyse de la problématique de l'analyse de la qualification - Elaboration d'une méthodologie d'enquête en entreprise	constat de la nécessité d'élaborer des enquêtes plus ciblées sur un groupe de compétences, de métiers ou d'entreprise pour répondre à des demandes plus "pointues"	Danger d'utilisation trop "adéquationniste". Utilisation comme instrument qualitatif pour dialoguer; Mise en place actuelle de groupes de travail entreprises-formateurs	Résultats peu opératoires sauf volume 3 (pour les organismes de formation). Manque de finalité opérationnelle sur la région, mais révélation d'une demande réelle qui ne s'exprimait pas.	Mise en évidence des secteurs et des métiers porteurs. Constat d'une forte évolution des critères de recrutement des chefs d'entreprise. Lancement d'une enquête poussée sur ce thème.
RENOI AUX ANNEXES		ANNEXE 2	ANNEXE 1	ANNEXE 3	ANNEXE 4	ANNEXE 5

1.2. La mise en évidence de plusieurs formes de cohérence entre finalités, méthodologies et mode d'utilisation des résultats

L'analyse des différentes enquêtes permet de faire apparaître le fort degré de cohérence existant entre les différentes variables qui les définissent. Il est ainsi possible de regrouper les dispositifs étudiés autour de trois formes-types, fondées sur des articulations spécifiques entre la finalité de la démarche, les outils méthodologiques utilisés et le mode d'utilisation des résultats obtenus.

■ Les dispositifs publics d'observation et de recherche

Les dispositifs d'observation réalisés dans le cadre de programmes de recherche soutenus par les pouvoirs publics constituent une première forme singulière d'analyse de la relation formation-emploi dans les entreprises. Celle-ci a pu être appréciée par les membres du groupe à travers l'analyse du programme POETE (cf. annexe 2).

La singularité de ce type d'enquête repose pour une bonne part sur sa **finalité non directement opérationnelle**. L'objectif premier de la démarche consiste à renouveler les méthodologies d'observation et d'analyse de l'évolution de l'emploi et de la formation dans les entreprises.

Pour atteindre ce but, les équipes de recherche s'appuient sur **l'observation approfondie d'un nombre restreint d'entreprises**, en insistant sur la qualité et la diversité des sources d'informations (entretiens, documents, visites...). Un effort particulier est apporté à l'amélioration progressive de la méthodologie d'intervention, à travers des échanges réguliers entre les participants au processus de recherche.

Pour assurer la cohérence d'une telle démarche, la diffusion des résultats doit être à la mesure des efforts consentis au plan méthodologique. Elle s'effectue à travers la réalisation de dossiers et la publication de monographies propres à chacune des entreprises enquêtées. Mais sa particularité réside surtout dans le mode d'utilisation de ces résultats. Ceux-ci sont destinés en effet à devenir **le point de départ de réflexions ultérieures menées par d'autres acteurs** dans le domaine de l'analyse de la relation formation-emploi dans l'entreprise.

Cette dernière remarque permet de justifier la nature explicitement non opérationnelle de telles opérations de recherche, et le coût humain et matériel attaché à leur réalisation. Elle met ainsi clairement en évidence une première forme d'articulation spécifique entre les objectifs, les modes opératoires et les effets attendus des observations des pratiques d'entreprises dans le domaine de l'emploi et de la formation.

■ Les enquêtes de connaissance des mécanismes spatialisés de la relation formation-emploi

La construction de bases de données localisées, centrées sur les stratégies des entreprises en matière d'emploi et de formation, constitue une deuxième forme typique de dispositif d'observation. Les procédures développées par l'Observatoire Permanent des Qualifications de Champagne-Ardenne, ainsi que l'enquête Emploi-Formation de la Région Auvergne s'inscrivent dans un tel cadre d'analyse (cf. annexes 1 et 4).

Ce type d'enquête se définit dans un premier temps par une **finalité d'enrichissement des cadres de référence existant en matière d'information statistique sur la gestion de la main-d'oeuvre** par les entreprises situées dans un même espace (région, département). Il ne s'agit pas de se substituer aux acteurs publics compétents dans ce domaine, mais au contraire de compléter leur vision par une approche plus qualitative de la dynamique interne des entreprises.

Ce souci de complémentarité conduit les concepteurs de ces opérations à développer des méthodologies d'intervention mixant un recueil d'informations quantitatives (élaboration d'un questionnaire) avec des formes de saisie plus directe des stratégies des entreprises (entretiens avec des responsables d'entreprise). Une telle préoccupation se traduit par la **mobilisation de réseaux d'enquêteurs** déjà existants ou spécialement créés à l'occasion du montage de ces dispositifs.

L'effort entrepris pour adapter au mieux la collecte d'information aux réalités du terrain se traduit par la production d'informations à la fois nouvelles et complexes à utiliser, du fait de leur masse et de leur diversité. Cela explique la tendance de ces dispositifs à générer la **constitution de nouveaux pôles de compétence locaux en matière d'analyse de la relation formation-emploi**, afin de traiter et de diffuser les données recueillies. Leur positionnement à l'interface des différents partenaires publics et privés locaux conduit à placer au coeur de leur réflexion la question de l'utilisation des résultats produits dans un but directement opérationnel. L'identification de ce problème se traduit finalement par le lancement de nouvelles enquêtes portant sur des interrogations plus ciblées au plan professionnel, spatial ou thématique.

L'émergence et la stabilisation de ces nouveaux producteurs d'informations matérialisent ainsi une deuxième forme singulière de construction de dispositifs d'observation et d'analyse des stratégies d'entreprises. Celle-ci repose sur la nécessité de créer des médiations renouvelées entre acteurs pour rendre crédible une nouvelle vision de la relation formation-emploi au niveau local.

■ Les analyses prospectives des métiers et des qualifications

Les enquêtes auprès des entreprises, conçues dans une visée de définition prospective de leurs besoins en termes de qualifications et de métiers, constituent une troisième forme de cohérence affirmée en matière d'observation des stratégies d'entreprise. Celle-ci sera étudiée à partir des deux cas que constituent l'enquête de l'Union Patronale Régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur et l'enquête de la cellule Emploi-formation de Haute-Loire (cf. annexes 5 et 3).

La finalité première de ces enquêtes réside dans un objectif de **clarification des anticipations des responsables d'entreprises en matière d'évolution de leurs emplois**. L'optique des concepteurs d'une telle démarche est de réaliser un inventaire des besoins exprimés par les milieux professionnels, afin de dégager un tableau synthétique des orientations futures en termes d'évolution des métiers sur le marché du travail local.

Compte tenu de ces objectifs, le recueil des données auprès des professionnels est effectué à travers une **enquête réalisée sur un très large échantillon d'entreprises** de l'espace étudié (département ou région). L'outil d'enquête privilégié est le questionnaire diffusé par voie postale. Il est complété, le cas échéant, par des entretiens auprès d'un certain nombre de responsables de secteurs professionnels ou de responsables d'entreprise.

Enfin, dans ce type de démarche, la diffusion des résultats est particulièrement importante, dans la mesure où elle est destinée à un public large qui dépasse le cadre des partenaires professionnels traditionnels de la relation formation-emploi. Un effort sensible est donc apporté à la **conception et diffusion du document de synthèse**. Celui-ci est réalisé sous la forme d'une plaquette de présentation des résultats par fiches sectorielles définissant les grandes tendances d'évolution pour les différents métiers. Sa diffusion est assurée très largement et prétend à des débats et des échanges avec les partenaires du système éducatif (familles, scolaires, services d'orientation, enseignants) et de la formation (organismes de formation).

Dans ce troisième type de dispositif d'enquête, le souci d'utilisation immédiate des résultats par les acteurs du marché du travail local conditionne donc de manière étroite la méthodologie utilisée et la nature des produits réalisés.

*
**

Les formes de cohérence que révèlent les trois types d'enquêtes en entreprise analysées ci-dessus peuvent être synthétisées dans le tableau suivant :

Finalité principale de l'enquête et nature du dispositif	Renouvellement des méthodologies d'observation de l'emploi au sein d'un dispositif de recherche	Enrichissement des informations statistiques existantes par la construction d'une base de données localisée sur la relation formation-emploi	Analyse prospective des besoins en métiers et en qualifications des entreprises
Méthodologie	Enquête approfondie sur panel	Enquête de courte durée sur un échantillon d'entreprises. Mobilisation d'un réseau d'enquêteurs	Enquête par voie postale auprès d'un large échantillon d'entreprises
Résultats et effets	Réalisation de monographies et valorisation des résultats dans la recherche	Production de documents de synthèse ciblés et émergence d'un nouveau producteur d'informations locales	Réalisation d'un document d'orientation des acteurs au sein du marché du travail local

2. LES ASPECTS STRATÉGIQUES DES ENQUÊTES EN ENTREPRISE

L'ébauche de typologie esquissée dans le chapitre précédent définit un premier niveau d'analyse de la réalité des dispositifs d'enquêtes en entreprise. Pour rejoindre les autres dimensions de l'analyse régionale de la relation formation-emploi développées par ailleurs dans ce rapport, il convient maintenant de resituer cette réflexion dans un cadre plus large. **Quelle contribution les enquêtes en entreprise peuvent-elles apporter à un renouvellement de**

l'approche de la relation formation-emploi au niveau régional ? Un regard transversal sur les différents dispositifs étudiés (1) permet de pointer à la fois les dimensions-clés et les écueils des tentatives actuelles pour devenir réellement des éléments stratégiques d'une nouvelle configuration locale.

2.1. L'élaboration d'une base de données localisée sur la relation formation-emploi : un enjeu méthodologique et stratégique

Comme le démontrent les différents cas étudiés, la réalisation de dispositifs d'observation des données d'entreprises sur l'emploi et la formation est indissociable d'une réflexion sur les méthodologies mises en oeuvre. Les procédures d'enquête constituent un enjeu qui implique de la part des concepteurs un choix entre des techniques existantes et/ou des méthodes nouvelles à créer pour répondre aux objectifs attendus. Les situations observées se caractérisent sur ce point par une grande diversité. Si certaines enquêtes s'appuient sur la création *ex nihilo* de données nouvelles, d'autres utilisent comme base de départ les statistiques existantes, en cherchant à les réordonner en fonction de leurs propres finalités. Enfin, dans tous les cas, la nature des données recueillies conduit à aborder le problème de l'articulation entre variables quantitatives (nombre de créations d'emploi, nombre de salariés en formation...) et données d'ordre qualitatif (critères de recrutement, opinion des responsables d'entreprise sur la formation...).

Sous-jacent à cette dimension technique des choix apparaît un premier enjeu stratégique pour le positionnement de ce type d'opérations dans la dynamique de la relation formation-emploi au niveau local. Celui-ci réside dans la capacité des acteurs locaux à entamer, à travers cette phase, une confrontation de leurs pratiques et de leurs souhaits en matière d'utilisation des sources d'information sur l'emploi et la formation. Le groupe de travail constitué à l'occasion du montage de l'enquête régionale emploi-formation de la Région Auvergne constitue une excellente illustration de cette démarche (cf annexe 4). De par la diversité de ses composantes (2) et la qualité des débats qui l'ont animé, ce groupe a largement contribué à fonder les bases d'un partenariat entre acteurs locaux jusqu'alors inexistant dans le domaine de la relation formation-emploi.

2.2. L'échange inter-institutionnel, condition d'un véritable partenariat local

L'énoncé de ce premier enjeu conduit à mettre l'accent sur une deuxième dimension problématique de l'analyse. Celle-ci concerne la nature de l'échange qui s'instaure entre institutions parties prenantes de la démarche. A quelles conditions les rapports qui se nouent entre acteurs locaux à l'occasion du montage de ces dispositifs sont-ils susceptibles de générer la création d'un langage commun ?

(1) Les cinq enquêtes présentées en annexes seront utilisées dans cette partie comme une base de référence d'où seront extraits certains éléments qui serviront à illustrer les hypothèses développées par le groupe de travail. Les débats entre les participants du groupe ont également largement contribué à la formulation de ces hypothèses.

(2) Un partenaire du service public de l'emploi (l'ANPE); un représentant des milieux professionnels (la CRCIA); un organisme d'étude public (l'INSEE) et un centre de recherche dépendant d'une institution de formation (l'ESCAE).

Les observations sur ce point montrent que l'élaboration d'un consensus local minimal sur les objectifs d'une enquête peut suffire à assurer sa mise en oeuvre et son exploitation, sans garantir pour autant l'émergence d'un partenariat construit et durable entre acteurs. Ainsi, dans les cas où les entreprises sont identifiées à de simples sujets d'enquête amenés à répondre à un questionnaire fermé, on constate en retour de leur part une relative passivité dans l'appropriation des résultats.

Mais l'implication des institutions - et en tout premier lieu des entreprises locales - semble très différente lorsque le dispositif d'étude s'appuie, dès sa conception et lors de son déroulement, sur un mode de participation plus actif de leur part dans l'élaboration de l'information. La mise en oeuvre et l'animation de réseaux d'enquêteurs, dans le cadre des enquêtes menées sur la Région Auvergne et en Champagne-Ardenne (cf annexes 4 et 1) participent de cette dynamique. Ils contribuent à susciter l'intérêt des entreprises pour la démarche menée. De la simple expression de besoins en matière de qualification ou de formation, celles-ci passent au stade de la formulation de demandes plus élaborées adressées aux concepteurs des enquêtes quant aux résultats attendus. Dans le même ordre d'idées, le travail mené avec des représentants des milieux professionnels dans le cadre de la campagne "*Quels métiers pour demain ?*" en Haute-Loire (cf annexe 3) autour de la constitution d'une nomenclature spécifique de métiers manifeste la volonté des entreprises de devenir des acteurs à part entière dans la construction d'un dialogue renouvelé avec les autres partenaires de la relation formation-emploi au niveau local, et en premier lieu les partenaires publics (service public de l'emploi, Education nationale).

Cette réalité du développement d'échanges inter-institutionnels autour du traitement de l'information sur l'emploi et la formation contribue donc incontestablement à décloisonner les rapports entre les entreprises et les pouvoirs publics et représente une condition nécessaire à l'élaboration d'un véritable partenariat local entre ces acteurs. Mais peut-on pour autant la considérer comme suffisante ? A ce niveau, un regard sur le rôle des acteurs ou des structures chargés de la conduite des démarches d'enquête s'avère indispensable.

2.3. Le rôle décisif des acteurs-moteurs

Une bonne compréhension de la nature des fonctions assurées par l'organisme ou le collectif d'acteurs pilotant chaque dispositif est décisive pour identifier clairement la capacité de ce dernier à faire évoluer durablement l'approche régionale de la relation formation-emploi. Les cas étudiés mettent en évidence plusieurs rôles possibles dont chaque conducteur d'opération va se saisir en fonction du contexte à l'origine de son action :

⇒ **Une fonction de médiation** entre acteurs locaux. Celle-ci apparaît de manière particulièrement nette à travers le rôle joué par l'Observatoire Permanent de l'Evolution des Qualifications (OPEQ) en Champagne-Ardenne (cf annexe 1). Au moment du traitement des enquêtes, cette structure engage sa crédibilité en se positionnant clairement à l'interface entre les volontés souvent contradictoires d'utilisation des résultats. En gardant la maîtrise totale sur la diffusion des données recueillies, l'OPEQ veut favoriser la rencontre entre les acteurs locaux, sur la base d'une reconnaissance par les uns et les autres de la complexité de l'offre et de la demande de formation. Le dispositif d'observation constitue ici un outil de médiation qui articule, au prix d'un fort investissement dans la "digestion" des données issues des

questionnaires, l'expression de besoins spécifiques par les entreprises et la formulation de réponses générales par les partenaires publics dans le domaine de l'offre de formation.

⇒ **Une fonction de structuration** assurée par la diffusion d'une nouvelle information dans le champ de la relation formation-emploi. Le travail effectué par le groupe de pilotage de l'enquête menée sur la Région Auvergne (cf. annexe 4) constitue un exemple de la contribution d'une structure à l'émergence de demandes latentes des acteurs locaux en matière d'information ou de formation. La mise en forme d'informations "nouvelles" par les concepteurs de l'opération a servi en effet de révélateur à différents partenaires (entreprises, organismes de formation) et suscité des demandes de leur part pour parvenir à utiliser cette nouvelle base de données. Ce passage des besoins implicites aux demandes explicites matérialise un effet de structuration des informations locales dans lequel les initiateurs du dispositif d'enquête jouent un rôle primordial.

Cette double dimension de médiation et de structuration de l'information locale prend tout son sens lorsque les structures pilotes des dispositifs d'enquête parviennent à être identifiés comme de nouveaux acteurs locaux dans le champ de la relation formation-emploi. Lorsque la présence d'un Observatoire s'affirme à travers la stabilité de ses financements, la pérennité de ses méthodologies d'enquête et la constitution d'un véritable collectif de travail, on peut alors parler de l'amorce d'un véritable processus d'institutionnalisation. Mais ce positionnement dans le champ des producteurs d'information en matière d'emploi et de formation laisse encore largement ouverte la question des conditions grâce auxquelles un Observatoire peut devenir permanent. Il convient en effet d'évaluer la place que les entreprises accordent sur la longue durée à ce type de démarche.

2.4. Le développement d'enquêtes finalisées

L'enjeu d'un positionnement durable des entreprises ou des branches professionnelles dans la dynamique de l'observation de la relation formation-emploi réside dans la capacité des acteurs à finaliser progressivement leurs enquêtes autour d'objectifs ciblés.

Certaines enquêtes étudiées montrent en effet une propension à privilégier une collecte d'informations "tous azimuts", que ce soit au plan du contenu (1) ou de l'espace analysé (2). Or le traitement d'une masse d'informations aussi riche présente, au dire même des intéressés, un double inconvénient. Elle s'avère d'abord difficile à traiter au plan statistique, du fait du nombre et de la complexité des variables qu'elle utilise. Elle conduit ensuite à l'obtention de résultats d'ordre général sur l'emploi et la formation, souvent en décalage avec les préoccupations très ciblées des différents acteurs potentiellement intéressés.

Ces constats expliquent pour une bonne part l'orientation prise par les dispositifs ayant déjà accumulé une certaine expérience dans ce type d'enquêtes vers des procédures moins

(1) Le questionnaire de l'enquête régionale Emploi-Formation de la Région Auvergne (cf annexe 4) est révélateur de cette tendance. Il traite en effet à la fois des questions d'investissement, d'innovation, de gestion de l'emploi et des qualifications, et de formation.

(2) Par exemple, le champ couvert par l'enquête "Quels métiers pour demain ?" de la Région PACA (cf annexe 5) est celui de l'ensemble des entreprises ayant au moins un salarié, situées dans la Région PACA (six départements) et appartenant à tous les secteurs d'activité de l'industrie et du tertiaire (hors secteur public et services non marchands).

globalisantes mais plus exigeantes au plan de la définition préalable des objectifs et des cibles visées. A titre d'exemple, l'évolution de la stratégie de l'OPEQ Champagne-Ardenne (cf. annexe 1) décrit de manière précise les conditions et les enjeux de ce passage d'enquêtes générales multisectorielles à des enquêtes plus ciblées sur un espace ou un secteur précis.

3. CONCLUSION : **Les procédures d'enquête en entreprise, un processus complexe et multi-dimensionnel**

Cette réflexion globale sur les procédures d'enquête en entreprise a permis de définir progressivement la nature des liens entre la problématique initiale, la demande des acteurs locaux, l'utilisation d'outils méthodologiques adaptés et la diffusion des résultats. Elle a contribué également à mieux identifier les enjeux d'une contribution de ces enquêtes à un renouvellement de l'approche régionale de la relation formation-emploi.

Pour finir, On peut finalement considérer la construction des dispositifs d'observation de la relation formation-emploi en entreprise comme **un processus d'élaboration articulé sur plusieurs phases** (1), chacune de ces phases étant finalisée autour d'un enjeu particulier.

Ainsi, **une phase "initiatique"** s'avère indispensable pour permettre la rencontre entre acteurs locaux et les mobiliser progressivement autour de la nécessité de construire un discours commun. **Une phase d'échange** est également nécessaire pour que se constitue un véritable objet de connaissance dont la valeur soit reconnue par les acteurs occupant le champ de la relation formation-emploi au niveau local. Cette phase permet de faire émerger le besoin d'une responsabilisation permanente d'un acteur d'interface sur ce thème. Enfin, **une phase de production de données** contribue à l'opérationnalisation du processus d'enquête. Elle repose sur la mise en oeuvre d'un partenariat des différents acteurs en matière de saisie, de traitement et d'utilisation des données.

La mise en évidence de ce phasage du processus de construction des enquêtes en entreprises montre en définitive que la production brute d'informations dans ce domaine est largement dépendante du contexte dans lequel elle s'inscrit. Elle contribue également à positionner les méthodologies d'enquête comme un élément d'un processus plus large et plus complexe de dynamisation de la relation formation-emploi. Celui-ci peut permettre, à certaines conditions, aux acteurs locaux de sortir des schémas "adéquationnistes" traditionnels, pour identifier progressivement les bases d'une nouvelle analyse de la relation formation-emploi conçue comme l'interface complexe entre les logiques éducatives portées par les acteurs publics (formation initiale, formations en alternance...) et les procédures de gestion de la main-d'oeuvre définies par les entreprises (emploi, classifications, formation continue...).

