

**dossier  
du centre d'études  
et de recherches  
sur les qualifications**

**DE  
JUR  
G**

# **la prévision régionale des besoins en formation**

**une application dans les pays  
de la façade méditerranéenne**

**Septembre 1976**

**DOSSIER N° 12**

## CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS (CEREQ)

9, rue Sextius Michel, 75732 PARIS CEDEX 15 - Tél. : 577-10-04 - 577-20-55

Directeur : Ducray (Gabriel)

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications, institué par le titre III du décret n° 70-239 du 19 mars 1970, est un organisme public, placé auprès de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions, dont disposent en commun le ministre de l'Education, qui en assure la tutelle, le secrétaire d'Etat aux Universités, le ministre du Travail et les ministres de l'Industrie et de la Recherche et de l'Agriculture. Le Centre est également chargé d'apporter sa collaboration au Commissariat général du Plan et de la Productivité, à la Délégation à l'Aménagement du Territoire et à l'Action Régionale, et au Comité interministériel de la Formation professionnelle et de la Promotion sociale.

Le CEREQ a pour mission de faire des études et de susciter des recherches tendant à améliorer la connaissance des activités professionnelles et de leur évolution. Il doit à cet effet :

- Faire l'analyse des postes de travail et des métiers ;
- Evaluer les transformations des qualifications dues à l'évolution des techniques ;
- Etudier l'adaptation des formations et des méthodes d'enseignement en fonction des besoins constatés.

Ses programmes d'activités et de recherches sont soumis à une procédure d'approbation officielle et reçoivent une publicité nationale. Les Services d'information et d'orientation ainsi que les Services de l'emploi participent activement à leur réalisation dans les régions. Le Centre effectue lui-même ses études ou bien les suscite auprès d'organismes publics ou privés. Dans tous les cas, il coordonne, exploite et diffuse les résultats.

Le Directeur du CEREQ est nommé par décret pris en Conseil des Ministres. Il est assisté dans son administration par un Conseil de Perfectionnement.

### CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT

#### HUIT MEMBRES DE DROIT

- Vimont (Claude), directeur de l'ONISEP, président
- Pinet (Marcel), directeur général de la programmation et de la coordination, Ministère de l'Education
- Blanchard (Alain), directeur des affaires financières Ministère de l'Education
- Constant (Gilbert), directeur général de l'enseignement des études et de la recherche au Ministère de l'Agriculture
- Wissocq (François de), directeur des mines, Ministère de l'Industrie et de la Recherche
- Massenet (Michel), directeur général de l'Administration et de la Fonction publique
- Salomon (Jean-Claude), directeur des affaires générales et financières au Secrétariat d'Etat aux Universités
- Rezeau (Michel), chef du service des études et de la statistique au Ministère du Travail.

#### NEUF MEMBRES DESIGNES REPRESENTANT

- Le Commissariat général du Plan d'équipement et de la productivité
- La Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale
- Le Secrétariat général de la Formation professionnelle
- L'Institut national de la statistique et des études économiques
- L'Institut national d'études démographiques
- La Direction de la Prévision au Ministère de l'Economie et des Finances
- Le Service des études informatiques et statistiques au Ministère de l'Education
- L'Agence nationale pour l'Emploi
- Le Centre national de la recherche scientifique.

#### DEUX MEMBRES ELUS PAR LE PERSONNEL SCIENTIFIQUE DU CENTRE.

(Renouvellement annuel)  
CINQ PERSONNALITES COOPTES EN RAISON DE LEUR COMPETENCE

- Bienaymé (Alain), professeur à l'Université de Paris IX
- Durand (Claude), directeur du Groupe de sociologie du travail à l'Université de Paris VII
- Eicher (Jean-Claude), directeur de l'Institut de recherche sur l'économie de l'Education de l'Université de Dijon.
- Michard (Robert), directeur des Affaires sociales françaises au Groupe Schlumberger
- Mouret (Jean-Claude), délégué général du Centre d'enseignement supérieur des affaires

### CONFERENCE DES CORRESPONDANTS PERMANENTS DES SYNDICATS ET PROFESSIONS

Blondeau (ACCI)  
Bonhomme (Représentant la CGT au Conseil d'administration de l'ONISEP)

Burande (CFTC)  
Cayeux (de) (CNPFF)  
Champion (UIMM)  
Cheramy (FEN)  
Galpin (CGT-FO)

Guillaume (FNSEA)  
Mlle Richard (APCM)  
Roussel (APCA)  
Tarnaud (CFDT)  
Teboul (CGC)



# LA PRÉVISION RÉGIONALE DES BESOINS EN FORMATION

---

## UNE APPLICATION DANS LES PAYS DE LA FAÇADE MÉDITERRANÉENNE

*Ce dossier a été réalisé par Bernard HADJADJ dans le cadre du Département des Synthèses à partir des travaux effectués par le groupe bi-régional Emploi-Formation des régions de la Façade Méditerranéenne qui comprenait :*

- la Mission régionale de Provence-Côte d'Azur ;*
- la Mission régionale du Languedoc-Roussillon ;*
- les Directions régionales de l'INSEE de Marseille et Montpellier ;*
- l'Echelon régional de l'emploi de Marseille et l'Agence nationale pour l'emploi ;*
- les services académiques d'information et d'orientation d'Aix-en-Provence, Montpellier et Nice.*

# LISTE DES PUBLICATIONS PARUES

---

## Dans la collection des DOSSIERS DU CEREQ

- Dossier n° 1 : Nomenclatures de métiers, d'emplois et de formations
- Dossier n° 2 : Les tâches et qualifications de l'informatique
- Dossier n° 3 : Les emplois tenus par les jeunes de 17 ans
- Dossier n° 4 : Les possibilités d'emploi selon les qualifications acquises dans les formations initiales
- Dossier n° 5 : L'accès à la vie professionnelle - Enseignement technologique long
- Dossier n° 6 : L'inventaire des moyens privés de formation professionnelle
- Dossier n° 7 : L'accès à la vie professionnelle à la sortie des Instituts universitaires de technologie
- Dossier n° 8 : Nomenclature nationale des formations
- Dossier n° 9 : Les journalistes - Etude statistique et sociologique de la profession
- Dossier n° 10 : Les emplois et les formations dans le tourisme en France
- Dossier n° 11 : La formation et l'emploi des docteurs ès sciences

## Dans la collection de la BIBLIOTHÈQUE DU CEREQ

- Volume n° 1 : Recherches sur les prévisions d'emploi  
Dossier de branche de l'industrie pharmaceutique
- Volume n° 2 : Formation et analyse sociologique du travail
- Volume n° 3 : Formation et devenir professionnel d'une promotion de jeunes après des études courtes
- Volume n° 4 : Le travail et la formation des femmes en Europe
- Volume n° 5 : L'analyse des qualifications et les classifications d'emplois
- Volume n° 6 : L'analyse des emplois et des formations de niveau supérieur
- Volume n° 7 : Les modalités d'accès aux emplois - Premiers emplois et filières professionnelles
- Volume n° 8 : Les emplois de cadres - Méthode d'analyse
- Volume n° 9 : L'accès aux emplois industriels. Effets de l'aménagement régional : Fos, Etang de Berre, Marseille
- Volume n° 10 : L'organisation du travail et ses formes nouvelles (à paraître)

# AVANT-PROPOS

Avec la publication de ce dossier s'achève la contribution du Centre d'études et de recherches sur les qualifications au dispositif de prévisions d'emplois et de besoins en formation, mis en place par les administrations à l'occasion de la création du complexe industriel de Fos.

En effet, le développement d'un tel complexe dans une zone à activités industrielles jusqu'ici limitées, était susceptible de créer des emplois nouveaux que les personnes en place risquaient de ne pas pouvoir occuper faute de formations professionnelles adaptées, malgré un sous-emploi latent.