(1) La notion de phase a été volontairement préférée à celle d'étape. L'articulation entre les phases décrites n'a en effet aucun caractère linéaire et prédéterminé. C'est en fonction du contexte propre de chaque situation locale que se construit la cohérence spécifique d'un dispositif.

II LES FAMILLES PROFESSIONNELLES

- ↻ P. Bel, P. Briant, M. David-Crosnier, F. Dauty, M. Deprez,
M. Destefanis, M.-H. Gensbittel, C. Guégnard, M. Hautcoeur,
E. Join-Lambert, Z. Khelfaoui, J.-F. Milhe, M. Moreau,
P. Neuquelman, J.-P. Delisle

DE très nombreux travaux ou documents réalisés dans le cadre d'études portant sur les relations entre emploi et formation au niveau régional ou local font référence à la notion de "Familles Professionnelles". Celle-ci semble constituer l'un des principaux facteurs structurants communs à la plupart de ces démarches qui, par ailleurs, sont aujourd'hui particulièrement diversifiées.

Mais, à l'analyse, on constate que cette appellation unique de "Familles Professionnelles" recouvre des problématiques et débouche sur des pratiques différentes, inhérentes au caractère fondamentalement empirique, donc instable du concept.

Il faut noter que cette appellation est aussi utilisée dans des travaux portant sur l'analyse et le regroupement des emplois sur la base de deux critères : la fonction exercée et le "domaine de spécialité perçu comme un corps de savoir". B. Hillau (1), dans sa contribution à l'ouvrage *Les analyses du travail. Enjeux et formes*, signale que cette démarche "Familles Professionnelles" est, initialement, une démarche comparative des contenus d'emplois-types du Répertoire Français des Emplois. Entreprise en 1982 sur quelques groupes d'emplois, elle a donné lieu à une extension à l'ensemble du RFE en 1984-85 et à la construction d'une grille de regroupement sous la forme d'une "Carte des Emplois" éditée par l'ANPE en 1986.

Pour ce qui concerne les Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation, il apparaît que la mise au point de grilles ou de "nomenclatures" de "Familles Professionnelles" répond d'abord à des préoccupations d'ordre opératoire. Celles-ci ne sont pas nouvelles. Dès 1985, des groupes de travail régionaux, en Rhône-Alpes et Haute-Normandie notamment, centrés sur l'analyse des systèmes localisés d'emplois et de leurs relations avec la formation, ont commencé à élaborer des regroupements en Familles Professionnelles. Ces travaux sont d'ailleurs à l'origine de la grille de passage entre les nomenclatures d'emplois (PCS) et de demandeurs d'emploi (ROME) publiée par l'INSEE en 1988.

1. UN OUTIL DE RAPPROCHEMENT ENTRE SOURCES STATISTIQUES

La démarche des Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation n'a pas pour objet de mettre en lumière une manière différente d'appréhender les emplois. L'objectif premier consiste en la construction d'outils permettant le passage entre des sources statistiques

(1) B. Hillau, "Nomenclatures et contenus d'emplois", in : *Les analyses du travail. Enjeux et formes*, CEREG (Collection des études n° 54), mars 1990.

étrangères les unes aux autres, mais considérées comme susceptibles d'aider à l'analyse de la relation Emploi-Formation.

L'élaboration de grilles de "Familles Professionnelles" dans le cadre des Observatoires Régionaux repose donc sur une recherche de correspondances entre nomenclatures différentes. Trois d'entre elles sont généralement évoquées :

- la nomenclature des Professions et Catégories Socio-Professionnelles de l'INSEE (PCS) qui identifie la population active et les emplois ;
- le Répertoire Opérationnel des Métiers (ROME) de l'ANPE, qui concerne les demandeurs d'emplois ;
- la nomenclature des spécialités de formation en 47 groupes utilisée notamment par l'Education nationale (NAF : Nomenclature Analytique des Formations).

On pourrait également ajouter, bien que son usage soit peu aisé, le FORMACODE pour les stages de formation continue.

Compte tenu des difficultés conceptuelles et techniques de rapprochement entre nomenclatures profondément hétérogènes, il est illusoire de chercher des correspondances parfaites entre les trois ou quatre citées précédemment. Non seulement l'addition des contraintes pourrait conduire à des Familles Professionnelles peu opérationnelles, mais on peut se demander si de tels regroupements seraient encore significatifs.

Cette démarche appelle deux remarques :

① Le fait qu'elle privilégie une approche professionnelle contrastant avec les analyses sectorielles macro-économiques témoigne vraisemblablement d'une réaction plus ou moins consciente aux modèles centraux dominants, peu adaptés aux questionnements localisés, et d'une volonté de recherche d'alternatives opérationnelles territorialisées.

La régionalisation et l'émergence de stratégies d'acteurs locaux renforce également cette tendance. Mais l'approche par Familles Professionnelles n'est pas présentée comme exclusive. C'est de la pluralité des perspectives et de la confrontation des analyses, dont celles à logique sectorielle, que l'on attend une meilleure connaissance des relations Emploi-Formation.

② L'inscription des Observatoires dans des cadres strictement régionaux les incite tout naturellement à intégrer, autant que faire se peut, les spécificités de leur cadre géographique d'analyse, jusques et y compris dans les outils dont il se dotent. Il en est de même pour les "Familles Professionnelles". Ainsi, la grille de Familles Professionnelles élaborée en Ile de France détaille les emplois à caractère administratif, juridique ou commercial, tandis que celle de la Haute-Normandie est plus attentive aux emplois industriels. Cependant une contrainte statistique limite cette tendance, dans la mesure où les effectifs de chaque Famille Professionnelle doivent être suffisamment élevés dans la majorité des zones d'études pour garantir une certaine fiabilité. Par ailleurs, si cette souplesse d'adaptation de l'outil Familles Professionnelles au contexte régional constitue indéniablement un avantage, il faut convenir que cela peut entraîner une hétérogénéité croissante des grilles de Familles Professionnelles rendant impossibles les comparaisons ultérieures entre Régions ou avec le niveau national.

2. DEUX FAMILLES DE FAMILLES...

Concrètement, deux types de démarches Familles Professionnelles se dessinent : l'une privilégie une entrée par la formation, l'autre, par l'emploi.

2.1. Les familles définies en privilégiant l'entrée formation

Ce type de démarche, limité en fait au niveau V, postule l'existence (ou la survivance) d'un lien fort entre la formation (ou le diplôme) et l'emploi, dans le cas des ouvriers et employés qualifiés. Cette démarche est principalement mise en oeuvre dans le cadre de travaux ayant pour objet la formation continue, et plus particulièrement les dispositifs d'insertion et de réinsertion professionnelle financés par l'Etat et les Régions - jeunes demandeurs d'emploi, chômeurs de longue durée, reconversion. Elle permet de récapituler dans des tableaux synthétiques des indicateurs, par familles professionnelles, sur la formation, l'emploi et le marché du travail. Dans la mesure où la problématique d'action qui sous-tend ce type de démarche Familles Professionnelles est "corrective" et de très court terme, sa nature normative peut trouver justification. Aux niveaux IV et III, ce type de démarche n'est pas représenté. Mais on doit se préoccuper du possible "détournement" de l'outil vers d'autres champs, à d'autres usages où son caractère mécaniste risque d'induire des raisonnements inopérants.

Par ailleurs, la nomenclature des spécialités de formation à la base de la démarche présente deux handicaps. Ancienne - elle date des années 1960 -, elle a peu évolué et n'intègre pas toujours, avec la rationalité souhaitable, les évolutions récentes en termes de compétences ou de technologies transversales. D'autre part, mais ceci explique peut-être cela, elle a servi à définir puis à légitimer des répartitions de compétences administratives en matière de formation et de diplômes, ce qui la rigidifie encore un peu plus (Exemples : formations de l'Agriculture, de la Santé, de la Justice, de la Marine marchande...). La refonte de cette nomenclature est d'ailleurs actuellement envisagée.

2.2. Les familles définies en privilégiant l'entrée emploi

L'entrée par l'emploi s'appuie sur la nomenclature PCS et, plus ou moins explicitement, sur la grille de passage PCS-ROME, visant ainsi prioritairement la correspondance entre la situation de travail et la demande d'emploi.

Les "nomenclatures" de Familles Professionnelles actuelles contiennent généralement entre quelques dizaines et une petite centaine d'items. Cela suppose nécessairement des regroupements dans la mesure où la PCS comporte 455 rubriques et la grille de passage PCS-ROME 260.

Bien que les modes de construction ne soient pas explicites, on peut toutefois considérer que, en règle générale, on est passé par un processus d'agrégation dans chacune des nomenclatures retenues, afin d'identifier des groupes d'emploi, appelés "Familles Professionnelles", présentant une certaine parenté, notamment en termes d'activité et de compétences. Le principe d'agrégation s'appuie sur l'hypothèse de l'existence de mobilités individuelles entre des activités

professionnelles, voisines du point de vue du domaine de spécialité et du point de vue de la transférabilité des compétences mises en oeuvre. Par exemple, la Famille Professionnelle "OQ de l'enlèvement de métal" comprend les ajusteurs-outilleurs, aléseurs, décolleteurs, fraiseurs, moulistes, opérateurs sur MOCN, prototypistes, rectifieurs, tourneurs...

Par ailleurs, il ne faut pas perdre de vue que la refonte du ROME, actuellement en cours, devrait être terminée pour la fin 1991. Elle aura pour conséquence directe de rendre caduque l'actuelle grille de passage ROME/PCS. Elle offrira ainsi l'opportunité d'une remise à plat du dispositif Familles Professionnelles dans son ensemble, s'appuyant sur l'expérience acquise d'ici là.

3. LE LIEN FORMATION-EMPLOI AU TRAVERS DES FAMILLES PROFESSIONNELLES : L'USAGE

Dans le cas des familles intégrant la formation dans leur construction, la relation formation-emploi est vue, au niveau V de formation, selon un ensemble de correspondances relativement strictes entre des emplois et des formations.

Dans le cas des familles définies uniquement sur l'emploi, on observe cependant des divergences importantes quant au statut de la formation dans ce type de démarche ; divergences qui se retrouvent également au niveau des modalités d'utilisation de l'outil Familles Professionnelles.

Certaines démarches s'appuient, plus ou moins implicitement, sur l'existence de rapports directs entre Familles Professionnelles et diplômes (donc avec les 47 groupes), bien que cela n'ait pas été intégré dans la construction de la nomenclature. L'affirmation d'un lien aussi étroit entre Emploi et Formation conduit à mettre en "ligne" des effectifs d'emplois, de demandeurs d'emploi, de stagiaires et d'élèves. Ici encore, et même si ce n'est pas la problématique de ses auteurs, ce type de présentation peut induire des usages mécanistes de nature adéquationniste, quand bien même l'attention des utilisateurs aurait été attirée sur ce risque de dérive. On illustrera ici cette difficulté sur un court exemple, fondé sur ce type de présentation :

Famille	Emploi Evolution	Chômage					Formation	
		Effectif	Niveau	Jeunes	Femmes	CLD	Initiale	Continue
Maçons Q.	- 800 (1)	1 800	19 %	21 %	0 %	31 %	120 (2)	80 (3)

(1) Evolution de l'emploi sur 3 ans au travers de l'ESE.

(2) Effectifs dans les classes terminales de Formation Professionnelle initiale en rapport avec la Famille Professionnelle.

(3) Nombre de stagiaires dans des cycles financés par l'Etat ou la Région.

La lecture d'un tel tableau pourrait conduire à décider de réduire les flux de formation. Mais est-ce si évident que cela ? Malgré la baisse du stock, il peut y avoir un mode de renouvellement de la Famille Professionnelle qui fasse appel à certaines catégories de jeunes formés.

Dans d'autres cas, il est fait mention d'un lien avec la formation, certes, mais celui-ci est présenté comme étant souple, instable et évolutif en fonction de l'état du marché du travail, des stratégies des entreprises et de l'offre de formation. Les Familles Professionnelles sont construites, primo par regroupement d'items de la table de passage PCS-ROME présentant une certaine parenté professionnelle comme il a été indiqué plus haut, et, secundo en référence plus ou moins implicite, non pas à des groupes de formation ou des diplômes de la NAF, mais seulement à des niveaux de formation - un ou deux généralement.

Exemples :

Famille Professionnelle Techniciens et Agents de maîtrise 2ème niveau
Chimie et Agro-Alimentaire. → Niveau de formation : III

Famille Professionnelle Agents de maîtrise subalterne
Chimie et Agro-Alimentaire. → Niveau de formation : IV ;
→ éventuellement V + expérience

Famille Professionnelle Opérateurs et Ouvriers Qualifiés
Chimie et Laboratoire. → Niveau de formation : V dominant ;
→ IV (en progression).

Famille Professionnelle Opérateurs et Ouvriers Qualifiés
Agro-Alimentaire → Niveau de formation : V

Les niveaux sont donnés à titre indicatif. Ils évoluent dans le temps, entre autres en fonction des pratiques de recrutement et de gestion de personnel des entreprises.

Si les Familles Professionnelles ainsi construites se prêtent aussi bien que les précédentes à l'élaboration d'indicateurs descriptifs du fonctionnement du marché du travail, elles ne permettent plus d'établir un lien évident avec telle ou telle formation. De ce fait, il devient nécessaire de s'interroger sur les évolutions des compétences mises en oeuvre, sur les pratiques de recrutement et de gestion de main-d'oeuvre des entreprises ainsi que sur la pertinence des formations existantes... L'outil Familles Professionnelles ainsi conçu débouche sur un questionnement d'ordre qualitatif : appréhendant le "combien ?" il s'agit de savoir "qui ?", "comment ?", et "pourquoi ?". Le diagnostic réalisé peut porter sur la structure des emplois, sur celle du chômage, ainsi que sur la dynamique interne du système. Mais l'absence de lien pré-établi avec telle ou telle formation introduit une rupture dans un processus jusqu'ici essentiellement quantitatif et statistique. Cela vise à susciter la réflexion de l'utilisateur et à attirer son attention sur l'importance d'autres domaines d'études, relatifs aux pratiques d'acteurs et nécessitant d'autres outils d'investigation, plus qualitatifs que quantitatifs.

4. FAMILLES PROFESSIONNELLES, ENQUÊTES STATISTIQUES ET BASES DE DONNÉES

4.1. Les enquêtes statistiques

L'exploitation des sources statistiques telles que l'ESE, les DMMO, les DEFM, les enquêtes d'insertion (cf. annexes) au moyen d'une grille de Familles Professionnelles souligne, en les accusant, les imperfections des outils statistiques. Mais ces défauts ne sont pas

imputables aux Familles Professionnelles. Ces dernières jouent simplement le rôle de révélateur dans la mesure où elles ont tendance à cumuler les problèmes. Deux niveaux d'imperfections peuvent être identifiés : celui des nomenclatures et celui des sources statistiques. Par nature, les Familles Professionnelles procèdent directement des nomenclatures. Ainsi les Ouvriers Non Qualifiés mal identifiés dans la PCS et encore plus mal dans le ROME actuel se retrouvent dans une Famille Professionnelle calée sur la nomenclature la moins fine... Et que dire des professions du tertiaire, notamment du secrétariat ou de l'informatique dont les évolutions sont telles qu'aucune nomenclature n'est aujourd'hui satisfaisante, d'où des Familles Professionnelles mal adaptées.

A cela s'ajoutent les caractéristiques des sources statistiques dont les défauts, dans certains cas, se superposent aux précédents. L'ESE couvre plutôt bien le secteur industriel et mal le secteur tertiaire, pour des raisons qui tiennent autant à la taille des entreprises qu'à la nomenclature utilisée - la nomenclature PCS en l'occurrence. L'effet au niveau des Familles Professionnelles est évident : les ouvriers qualifiés du secteur industriel sont mieux connus que les emplois non qualifiés ou les professions intermédiaires du secteur tertiaire...

Autre exemple : la codification ROME des demandeurs d'emploi s'appuie essentiellement sur l'activité professionnelle souhaitée, recherchée par l'individu. Elle peut n'avoir aucun rapport avec la profession précédente ou avec les compétences réelles lors de l'inscription. Il y a donc une "distance" plus ou moins grande entre le métier auparavant occupé et le métier souhaité. Celle-ci peut concerner jusqu'à 50 % des demandes et expliquer, au moins partiellement, certaines difficultés de sortie du chômage.

L'emploi des Familles Professionnelles exige donc une bonne connaissance des nomenclatures et des sources afin d'être toujours capable d'isoler dans une analyse ce qui relève de la représentation d'une réalité que l'on cherche à mettre en évidence, de ce qui n'est que mirage ou brouillard dû aux instruments d'observation.

4.2. Les bases de données

L'existence de grilles standardisées de Familles Professionnelles peut introduire une certaine rigidité. Si cela se comprend parfaitement dans le cadre d'une stratégie de communication des Observatoires, il est vraisemblable que dans un grand nombre de cas, les besoins du "décideur" ou plus prosaïquement l'objet de la commande ne correspondent pas à la Famille Professionnelle standard, qu'elle soit en 50 ou 120 postes.

On peut alors imaginer une base de données construite sur le plus grand nombre de correspondances possibles entre les nomenclatures retenues - telle la grille de passage PCS-ROME en 260 items - et élaborer, en fonction de chaque demande la Famille Professionnelle *ad hoc*, à la fois du point de vue de la spécialité professionnelle et de l'aire géographique ? Cette solution, certes plus coûteuse, n'exclut pas la possibilité de publication d'informations standardisées mais en complique certainement la réalisation. Il n'est pas non plus impossible que ce type de réflexion à caractère initialement technique ne débouche sur des considérations plus politiques : quelle est la vocation réelle ou principale de l'Observatoire ? S'agit-il simplement de proposer des données de cadrage pour susciter l'échange et le partenariat entre acteurs et responsables, en les "mettant autour d'une table" ? Ou de fournir aux décideurs des dossiers techniques leur facilitant la prise de décision ?

5. LES ESPACES PERTINENTS D'ANALYSE

L'articulation Familles Professionnelles-Territoire pose un triple problème :

- celui de la mobilité géographique des acteurs (aire de prospection ou de recrutement) ;
- celui du rapport entre espace d'étude et espace de décision ;
- celui de la validité statistique des indicateurs.

Sur ce dernier point, comme il a été indiqué plus haut, il faut veiller à ne pas définir des Familles Professionnelles dont les effectifs sont déjà faibles au niveau régional car, d'emblée, on s'interdirait toute analyse infra-régionale. Malgré cette précaution il peut arriver que l'on se trouve confronté à cette situation. Deux solutions peuvent être envisagées selon les priorités de l'étude ou du demandeur : soit on procède à une agrégation de Familles Professionnelles voisines en gardant la même zone de référence, soit on étend l'aire d'analyse en maintenant la Famille Professionnelle initiale.

Le rapport entre espace d'étude et espace de décision est souvent présenté comme conflictuel. En fait il semble qu'il s'agisse là d'un faux problème. La zone d'analyse, pourvu qu'elle soit significative, constitue une zone d'observation et de formulation d'hypothèse. Elle est ici de nature socio-économique. Celle dans laquelle s'inscrit le projet s'appuie nécessairement sur une perception politique du territoire incluant, de fait, une dimension historique. Enfin celle de l'action ajoute à la précédente des facteurs d'opportunité, de faisabilité et d'urgence. Elle est de nature administrative. Ces trois espaces ont peu de chance de se superposer exactement puis qu'ils obéissent à des logiques différentes. La cohérence de l'espace d'étude avec le projet est plus importante que sa stricte adéquation territoriale. Les querelles qui naissent à ce propos sont simplement révélatrices des conflits d'intérêts et de pouvoirs entre les différentes parties prenantes, qui trouvent là, sur le terrain technique, une occasion de s'exprimer.

La définition de la zone pertinente d'analyse, ou de l'aire minimale encore significative, constitue l'un des problèmes cruciaux de l'usage des Familles Professionnelles. S'il peut être éclairé par les travaux de l'INSEE portant sur les mobilités géographiques des acteurs, il ne peut être résolu concrètement qu'au niveau de chacun des Observatoires en fonction des spécificités de son espace régional.

D'une manière générale la notion de zone d'emploi apparaît adaptée aux Familles Professionnelles d'ouvriers ou d'employés qualifiés. Toutefois le découpage régional, même s'il a été orthodoxe du point de vue méthodologique, conduit, dans certains cas, à des situations atypiques qui nécessitent des approches particulières.

Trois exemples classiques peuvent être cités. Le premier concerne les bassins communs à deux régions et qui ont été fractionnés : les mobilités individuelles devraient être analysées dans leur champ réel en réagrégant les deux zones officielles. Le second exemple est inverse. Il s'agit des grands espaces peu peuplés et peu polarisés, où les mobilités individuelles s'inscrivent dans des fractions de la zone d'emploi. Le troisième pose enfin le problème des grandes agglomérations urbaines pour lesquelles peu de découpages paraissent pertinents. Par ailleurs, le découpage officiel de 1982/1983 a obéi, dans certaines régions, à des logiques plus politico-administratives que socio-économiques. Il faut être alors particulièrement vigilant dans ce cas.