L'enjeu était suffisant pour que l'ensemble des pouvoirs publics intéressés se fédèrent en vue de maîtriser au mieux cette croissance nouvelle. Dans ce contexte, la participation du CEREQ, organisée à l'initiative conjointe de la DATAR, du Commissariat général du Plan et du Secrétariat général de la Formation professionnelle, résultait moins de sa connaissance particulière de la zone considérée, que de sa mission générale à l'égard des problèmes posés par les prévisions d'emplois et par leur rapprochement aux flux de sorties de l'appareil éducatif, dans la recherche des zones d'équilibres et de déséquilibres les plus marquées.

L'objectif était de fournir aux décideurs régionaux des diagnostics formulés de telle sorte que leurs interventions dans les domaines connexes de la formation professionnelle et de l'emploi fussent correctement orientées.

Rapidement, les instances administratives se sont heurtées dans ce travail aux limites imposées à leur entreprise par l'information statistique et les méthodes scientifiques dont elles pouvaient disposer. Les prévisions d'emplois étaient alors réalisées et rapprochées des flux de sorties de l'appareil de formation, au niveau national seulement. L'approche régionale se limitait à une décontraction territoriale des comptes nationaux selon des clefs de répartition tirées d'évolutions passées.

Une telle façon d'aborder les problèmes était d'autant plus mal adaptée à la région de Fos qu'il s'agissait d'une zone économique en évolution, où les ajustements traditionnels étaient susceptibles de ne pas se reproduire.

Le poids des instruments techniques était cependant tel qu'il ne paraissait pas possible de leur échapper totalement. Mais, consciente de leurs limites et des dangers que comportait leur utilisation, l'administration régionale les a complétées par des études plus ponctuelles et plus qualitatives pour disposer d'informations spécifiques et mieux adaptées à l'analyse des ajustements entre formations et emplois. Ces études ont notamment porté sur les entrées dans la vie active des jeunes en fin de scolarité et sur les mobilités professionnelles.

A la date de la parution de ce dossier, le terme des prévisions effectuées a été atteint et il appartient à d'autres d'examiner la pertinence des hypothèses retenues par la Région ainsi que la validité des résultats obtenus.

Mais, avec cette publication, le CEREQ doit, pour sa part, porter à la connaissance d'un public plus large le dispositif administratif mis en place et les différents choix effectués, et présenter le bilan technique des analyses conduites avec son concours scientifique et financier dans les régions de Provence-Côte d'Azur et de Languedoc-Roussillon. Ce bilan conserve, en effet, tout son intérêt au moment où le VII<sup>e</sup> Plan recommande tout à la fois une amélioration des méthodes de travail employées dans ce domaine et une accentuation des efforts d'analyses et de prévisions dans le cadre régional.

Or, tandis que la réflexion théorique a nettement progressé au cours des deux dernières années, on constate un décalage croissant entre les études qu'elle suggère et la formulation des demandes, de plus en plus pressantes, qui montent des régions françaises, préoccupées par les situations de l'emploi qu'elles connaissent et soucieuses d'assurer le mieux possible l'avenir professionnel de leurs résidents.

Le rôle du CEREQ est donc bien désormais de modifier, à la lumière de ses travaux, l'appréhension régionale des liaisons entre emploi et formation. Ce dossier marque, en définitive, une étape de la connaissance déjà dépassée, mais qu'il est indispensable de bien connaître pour progresser. A l'occasion d'une autre application régionale, une nouvelle étape devra être franchie, dont le Centre souhaite vivement enregistrer les résultats dans la prochaine publication qu'il consacrerà à ce sujet.

Gabriel DUCRAY

Directeur du Centre d'études et de recherches  
sur les qualifications

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b> .....	7
<b>PREMIÈRE PARTIE : LES OBJECTIFS DE L'ÉTUDE RÉGIONALE ET LE DISPOSITIF D'ÉTUDE</b> .....	9
<b>I - Considérations générales sur la prévision régionale des besoins de formation</b> .....	11
1) Les préoccupations initiales .....	11
2) Signification de la prévision régionale .....	12
<b>II - La méthodologie</b> .....	13
1) Le schéma initial .....	13
2) La méthode retenue .....	13
2.1 <i>L'offre d'emplois</i> .....	15
2.2 <i>La demande d'emplois</i> .....	17
2.3 <i>La prévision des offres et des demandes d'emplois</i> .....	18
2.4 <i>Les besoins de formation</i> .....	21
<b>III - Le dispositif d'étude</b> .....	23
1) Les structures de concertation .....	23
2) Exemple de l'organisation mise en place dans les régions de la Façade Méditerranéenne .....	25
2.1 <i>Un organisme de coordination</i> .....	25
2.2 <i>Les cellules d'études</i> .....	26
<b>IV - Recommandations méthodologiques</b> .....	29
1) Amélioration et dépassement de l'approche statistique .....	29
1.1 <i>Les grands déséquilibres régionaux</i> .....	29
1.2 <i>Les diagnostics sectoriels</i> .....	30
2) Les approfondissements qualitatifs .....	31
2.1 <i>Les insertions professionnelles</i> .....	32
2.2 <i>Les mobilités professionnelles</i> .....	33
<b>DEUXIÈME PARTIE : L'APPRÉCIATION DES ÉVOLUTIONS PASSÉES</b> ....	35
<b>I - La description en termes statistiques des évolutions des emplois et des formations : exemple du Languedoc-Roussillon</b> .....	38
1) L'évolution des emplois .....	38
1.1 <i>L'emploi par activité économique</i> .....	38
1.2 <i>L'emploi par branche d'activité économique</i> .....	39
1.3 <i>Les structures d'emplois</i> .....	40
1.4 <i>Les limites de ce type d'approche</i> .....	45

2) L'évolution des formations .....	46
2.1 <i>Les principales caractéristiques démographiques</i> .....	46
2.2 <i>Les flux de sorties de l'appareil de formation</i> .....	47
3) La confrontation emploi-formation et les éléments d'explication .....	53
3.1 <i>Les rapprochements statistiques</i> .....	53
3.2 <i>La signification de ces rapprochements</i> .....	55
<b>II - La recherche des facteurs explicatifs des évolutions passées</b> .....	57
1) L'accès à la vie professionnelle .....	57
2) L'accès aux emplois industriels .....	59
 <b>TROISIÈME PARTIE : LA PRÉVISION DES BESOINS EN FORMATION</b> .....	 63
<b>I - L'élaboration des instruments et données de base</b> .....	66
1) La table de passage .....	66
2) La structure exhaustive des emplois en 1972 .....	66
<b>II - Les projections statistiques d'emplois à l'horizon 1976</b> .....	68
1) Les projections d'emplois en volume au 1 <sup>er</sup> janvier 1976 .....	68
2) La projection de la structure d'emplois en 1976 .....	70
<b>III - L'amélioration des projections : la recherche d'informations complémentaires</b> .....	71
1) Le recueil des plans prévisionnels d'embauche .....	71
1.1 <i>Objectifs et méthodes</i> .....	71
1.2 <i>Le type de résultats</i> .....	72
2) La mobilité dans les entreprises .....	73
<b>IV - La prévision des flux de sorties de l'enseignement technologique</b> ..	74
1) La méthode de prévision .....	74
2) Les résultats .....	75
<b>V - La prévision des besoins en formation</b> .....	78
1) Les besoins de recrutement .....	78
2) Analyse critique pour la mise au point d'un tableau de bord régional .....	79
 <b>CONCLUSION</b> .....	 87
 <b>ANNEXES</b> .....	 89
Annexe I .....	91
Annexe II .....	97
Annexe III .....	105
Annexe IV .....	107
Annexe V .....	109

# INTRODUCTION

A l'instigation de la Délégation à l'aménagement du territoire, du Secrétariat général de la Formation Professionnelle et du Commissariat Général au Plan, le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) est intervenu auprès des deux régions de la Façade Méditerranéenne : Languedoc-Roussillon et Provence-Côte d'Azur pour participer à une étude de prévisions des besoins régionaux de formation.

1 - En fait, cette manière de poser le problème traduit à peu près la préoccupation des responsables locaux confrontés en 1971 à la nécessité de prendre des décisions. Cette situation résultait essentiellement de la création de la nouvelle zone industrielle de Fos-sur-Mer.