Pour les Familles Professionnelles relatives aux professions intermédiaires (techniciens, agents de maîtrise...) il faut envisager des aires de mobilité plus vastes, plutôt constituées par agrégation de zones d'emploi qu'en référence au découpage départemental, de nature administrative. Le niveau de ces regroupements dépend de nombreux facteurs : niveau de la formation, comportements généraux de la population, spécificités professionnelles de la Famille Professionnelle et des entreprises concernées, etc. L'aire pertinente peut ainsi varier de quelques zones d'emploi à l'espace régional en totalité. Il faut également être attentif à l'effet d'attraction que jouent, particulièrement pour ces Familles Professionnelles, certains grands pôles, en transgressant les limites régionales.

Pour ce qui concerne les professions supérieures (ingénieurs, cadres, etc.) il est évident que le "marché" est quasi national voire, pour certains, européen ou international. Le rôle des observatoires est alors vraisemblablement limité à la production et à l'analyse de données de cadrage régionales ainsi qu'à la réalisation d'enquêtes qualitatives pour lesquelles l'outil Familles Professionnelles, souvent très agrégé, apparaît peu adapté.

Les Familles Professionnelles correspondant aux emplois peu ou pas qualifiés, dont on a déjà signalé les imperfections, devraient pouvoir être analysées sur des portions d'espace inférieures aux zones d'emploi, qu'elles soient rurales ou urbaines. Cela n'est possible qu'à la condition de mobiliser des sources d'origine communale ce qui peut s'avérer long et complexe. Il faut donc être particulièrement attentif au facteur "mobilité" lors de l'exploitation de l'analyse de ces Familles Professionnelles sur la zone d'emploi.

6. CONCLUSION

Les Familles Professionnelles constituent un outil dont l'utilisation s'est rapidement et largement développée. Mais les fondements méthodologiques de cet outil méritent d'être mieux étudiés et son apport d'être mieux analysé. Plusieurs questions en particulier restent posées :

- quelle est la réalité des mobilités individuelles entre les activités professionnelles, mobilités qui justifient la construction de familles reposant sur des notions de transférabilité des savoirs et savoir-faire, de parenté ou de proximité ?
- quelles sont les nomenclatures et les modalités d'agrégation les plus pertinentes dans le cadre de la construction des Familles Professionnelles ?
- quel statut pour la formation ? L'hypothèse de l'existence, au moins au niveau V, de correspondances étroites entre familles professionnelles et domaines de spécialité de formation résiste-t-elle à l'examen ?
- quelle est la réalité des mobilités géographiques sur laquelle s'appuyer pour opérer les croisements Familles Professionnelles/Espace d'analyse ?
- quelle est la part du local, du sectoriel et du professionnel dans les observations que permet l'outil Familles Professionnelles ? En d'autres termes, peut-on obtenir de meilleurs résultats avec d'autres moyens, existants ou à créer ?

Des investigations complémentaires seront nécessaires pour cela. On trouvera en annexe deux illustrations des travaux qu'il est possible de mener dans cet esprit. La première essaye de montrer les apports de l'usage des Familles Professionnelles, par rapport au seul usage de la

nomenclature PCS, dans l'exploitation d'enquêtes d'insertion ; cette présentation détaillée donne aussi un exemple concret de Familles Professionnelles. La deuxième montre concrètement comment s'articulent, au niveau V, les formations et les emplois dans des enquêtes d'insertion, au travers de nomenclatures de type Familles Professionnelles et domaines de spécialité de formation : on y voit toute la prudence qu'il est nécessaire d'avoir dans une telle approche.

ANNEXE 1

La diversité des stratégies d'enquêtes de l'Observatoire permanent des qualifications (OPEQ - CRCI Champagne-Ardenne / 1987-1990)

La présente note a pour objet d'approcher les stratégies en liaison avec les enquêtes que réalise l'Observatoire Permanent de l'Evolution des Qualifications en Champagne-Ardenne. Il s'agit des stratégies développées autour des enquêtes, dans le cadre de l'organisation d'un partenariat.

PROBLÉMATIQUE ET DÉMARCHE

L'enquête est considérée comme un outil qui va permettre de prendre connaissance de la situation de l'emploi (besoins en qualifications, profils des salariés en entreprise...) dans un espace de référence variable (sectoriel, géographique, professionnel...).

Le but de cet outil est d'apporter une information aux acteurs locaux de la formation afin de répondre à des finalités opérationnelles inscrites dans une adéquation de la relation formation-emploi.

Autour de l'enquête, se créent des stratégies qui vont dépendre de son contenu et de sa finalité. Vont s'établir des relations entre le système productif, le système éducatif, les collectivités locales et les usagers, de façon segmentée et dans des étapes stratifiées de l'adéquation formation-emploi.

Ainsi la construction même des enquêtes au sein de l'Observatoire participe à ce cheminement relationnel, de l'intervention directe auprès du système productif à l'intervention médiata.

⇒ Le premier type d'intervention a pour objet le repérage des besoins en qualifications dans les secteurs porteurs de la région. Sa finalité n'est pas une action opérationnelle immédiate, elle fait partie d'un processus de questionnement-validation pour satisfaire la connaissance de la réalité de son mode d'élaboration au niveau local.

⇒ Le second type d'intervention répond à une demande de la part d'un service public dans un objectif de diagnostic d'une situation, en vue d'une action opérationnelle à engager.

L'approche des stratégies liées aux enquêtes sera faite de façon historique. A savoir, la présentation de l'enquête générale, premier outil construit par l'Observatoire, puis présentation des enquêtes ciblées, élaborées en réponse à des demandes précises. Pour chacune d'elles, nous analyserons son contenu et sa finalité et la stratégie qui y est associée.

① Le repérage des besoins en qualifications dans les secteurs porteurs

L'Observatoire a initié des enquêtes "générales" qui visent à recueillir des informations sectorielles sur l'évolution des qualifications dans les entreprises régionales et sur la situation économique de ces entreprises.

■ L'enquête générale en entreprise

L'enquête en entreprise a été construite avec l'idée de collecter des informations au niveau régional pour compléter les statistiques disponibles dans les organismes publics tels que l'ANPE, l'ASSEDIC, ou le ministère du Travail. La notion de complémentarité est fondamentale : les statistiques régionales fournissent le cadre de référence auquel sera rapprochée l'analyse menée au niveau des entreprises et permettent de la valider. L'enquête a pour but d'éclairer les observations purement statistiques, par une

approche qualitative des qualifications et des profils recherchés par les entreprises. Elle donne des indications sur les modes de gestion de la main-d'oeuvre et les pratiques réelles en entreprise.

L'Observatoire travaille en collaboration avec un réseau permanent d'enquêteurs, anciens cadres d'entreprises, qui possèdent donc une connaissance du fonctionnement organisationnel, et sont à même de relever des items, recueil d'informations complémentaires, à partir de la grille d'entretien qu'est le questionnaire. Cependant un manque de professionnalisme nécessite parfois un recours à du personnel spécialisé dans le domaine sur lequel l'Observatoire doit intervenir. L'entretien a une durée moyenne de deux heures et se fait auprès du responsable de l'entreprise ou des ressources humaines.

L'enquête intègre une approche temporelle de l'entreprise dans son mode de gestion de la main-d'oeuvre. Sont abordés les mouvements d'effectifs enregistrés six mois avant l'enquête, et dans un avenir de trois ans. L'aspect qualitatif y occupe une place importante dans la description des qualifications actuellement recherchées par les entreprises et des qualifications auxquelles elles auront recours d'ici trois ans.

La dimension multisectorielle fait de l'enquête un outil dont la construction n'est pas propre à une situation particulière à analyser, bien que proche d'un audit, et menée par un entretien semi-directif. L'observation prend en compte le comportement des acteurs économiques que sont les entreprises par le cadrage de ces évolutions en termes d'emploi et de métier au sein d'un processus de développement du système productif. Il s'agit d'établir des liens explicatifs entre un ancrage historique des comportements, lié à des situations qui dépassent parfois le cadrage local, et les évolutions actuelles des pratiques de gestion de la main-d'oeuvre.

En référence à des questionnements sur la causalité de la situation régionale de l'emploi, l'enquête multisectorielle constitue un outil de validation des hypothèses engagées sur les stratégies de développement des entreprises.

La stratégie associée à ce type d'enquête générale, structurée autour d'une situation économique et d'une situation de l'emploi en entreprise, est orientée vers les services publics.

■ **La stratégie développée autour de l'enquête générale**

La réalisation d'une base de données multisectorielle sur les entreprises régionales, n'induit pas un retour d'informations auprès de ces acteurs économiques. Leur préoccupation s'inscrit dans le court terme et concerne les recrutements, ce qui explique qu'ils ne soient pas directement demandeurs auprès de l'Observatoire en matière de diagnostic. Prise en tant que lieu décisionnel, l'entreprise est aussi le lieu d'observation pour une amélioration de l'offre de formation face à la réalité des besoins en qualifications qui s'y expriment.

Ces acteurs économiques s'intègrent dans un système local de formation et d'emploi et participent indirectement à la définition des modes et des types de formation à développer.

La base de données ainsi créée constitue une source d'informations pour le formateur. Elle constitue également le fondement d'enquêtes plus ciblées, construites à partir du repérage des besoins locaux. L'enquête générale permet ainsi de dynamiser la demande des acteurs locaux de la formation en fournissant une lecture de la réalité des situations en entreprise ramenée au contexte local de l'emploi. En ce sens, l'Observatoire privilégie un rôle d'écoute auprès du demandeur, que peuvent être le formateur ou le service public de l'emploi, pour lequel il participe à la connaissance du marché local.

② **Une relation d'échange entre services publics de l'emploi et de la formation et Observatoire**

Les enquêtes ciblées sont le fondement d'échanges entre les acteurs publics et l'Observatoire. Elles font l'objet d'une demande directe des acteurs concernés et s'inscrivent dans des catégories d'investigations différentes.

■ Des situations d'enquêtes variables

Sont présentées ci-après les différentes enquêtes ciblées qu'a pu réaliser l'Observatoire, sur la base d'un questionnaire similaire à celui de l'enquête générale, c'est-à-dire construit autour d'une approche de la situation économique de l'entreprise et de l'évolution des qualifications.

Enquêtes sectorielles

Il s'agit de réaliser un diagnostic sur un espace sectoriel, en accordant une priorité à l'analyse qualitative des métiers, et à leur évolution dans le temps (à savoir au moment de l'enquête et d'ici trois ans). La finalité de l'étude est variable :

- modification du code **ROME** de l'ANPE qui nécessite une approche transversale des métiers et qui doit permettre des orientations intersectorielles des demandeurs d'emplois, un métiers pouvant être transférable d'un secteur à l'autre. Cette finalité nécessite une approche précise du poste de travail et de sa position dans l'organisation de l'entreprise, et induit de ce fait une méthode d'enquête proche de l'audit en entreprise ;
- analyse de l'évolution des qualifications dans la métallurgie et la mécanique à la demande de l'ANPE. L'objectif est ici une mise en place de formations et une amélioration de l'orientation du public des demandeurs d'emplois.

Enquête réalisée auprès des professionnels du Tourisme

L'étude est initiée par le Conseil Régional en vue de recenser les besoins en qualification et en formation des professionnels du Tourisme. Elle s'inscrit dans une politique de développement touristique locale qui englobe la réactualisation de données statistiques portant sur l'infrastructure hôtelière et son activité, et la connaissance des potentialités humaines actuelles ou à construire. De façon plus restreinte, le champ d'application concerne la validation du type d'option à créer dans le cadre d'un BTS Tourisme devant fonctionner à la rentrée prochaine.

L'enquête recense les besoins en compétence en matière de professions du tourisme et les attentes des organismes face à une offre de formation de niveau III.

Le niveau d'analyse retenu est l'organisme public ou privé, dont l'activité principale est le tourisme (agences de voyages, offices de tourisme), ou l'offre de prestations liées au tourisme (nautisme, maisons de campagne), sur l'ensemble de la Champagne-Ardenne.

Un questionnaire a été élaboré par l'OPEQ, puis validé auprès du Comité Régional du Tourisme, avec qui un échantillon de 30 organismes a été défini.

Au cours de l'entretien semi-directif d'une durée moyenne d'une heure et demi, sont abordés : les activités réelles de l'organisme, ses prévisions de développement, les besoins en qualification actuels et sur un horizon de trois années, et les attentes d'une formation du type BTS Tourisme.

L'entretien auprès du responsable de l'organisme est effectué par l'Observatoire ainsi que le traitement et l'analyse des données recueillies. L'étude est finalisée par un rapport de synthèse, propriété du Conseil Régional, qui servira de base de discussion avec les services de l'Education nationale afin de déterminer l'option d'enseignement du BTS Tourisme à implanter dans la région.

Enquêtes territoriales

Il s'agit de réaliser un diagnostic sur un espace géographique :

- un département (les Ardennes) et pour un public ciblé, à savoir une population de formation niveaux **V et VI**. L'objectif est de fournir des éléments d'informations sur le public et sur les capacités de formations à mobiliser ;
- la zone d'étude peut être limitée à un arrondissement (Bar sur Aube) ou à un Bassin d'emploi (Châlons-sur-Marne) et vise à établir une cohérence entre la formation et l'emploi dans les aires retenues, par la réalisation d'une analyse de la situation locale.

⇒ *Enquête réalisée sur le bassin d'emploi de Châlons-sur-Marne*

A la demande de la Chambre de Commerce et d'industrie de Châlons, l'Observatoire réalise une étude sur les thèmes de l'emploi, des qualifications de la population salariée, de la main-d'oeuvre disponible et de l'offre de formation. Il s'agit d'analyser au niveau du bassin, les potentialités d'emploi des différents secteurs pouvant participer au développement économique local. A partir de là sont repérés les secteurs les plus importants, en vue d'y recenser les besoins en qualification et de dégager des axes de formation prioritaires.

Les outils méthodologiques utilisés sont les sources statistiques fournies par l'ASSEDIC, l'INSEE, l'ANPE, et l'Education nationale ; elles permettent le repérage des secteurs les plus importants au niveau du bassin d'emploi. La deuxième phase consiste à reprendre les données de l'enquête générale de l'Observatoire, sur ces secteurs retenus, et à identifier les besoins en qualifications signalés par les entreprises. Le dispositif est piloté par l'Observatoire et la CCI pour laquelle est rédigé un rapport de synthèse.

⇒ *Enquête réalisée dans l'arrondissement de Bar-sur-Aube*

Dans le cadre du Crédit Formation Individualisé, la sous-préfecture de Bar-sur-Aube a récemment commandé une étude sur l'emploi, les qualifications et l'offre de formation. Il s'agit d'analyser les évolutions de l'emploi et des qualifications sur le bassin de Bar-sur-Aube, et d'évaluer les besoins et les attentes face à l'offre de formation. Une enquête par entretien semi-directif est réalisée par le réseau permanent d'enquêteurs, de façon exhaustive auprès des établissements publics, des entreprises de plus de 20 salariés, et par sondage auprès des entreprises qui ont entre 5 et 20 salariés. Par l'utilisation des statistiques disponibles sur l'arrondissement sont approchés l'emploi sectoriel, la création d'entreprise et l'offre de formation. Le pilotage du dispositif se fait par une collaboration entre l'Observatoire et le Groupe Opérationnel de Zone ; l'étude doit être finalisée par un rapport de synthèse, et une réunion publique dans l'arrondissement regroupant les partenaires locaux, l'objectif premier étant de définir les formations les plus demandées par les entreprises afin d'orienter les jeunes du Crédit Formation Individualisé vers des filières porteuses d'emploi.

Enquête réalisée dans les bureaux d'études des entreprises industrielles

Face à la difficulté de trouver un public pour les stages de CAO-DAO qu'elle organise régulièrement, la Chambre de Commerce et d'Industrie de Châlons-sur-Marne a chargé l'Observatoire d'une enquête sur les qualifications dans les bureaux d'études des entreprises industrielles. La demande consiste à évaluer les conséquences du développement de l'outil informatique dans les fonctions industrielles de conception et de fabrication, sur les métiers des bureaux d'études, et de rechercher les besoins de formation exprimés par les entreprises. L'étude est centrée sur les bureaux d'études des entreprises industrielles régionales. Un échantillon de 31 entreprises a été construit à partir de l'enquête générale en repérant les entreprises de l'industrie qui avaient un bureau d'études ou méthodes comptant plus de trois salariés. L'Observatoire a fait appel à un réseau d'enquêteurs spécifiques : le Centre Régional d'Innovation et de Transfert de Technologie (CRITT) en Productique de Châlons-sur-Marne. Les interviews auprès des responsables de bureau d'études ont été réalisés par entretien semi-directif, sur une durée d'une heure. Un questionnaire spécifique a été construit définissant les missions du bureau d'études, son organisation et ses équipements, les niveaux de formation du personnel actuel, les formations suivies ou nécessaires et les exigences en compétences pour les grandes fonctions du bureau d'études.

Le pilotage de la démarche s'est fait sous la responsabilité de l'Observatoire. Elle est finalisée par un rapport de synthèse, et s'est concrétisée par la mise en place d'une formation par la CCI locale. Cette formation s'adresse à un public titulaire du baccalauréat, elle se prépare en alternance sur une durée d'un an et concerne le métier de dessinateur.

Enquête réalisée dans le domaine de l'exportation

L'étude a été initiée par la Chambre de Commerce et d'Industrie de Troyes en réponse à un appel d'offre du ministère du Travail et du ministère du Commerce extérieur, en vue de la création de produits pédagogiques innovants (appel d'offre "COMEX"). L'analyse portait sur toutes les fonctions de l'entreprise. Il s'agissait de déterminer les postes de travail qui étaient concernés par l'ouverture de l'entreprise aux exportations, et les compétences nouvelles demandées par l'employeur. C'est dire qu'elle ne se limitait

pas à l'activité commerciale, mais qu'elle incluait également la conception des produits, la production, l'expédition et le financement. L'étude avait pour objectif l'élaboration d'un produit pédagogique nouveau par l'équipe du centre de formation de la CCI.

L'enquête par entretien semi-directif, d'une durée de deux heures, a été réalisée auprès de 30 entreprises régionales de l'industrie du département de l'Aube, par le réseau permanent d'enquêteurs de l'Observatoire.

Le pilotage du dispositif s'est fait par la CCI de Troyes et l'Observatoire ; un rapport de synthèse a été réalisé, ainsi qu'une diffusion des questionnaires auprès du groupe pédagogique. Une petite étude de cadrage sur les exportations dans l'Aube a complété le produit final de l'enquête.

Ses travaux doivent être suivis d'une validation des résultats par le groupe pédagogique auprès d'une centaine d'entreprises régionales, non encore enquêtées ; à cette validation est associée une action de commercialisation du produit pédagogique.

■ **Plusieurs cas d'investigations sont ainsi mis en oeuvre :**

- un diagnostic **territorial** (bassin d'emploi, arrondissement, département, région) qui peut être proche d'un Diagnostic de Potentiel Local, et qui vise à l'élaboration d'un plan de développement local cohérent ;
- un diagnostic **interprofessionnel** (fonction dans l'entreprise, niveau de formation) qui vise à recueillir des informations sur le public retenu en vue de mettre en place des actions adaptées aux attentes des entreprises ;
- un diagnostic **sectoriel** qui peut être transversal aux deux précédents.

La relation formation-emploi s'inscrit dans des aires variables (territoriale, interprofessionnelle ou sectorielle) et dans des stratégies différentes (développement local, actions de formations ou orientations des demandeurs d'emplois).

Pour l'Observatoire, la stratégie qui se construit autour de l'enquête ciblée est de se situer à l'interface du public, de la zone ou du secteur à diagnostiquer et des services publics. Elle se fonde sur le retour d'informations auprès du demandeur de façon directe (remise et présentation orale du rapport d'étude) ou de façon indirecte par le biais du Comité technique de l'Observatoire au sein duquel sont présentés les travaux réalisés.

Ainsi la pérennité de la relation de partenariat auprès des entreprises (sources de l'information) se construit nécessairement sur la validité des résultats issus de la collaboration entre services publics, collectivités locales et Observatoire, en termes d'amélioration de l'adéquation formation-emploi.

ANNEXE 2

Le Programme d'observation de l'emploi et du travail en entreprise (POETE / CEREQ / 1984-1989)

Le programme POETE (Programme d'Observation de l'Emploi et du Travail en Entreprise) a été entamé en 1984 à l'initiative du CEREQ, appuyé par le MRT et en collaboration avec les équipes des CIA - CEREQ.

Les développements qui suivent ont pour but de rappeler les objectifs, la méthode et les produits de ce dispositif de recherche, de mettre en évidence les limites et ses apports.