Cette réalisation s'inscrivait dans le cadre du VI<sup>e</sup> Plan et répondait à l'objectif de renforcement de l'appareil industriel, et notamment de la Sidérurgie. Par ailleurs, il faut rappeler que cette période a été marquée par des déséquilibres importants entre les besoins de qualification exprimés par le système productif et les réponses du marché du travail et du système éducatif. Les tensions résultant de ces déséquilibres rendaient particulièrement urgent de définir les besoins de formation.

2 - Pour le CEREQ au contraire, il s'agissait, au-delà de l'établissement de bilans prévisionnels, d'analyser les limites des méthodes utilisées ; et notamment de prendre en compte les facteurs d'insertion et de mobilité des personnes, qui ont un rôle déterminant sur les équilibres locaux du marché du travail.

Plus particulièrement, ont été étudiés :

- l'insertion professionnelle des élèves à la sortie des enseignements technologiques ;
- les mouvements de la population active en fonction des qualifications. Ces travaux d'application réalisés notamment par les Services de l'éducation et du travail et coordonnés par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications ont abouti à des résultats dont l'intérêt est directement lié à l'utilisation qui peut en être désormais faite sur place.

3 - Ce dossier se propose donc, non de donner les résultats détaillés de cette étude, mais uniquement de fournir, à partir de cette expérience, des références de méthodes susceptibles d'être mises à profit dans des cas semblables et de dégager les conclusions sur lesquelles se fondent aujourd'hui la poursuite des travaux du Centre dans le domaine de la prévision régionale de besoins de formation, dont la préparation du VII<sup>e</sup> Plan a conduit, une fois de plus, à souligner l'importance pratique.

4 - Ce dossier comprendra trois parties : dans la première seront exposés les objectifs poursuivis et le dispositif d'étude utilisé ; dans la seconde nous étudierons les évolutions passées et dans la troisième partie sera exposée la prévision des besoins en formation professionnelle permettant l'élaboration d'un tableau de bord régional servant de support à la définition de ces besoins.

Aussi devra-t-on considérer les développements qui suivent comme une description des méthodologies, accompagnées d'illustrations chiffrées lorsque c'est nécessaire. Des documents partiels existent d'ores et déjà dans les différents rapports administratifs concernés, tels que les cahiers de l'INSEE ou les documents des services académiques ou de l'échelon régional de l'emploi de la région qui peuvent être consultés à propos de chacun des points abordés.



PREMIÈRE PARTIE

**LES OBJECTIFS  
DE L'ÉTUDE RÉGIONALE  
ET LE DISPOSITIF D'ÉTUDE**

# I - CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES SUR LA PRÉVISION RÉGIONALE DES BESOINS DE FORMATION

La dimension régionale apparaît depuis quelques années comme un niveau de connaissance des phénomènes socio-économiques indispensable à la définition de politiques d'actions appropriées.

Dans le domaine particulier de la recherche des relations entre les emplois et les formations, on peut s'interroger sur la nécessité de la prévision régionale, sa signification et son originalité par rapport aux prévisions nationales.

## 1) Les préoccupations initiales

L'étude entreprise dans les régions de la Façade Méditerranéenne doit être datée, si l'on veut comprendre à quelles préoccupations elle répondait et dans quel contexte elle se situait.

Les travaux ont débuté en 1972, année s'inscrivant dans une période marquée par deux événements importants :

- le premier, essentiellement régional : l'installation du complexe industriel de Fos-Etang de Berre dans une région faiblement industrialisée ;
- le second, d'ordre national, lié aux deux grandes orientations du VI<sup>e</sup> Plan : fort taux de croissance et primat du développement industriel.

Dans ce cadre, le problème de l'adéquation entre formations professionnelles et emplois était posé à travers le rapport de l'Intergroupe Formation-Qualification professionnelle en des termes qui n'ont pas manqué d'influencer la méthode mise en œuvre dans les deux régions.

Les administrations régionales étaient conduites à s'interroger de façon générale sur la manière de déterminer des besoins en formation professionnelle et de façon particulière sur les besoins nouveaux occasionnés par l'implantation d'un puissant complexe industriel.