LES OBJECTIFS

La démarche de réflexion qui accompagne le démarrage de ce programme fait surgir une double préoccupation :

- élargir et compléter la connaissance des processus d'évolution de la qualification au sein des entreprises ;
- concevoir une méthode d'observation avec la constitution d'un panel d'entreprises pouvant être enquêtées de façon approfondie et répétée dans le temps.

Ainsi, s'agit-il de concevoir un programme de recherche permettant de renouveler la problématique de l'analyse de la qualification et de dépasser les apports du RFE. Pour cela, POETE doit permettre de repérer et d'expliquer des changements et des transformations qui affectent les qualifications.

L'hypothèse est qu'il faut considérer l'entreprise comme un système ouvert dont les fonctionnements définissent les compétences mises en oeuvre.

Son organisation, plus particulièrement sa structure de qualification, se comprend dans l'histoire des relations qu'elle noue avec son environnement et dans celle des inter-relations et du développement de ses fonctions.

La méthode d'enquête par panel répond au souci de saisir et comprendre les changements dans la mesure où celui-ci permet :

- de suivre une cohorte d'entreprises et de dégager leurs logiques d'évolution ;
- de comparer ces logiques et de réaliser des typologies et des analyses transversales par thèmes.

LA MÉTHODE

Le principe du panel enquêté de façon approfondie nécessite de définir plusieurs niveaux d'enquêtes. Il en sera défini trois au départ :

① Cadrage général (recueil de documents chiffrés et qualitatifs présentant l'entreprise, son histoire et sa stratégie et prise de contact avec l'interlocuteur principal).

② Entretien avec les responsables des principales fonctions de l'entreprise. Ces entretiens visent à recueillir une série de diagnostics partiels faits par les interlocuteurs au sujet de la fonction ou de l'unité dont ils ont responsabilité ; repérage des difficultés rencontrées, explication des raisons et des moyens mis en oeuvre pour les résoudre ; exploration spécifique des emplois et des compétences dont ils disposent.

③ Approfondissement de certaines questions, en particulier liées à l'organisation du travail. Ce troisième niveau allait vers l'élaboration d'un outil d'observation et d'analyse, mais a été rapidement abandonné.

LES PRODUITS

Les produits peuvent être classés en deux catégories : des *produits directs*, à savoir les analyses et synthèses des résultats d'enquêtes ; des *produits indirects* tels qu'articles et supports de cours et, aujourd'hui, réflexion sur la méthodologie.

① **Les produits directs** résultent de la méthode : les dossiers et monographies visent à rendre compte de la situation de chacune des entreprises de la cohorte, tandis que les exploitations transversales témoignent d'une démarche comparative.

Il faut souligner que les dossiers, les monographies et les exploitations transversales répondent au souci de décrire et d'analyser des pratiques de gestion et leurs évolutions en même temps qu'à celui de développer un dialogue durable avec les entreprises du panel.

Ainsi, le dossier qui recueille et ordonne des données brutes et semi-brutes est à usages interne, non publié, tandis que la monographie qui consiste à dresser un diagnostic et à développer une réflexion sur les changements en cours et à venir est publiée après avoir été soumise à l'accord des entreprises et rendue anonyme. Enfin, les responsables d'entreprises ont été conviés aux conférences-débats tenues à l'issue des travaux d'analyses transversales.

② Parmi **les produits indirects**, une réflexion sur la méthode, ses limites et ses apports :

⇨ *Les limites*

Malgré un long temps de présence dans les entreprises et malgré la lourdeur des analyses, les objectifs et résultats visés n'ont pas tous été atteints. Il faut relever l'absence d'informations sur le contenu des emplois, le troisième niveau d'enquête qui devait s'y rapporter ayant été abandonné. Il aurait nécessité un temps supplémentaire important aussi bien au plan de la construction d'outil d'observation que de l'observation elle-même.

La difficulté à obtenir des entreprises les documents et les formations demandés a parfois allongé le travail de recherche d'informations (ex. bilans). De plus, les entretiens ont pu mettre en évidence des décalages entre la problématique des chercheurs et les indicateurs et repères de gestion quotidienne des responsables. La difficulté a donc été de prendre en compte et d'interpréter la réalité des situations et en tout état de cause leur perception par l'entreprise.

Le retour dans l'entreprise pour la deuxième enquête et les conférences débats autour de thèmes transversaux ont été autant d'occasions de dialogues et ont pu témoigner des possibilités de développer des questionnements communs aux chercheurs et aux responsables d'entreprises.

⇨ *Les apports*

Les objectifs ont évolué au cours du temps. Le programme, dont l'objectif de départ a été l'observation de l'évolution de l'emploi et du travail expliquée par les logiques de transformation de l'entreprise, est devenu une analyse des logiques d'entreprise et en particulier de leur logique de gestion de personnel. Enfin, des apports sont encore à attendre de cette recherche.

La normalisation du recueil d'informations et des analyses permet aujourd'hui de construire un système de traitement économétrique et d'aller vers une typologie statistique.

Elle a provoqué un renouvellement de la problématique d'analyse de l'entreprise et se trouve à l'origine de démarches reprises par les équipes confrontées à la réalisation d'outils et d'enquêtes à buts plus opérationnels.

ANNEXE 3

L'enquête départementale "Quels métiers pour demain ?" (Cellule emploi-formation Haute-Loire / 1990)

CONTEXTE DE L'INITIATIVE

En 1985, est créée la cellule "Emploi-formation 43", association cofinancée par l'interconsulaire, le conseil général et les administrations d'Etat.

En exploitant les sources statistiques disponibles (ESE, formations, DMMO, ANPE, ASSEDIC) et mettant en oeuvre des extensions de l'ESE et des DMMO au niveau départemental, la cellule a créé une base de données très complète sur l'emploi dans le département, et impulsé progressivement une prise en compte de ces données dans les discussions inter-institutionnelles sur l'emploi et la formation.

C'est dans ce contexte déjà riche qu'est apparue avec insistance une demande en termes de prospective, qui a donné son titre à l'enquête réalisée en 1990.

NAISSANCE ET DÉROULEMENT DE L'ENQUÊTE

① On s'est inspiré, au départ, de l'enquête menée en PACA (voir annexe 5) avec une double interrogation adressée aux établissements retenus (voir *infra* le modèle de questionnaire) :

- critères d'embauche en général (niveau de formation, qualification technique, capacité évolutive, formation à l'embauche) en distinguant seulement pour ces questions trois niveaux d'emploi (exécution, encadrement immédiat, cadres) ;
- inventaire des métiers de l'établissement, croisés avec le niveau de formation, en indiquant pour chacun de ces métiers x niveaux, si cette case est prévue, en augmentation, stable ou en diminution dans les deux ans à venir.

② L'enquête a fait l'objet d'une longue préparation à travers la constitution d'un comité de pilotage et la construction d'une nomenclature spécifique de métiers.

L'appareil économique du département a été découpé en 34 secteurs adaptés à sa structure spécifique. **Pour chacun d'eux, un (ou deux) "représentant(s)" a été contacté pour faire partie du comité de pilotage et servir de relais avec les entreprises du secteur.**

Pour chacun des secteurs, avec le membre du comité de pilotage et au travers de premiers contacts avec des entreprises, a été mise au point une liste des métiers spécifiques correspondant aux appellations courantes. Cette opération a été menée pour pallier les insuffisances de la nomenclature PCS, dès lors qu'on plonge un peu dans le détail de l'organisation sectorielle des entreprises. Parallèlement a été mise également au point une liste de postes professionnels intersectoriels (administration, maintenance, etc.). La nomenclature ainsi mise au point (et complétée par la suite au cours même de l'enquête) comportait en tout 920 postes environ.

③ C'est à la suite de ce travail de six mois environ que l'enquête proprement dite s'est déroulée par trois voies distinctes :

- ⇒ Pour quelques secteurs d'activité particulièrement atomisés (professions libérales, boulangerie, etc.), entretiens approfondis avec des responsables professionnels du département ;
- ⇒ Pour 200 entreprises, toutes celles de 50 salariés au moins et certaines plus petites, significatives de secteurs relativement peu concentrés, enquêtes directes par entretiens avec les chefs d'entreprises et éventuellement certains de leurs collaborateurs. Ces entretiens ont été menés par les membres de la cellule Emploi-Formation, des salariés de l'ANPE et de la CCI de Brioude.
- ⇒ Enquêtes postales pour l'ensemble des autres entreprises employant des salariés, soit environ 2 800.

A noter que les lettres aux entreprises étaient co-signées par le préfet, le président du Conseil Général, le président de l'Interconsulaire et le Président de l'Union Patronale.

Le taux de réponses pour l'ensemble des enquêtes en entreprises a été de 37 % en nombre d'entreprises, 58 % en part de l'emploi salarié, ce qui peut être considéré comme très bon. **Il faut souligner en effet la qualité du travail de communication engagé dès la phase de préparation et au cours du déroulement de l'enquête (février à juillet 1990).**

EXPLOITATION ET SUITES DE L'ENQUÊTE

① La plaquette de publication des résultats était prête dès la fin du mois d'août 1990. Elle a fait l'objet d'une présentation à la presse en octobre 1990 sous la présidence du préfet, présentation qui constituait un nouvel événement médiatique dans le département.

Cette plaquette, très ramassée dans son contenu, comporte 34 fiches sectorielles (cf *infra* exemple de fiche) et 6 fiches de groupes de métiers intersectoriels. Le contenu de ces fiches a été quasi-intégralement publié dans la presse locale. Toutes les entreprises du département ont également reçu les fiches de leur secteur d'activité. Au-delà de cette diffusion écrite, des réunions de travail et des débats ont été organisés avec les scolaires et les organismes de formation et d'orientation.

Au cours de ces débats, la cellule Emploi-Formation a insisté très fermement sur deux points :

- les résultats présentés dans les fiches ne doivent pas être interprétés au pied de la lettre, mais sur un plan purement qualitatif en termes d'orientation d'ensemble de la politique de recrutement des entreprises ;
- l'enquête a fait totalement abstraction de l'évolution économique de chaque secteur dans le département, et doit être interprétée *a priori* comme se situant dans un environnement économique relativement favorable, hypothèse qui n'est, bien évidemment, pas forcément réaliste.

② Dans la logique et la continuité de cette démarche, le comité d'orientation a décidé de réunir les groupes de travail en vue de la mise en place de formations. Ces groupes réuniront pour la première fois des professionnels des secteurs avec l'ensemble des institutions engagées dans les actions de formation dans une réflexion commune à partir des résultats présentés dans les fiches afin de dégager une hiérarchisation des problèmes et des actions concrètes.

③ C'est à partir de ces réflexions que la cellule Emploi-formation compte réellement procéder à une évaluation de l'ensemble de l'opération.

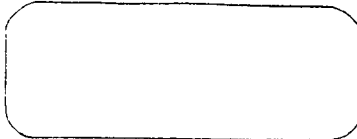
Enquête "Quels métiers pour demain" - Haute-Loire

Questionnaire adressé aux entreprises enquêtées

"QUELS METIERS POUR DEMAIN ?"

Questionnaire à remplir et à retourner à la

Cellule Départementale Emploi-Formation
15, boulevard Bertrand
43000 LE PUY EN VELAY
avant le 9 Mars 1990



REMARQUE GÉNÉRALE CONCERNANT L'ENQUÊTE

Le but de cette enquête est de mieux connaître vos besoins pour votre entreprise en personnel qualifié dans les 2 années à venir.

Il s'agit pour nous de connaître le métier et le niveau de recrutement correspondant, et non pas le nombre.

Deux questions composent cette enquête :

- une question d'ordre général : nous souhaitons savoir si vous embaucheriez plutôt du personnel qualifié ou du personnel moins qualifié mais évolutif et son niveau de formation.
- une question concernant plus précisément les métiers de votre entreprise.

Merci de remplir ce questionnaire le mieux possible.

Si vous deviez avoir un doute, n'hésitez pas de nous téléphoner au 71.05.20.44.

Théodore LEY

EN GÉNÉRAL, SI VOUS DEVIÉZ RECRUTER ?

QUESTIONS	Pour le personnel		
	d'exécution	d'encadrement	cadre
- Embaucheriez-vous plutôt du personnel techniquement qualifié ? Avec quel niveau de formation ? (Entourez la ou les réponses) (1)	OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> A B C D E	OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> A B C D E	OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> A B C D E
- Embaucheriez-vous plutôt du personnel moins qualifié techniquement mais évolutif ? Avec quel niveau de formation ? (Entourez la ou les réponses) (1)	OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> A B C D E	OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> A B C D E	OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> A B C D E
- Dans l'éventualité d'une embauche, accepteriez-vous de former quelqu'un par vos propres soins dans votre entreprise ?	OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>	OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>	OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>
- REMARQUES :		

(1) LEGENDE : NIVEAU DE FORMATION

A - Sans formation B - BEPC, CAP, BEP C - BAC, BT D - BAC+2 (BTS, DUT) E - Licence, Maîtrise

LES METIERS DE VOTRE ENTREPRISE

-0-0-0-0-

COMMENT REMPLIR LE QUESTIONNAIRE ?

- I - Nous souhaitons connaître pour les 2 années à venir, les métiers qui, à votre avis et pour votre entreprise, seront en augmentation, stables ou en diminution. Veuillez nous indiquer pour ces métiers le niveau de formation correspondant.
- II - Une liste de métiers tant techniques, qu'administratifs ou divers, vous est proposée. Ne tenez compte que des métiers concernant votre activité dans votre entreprise.
- III - Notre liste peut être incomplète. A la fin de chaque groupe de métiers, mentionnez les métiers manquants.
- IV - Dans la colonne "Nombre de salariés", veuillez nous indiquer le nombre de salariés exerçant ce métier dans votre entreprise.
- V - Entourez les lettres A, B, C, D, E selon la légende en face des métiers concernés et en fonction des niveaux. Plusieurs lettres peuvent figurer dans une même colonne ou dans 2 colonnes différentes pour un même métier. Quatre exemples vous sont proposés. Ainsi dans l'exemple :

N° 1 -> L'emploi de secrétaire comptable sera en diminution et concernera le niveau CAP, BEP. Il n'y a pas parallèlement d'augmentation, création ou de maintien.

N° 2 -> L'emploi de secrétaire comptable de niveau CAP, BEP sera en diminution alors que parallèlement il y aura augmentation ou création de cet emploi avec un niveau BAC, BT ou BAC + 2.

N° 3 -> L'emploi de secrétaire comptable de niveau CAP, BEP et BAC sera maintenu.

N° 4 -> L'emploi de secrétaire comptable sera en augmentation ou nouvellement créé avec un niveau BAC ou BAC + 2.

EMPLOIS	Nombre de salariés	Augmentation ou création des postes	Maintien des postes	Diminution des postes
N° 1 : Secrétaire-comptable	A B C D E	A B C D E	A <u>Ⓚ</u> C D E
N° 2 : Secrétaire-comptable	A B <u>Ⓚ</u> D E	A B C D E	A <u>Ⓚ</u> C D E
N° 3 : Secrétaire-comptable	A B C D E	A <u>Ⓚ</u> C D E	A B C D E
N° 4 : Secrétaire-comptable	A B <u>Ⓚ</u> D E	A B C D E	A B C D E

(1) LEGENDE : NIVEAU DE FORMATION

A - Sans formation B - BEPC, CAP, BEP C - BAC, BT D - BAC+2 (BTS, DUT) E - Licence, Maîtrise

Enquête "Quels métiers pour demain ?" - Haute-Loire

Exemple de fiche sectorielle

 Emplois 90 - 92
 C.D.B.F.

E 1/1

ELECTRICITE - ELECTRONIQUE

Mode de recrutement :

Pour le personnel d'exécution est recherché du personnel qualifié techniquement d'une part, de niveau B, C, D, variable selon le degré de spécialisation du produit manufacturé et évolutif d'autre part : motivation, ouverture d'esprit, capacité de communiquer (s'informer, questionner). Des aptitudes de base sont souhaitées : habileté manuelle, dextérité, minutie, complétées pour certains par des connaissances techniques en mécanique, imprimerie, photographie. La connaissance de langues est appréciée. La formation est assurée par les soins de l'entreprise.

Pour le personnel d'encadrement ou cadres, les mêmes critères sont valables avec un niveau de formation D, E, complétés par l'aptitude à déceler les besoins, à dominer les problèmes et à les solutionner.

Le personnel féminin est le bienvenu.

INDICATIONS SECTORIELLES :

Code APE : 28 - 2911 à 2915 - 27

Nombre d'entreprises ayant répondu : 16

Nombre de salariés : 262 (Source ASSEDIC au 31.12.88)

% de l'effectif par rapport à l'effectif total de la branche d'activité : 55,51

N.B. : Pour plus de précision dans l'approche par métier, nous avons jugé utile de signaler s'il s'agissait d'un emploi dans une petite entreprise (PE) ou une moyenne entreprise (ME). En l'absence d'indication, toutes les entreprises sont concernées.

LEGENDE : NIVEAU DE FORMATION
 A - Sans formation
 - Niveau VI et V bis

 B - BEPC, CAP, BEP
 - Niveau V

 C - BAC, BT, BP, BAC Pr.
 - Niveau IV

 D - BAC + 2 (BTS, DUT)
 - Niveau III

 E - Licence, Maîtrise
 - Niveau II
PROGRESSENT

Métiers spécifiques	Niveau	Entretien et maintenance	
Technicien d'études, d'essais, de contrôles (PE)	DE	Agent de contrôle qualité	CD
Technicien SAV, maintenance (PE)	D	Informatique	
Technicien électronique	CDE	Analyste programmeur	CD
Agent d'ordonnancement et planning	C	Ingénieur génie informatique	E
Programmeur commande numérique	BC	Technicien en informatique	BCD
Monteur câbleur	BC	Commercial - marketing	
Câbleur (PE)	BC	Technico-commercial	CD
Ouvrier circuits imprimés	B		
Ingénieur électronique	E		
Technicien atelier automatisé	B		
Ouvrier d'injection matière plastique	B		
Assembleur plexi collage	B		
Photogreveur	B		
Soudeur alu	B		
Métallier, serrurier, ferronnier	B		
<u>Emplois administratifs</u>			
Secrétaire bilingue, trilingue	DE		
Secrétaire (PE)	BC		

SONT STABLES

Métiers spécifiques	Niveau	Entretien et maintenance	
Technicien d'études, d'essais, de contrôles (ME)	DE	Technicien d'atelier en entretien et en contrôle	C
Technicien méthodes	CDE	Qualiticien, informatique qualité	E
Technicien SAV, maintenance (ME)	CD	<u>Transport, entretien, magasinage</u>	
Agent de maîtrise fabrication	CD	Magasinier	B
Agent de contrôle	C	Gestion de stock informatisée	C
Dessinateur d'études	C	Commercial - marketing	
Mécanicien, réglé sur presse	C	Acheteur, responsable d'achat	CD
Monteur câbleur	B		
Câbleur	BC		
Bobinier	B		
Sérigraphe	A		
Galvanoplaste	A		
Conducteur de lignes automatisées	B		
Tôlier, carrossier, peintre	B		
<u>Emplois administratifs</u>			
Responsable du service comptable, facturation, paye...	DE		
Comptable	DE		
Secrétaire comptable	C		
Secrétaire (ME)	CD		
Secrétaire polyvalente	C		
Facturière, dactylo-facturière	BCD		

DIMINUENT

Métiers spécifiques	Niveau
Agent de contrôles	B
Mécanicien, réglé sur presse	B

ANNEXE 4

L'enquête régionale Emploi-Formation (Auvergne / 1987-1989)

LES ORIGINES

En 1986, la CRCIA et l'ANPE, constatant l'absence de démarche régionale en vue d'une meilleure connaissance de l'adéquation offre-demande de formation dans la région et les problèmes institutionnels (notamment : difficultés dans les relations Etat-Région en Auvergne), décident de s'associer et obtiennent des crédits pour lancer une telle investigation avec la bénédiction discrète de la DRFP.

Très rapidement, ils associent à leurs travaux le centre de recherche de l'ESCAE (spécialisé en management des ressources humaines) et l'INSEE ; le groupe de travail commence par examiner l'information statistique existante, les expériences régionales déjà menées et définit progressivement le questionnaire d'une enquête lourde par enquêteur.

LE DÉROULEMENT DE L'ENQUÊTE

① L'ANPE mobilise, pour la réalisation de l'enquête, **la totalité de son réseau de prospecteurs-placiers** chargés des entretiens auprès des entreprises. C'est une première et remarquable originalité de l'enquête. Une forte mobilisation de ce réseau est, dans l'ensemble, obtenue avec quelques problèmes locaux qui se traduiront par quelques taux de réponses plus faibles. Les visites, prévues sur mai-juin 87, se dérouleront en fait jusqu'à fin octobre.

② Le champ initial est l'ensemble des 2 600 établissements ayant répondu à l'ESE de mars 86. En fait une restriction de champ nous ramène à 2 100 établissements dont 1 800 seront effectivement visités. Compte tenu de quelques refus, de fermetures et de quelques questionnaires inexploitable, c'est finalement un peu plus de 1 600 questionnaires qui seront exploités.