Les investigations menées dans les deux régions devaient de ce fait aboutir à l'élaboration d'un diagnostic et d'un pronostic quantifiés sur les besoins en formation professionnelle afin de permettre aux instances régionales concernées de promouvoir un plan d'action adéquat.

Compte tenu de ces exigences et de l'état des connaissances sur les problèmes des liaisons emplois-formations, c'est dans l'optique de la planification que la recherche fut orientée.

## 2) Signification de la prévision régionale

Avant de montrer en quoi la prévision régionale présente un intérêt particulier, on peut se demander quelles sont les raisons qui conduisent au choix d'une prévision à un tel niveau géographique. Elles sont au nombre de deux, administrative et technique :

- la région constitue le premier maillon dans l'application de politiques élaborées au plan central. Le fait qu'elle soit qualifiée de région de programme souligne bien qu'elle est conçue comme un terrain d'action privilégiée ;
- en outre, pour que la prévision à moyen terme ait un sens, elle doit s'insérer dans un ensemble assez vaste. La région permet de disposer d'un volume de données suffisant.

De manière générale, la prévision régionale permet d'enrichir la prévision nationale, de situer l'analyse dans un cadre géographique spécifique et de la rapprocher ainsi des réalités, donc de l'action. Elle conduit ainsi à s'interroger sur les implications régionales des hypothèses nationales de développement et en sens inverse à déterminer l'influence de la structure socio-économique de chaque région sur l'évolution des équilibres entre emplois et formations.

Bien que la méthode de prévision régionale soit comparable à celle de la prévision nationale, elle est remarquable par le présupposé qui la sous-tend. Elle consiste, en effet, à comparer statistiquement les besoins de recrutements aux différents niveaux aux sorties de l'appareil scolaire. On aboutit ainsi à la détermination d'un écart statistique dont on analysera l'évolution probable.

Cette façon de procéder repose sur l'hypothèse implicite que les personnes formées doivent s'insérer dans leur région d'origine, ce qui impliquerait une diversification des appareils productifs régionaux et une meilleure intégration des économies régionales.

Cette hypothèse satisfaisante au niveau de la nation ne l'est pas au niveau des régions. Dans la réalité les régions présentent des structures économiques hétérogènes et ne constituent pas des économies fermées.

C'est ce qui explique les difficultés que l'on rencontre lors de l'application des méthodes nationales de prévision et l'importance que prend l'analyse des mouvements de la population (migrations, mobilités).

## II - LA MÉTHODOLOGIE

### 1) Le schéma initial

La prévision régionale des besoins en formation et la détermination des relations entre emplois et formations qu'elle suppose n'avaient jusque là fait l'objet d'aucune étude complète. Cela explique que le schéma d'analyse proposé ne pouvait être que théorique et en grande partie influencé par les méthodologies mises en œuvre au plan national à l'occasion notamment de la préparation du VI<sup>e</sup> Plan.

Le schéma initial (cf. fig. 1) présente les différents éléments de l'équilibre emploi-formation de façon simple.

Ces idées générales et assez vagues sur les problèmes des relations emplois-formations au niveau régional allaient — grâce à l'opportunité qui se présentait — être mises en pratique, on a donc, à partir des deux régions de la Façade Méditerranéenne, procédé à une expérimentation en grandeur réelle.

Confrontée à la réalité, la méthode initiale devait peu à peu se préciser tout en restant fortement imprégnée par l'état d'avancement de la recherche en matière de prévision des besoins en formation et par le contexte économique du moment. C'est de façon normative et au moyen de statistiques disponibles que la comparaison emplois-formations s'est faite. Bien que cette manière de poser les problèmes soit peu satisfaisante, on pouvait difficilement, compte tenu des instruments statistiques existants, faire mieux.

C'est cela même qu'exprime la phrase extraite du rapport de l'Intergroupe Formation-Qualification professionnelle du VI<sup>e</sup> Plan : « Faute de pouvoir réunir ces deux mondes (monde de la formation, monde du travail) dans un même ensemble, de dégager les liens qui les unissent, le parti a été adopté de les considérer comme séparés et de traiter successivement de l'emploi et des formations ».