③ Le questionnaire comporte 5 parties :

- la première concerne les investissements et innovations réalisés récemment par l'entreprise en termes qualitatifs ;
- la seconde concerne les relations de l'entreprise avec les appareils de formation initiale et continue, et notamment l'accueil de divers types de stagiaires ;
- la troisième, beaucoup plus lourde, part de l'inventaire des métiers recensés dans la réponse à l'ESE 86 et concerne, pour chaque métier, les mouvements intervenus entre mars 86 et mars 87, l'origine de ces mouvements (cette question, mal posée, ne pourra être exploitée), les critères et contrats d'embauche, les départs et leurs causes. Par déduction, une information globale quantitative par métier sur les mouvements internes est ainsi obtenue (entrées et sorties par voie interne) sans toutefois définir les couples de métiers ainsi reliés ;
- la quatrième concerne les principaux métiers (5 en tout ayant fait et/ou devant faire l'objet de formation dans l'entreprise avec les types détaillés (utilisation du FORMACODE) de formation les concernant ;
- la cinquième, enfin, concerne l'organisation de la formation dans l'entreprise ainsi que quelques questions d'opinion.

④ La CRCIA a assuré la saisie et les contrôles essentiels des questionnaires, puis transmis le fichier à l'INSEE en février 88 pour exploitation.

EXPLOITATION ET DIFFUSION DES RÉSULTATS

① C'est à ce niveau essentiellement que se sont révélées les faiblesses de l'opération, que le groupe de travail, aujourd'hui pérennisé, qualifie un peu d'erreurs de jeunesse.

Cette exploitation a nécessité près de 18 mois de travail puisque la conférence de presse de présentation des 4 brochures de publication n'a eu lieu que début juin 89. Le volume de cette publication atteint 600 pages environ ! Le retard a été essentiellement dû au manque de disponibilité des cadres du groupe de travail dont aucun ne pouvait dégager sur ses autres activités un temps suffisant pour cette exploitation.

② La publication des résultats a comporté plusieurs fascicules :

- une analyse métier par métier utilisant conjointement l'ESE de mars 86 (données de structure régionale et par zone d'emploi) et l'enquête (fiche détaillée pour 60 métiers sélectionnés, les autres pouvant être réalisés à la demande) ; nomenclature utilisée : PCS avec quelques aménagements ;
- une analyse croisant les domaines de formation et les PCS ;
- une analyse des entreprises en termes d'organisation de la formation et de relations avec les organismes de formation ;
- une analyse des domaines d'investissement et d'innovation.

La diffusion a été assez large malgré un prix fixé relativement élevé. Pourtant il faut relever le caractère très "statistique" et assez peu opérationnel de cette publication, surtout si l'on tient compte des délais qui en réduisent l'actualité. Hormis le fascicule sur les domaines de formation (qui s'est particulièrement bien vendu), l'information fournie était encore trop générale, parfois trop fragile et trop conjoncturelle, et toujours trop difficile à "digérer" pour servir de support à un véritable débat.

③ Cette exploitation a permis de révéler aussi des faiblesses dans la conception même de l'enquête et dans son utilisation :

- insuffisance inévitable tenant au champ même de l'ESE. Dans le secteur tertiaire, un large champ de petites entreprises nous échappe (un échantillonnage de petites entreprises aurait été le bienvenu) ;
- insuffisance de la période annuelle (mars 86 - mars 87) pour cerner les véritables mouvements de fond affectant la structure des métiers. Seules des tendances grossières ont pu être cernées ;
- insuffisante précision dans les critères d'embauche en matière de formation initiale et professionnelle (seuls les niveaux de formation ont été recensés) ;
- difficulté méthodologique dans la mise en relation des domaines d'investissement et d'innovation avec l'évolution des métiers et la politique de formation ;
- aspect trop conjoncturel des relations avec les organismes de formation et l'accueil des stagiaires. Depuis 86, les structures de la politique de l'emploi ont été profondément remaniées ;
- difficultés pour le groupe de travail de "digérer" l'information qu'il a fournie, de la mettre en relation avec des problèmes concrets des politiques de formation et du marché du travail.

④ Toutefois l'enquête comportait une véritable information neuve qui n'a sans doute pas assez été mise en évidence sur :

- la formation interne en entreprise ;
- les critères d'embauche en relation avec l'emploi offert ;
- l'ampleur des mouvements internes aux entreprises ;
- les domaines d'investissement et innovation en action dans les entreprises.

Mais conçue, au départ, comme une première étape permettant de "baliser" le terrain et de cerner des problèmes plus fins pouvant faire l'objet d'investigations plus monographiques et approfondies, elle n'a pas pu bénéficier d'un investissement intellectuel suffisant au sein et autour du groupe de travail pour atteindre véritablement cet objectif.

LES SUITES DE L'OPÉRATION

Malgré les faiblesses abondamment relevées ci-dessus, cette enquête a permis d'afficher dans le désert régional d'alors, un pôle de compétences sur ces problèmes, résultats de l'excellente collaboration entre deux organismes d'action (ANPE, CRCIA) et deux organismes scientifiques aux vocations bien différenciées (INSEE et centre de recherche de l'ESCAE).

Malgré les difficultés institutionnelles persistantes, une demande jusque-là latente s'est exprimée au niveau local ou sectoriel qui a permis de poursuivre l'action ainsi engagée par d'autres voies, de renforcer la structure existante et d'amorcer un partenariat jusqu'alors inexistant.

ANNEXE 5

L'enquête régionale "Quels métiers pour demain ?" (Provence-Alpes-Côte d'Azur / 1988-1989)

CONTEXTE ET OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE

L'enquête régionale "Quels métiers pour demain ?" tire son origine d'une volonté d'action prospective en matière de détermination des besoins en qualifications des entreprises de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA). Elle s'inscrit dans le prolongement d'une démarche engagée au cours des années précédentes par l'Union Patronale PACA, qui s'est soldée par la réalisation de deux enquêtes du même type.

Cette enquête est présentée comme une "contribution des entreprises à l'orientation des salariés", à travers une double analyse sectorielle et professionnelle :

- l'analyse des besoins à venir des entreprises en matière de qualifications, en fonction des secteurs économiques ;
- l'analyse des critères de recrutement exprimés par les employeurs, selon les types de professions.

LA RÉALISATION DE L'ENQUÊTE

L'étude repose sur le principe d'une enquête auprès d'un échantillon d'entreprises de la région PACA. Trois critères ont été retenus pour constituer cet échantillon :

- la taille : il s'agit d'entreprises ayant au moins un salarié ;
- la localisation : les entreprises sont situées dans les six départements de la région PACA ;
- l'activité : sur la base de la nomenclature INSEE en 99 postes, les secteurs de l'industrie (hors service public) et du tertiaire (hors services non marchands) ont été regroupés en 20 familles.

Les données ont été recueillies par l'envoi d'un questionnaire par voie postale et également à partir d'entretiens semi-directifs. Le recensement de l'information a été effectué au cours du premier semestre 1988. Il a concerné 4 200 entreprises, représentant 490 000 salariés. Les réponses exploitables représentent une population de 120 000 salariés, répartis sur 1 800 entreprises, soit 25 % de la population de référence.

L'étude a été menée par un centre d'étude associé à l'Union Patronale PACA, en collaboration avec le réseau des ASFO des différents départements de la région.

LA DIFFUSION DES RÉSULTATS

Les résultats de cette enquête ont été diffusés sous la forme d'une brochure de 80 pages, contenant 35 fiches récapitulatives :

- 20 fiches "sectorielles" concernant l'analyse des besoins dans les secteurs industriels et tertiaires de la Région ;
- 15 fiches "professionnelles" présentant une analyse des critères de recrutement.

Les fiches sectorielles expriment les priorités des entreprises de chaque secteur en termes d'évolution des métiers qu'elles utilisent (cf. fiche sectorielle des études-services et conseils aux entreprises). Ces priorités sont classées en quatre catégories :

- les besoins décroissants = métiers pour lesquels la majorité des entreprises n'envisagent pas le remplacement des départs ;

- les besoins limités = métiers pour lesquels la majorité des entreprises envisagent un juste remplacement des départs ;
- les besoins modérés = métiers pour lesquels la plupart des entreprises prévoient le remplacement de tous les départs et la création de quelques postes supplémentaires ;
- les besoins forts = métiers pour lesquels un grand nombre d'entreprises envisagent la création de nouveaux postes dans les deux ans à venir.

Les fiches professionnelles présentent une analyse des critères de recrutement utilisés par les employeurs dans une quinzaine de métiers exercés par un nombre important de personnes dans la région ou pour lesquels des recrutements sont envisagés dans l'avenir par les entreprises de l'échantillon. Sept critères sont retenus :

- l'âge ;
- le niveau de formation ;
- le niveau d'intelligence générale, révélé par la vitesse de réflexion, la compréhension de la pensée d'autrui, l'attention et la clarté d'esprit ;
- la présentation et l'éducation, appréciées en fonction du comportement, de l'éducation, du vocabulaire et du caractère ;
- la capacité d'intégration, à travailler, à manager une équipe, le sens du contact ou la capacité à analyser, traiter et intégrer un problème ;
- l'expérience professionnelle ;
- les compétences techniques que le candidat a pu assimiler lors de sa formation initiale et continue.

Cette appréciation multicritères a été appliquée aux métiers retenus par un échantillon de 152 responsables d'entreprise. Les résultats sont présentés sous forme d'histogrammes (cf. fiche professionnelle des secrétaires).

Il faut toutefois noter le caractère très approximatif de ces indications. En particulier aucune nomenclature d'emplois n'a été utilisée : la présentation se fonde sur les appellations utilisées par les entreprises. Outre que cela amène parfois à des contradictions (les mêmes emplois, sous des appellations voisines, sont vus tantôt en baisse, tantôt en hausse), le raccordement avec d'autres informations est difficile, voire impossible.

Au dire de ses concepteurs, cette enquête est conçue comme un outil de dialogue entre les entreprises et l'Education nationale. La brochure s'adresse surtout aux recteurs, directeurs de lycées, spécialistes de l'orientation, mais aussi aux familles pour guider les jeunes dans l'accès à la vie active. Un tel document donne ainsi des indications aux différents protagonistes de l'orientation sur les secteurs d'activité et les métiers pour lesquels l'offre ira en se développant. Il veut de la même façon alerter les partenaires sur les secteurs en déclin et les "voies de garage" en termes d'emploi futur.

Pour autant, une telle étude ne résout pas le problème d'une réelle approche partenariale de la relation formation-emploi. En effet, le mode de restitution des résultats induit des possibilités restreintes pour les partenaires publics d'utiliser les données recueillies dans cette étude pour leur propre dynamique de fonctionnement interne, qui repose sur d'autres critères.

Enquête "Quels métiers pour demain" Région PACA - exemple de fiche sectorielle

BESOINS DÉCROISSANTS (--)

agent foncier
mécanographe

dactylographe
sténo-dactylographe
employé de bureau
factunère

BESOINS LIMITÉS (+-)

agent immobilier
conseil fiscal
conseiller juridique
conseiller juridique et fiscal
conseiller en recrutement
conseiller en relations publiques
conseiller en exportation
expert fiscal
expert comptable
expert financier
expert économique
expert juriste
opérateur de saisie
statisticien
attaché de presse
chargé des relations publiques
graphologue
architecte
géomètre expert
Ingénieur d'études
Ingénieur conseil en construction
Ingénieur automatique

secrétaire sténo-dactylo
employé de bureau
documentaliste
traducteur
standardiste
agent administratif
aide comptable
comptable
pupitreux sur ordinateur
agent de marketing
assistant publicité
chef de publicité
chef de salle informatique
chef de comptabilité

BESOINS MODÉRÉS (+)

attaché commercial
conseiller en formation
conseiller en marketing
conseiller en communication
auditeur informatique
analyste financier
analyste fonctionnel
analyste en informatique
chef de projet informatique
Ingénieur conseil système informatique
Ingénieur informatique industrielle
Ingénieur CAO
Ingénieur CFAO
Ingénieur en hardware
Ingénieur en logiciel
Ingénieur en software
Ingénieur commercial
Ingénieur de maintenance
directeur des achats

secrétaire de direction
secrétaire bilingue/trilingue
secrétaire comptable

BESOINS FORTS (++)

conseiller en organisation
auditeur comptable-financier
contrôleur de gestion
analyste concepteur
technicien comptable informatique
programmeur en informatique
directeur commercial
directeur de ventes
Ingénieur ordonnancement
Ingénieur technico-commercial

secteur :
études conseils services
aux entreprises

c o m m e n t a i r e

En PACA ce secteur emploie plus de 51 000 salariés et il représente près de 10 % des effectifs du tertiaire de la région.

Un salarié sur deux travaille dans les Bouches-du-Rhône, les autres se répartissent sur les départements des Alpes Maritimes (22 %) et du Var (13 %).

Dans ce secteur l'évolution des effectifs est soutenue. En 1986 la progression a été de 3,4 %.

Enfin parmi les différentes caractéristiques de ce secteur on retiendra la part importante de l'effectif féminin (46,2 %).

L'analyse des réponses fait apparaître que les besoins des entreprises sont bien orientés. Ces observations permettent d'envisager à court terme la poursuite de la croissance des effectifs dans ce secteur.

Si donc pour la grande majorité des professions les besoins sont soutenus, des créations nettes de postes pourraient principalement s'opérer sur les professions ciblées :

- les fonctions commerciales (directeur commercial, directeur des ventes, ingénieur technico-commercial). Ces postes sont souvent réservés à des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Parmi les qualités recherchées, après le diplôme, on se réfère souvent lors d'un recrutement aux compétences techniques.
- les fonctions informatiques (ingénieur informatique, ingénieur hardware, software...).
- les postes de comptabilité - gestion - financier. Ces postes s'adressent principalement à du personnel confirmé. Près de 81 % des entreprises interrogées apprécient "l'expérience professionnelle" qualité première lors d'un recrutement.
- les postes de conseiller en organisation.
- les postes de secrétaire de direction, secrétaire bilingue.

I N D I C A T E U R S S E C T O R I E L S

● code APE : 7701 à 7712	
● échantillon :	
nombre d'entreprises	378
nombre de salariés	6 616
taux de représentativité	12,9 %
● nombre de salariés en PACA	811 600
● nombre de salariés dans ce secteur en PACA	51 138 ⁽¹⁾
● poids relatif du secteur en PACA	6,3 %
● poids relatif du secteur dans le tertiaire en PACA	9,3 %
● évolution des effectifs dans ce secteur en PACA - 1986/1985	+ 3,4 %
● part de l'effectif féminin	46,2 %

(1) Estimation

Enquête "Quels métiers pour demain ?" Région PACA - exemple de fiche professionnelle

secrétaires

DEFINITION DE LA PROFESSION

Employés chargés d'assister un cadre ou un service dans la rédaction et la mise en forme de son courrier, la réception et l'archivage des documents reçus, le traitement des communications téléphoniques, la tenue des emplois du temps...

NOYAU :

secrétaire
secrétaire steno-dactylo

ASSIMILÉS :

correspondanciériste
employé de bureau secrétaire
secrétaire assistante de direction
secrétaire bilingue
secrétaire médicale
steno secrétaire

COMMENTAIRE

En 1986, plus de 12.000 secrétaires étaient employées en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Dans de nombreux secteurs industriels un juste remplacement des départs est envisagé. Par contre, dans les secteurs tertiaires des créations de postes sont plus fréquentes.

Les **compétences techniques** sont les critères prioritaires lors d'un recrutement : présentation d'un courrier, tenue des emplois du temps, gestion des communications, maîtrise de la langue française.

Les responsables d'entreprise recherchent également des **compétences complémentaires** comme par exemple une formation au **traitement de texte** ou à la micro-informatique. On demande aussi à une secrétaire de **connaître les particularités du service ou du secteur** dans lequel elle travaille (secrétaire commerciale, secrétaire médicale, secrétaire service export).

Ces postes exigent souvent une parfaite **disponibilité**. Une secrétaire doit disposer de **facultés d'organisation**, de **communication** et de **rigueur**. Elle **doit réaliser son travail avec efficacité et discrétion**. La **confiance** qui doit s'instaurer avec le personnel d'encadrement est indispensable.

Elle reflète souvent l'image de l'entreprise (accueil, communications téléphoniques). Aussi la **présentation et l'éducation** sont importantes.

Lors du recrutement, le **niveau de formation a tendance à s'élever**. La plupart des embauches se situent au niveau bac et plus. Pres de 97 % des postes sont occupés par du personnel féminin.

EVOLUTION DES EFFECTIFS

DEPART.	1984	1985	1986
04	380	405	377
05	191	223	254
06	2910	3023	3114
13	5484	5433	5402
83	1480	1431	1409
84	1116	1220	1312
PACA	12574	12708	12668

ANALYSE DES CRITERES DE RECRUTEMENT

Degré de priorité ⁽¹⁾	-	+-	+	++
COMPETENCE TECHNIQUE SAVOIR-FAIRE				87 %
EXPERIENCE PROFESSIONNELLE				78 %
NIVEAU DE FORMATION				70 %
APPRENTI				31 %
BEP-CAP (NIVEAU IV)				56 %
BAC-3P (NIVEAU V)				84 %
DUT-BTS (NIVEAUX III ET --)				85 %
CAPACITE D'INTEGRATION				79 %
NIVEAU D'INTELLIGENCE GENERALE				69 %
AGE				64 %
PRESENTATION-EDUCATION				65 %

^{NS} Non significatif

⁽¹⁾ Le pourcentage précède à part des personnes interrogées ayant retenu ce critère comme prioritaire

ANNEXE 6

Les familles professionnelles et les enquêtes d'insertion auprès des jeunes

Le propos suivant s'inscrit dans une perspective délibérément appliquée : il s'agit de tester le caractère opérationnel de l'utilisation d'une nomenclature de Familles Professionnelles, plutôt que de la nomenclature des Professions et Catégories Socio-professionnelles (PCS) dans l'analyse des qualifications des jeunes qui s'insèrent sur le marché du travail.

On utilise ici les informations recueillies dans les enquêtes menées par le CEREQ ou ses centres inter-régionaux associés (CIA), et une nomenclature de Familles Professionnelles très répandue (construite sur le modèle de la région Rhône-Alpes).

Cet examen s'appuie sur la comparaison entre la liste des principales PCS et celle des principales familles professionnelles qui émergent, par niveau et spécialité de formation, de quelques-unes des enquêtes exploitées par le CIA d'Orléans.

Pas plus que dans n'importe quelle autre analyse il ne vise donc un recensement exhaustif des qualifications, qu'elles soient classées dans l'une ou l'autre nomenclature ; la sélection des principales qualifications est précisément l'enjeu essentiel de cet exercice : de par leur construction, les familles professionnelles doivent offrir une vision plus synthétique que les PCS, mais leur substitution aux PCS n'entraîne-t-elle pas une perte d'informations dommageables du point de vue de la connaissance de l'insertion des jeunes ? Corrélativement, certains types et niveaux de formation ne se prêtent-ils pas d'avantage que d'autres à une classification en familles professionnelles ?

LES DONNÉES UTILISÉES

Pour tenter de répondre à ces questions, les données utilisées sont celles :

① De l'enquête d'insertion professionnelle à huit mois depuis la sortie du système éducatif du second degré, organisée par le CEREQ et la DEP, et décentralisée annuellement au niveau de chaque académie (en l'occurrence au niveau de celle d'Orléans-Tours).

Trois années successives d'enquête, 1986, 1987 et 1988 ont été ici retenues et agrégées, afin de disposer d'un échantillon plus grand, étant entendu que les analyses séparées préalablement conduites ont apporté la preuve de l'homogénéité temporelle de la structure des qualifications. Seuls les sortants de Lycée Professionnel ont été retenus.

② De deux enquêtes méthodologiquement identiques à celles évoquées ci-dessus, organisées en 1986 et en 1987 auprès des sortants d'apprentissage de la Région Centre. Leur agrégation a également pu être faite.

③ D'une enquête organisée en 1990 auprès des sortants de 2^{ème} année de classes d'IUT ou de BTS en 1987, formés dans l'Académie d'Orléans-Tours. L'analyse successive des deux niveaux de formation V et III est illustrée par quelques exemples présentés dans les tableaux *infra*.

LES RÉSULTATS

① **Une vision plus synoptique du champ des qualifications avec les familles professionnelles.**

Seuls les pourcentages les plus significatifs correspondant aux différentes rubriques ont été reportés dans les tableaux *infra*.

Un rapide survol de ces tableaux révèle déjà que la description des emplois à l'aide des rubriques de PCS donne une vue beaucoup plus éclatée.

② Une utilisation surtout adaptée aux bas niveaux de formation.

La supériorité des familles professionnelles par rapport à PCS, en termes de lisibilité de la présentation, est plus flagrante pour les qualifications auxquelles ont accédé les jeunes de niveau V comparativement à ceux de niveau III.

Ce phénomène tient à l'existence d'un certain nombre de familles professionnelles "fourre tout" telles que :

- les ONQ de l'industrie,
- les ONQ du bâtiment et génie civil,
- les agents de service, nettoyage gardiennage,
- les représentants et vendeurs,
- les ouvriers de l'agriculture, jardiniers,
- les serveurs et employés d'hôtellerie,

qui toutes ont pour point commun de se situer aux plus bas niveaux de qualification, et qui fournissent l'essentiel des débouchés professionnels des jeunes au niveau V de formation.

③ Une mise en relief des déclassements subis par les niveaux V de formation.

La présence des trois premières familles professionnelles mentionnées plus haut met clairement en évidence le déclassement subi au niveau V de formation.

Les difficultés d'insertion que ce déclassement révèle frappent particulièrement les jeunes formés en mécanique dans les lycées professionnels. Dans ces spécialités, la part des ONQ oscille entre 35 et 45 %.

Dans un autre domaine les études de CAP d'employé de collectivité ont conduit à l'occupation de postes d'agents de services dans près de 50 % des cas.

④ Une perte d'information dans une perspective correspondance emploi-formation stricte.

Certes, la plupart des déclassements qui ont lieu ne remettent pas en cause la relation entre la spécialité de formation et l'emploi : 35 % des emplois tenus par les jeunes formés à la chaudronnerie en lycée professionnel sont des emplois d'ONQ travaillant par formage du métal, ce qui n'apparaît pas au seul examen des familles professionnelles.

Néanmoins, il paraît raisonnable de penser que les phénomènes de déclassement, et à l'inverse de reconnaissance des compétences proposées, sont prioritaires à révéler pour juger de la qualité de l'insertion des jeunes.

⑤ Un apport limité dans la description des emplois de techniciens.

Quel que soit le domaine de formation, on observe une grande similitude entre les deux types de classification, pour caractériser les emplois obtenus après une formation de niveau III.

⑥ Ambiguïté sur le niveau de qualification dans certaines familles.

Deux des rares cas d'agrégation observés posent à vrai dire problème ; il s'agit :

- des deux familles qui fusionnent les catégories d'ingénieurs et techniciens, à savoir :
 - les ingénieurs et techniciens de l'agriculture
 - les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie
- et de la famille des cadres des fonctions ventes et commerciales.

Dans chacun des cas, une interprétation directe peut en effet conduire à une surestimation du niveau d'accès réel aux qualifications, puisque des PCS correspondant aux deux premières familles citées annoncent des emplois de niveau technicien et pour la troisième des emplois de représentants.

Ce type d'information devra donc toujours être affiné par recoupement avec le contexte de l'emploi, le salaire, etc.

Les incertitudes concernant la classification des emplois tertiaires demeurent avec les familles professionnelles.

La famille des employés administratifs divers a le mérite de révéler la déqualification dont souffrent certains des diplômés de formations tertiaires, sous réserve que la classification ainsi opérée reflète bien la réalité des postes tenus ; la difficulté de distinguer entre les statuts d'employés et des professions intermédiaires déjà largement soulignée pour la nomenclature des PCS demeure évidemment pour celle des familles professionnelles.

CONCLUSION

Ce test voulait très modestement vérifier que l'agrégation des PCS en familles professionnelles permettait un recensement plus exhaustif des emplois obtenus au moment de l'entrée dans la vie active, sans encourir pour autant une perte d'information importante pour la compréhension de l'insertion.

De ce point de vue, sous réserve d'abandonner une perspective adéquationniste et hormis quelques cas précédemment évoqués, les résultats sont convaincants.

Ces enquêtes pourraient permettre de progresser encore dans la validation de l'outil "familles professionnelles", en les abordant d'un point de vue évolutif, pourvu que l'on dispose d'un champ temporel et d'un échantillon suffisant : la pertinence des familles professionnelles issues des regroupements de PCS, fondés sur l'hypothèse de l'existence de mobilités individuelles entre des activités professionnelles proches, pourrait être assez directement évaluée.

**Les qualifications des sortants de niveau V
8 mois après leur sortie du système éducatif - Région Centre -**

Spécialités	Qualifications (en % de l'ensemble des emplois) classées en	
	Familles professionnelles	Professions et catégories socio-professionnelles (PCS)
<p>* Agriculture</p> <p>- Horticulture (Apprentissage)</p>	77,6 % Ouvriers de l'agriculture jardiniers	<p>14,3 % Jardiniers</p> <p>53,1 % Ouvriers en maraîchage ou de l'horticulture</p> <p>10,2 % Ouvriers agricole sans spécialisation</p>
<p>* Bâtiment</p> <p>- Monteur en équipement technique du bâtiment (CAP de Lycées Professionnels)</p>	<p>25 % Plombiers, Ouvriers Chauffagistes</p> <p>37,5 % ONQ du bâtiment Génie Civil</p> <p>9,8 % Agent de Services, nettoyage, gardiennage</p>	<p>25 % Plombiers et Chauffagistes Qualifiés</p> <p>34,4 % Plombiers et Chauffagistes non Qualifiés</p>
<p>- Peintres vitriers applicateur en revêtement (Apprentissage)</p>	<p>72,6 % Métiers qualifiés de la peinture et des finitions du bâtiment</p> <p>17,7 % ONQ du bâtiment, génie civil</p>	<p>72,6 % Peintres et OQ des finitions du bâtiment</p> <p>17,7 % Peintres du bâtiment non qualifié</p>
<p>* Spécialités secondaires</p> <p>- Carrossiers réparateurs (Apprentissage)</p>	<p>44,7 % Tôliers, Carrossiers, Peintres en Carrosserie d'automobile</p> <p>31,6 % ONQ de l'industrie</p>	<p>44,7 % Carrossiers qualifiés d'automobile</p> <p>18,4 % ONQ de la carrosserie automobile</p>
<p>- Carrossiers réparateurs (CAP de L.P)</p>	<p>18,2 % Tôliers, carrossiers, peintres en carrosserie automobile</p> <p>28,6 % ONQ de l'industrie</p> <p>9,5 % Ouvriers de l'agriculture, jardiniers</p> <p>14,3 % Agent de services, nettoyage, gardiennage</p>	<p>18,2 % Carrossiers qualifiés d'automobile</p> <p>13,6 % ONQ de la carrosserie d'automobile</p>
<p>- Métalliers (CAP de L.P)</p>	<p>19,5 % Métalliers, serruriers</p> <p>39,3 % ONQ de l'industrie</p>	<p>19,5 % Métalliers, serruriers qualifiés</p> <p>22 % Métalliers, serruriers non qualifiés</p>
<p>- Chaudronniers (CAP de L.P)</p>	<p>25,5 % Chaudronniers, tôliers industriels, forgerons, tuyauteurs</p> <p>54,9 % ONQ de l'industrie</p>	<p>25,5 % Chaudronniers, tôliers industriels qualifiés</p> <p>35,3 % ONQ travaillant par formage du métal</p>
<p>- Mécaniciens réparateurs, option voitures particulières (Apprentissage)</p>	<p>45,6 % Mécaniciens, électriciens d'automobile</p> <p>30,6 % ONQ de l'industrie</p>	<p>45,6 % Mécaniciens qualifiés</p> <p>21,9 % Mécaniciens non qualifiés d'automobile</p>
<p>- Mécaniciens Réparateurs (CAP de L.P)</p>	<p>15 % Mécaniciens électriciens d'automobile</p> <p>35,4 % ONQ de l'industrie</p> <p>8,9 % Manoeuvres du transport et de la manutention</p>	<p>15 % Mécaniciens qualifiés d'automobile</p> <p>18,6 % Mécaniciens non qualifiés d'automobile</p> <p>8,9 % Manutentionnaires</p>
<p>- Mécaniciens Monteurs (CAP de L.P)</p>	<p>11,4 % Opérateurs qualifiés des autres industries à processus</p> <p>40,6 % ONQ de l'industrie</p>	<p>11,4 % OQ de type industriel non identifié</p> <p>13 % ONQ travaillant par enlèvement de métal</p> <p>6,5 % ONQ Industriels divers</p>

Spécialités	Qualifications (en % de l'ensemble des emplois) classées en	
<p>* Spécialités secondaires (suite)</p> <p>- Mécaniciens tourneurs (CAP de L.P)</p>	Familles professionnelles	Professions et catégories socio-professionnelles (PCS)
<p>- Mécaniciens fraiseurs (CAP de L.P)</p>	<p>10,1 % Opérateurs qualifiés des autres industries à processus 35,1 % ONQ de l'industrie 7,1 % Agent de services, nettoyage, gardiennage</p>	<p>10,1 % OQ industriels divers 12 % ONQ travaillant par enlèvement de métal</p>
<p>- BEP automobile (BEP de L.P)</p>	<p>12,3 % Mécaniciens, électriciens d'automobile 43,9 % ONQ de l'industrie 10,5 % Armée, police, douane</p>	<p>12,9 % ONQ travaillant par enlèvement de métal 6,4 % Mécaniciens non qualifiés d'automobile 12,3 % Mécaniciens qualifiés d'automobile 5,3 % ONQ travaillant par enlèvement du métal 15,8 % Mécaniciens non qualifiés d'automobile 8,8 % ONQ divers de type industriel</p>
<p>- Electrotechnique option électricien (CAP de L.P)</p>	<p>32,7 % ONQ de l'industrie 8,4 % OQ et AM subalterne de l'entretien électrique et électronique 7 % ONQ du bâtiment et génie civil 7 % Agent de services nettoyage gardiennage</p>	<p>12,7 % ONQ de l'électricité électronique</p>
<p>- Cuisine option cuisine classique (CAP de L.P)</p>	<p>50,9 % Cuisiniers qualifiés 27,6 % Serveurs et employés d'hôtel (qualifiés et non qualifiés)</p>	<p>50,9 % Cuisiniers qualifiés 23,7 % autres emplois des restaurants, café...</p>
<p>- Habillement fabrication industrielle (CAP de L.P)</p>	<p>15,4 % Métiers qualifiés de l'habillement et du travail des étoffes 25 % ONQ de l'industrie 23,4 % Agent de services nettoyage, gardiennage</p>	<p>5,7 % OQ de la coupe et des finitions de vêtement 9,7 % Mécaniciennes en confection qualifiés 16,5 % ONQ de la confection 8,1 % Agent de service des établissements d'enseignement 4 % Agent de service hospitalier</p>
<p>* Spécialités tertiaires</p> <p>- Vendeur (Apprentissage)</p>	<p>63,1 % Représentants et vendeurs 11,3 % Agents de services nettoyage gardiennage 7,2 % ONQ de l'industrie</p>	<p>8,9 % Vendeurs en articles de luxe 20 % Vendeurs en alimentation 20 % Vendeurs en équipement de la personne, articles de sport</p>
<p>- Employé de Restaurant (Apprentissage)</p>	<p>72,9 % Serveurs et employés d'hôtel 9,4 % Cadres et AM de l'hôtellerie et de la restauration</p>	<p>29 % Serveurs qualifiés (café, bar, restaurant) 41,1 % Autres emplois des restaurants, cafés, bars 9,4 % Maitres d'hôtel (non cadres)</p>
<p>- Employé de Comptabilité (CAP de L.P)</p>	<p>34,3 % Employés, sténo-dactylos de la fonction publique 14,2 % Représentants et Vendeurs 10 % Secrétaires, Sténodactylos</p>	<p>32,5 % Commis, Adjoints administratifs, Agents de bureau de la fonction publique 9,5 % Secrétaires non spécialisées</p>
<p>- Employé technique de collectivité (CAP de L.P)</p>	<p>49,1 % Agents de services, nettoyage, gardiennage 18,2 % Serveurs et employés d'hôtel 10,3 % Employés sténodactylos de la fonction publique</p>	<p>18,6 % Agents de service des établissements d'enseignement 16,2 % Agents de services hospitaliers 5,4 % Assistantes maternelles, employés de maison 6,4 % Serveurs qualifiés 8,5 % Autres employés de restaurant, bar</p>

**Les débouchés professionnels des étudiants de l'enseignement supérieur
technologique, formés en Région Centre jusqu'en 1987
- Interrogation postale en 1990-**

Spécialités	Les qualifications recensées dans le dernier emploi déclaré à l'enquête (en % de l'ensemble des emplois) classées en	
	Familles professionnelles	Professions et catégories socio-professionnelles (PCS)
* BTS agricoles - BTSA productions animales	37 % Ingénieurs et techniciens de l'agriculture 14, 8 % Instituteurs, PEGC	11, 1 % Techniciens d'études, dévelpt agricole 25, 9 % Contrôleurs laitiers
- BTSA productions végétales	57, 9 % Ingénieurs et techniciens de l'agriculture 21 % Instituteurs, PEGC	20 % Agriculteurs sur exploitation 15 % Contrôleurs laitiers 30 % Techniciens d'études, développement agricole 15 % Représentants en biens de consommation
* BTS industriels - BTS Mécanique, automatismes industriels	11, 1 % Techniciens en électricité, électronique 14, 8 % Techniciens de maintenance en mécanique... 25, 9 % Dessinateurs industriels	11, 1 % Techniciens d'études, essais, contrôle en électricité, électronique 14, 8 % Techniciens de maintenance, dépannage en électricité... 22, 2 % Dessinateurs d'études en construction mécanique
- BTS Electrotechnique	26 % Techniciens, A.M supérieurs en électricité... 36 % Techniciens de maintenance en mécanique...	24 % Techniciens d'études, essais, contrôle en électricité, électronique 36 % Techniciens de maintenance, dépannage en électricité...
- BTS Electronique	36, 7 % Techniciens, A.M supérieurs en électricité... 46, 7 % Techniciens de maintenance en mécanique...	33, 3 % Techniciens d'études, essais, contrôle en électricité, électronique 46, 7 % Techniciens de maintenance, dépannage en électricité...
* BTS tertiaires - BTS Comptabilité, gestion	31, 9 % Employés comptables 44, 7 % Techniciens comptables	31, 9 % Employés qualifiés des services comptables 44, 7 % Maîtrise et techniciens des services comptables ou financiers
* DUT bâtiment - DUT Génie civil option travaux publics et bâtiment	25 % Dessinateurs du bâtiment, génie civil 43, 8 % Techniciens et chefs de chantier du bâtiment, génie civil 15, 6 % Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	18, 8 % Dessinateurs d'études en bâtiment, travaux publics 31, 3 % conducteurs de travaux
* DUT industriels - DUT Génie mécanique et productique	17 % Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie 32, 1 % Dessinateurs industriels 32, 1 % Techniciens et A.M supérieurs en mécanique	14, 6 % Préparateurs de méthodes 29, 1 % Dessinateurs d'études en construction mécanique et chaudronnerie 29, 1 % Techniciens en mécanique et chaudronnerie

Spécialités	Les qualifications recensées dans le dernier emploi déclaré à l'enquête (en % de l'ensemble des emplois) classées en	
	Familles professionnelles	Professions et catégories socio-professionnelles (PCS)
* DUT industriels (suite) - DUT Chimie option chimie	11,1 % Instituteurs, PEGC 77,8 % Techniciens et A.M supérieurs en chimie et agroalimentaire	→ 11,1 % Techniciens des labos de recherche publique ou d'enseignement → 77,8 % Techniciens chimistes, biologistes
- DUT Informatique	83,3 % Techniciens de l'informatique	→ 83,3 % Programmeurs, préparateurs de travaux informatiques
* DUT tertiaires - DUT Techniques de commercialisation	25 % Cadres des fonctions ventes et commerciales 15,4 % Techniciens administratifs 10,3 % Employés administratifs divers	→ 10 % Représentants en services auprès d'entreprises ou de professionnels → 10 % Représentants en biens d'équipement → 15 % Professions intermédiaires commerciales
- DUT Gestion des entreprises et des administrations, option GAPMO	32,4 % Techniciens comptables 20,6 % Employés administratifs divers	→ 31,4 % Maîtrise et techniciens des services comptables ou financiers
- DUT Gestion des entreprises et des administrations, option finances, comptabilité	22,2 % Employés comptables 38,9 % Techniciens comptables 32,4 % Techniciens administratifs	→ 22,2 % Employés qualifiés des services comptables → 38,9 % Maîtrise et techniciens des services comptables ou financiers

Indications pour la compréhension du tableau, à l'aide de l'exemple des emplois obtenus par les anciens étudiants du DUT Techniques de commercialisation :

Classés en **familles professionnelles**, 25 % de leurs emplois correspondent à des postes de cadres des fonctions commerciales, 15,4 % à des postes de techniciens administratifs et 10,3 % à des postes d'employés administratifs divers. Seulement **50,7 % de l'ensemble des emplois** ont donc été reportés ici, car les autres emplois étaient trop dispersés entre les différentes familles.

Le même exercice conduit en terme de **PCS** permet de décrire **35 % des emplois**, soit 10 % de postes de représentants en services auprès d'entreprises ou de professionnels, 10 % de postes de représentants en biens d'équipement et 15 % de postes de professions intermédiaires commerciales, parmi l'ensemble des emplois.

Les 25 % d'emplois appartenant à la famille des cadres des fonctions commerciales **incluent** les 10 % de représentants en services auprès d'entreprises ou de professionnels et les 10 % de représentants en biens d'équipement. Les 5 % complémentaires correspondent à des PCS qui n'ont pas été reportées car d'une fréquence respective trop faible.

ANNEXE 7

Peut-on parler de correspondance entre formation et emploi ?

La réponse n'est pas simple, la formation ne débouche pas toujours sur l'emploi correspondant, un même emploi peut être occupé par des jeunes de formations diverses, un même emploi peut s'exercer dans un grand nombre de secteurs d'activité des entreprises.

A titre d'exemple, les anciens élèves formés dans le domaine de l'Hôtellerie accèdent dans 85 % des cas à des emplois de cuisiniers ou serveurs-employés de l'hôtellerie. Les métiers de cuisiniers sont exercés presque exclusivement par des jeunes sortants des formations de l'hôtellerie-restauration (95 %), alors que pour les serveurs et employés de l'hôtellerie 68 % seulement des salariés sortent des formations de l'hôtellerie.

Les sortants d'une formation de la mécanique s'insèrent quant à eux dans divers emplois d'ouvriers, dont 9 % d'ouvriers qualifiés de la mécanique et 21 % d'ouvriers qualifiés de l'enlèvement du métal (ajusteur, tourneur...) et 25 % d'ouvriers non qualifiés de l'industrie.

Pour le tertiaire de bureau, domaine important aux spécialités très diverses, il est plus difficile d'appréhender le lien entre spécialité de formation et emploi occupé. Les débouchés sont plus dispersés dans de nombreux emplois déqualifiés : 37 % occupent un emploi de bureau mais seulement 10 % ont un emploi qualifié de secrétariat, 23 % sont embauchés comme représentants-vendeurs et 13 % sont ouvriers non qualifiés.

Une autre dimension de la relation formation-emploi occupé apparaît quand on prend en considération le secteur d'activité des entreprises d'embauches. Certains secteurs constituent en effet le débouché principal d'un domaine de formation. Ainsi une proportion importante de débutants formés dans les métiers de l'hôtellerie se retrouve dans le secteur Hôtels-cafés-restaurants (83 %). Et, à l'inverse, les formés dans le domaine de la mécanique ou du tertiaire de bureau se répartissent dans de nombreux secteurs.

Note Technique

Les résultats donnés sur les emplois (codés en Familles Professionnelles) et les entreprises d'accueil ne concernent que les emplois salariés occupés par des jeunes sortis en juin 1987 des classes terminales de CAP et BEP dans la Région Bourgogne.

Les familles professionnelles et les domaines de formation ont été définis par l'Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation de Bourgogne ("Grilles communes de classement" Février 1990).

Ces domaines de formation ne constituent pas une nouvelle nomenclature mais plutôt une grille de regroupement et de passage entre la nomenclature analytique des formations en 47 groupes de l'Education nationale et celle utilisée en formation continue (le FORMACODE).

Regroupement des spécialités de formation suivies par les jeunes de CAP et BEP en 1987 :

Domaine de l'hôtellerie :

- CAP cuisinier
- CAP employé d'hôtel
- CAP employé de restaurant
- BEP hôtellerie-collectivités *option services*
- BEP hôtellerie-collectivités *option cuisine*

Domaine de la mécanique :

- CAP mécanicien ajusteur
- CAP mécanicien tourneur
- CAP mécanicien fraiseur
- CAP mécanicien d'entretien

- BEP mécanicien monteur
- BEP opérateur régleur en système d'usinage
- BEP maintenance des systèmes mécaniques de production

Domaine tertiaire de bureau :

- CAP employé de bureau
- CAP employé de comptabilité
- BEP agent des services administratifs et informatiques
- BEP agent de secrétariat sténodactylographe
- BEP assurance banque bourse
- BEP comptabilité

**Les principaux emplois occupés - en Bourgogne -
7 mois après la sortie de formation (février 1988)**

	Hôtellerie Restauration		Mécanique		Tertiaire de bureau		CAP + BEP 1988	
industries agricoles et alimentaires	1	1 %	7	6 %	13	9 %	34	5 %
production matériaux de construction			9	8 %	5	3 %	21	3 %
parachimie, industrie pharmaceutique					1	1 %	1	-
fonderie, travail des métaux	2	2 %	24	21 %	2	1 %	49	7 %
construction mécanique			17	15 %	2	1 %	39	5 %
construction électrique	1	1 %	6	5 %	2	1 %	21	3 %
construction automobile			10	9 %	1	1 %	15	2 %
industrie textile habillement	1	1 %			2	1 %	15	2 %
industrie du cuir					1	1 %	2	-
bois meubles, industries diverses			9	8 %	7	5 %	37	5 %
industrie du papier carton			1	1 %	1	1 %	3	-
imprimerie, presse, édition					1	1 %	2	-
industrie caoutchouc, matières plastiques	1	1 %	6	5 %	2	1 %	13	2 %
bâtiment, génie civil			5	4 %	1	1 %	64	9 %
commerce	1	1 %	4	3 %	37	26 %	79	11 %
réparation et commerce automobile	1	1 %			2	1 %	14	2 %
hôtels, cafés, restaurants	85	83 %	1	1 %	6	4 %	111	15 %
transports			1	1 %	2	1 %	14	2 %
services marchands aux entreprises			4	3 %	10	7 %	19	3 %
services marchands aux particuliers	2	2 %	1	1 %	15	10 %	51	7 %
assurances			1	1 %	5	3 %	6	1 %
organismes financiers					4	3 %	5	1 %
services non marchands	7	7 %	9	8 %	23	16 %	95	13 %
autres secteurs							7	1 %
TOTAL	102	100 %	115	100 %	145	100 %	717	100 %

Source CIA CEREQ/IREDU

**Les principaux emplois occupés - en Bourgogne -
7 mois après la sortie de formation (février 1988)**
(Suite)

	Hôtellerie restauration		Mécanique		Tertiaire de bureau		CAP + BEP	
ouvriers agricoles			2	3 %	4	3 %	8	1 %
ouvriers qualifiés BTP			3	2 %			39	5 %
ouvriers non qualifiés BTP			6	5 %	1	1 %	23	3 %
ouvriers qualifiés métallurgie, sidérurgie, chaudronnerie			4	3 %			14	2 %
ouv. qual. mécanique auto			2	2 %			17	2 %
ouv. qual. de la mécanique			10	9 %			21	3 %
ouv. qual. de l'enlèvement du métal			25	21 %			28	4 %
ouv. qual. électricité électronique			1	1 %			17	2 %
ouv. qual. autres industries	2	2 %	11	9 %	7	5 %	47	7 %
ouvriers non qualifiés	1	1 %	29	25 %	17	12 %	90	12 %
conducteurs			1	1 %	1	1 %	12	2 %
manoeuvres	1	1 %					1	-
cuisiniers qualifiés	39	37 %					41	6 %
serveurs, employés hôtellerie	50	48 %	1	1 %	4	3 %	73	10 %
représentants vendeurs			4	3 %	34	23 %	76	10 %
secrétaires, sténodactylo					15	10 %	19	3 %
employés de comptabilité					6	4 %	6	1 %
employés fonction publique					13	9 %	17	2 %
employés administratifs non qualifiés	2	2 %	2	2 %	21	14 %	38	5 %
personnels de service, gardiennage nettoyage	5	5 %	4	3 %	12	8 %	71	10 %
autres emplois tertiaires	3	3 %	2	2 %	4	3 %	33	5 %
armée, police, douane	1	1 %	9	8 %	6	4 %	37	5 %
TOTAL	104	100 %	116	100 %	145	100 %	728	100 %

Source CIA
CEREQ/IREDU

ANNEXE 8

L'enquête d'insertion

UNE ENQUÊTE DÉCENTRALISÉE

Cette enquête est réalisée par le CEREQ et le ministère de l'Éducation nationale (Direction de l'évaluation et de la prospective) avec l'appui des établissements scolaires. Ces derniers sont tous concernés, publics comme privés. En février de chaque année, ils interrogent par voie postale les élèves qui ont quitté l'établissement à la fin de l'année scolaire précédente.

Des "tableaux de bord" par établissement permettent de connaître (par sexe, classe et spécialité de formation) le nombre de jeunes qui occupent un emploi, ceux qui en cherchent un, ceux qui sont partis au service national, ceux qui sont en apprentissage ou en stage, ceux qui continuent des études.

■ L'objectif de l'enquête

Il s'agit d'avoir des informations sur la situation des jeunes sept mois après la sortie de l'école :

- combien sont-ils ?
- combien de garçons et de filles quittent l'école ?
- avec quelle qualification, quels diplômes ?
- que deviennent-ils ?
- quels emplois ont-ils ? Où travaillent-ils ?

■ Son intérêt

Donner chaque année une photographie à date fixe de la situation professionnelle des jeunes sortants :

- pour un établissement scolaire ;
- pour un département ;
- pour une académie, une région ;
- pour la France entière.

■ Ses qualités

Sa régularité : l'enquête est effectuée tous les ans.

Son exhaustivité : tous les établissements scolaires et tous les jeunes sortants sont interrogés.

Sa représentativité : les taux de réponse sont bons (70 % en Bourgogne par exemple).

Sa rapidité : les données sont produites tous les ans et disponibles très rapidement (en juillet, soit un an après la sortie).

■ Ses possibilités à un niveau régional ou local

Cette enquête décentralisée offre aux institutions et services régionaux la possibilité de faire réaliser des traitements ou enquêtes complémentaires en fonction de leurs besoins propres.

■ Ses limites

Cette enquête offre une grande richesse d'informations, mais ne constitue qu'une photographie du processus d'insertion. Or la transition école-emploi s'étend sur plusieurs années, avec une succession de situations intermédiaires (stages, emplois précaires, service national...). Les enquêtes de cheminement, 3 à 4 ans après la sortie, réalisées par le CEREQ nationalement, fournissent cependant des informations permettant d'interpréter les résultats des enquêtes d'insertion.

Pour connaître précisément les emplois occupés, il faut un traitement particulier du questionnaire et utiliser une nomenclature pertinente au niveau régional (d'où la question des Familles Professionnelles).

L'enquête n'est représentative qu'aux niveaux régional, académique et national. Mais les documents de base permettent des traitements détaillés et exhaustifs pour chaque établissement, par département ou zone d'emploi (tout en étant attentif à la qualité des résultats).

DES ENQUÊTES DE CHEMINEMENT

Le CEREQ réalise régulièrement au niveau national des enquêtes auprès des jeunes, plusieurs années après leur sortie de formation. Ces enquêtes permettent d'apprécier les modalités d'accès à l'emploi et les itinéraires professionnels, et d'étudier les recrutements des jeunes débutants par emploi ou secteur d'activité.

Ces enquêtes fournissent maintenant des informations utiles pour interpréter les résultats des enquêtes d'insertion (même au niveau régional). On sait par exemple que les jeunes issus d'une spécialité du BTP ou de l'hôtellerie s'insèrent rapidement dans un emploi (d'où un taux d'emploi élevé à l'enquête d'insertion) mais peuvent ultérieurement passer par le chômage. D'autres, issus de spécialités industrielles, mettent plus de temps à trouver un emploi (d'où un taux de chômage élevé à l'enquête d'insertion), mais y demeurent ensuite.

Le ministère de l'Agriculture organise aussi des enquêtes de cheminement auprès des anciens élèves formés dans les établissements agricoles, avec possibilité d'exploitation au niveau régional.

D'autres enquêtes de ce type sont réalisées ponctuellement dans certaines académies ou régions : Toulouse, Orléans...

Actuellement se mettent en place des enquêtes de cheminement dans quelques académies volontaires, selon la même logique que l'enquête d'insertion décentralisée, avec l'appui du CEREQ et de la DEP.

Années d'enquêtes de cheminement
(programme prévisionnel du CEREQ et du ministère de l'Agriculture)

Années d'enquêtes	Niveaux concernés	Années de sortie	Méthodologie et date	Premiers résultats
1989/1990	VI, Vbis, V	1986	entretien décembre 89 janvier 90	mars 1991
1991	I à III	1988	postal mars 91 entretien décembre 91	novembre 1992
1992	Inscrits au bac sortants niveau IV	1988 1988 à 1990	postal novembre 92	Décembre 1993
1993/1994	VI, Vbis, V, apprentissage	1989	entretien décembre 93 janvier 94	Mars 1995
1990	CAPA, BEPA	1986	postal	
1992	BTA, Bac D'	1988	postal	

ANNEXE 9

Enquête structure des emplois (ESE)

PRÉSENTATION

■ L'Enquête

Dans le cadre des législations de 1924, 1957 et de 1987 en faveur de l'emploi des handicapés, les établissements doivent remplir chaque année une déclaration dans laquelle figure, entre autres informations, la répartition des effectifs salariés selon la nature des emplois qu'ils occupent. Depuis 1968, cette partie de la déclaration fait l'objet d'une exploitation statistique : l'Enquête Structure des Emplois. L'Enquête est réalisée par le ministère du Travail et par l'INSEE.

■ Champ de l'Enquête

La nouvelle loi en faveur de l'emploi des handicapés du 10 Juillet 1987, entrée en vigueur pour l'Enquête Structure des Emplois de 1989 (effectifs au 31 décembre 1988), entraîne une modification du champ de l'Enquête. Ainsi sont soumis à la législation actuelle sur l'emploi des handicapés :

- les établissements de plus de 20 salariés de l'industrie, du commerce et des services et de l'agriculture ;
- les établissements semi-publics, non assujettis à la loi de 1924 (SNCF, EDF, GDF, RATP, SEITA, etc.) ;
- sont exclus du champ de l'Enquête, l'Administration de l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics administratifs.

Jusqu'en 1988, (effectifs au 31 décembre 1987), le champ couvrait les établissements de plus de 10 salariés.

■ Taux de couverture

Au 31/12/87, l'Enquête couvre à 43,3 % l'ensemble des salariés. Au 31/12/87, le taux était plus fort, 48,8 % du fait de l'étendue plus grande du champ (plus de 10 salariés).

Le taux de couverture est très variable selon les secteurs. Il est satisfaisant dans l'industrie. Il est moins bon dans le tertiaire où l'Emploi est plus dispersé et où le champ de l'Enquête ne couvre pas tous les établissements.

■ Utilisation des résultats

L'utilisation des résultats à des niveaux fins est rendue très délicate par certains défauts de l'Enquête et notamment :

- l'absence de redressement des non-répondants ;
- les variations des réponses aux différentes enquêtes au sein d'un même établissement en particulier dans la codification des professions ou des qualifications ; cette codification étant directement réalisée par l'enquêté ;
- les changements intervenus dans le champ interdisent certaines comparaisons. Les plus importants sont le changement de nomenclature des professions en 1984, le changement de la date de référence au 31 décembre 1987 (au lieu du 31 mars) et le changement de seuil du 31/12/88 (plus de 20 salariés au lieu de plus de 10 salariés) ;

- la codification de la profession est parfois faite plus en fonction de la convention collective ou par rapport aux normes d'emplois des handicapés que par rapport aux postes de travail réellement occupés ;
- enfin, l'existence du seuil de plus de 10 ou 20 salariés rend les résultats de l'enquête moins intéressants dans les zones géographiques où les petites entreprises sont fortement représentées.

EXPLOITATIONS PARTICULIÈRES DE L'ESE

Pour pallier aux variations de champ dues au non-redressement des non-répondants, des "cylindrages" ont été réalisés dans certaines régions.

Ils consistent à apparier les établissements ayant répondu à deux ou plusieurs enquêtes consécutives. Ce traitement de l'Enquête permet d'utiliser les résultats en évolution et pas seulement sa structure. Il permet également d'utiliser les données à des niveaux géographiques fins notamment la zone d'emploi.

Deux types de cylindrages ont été réalisés :

- un cylindrage sur quatre ans - 1984 à 1988 (dans la région Centre) de tous les établissements ayant répondu aux cinq enquêtes. Cette base couvre à 65 % le champ de l'ESE et même 72 % dans l'Industrie ;
- des cylindrages par couples d'années (région Ile-de-France) : 1984-85, 1985-86, etc. Ils permettent d'analyser finement les évolutions annuelles des familles professionnelles.

A noter qu'un fichier de référence pluriannuel à partir de 1984 est en cours de constitution pour toute la France. Il est prévu de faire des interpolations pour les établissements n'ayant pas répondu tous les ans.

ANNEXE 10

Les mouvements de main-d'oeuvre

LE CADRE LÉGAL

L'article R 320-1 du code du travail fait obligation à tout employeur d'adresser à l'autorité administrative compétente, dans les huit premiers jours de chaque mois, un relevé des mouvements de main-d'oeuvre, contrats de travail conclus et contrats résiliés, intervenus au cours du mois précédent.

Un arrêté du 27 février 1987 précise que ce sont les employeurs des établissements agricoles, industriels ou commerciaux, publics ou privés, des offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et les associations de quelque nature que ce soit qui sont soumis à cette obligation, à condition d'employer au moins 50 salariés. Les employeurs ne sont pas soumis aux obligations visées ci-dessus lorsque le contrat de travail est conclu pour une durée maximum d'un mois non susceptible d'être prorogée. Cette dérogation ne s'applique pas aux contrats conclus à titre d'essai.

Grâce à ces déclarations, les services d'inspection sont en mesure d'assurer le contrôle de l'emploi, en particulier en matière d'embauche après licenciement (en effet pendant l'année qui suit un licenciement économique, un employeur du secteur privé ne peut recruter qu'après autorisation de l'autorité administrative compétente).

Ces déclarations destinées au contrôle de l'emploi sont par ailleurs utilisées depuis 1976 par la Division de la statistique pour établir des statistiques sur les mouvements de main-d'oeuvre. Elles permettent de recueillir des informations originales sur la mobilité de la main-d'oeuvre dans le cadre plus large de la connaissance des mécanismes de l'emploi et du marché du travail.

LE CHAMP COUVERT PAR LA STATISTIQUE DES MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE

Sont soumis aux obligations prévues à l'article L 320-1 du Code du Travail *"les établissements agricoles, industriels ou commerciaux, les offices publics ou ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et les associations de quelque nature que ce soit"*.

Sont exclus du champ :

- les administrations publiques et les P et T ;
- les collectivités locales ;
- les offices publics d'HLM ;
- les hôpitaux publics ;
- les centres d'aide pour le travail pour les handicapés ;
- les établissements relevant de la Défense Nationale (manufacture d'armes, arsenaux de guerre, poudreries nationales) ;
- les chambres de commerce, d'industrie, d'agriculture et de métiers.

S'il ne couvre donc pas l'administration et les collectivités locales, le champ inclut l'ensemble du secteur privé et la plupart des grandes entreprises nationales. Il est donc plus vaste que celui couvert par les statistiques UNEDIC.

Parmi les établissements, seuls sont assujettis ceux où sont occupés habituellement 50 salariés et plus ; au nombre de salariés permanents, il faut ajouter le nombre moyen par jour ouvrable de salariés sous contrat de travail temporaire.

ETABLISSEMENTS A ACTIVITÉ SAISONNIÈRE

Etablissements agricoles

Ne sont pas pris en compte les salariés dont le contrat de travail est conclu pour une durée de moins de trois mois.

Autres établissements

Ne sont pas à déclarer les contrats de travail conclus pour une durée maximum d'un mois, et non susceptibles d'être prorogés.

Etablissements de travail temporaire

Seuls les travailleurs permanents sont pris en compte.

LA COLLECTE DES DONNÉES

■ Une mise en place progressive

Depuis 1976, chaque Direction départementale du travail et de l'emploi ou service de contrôle assimilé, selon les cas, envoie chaque mois à la Division de la statistique la liste des établissements ayant fourni une déclaration avec, pour chacun d'eux, le nombre d'entrées et de sorties ainsi que l'effectif en début et en fin de mois.

L'utilisation de ces informations a été limitée dans une première étape aux établissements de 200 salariés et plus. En effet, les Directions départementales ne disposaient pas toutes, à l'origine, d'un fichier complet des établissements soumis à la législation. De plus, jusqu'en 1980, chaque établissement envoyait ses relevés sous la forme qui lui convenait. Il en résultait une certaine hétérogénéité qui ne favorisait ni le contrôle, ni l'utilisation statistiques.

C'est pourquoi a été créé en 1980, un formulaire administratif normalisé visé par le Centre d'enregistrement et de révision des formulaires administratifs. Le formulaire actuel précise plus la nature du métier selon la nomenclature PCS.

Il contient les informations suivantes :

- identification de l'établissement ;
- variables récapitulatives : effectifs en début de mois, entrées, sorties, effectifs en fin de mois par sexe, nombre de travailleurs temporaires en fonction au dernier jour du mois ;
- liste des personnes débauchées ou embauchées au cours du mois avec leurs caractéristiques : nationalité, date de naissance, sexe, emploi, qualification, date d'entrée ou de sortie ;
- nature du contrat de travail pour les entrées (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, transfert depuis un autre établissement de la même entreprise) ou motif de sortie (fin de contrat, démission, licenciement, etc.) ;
- nature du métier exercé.

■ Le fichier des entreprises et établissements

Historiquement, des fichiers distincts se sont constitués à l'intérieur du ministère du Travail ; les sections d'inspection ont mis sur pied des fichiers d'entreprises afin de faciliter leur travail de contrôle ; les Directions départementales ont également élaboré des fichiers d'entreprises qui permettaient d'effectuer les envois aux établissements des questionnaires de l'enquête sur la structure des emplois ; enfin, à l'occasion du retour des déclarations de mouvements de main-d'oeuvre, certaines Directions départementales ont construit un fichier propre à cette déclaration.

Dans un souci d'unification et d'efficacité, le Service des Etudes et de la Statistique a mis en place progressivement dans chaque région un fichier automatisé des entreprises et établissements d'au moins

10 salariés. Ce travail achevé en 1980, a permis d'utiliser ce fichier automatisé pour l'envoi des formulaires des déclarations sur les mouvements de main-d'oeuvre dès 1981.

Simultanément le champ de l'exploitation statistique a été étendu à l'ensemble des établissements soumis à la déclaration et non plus aux seuls établissements employant 200 salariés ou plus.

INFORMATIONS DISPONIBLES

Deux groupes de tableaux sont disponibles chaque mois.

■ Les tableaux en valeur absolue

Ils fournissent aux niveaux national, régional et départemental pour l'ensemble des activités le nombre d'établissements ayant répondu, les effectifs en début de période, les entrées et sorties au cours du mois et les effectifs en fin de période.

Au niveau national ces tableaux sont établis par activité économique.

■ Les tableaux de taux

Ils donnent aux niveaux national et régional les taux de mobilité moyens par activité ainsi qu'une répartition en pourcentage des établissements selon ces taux.

Trois taux sont calculés :

Taux d'entrée = entrées au cours du mois / effectifs en début de mois x 100

Taux de sortie = sorties au cours du mois / effectifs en début de période x 100

Turn-over = taux d'entrée + taux de sortie / 2

A ces tableaux informatiques, il faut ajouter des résultats élaborés manuellement et qui donnent, aux niveaux national et régional, la variation des effectifs salariés selon l'activité. L'indice ainsi calculé est un indice-chaîne base 100 au 1er janvier de l'année en cours.

INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

Les résultats sont à interpréter avec prudence dans la mesure où les taux de réponse varient fortement suivant la région et l'activité : si globalement 70 % des établissements et 80 % des effectifs salariés du champ sont concernés chaque mois, le taux de réponse varie de 50 à 100 % d'une région à l'autre et est nettement plus grand dans l'industrie (environ 90 %) que dans le tertiaire où il ne dépasse guère 60 % dans la majorité des secteurs.

D'autre part, la chaîne des établissements ayant répondu varie d'un mois sur l'autre : autrement dit quelques établissements envoient leurs déclarations irrégulièrement. Les résultats en valeur absolue ne sont donc pas utilisables tels quels et les interprétations ne peuvent se faire qu'à partir des tableaux de taux qui ont fait l'objet des redressements nécessaires.

L'utilisation statistique de cette déclaration n'en a pas moins un grand intérêt : elle présente l'avantage d'être mensuelle et rapide ; il est donc possible de l'utiliser à des fins conjoncturelles pour l'étude de l'évolution récente des effectifs salariés. Dans certaines régions, où des sources de ce type sont rares, cette déclaration peut combler un vide important.

Mais surtout, cette source permet de fournir des éléments d'information sur la mobilité de la main-d'oeuvre ; là réside sa grande originalité et les exploitations réalisées jusqu'alors ont mis en lumière l'extrême importance de cette notion : le turn-over est en effet une des caractéristiques de la branche d'activité et, donc, de la politique d'emploi des entreprises d'un même secteur.

Enfin, l'utilisation des autres données de la déclaration (caractéristiques des mouvements : sexe, âge, qualification, cause du mouvement) est effectuée suivant en cela diverses expériences régionales qui se sont révélées très riches.

PUBLICATIONS

Depuis 1977 est publié chaque année un bilan annuel intitulé "*les mouvements de main-d'oeuvre dans les grands établissements au cours de l'année...*" et disponible à la Division de la Statistique. Ce bilan ne concerne que les établissements de 200 salariés et plus et délivre les résultats au niveau national et régional.

La nomenclature d'activité utilisée jusqu'en 1980 est un regroupement en 37 postes de la Nomenclature d'activité et de produits (NAP). Cependant dès 1980, les résultats sont publiés en NAP 40 (SECT 38) par souci d'homogénéisation avec les autres statistiques existantes.

En second lieu, pour compléter le dispositif auprès des établissements de 10 à 49 salariés, une enquête statistique autorisée par le Conseil national de la statistique est organisée :

Enquête statistique sur les mouvements de main-d'oeuvre dans les établissements de 10 A 49 salariés

Le Code du Travail fait débiter à 50 salariés l'obligation de déclaration des mouvements de main-d'oeuvre. En complément de cette obligation administrative, il a donc été nécessaire, pour avoir une connaissance plus générale des mouvements, de créer une "enquête statistique" auprès des établissements de 10 à 49 salariés. Cette enquête est gérée totalement par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

Bien que, par le seuil d'effectifs, les deux champs soient théoriquement disjoints, il peut se faire, et pour de multiples raisons, que certains établissements qui remplissent une déclaration administrative soient sollicités par l'enquête statistique. Pour se décharger de l'obligation statistique, il leur suffit de retourner le questionnaire avec la mention : "soumis à la DMMO".

CONCLUSION

Nous voudrions souligner, en conclusion, quelques lignes directrices qui se dégagent des diverses contributions qui constituent ce rapport.

Les Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation se trouvent aujourd'hui au coeur d'une mutation des processus de décision et de mobilisation de l'information. En ce domaine, le système antérieur français avait un mode de réflexion et de fonctionnement cohérent avec son degré élevé de centralisation. Il était marqué par la compartimentation des compétences et des responsabilités, et par la circulation très verticale des informations : loin de pouvoir s'intéresser à la singularité, à la spécificité des territoires où se nouent en particulier les relations entre formation et emploi, on se devait plutôt de rechercher des lois générales, des relations de causalité globales, et élaborer des modèles schématiques. Face à la masse considérable des problèmes à traiter au niveau central, il fallait simplifier, abstraire, structurer pour se construire une représentation ordonnée d'un univers multiforme et foisonnant.

La décentralisation et son corollaire, la déconcentration des services de l'Etat, ont modifié en profondeur ces modes de raisonnement. Au niveau régional, où se trouve aujourd'hui une part importante du pouvoir de décision, on ne peut s'abstraire de la réalité des territoires ; les nombreux protagonistes de la relation formation-emploi s'inscrivent dans un système d'interactions, porteurs de logiques différentes, mais toutes marquées par l'histoire socio-économique locale et inscrites dans un territoire. Il faut renoncer à contrôler un tel système complexe, à l'ajuster sur des normes rigides : il vaut mieux tenter d'améliorer son fonctionnement, non pas en luttant contre la complexité, mais bien en s'y plongeant, en essayant de rendre plus denses et plus riches les relations à l'intérieur du territoire à l'aide de quelques principes de rationalité et éléments de connaissance.

L'accent est donc mis sur les logiques d'acteurs qui s'entrecroisent dans un territoire, et sur le tissu économique local, vu à la fois comme une organisation socio-économique et comme un système de relations sociales. Les organisations économiques et sociales locales (organismes consulaires, comités d'expansion, comités de bassin d'emploi, missions locales...) s'enracinent dans l'histoire du tissu économique. Leurs structures et leurs fonctionnements sont liés aux inter-relations et coopérations qui s'établissent entre elles, et aux rapports entretenus avec les acteurs politiques locaux (municipalités, conseils généraux...).

Le tissu économique local s'analyse aussi du point de vue des pratiques socialisées de la gestion du travail, qu'il s'agisse de l'existence de filières d'emploi régissant le fonctionnement du marché du travail, ou encore de relations entre les organismes de formation et le tissu économique portant sur la mise en cohérence des compétences et des formations existantes. A cet égard, les petites entreprises méritent un examen particulier : bien que composante souvent fort importante du tissu économique, elles sont souvent négligées dans les travaux d'étude, et mal prises en compte par les enquêtes statistiques. Fortement enracinées dans le milieu local, d'où elles tirent leurs ressources humaines, elles méritent une place importante dans les analyses locales sur l'emploi et la formation : une meilleure connaissance de la diversité et des dynamiques propres des petites entreprises devrait leur assurer une meilleure insertion dans les réseaux locaux de décision, et permettre aux systèmes de formation de mieux intégrer leurs spécificités

Mais l'Etat, au travers de ses services régionaux et locaux, est lui même porteur de projets qui concernent le milieu local. Chacun des services ou représentants de l'Etat (préfets, sous-préfets, recteurs, directeurs régionaux ou départementaux...) possède son propre territoire ou son propre découpage de l'espace régional. Plusieurs questions restent ici posées, et que la mise en place du Crédit Formation Individualisé fait bien ressortir : comment les services de l'Etat peuvent-ils coordonner la mise en oeuvre sur le terrain de projets touchant à la formation et à l'emploi ? Quelles sont les unités territoriales pertinentes pour traiter ces questions ? Comment ces politiques peuvent-elles s'articuler avec celles que mettent en oeuvre les décideurs locaux ou régionaux ? Les principes et les objectifs généraux qui sont au coeur des politiques macro-économiques peuvent-ils intégrer les spécificités locales, ou s'y ajuster ?

C'est donc un enjeu important pour des structures comme les Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation que d'entreprendre de telles analyses, et d'assurer leur capitalisation. Sur le plan technique, il leur faut concevoir les outils permettant une intégration horizontale des données relatives à leur zone, selon des formes adaptées à ses caractéristiques, et faire prendre en considération par les responsables nationaux des grandes sources statistiques l'intérêt et les conséquences de telles approches. Mais ils devront aussi créer des opportunités, au travers de la mise en place d'enquêtes de terrain ou en organisant la discussion des dossiers qu'ils produiront, de sensibiliser de nombreux partenaires, pour construire peu à peu des langages et des points de vue communs. Ainsi parviendront-ils, le temps aidant, à développer des "savoirs locaux" partagés par le plus grand nombre, susceptibles d'inspirer les décideurs locaux et de guider le comportement des différents acteurs vers une plus grande cohérence globale.

BIBLIOGRAPHIE

ALALUF M., MARTINEZ E., VANHEERSWINGHELS A., "Situation économique, facteurs de redéploiement et innovation technologique : le cas de Charleroi", in : AYDALOT P. (ed.), *Milieux innovateurs en Europe*, GREMI.

ALALUF M., VANHEERSWYNGHELS A., "Emploi local, Structures de formation et technologies nouvelles dans des régions européennes de vieille industrialisation", *Critique Régionale - Cahiers de Sociologie et d'Economie Régionale*, n° 16, février 1988.

ARDENTI R., VRAIN P., "Les restructurations dans les grandes entreprises : politiques de recomposition de la main-d'oeuvre et plans sociaux d'accompagnement des suppressions d'emplois", *Dossier de Recherche du Centre d'Etudes de l'Emploi*, n° 24, septembre 1988.

ATLAN H., *Entre le cristal et la fumée. Essai sur l'organisation du vivant*, Ed. du Seuil, 1979.

AYDALOT P., "Le rôle du travail dans les nouvelles stratégies de localisation", *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, n° 2, 1979.

AYDALOT P., *Economie Régionale et Urbaine*, Economica, 1985.

AYDALOT P. (ed.), *Milieux innovateurs en Europe*, GREMI.

BIRET J., "L'implication de l'appareil de formation dans les systèmes locaux d'emplois : le cas de Fougères", in : *Colloque du ministère de l'Emploi "Une Stratégie locale pour l'emploi"*, Paris les 2-3-4 février 1983, Tome 1, Editions du CEE.

BIRET J., HADJADJ B., TRIVIDIC J.-Y., "Vie régionale et formation : le cas de la région Bretagne et du pays de Fougères (1962-1975)", *Dossier du CEREQ* n° 24, La Documentation Française, 1980.

BUREAU M.C., MOATTY F., VALEYRE A., "Spécialisations socio-professionnelles de l'emploi industriel local. Le reflet des stratégies de localisation des grandes entreprises.", *Economie et Statistique*, n° 212, juillet-août 1988.

BROWAEYS X., CHATELAIN P., *Les France au travail*, PUF, 1984.

CEDEFOP, *Développement régional et formation professionnelle. Analyse et animation de la relation développement-formation professionnelle*. Monographies régionales, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1986.

- COURAULT B., RERAT F., "La flexibilité de la production : présentation de trois scénarios", in : F. STANKIEWICZ (ed.), *Les stratégies d'entreprise face aux ressources humaines (L'après-Taylorisme)*, Economica, 1988.
- DARBELET M., LANGINIE P., *Economie d'entreprise*, Editions Foucher, 1987.
- DATAR, *Guide des stratégies locales de formation*, DATAR, Syros Alternatives, 1988.
- ESWARAN M., KAROMOTO Y., RYAN D., "A Dual Approach to the Location of the Firm", *Journal of Regional Science*, Volume 21, n° 4.
- FREMONT A., *La région espace vécu*, PUF, 1976.
- GAFFARD J.L., ROMANI P.M., "A propos de la localisation des activités industrielles : le district marshallien", *Revue Française d'Economie*, Volume V, n° 3, été 1990.
- GELLY J. P., "Localisation des entreprises : de nouveaux facteurs de décision", *Espaces Prospectifs*, n° 6, octobre 1986.
- GIFFARD A., "L'aide à la décision à l'échelon local ou régional : le cas de la formation professionnelle", *Cahier de l'IREDU* n° 47, janvier 1990.
- GIZARD X., "Formation et politique locale de l'emploi", in : *Colloque du ministère de l'Emploi "Une Stratégie locale pour l'emploi"*, Paris les 2-3-4 février 1983, Tome 1, Editions du CEE.
- GONTCHAROFF G., BOULLIER J.-M., *La décentralisation. L'Education nationale. Les changements de structure*, ADELS, Editions SYROS, 1988.
- GOSSELIN F., "La formation dans une politique de l'emploi de bassin", in : *Colloque du ministère de l'Emploi "Une Stratégie locale pour l'emploi"*, Paris les 2-3-4 février 1983, Tome 1, Editions du CEE.
- GREFFE X., *Territoires en France - Les enjeux économiques de la décentralisation*, Economica, 1984.
- GREFFE X., *Décentraliser pour l'emploi*, Economica, 1988.
- HADJI C., *L'évaluation, règles du jeu*, Editions ESF, 1989.
- HANNOUN M., TEMPLE P., "Les facteurs de création et de localisation des nouvelles unités de production", *Economie et Statistique*, n° 68, juin 1975.
- IRES (Institut de Recherches Economiques et Sociales), V. PEYRACHE pour la CFE-CGC, *Réorganisation des entreprises et de leurs relations à l'environnement*, octobre 1989.
- IRES (Institut de Recherches Economiques et Sociales), pour la CFDT, F. BRICNET, P. MORVANNOU, *Nouvelles approches des localisations industrielles en Europe. La naissance du territoire d'entreprise*, mars 1990.
- LANDRIEU J., "Mutations économiques et localisations d'activités : l'aménagement à l'écoute des besoins des entreprises", *Espaces prospectifs*, n° 6, octobre 1986.
- L'entreprise*, n° 53, février 1990, "Les atouts de votre région dans la perspective de 1993".
- L'entreprise*, supplément au n° 46, juin 1989, "Où et comment s'installer ?".
- MAILLAT D., VASSEROT J.Y., "Les milieux innovateurs : le cas de l'arc jurassien suisse", in : AYDALOT P. (ed.), *Milieux innovateurs en Europe*, GREMI.
- Ministère de l'Emploi, *"Colloque : Une stratégie locale pour l'emploi"* (Actes du Colloque du ministère de l'Emploi, Paris, février 1983), Editions du CEE.
- MORIN E., *La méthode*, Tome 1 : "La nature de la nature", Ed. du Seuil, 1977.

- MORIN E., *La méthode*, Tome 2 : "La vie de la vie", Ed. du Seuil, 1980.
- PECQUEUR B., *Le développement local : mode ou modèle. Exemples du décolletage de la vallée de l'Arve, de la confection du Choletais*, Syros-Alternatives, 1989.
- PETIT M., *Stratégie d'emploi des entreprises et développement régional : le cas du Choletais*, Thèse de 3ème Cycle, Paris I, 1980.
- PEYRACHE V., "Mutations régionales vers les technologies nouvelles, le cas de la région de Saint-Etienne", in : AYDALOT P. (ed.), *Milieus innovateurs en Europe*, GREMI.
- PEYRACHE V., TOUATI P.Y., "Les nouveaux besoins de formation des entreprises innovantes", *Cahiers du Centre Economie Espace Environnement*, Université de Paris I, février 1989.
- POTTIER C., TOUATI P.Y., "Les conditions de l'innovation dans les régions d'industrialisation ancienne, le cas de Besançon", in : AYDALOT P. (ed.), *Milieus innovateurs en Europe*, GREMI.
- RUGO A., THUDEROZ C., *Les modes de gestion de la formation et de la main-d'oeuvre au niveau local*, rapport réalisé pour le ministère des Affaires sociales et de l'Emploi (Délégation à la formation professionnelle) et le Comité "Politiques sociales" du Commissariat Général du Plan.
- Tertiel*, n° 46, mars 1989, "Où s'installer en France".
- THISSE J.F., "Location Theory, Regional Science and Economics", *Journal of Regional Science*, Volume 27, n° 4, 1987.
- THOMAS J.N., *L'information économique des territoires. Analyse comparative des dispositifs d'observation économique localisée*, rapport au ministère de l'Équipement et du Logement - Plan Urbain - Centre de Recherche Economique de l'Université de Saint-Etienne, mars 1990.

Liste des abréviations

AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AIF	Action d'insertion et de formation
ALE	Agence locale pour l'emploi
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APP	Atelier pédagogique personnalisé
ASFO	Association pour la formation
ASSEDIC	Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
BEP	Brevet d'études professionnelles
BTP	Bâtiment et travaux publics
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CEPE	Certificat d'études primaires élémentaires
CFA	Centre de formation d'apprentis
CFI	Crédit formation individualisé
CIF	Crédit d'impôt formation
CIO	Centre d'information et d'orientation (Education nationale)
COF	Commission Orientation et formation des jeunes
CPC	Commission professionnelle consultative
CRCI	Chambre régionale de commerce et d'industrie
CRE	Contrat de retour à l'emploi
DDTE	Direction départementale du travail et de l'emploi
DEFM	Demandes d'emploi en fin de mois
DEP	Direction de l'Évaluation et de la Prospective (ministère de l'Education nationale)
DFEO	Diplôme de fin d'études obligatoires
DIJEN	Dispositif d'insertion des jeunes de l'Education nationale
DMMO	Déclaration des mouvements de main-d'oeuvre
DRFP	Délégation régionale à la formation professionnelle
DRTE	Direction régionale du travail et de l'emploi
EDDF	Engagement de développement de la formation
EPL	Etablissements publics locaux d'enseignement
ESE	Enquête structure des emplois
FACI	Fonds d'amélioration des conditions de travail

<i>FAF</i>	<i>Fonds d'assurance formation</i>
<i>FNE</i>	<i>Fonds national de l'emploi</i>
<i>FQP</i>	<i>Enquête formation qualification professionnelle</i>
<i>FRAC</i>	<i>Fonds régional d'aide au conseil</i>
<i>GOZ</i>	<i>Groupe opérationnel de zone</i>
<i>GRETA</i>	<i>Groupement d'établissements (formation continue de l'Education nationale)</i>
<i>INSEE</i>	<i>Institut national de la statistique et des études économiques</i>
<i>IVA</i>	<i>Enquête d'insertion dans la vie active</i>
<i>LEP</i>	<i>Lycée d'enseignement professionnel (aujourd'hui lycée professionnel)</i>
<i>MEN</i>	<i>Ministère de l'Education nationale</i>
<i>MOCN</i>	<i>Machine-outil à commande numérique</i>
<i>MRT</i>	<i>Ministère de la Recherche et de la Technologie</i>
<i>OPEQ</i>	<i>Observatoire permanent de l'évolution des qualifications (Champagne-Ardenne)</i>
<i>OREF</i>	<i>Observatoire régional de l'emploi et de la formation</i>
<i>PACA</i>	<i>Région Provence-Alpes-Côte d'Azur</i>
<i>PAIO</i>	<i>Permanences d'accueil d'information et d'orientation</i>
<i>PCS</i>	<i>Nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles</i>
<i>PME</i>	<i>Petites et moyennes entreprises</i>
<i>RFE</i>	<i>Répertoire français des emplois</i>
<i>RMI</i>	<i>Revenu minimum d'insertion</i>
<i>ROME</i>	<i>Répertoire opérationnel des métiers et emplois</i>
<i>SAE</i>	<i>Stage d'accès à l'emploi</i>
<i>SES</i>	<i>Section d'études spécialisées</i>
<i>SIVP</i>	<i>Stage d'initiation à la vie professionnelle</i>
<i>SRP</i>	<i>Stages de reclassement professionnel</i>
<i>TUC</i>	<i>Travaux d'utilité collective - remplacé récemment par les Contrats emploi solidarité</i>
<i>UNEDIC</i>	<i>Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce</i>



CEREG
Dépot légal deuxième trimestre 1991

- N° 51 - **Formation continue et compétitivité économique**
Rapport de mission au secrétaire d'État
à la formation professionnelle
Septembre 1989 (120 F)
- N° 52 - **L'Après Bac. Itinéraires et réussite**
après trois ans d'études
Octobre 1989 (150 F)
- N° 53 - **Renouvellement des qualifications et de la gestion des**
ressources humaines dans les banques et les assurances
Février 1990 (120 F)
- N° 54 - **Les analyses du travail : enjeux et formes**
Mars 1990 (120 F)
- N° 55 - **Qui forme pour qui ? Les régions, l'enseignement**
supérieur et l'emploi
Août 1990 (110 F)
- N° 56 - **L'avenir du niveau V (CAP - BEP).**
Filières de formation et d'emploi
Octobre 1990 (150 F)
- N° 57 - **La gestion prévisionnelle des compétences.**
La méthode ETED
Décembre 1990 (110F)
- N° 58 - **Dix ans d'insertion professionnelle des jeunes**
à l'issue de l'enseignement technique court (CAP-BEP)
Février 1991 (110F)

*Pour tout renseignement concernant les publications du CEREQ
s'adresser à la librairie*

☎ (1) 45.75.62.63 poste 260

Le développement des Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation (OREF) a renforcé la demande, au sein des institutions régionales, d'un approfondissement de l'analyse des relations entre formation et emploi au niveau régional comme au niveau local. Avec le soutien du ministère de la Recherche et de la Technologie, le CEREQ a pris l'initiative de constituer un groupe de travail rassemblant des personnes concernées par ces questions dans leur région ou au niveau national, et des chercheurs appartenant pour la plupart aux Centres (Inter) régionaux Associés au CEREQ.

Cet ouvrage présente le bilan de la deuxième année de travail de ce groupe (un rapport intermédiaire a été publié en mars 1990 : document de travail du CEREQ n° 53). On y souligne l'intérêt d'une analyse des relations entre formation et emploi qui prenne en compte le comportement des acteurs concernés (entreprises, système éducatif, institutions, usagers des formations, ...) et se démarque d'une approche trop mécaniste en termes d'adéquation.

La première partie analyse le rôle accru de l'information dans les processus de décision, et envisage la façon dont peuvent se développer des référents et des outils communs à l'ensemble des acteurs dans le cadre de la décentralisation et de la déconcentration, et autour des OREF.

La seconde partie s'intéresse aux liens que les entreprises nouent avec leur environnement, au travers de réseaux, pour recruter et former leur personnel. Deux thèmes ont été privilégiés : l'importance que joue la formation dans les choix des entreprises en matière de localisation, et la place des petites entreprises au sein des systèmes locaux de formation et d'emploi.

La troisième partie examine comment pourrait se constituer une offre de formation initiale qui mette en cohérence les besoins de compétence et les actions de formation et tienne compte des vœux des jeunes et des familles, des aspirations régionales et locales, et des grandes orientations nationales. Le Crédit Formation Individualisé fait l'objet d'une analyse particulière.

La question des outils est abordée dans la dernière partie. Au-delà des aspects purement techniques, on s'intéresse à la constitution d'instruments assurant le développement de visions horizontales, et s'inscrivant dans une démarche stratégique d'association entre techniciens et décideurs.

La conclusion insiste sur l'importance des territoires et de leur histoire, sur l'articulation des approches régionales et locales et sur les démarches qu'il faudrait maintenant développer.

CENTRE D'ÉTUDES
ET DE RECHERCHES
SUR LES QUALIFICATIONS

9 rue Sextius Michel

75015 PARIS

☎ (1) 45.75.62.63



9 782110 869098

DIFFUSION :
LA DOCUMENTATION FRANÇAISE
29, quai Voltaire
75340 PARIS CEDEX 07
Tél : 40.15.70.00
Télex : DOCFRAN 204 826

PRIX : 150 F

ISSN : 0767-6166
ISBN : 2-11-086909-7