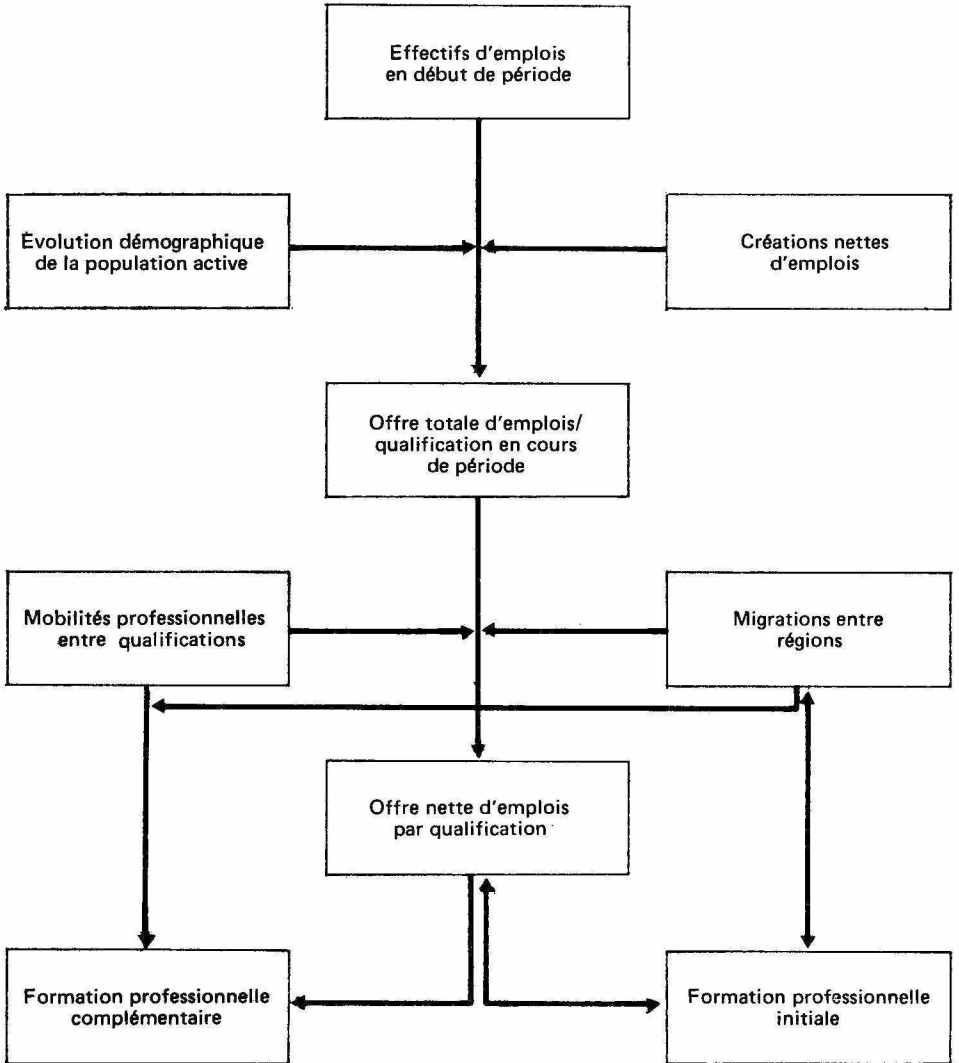
### 2) La méthode retenue

L'objectif est de saisir à l'aide des informations d'ensemble disponibles les grandes tendances qui ont affecté ou affecteront le marché du travail pour en dégager les éléments considérés comme les plus utiles en l'état actuel des connaissances, à la définition des besoins de formation.

Le type d'approche suggéré se fonde sur quelques remarques importantes :

- L'explication du marché du travail, essentielle pour déterminer dans l'avenir les situations probables ou les plus vraisemblables, n'ayant pas été jusqu'à ce jour abordée sous tous ses aspects, seul le cadre comptable décrivant les grands équilibres de population et retraçant de façon statistique les offres et les demandes d'emplois sera utilisé avec quelque

**FIGURE 1**  
**SCHEMA THEORIQUE PERMETTANT DE DEFINIR**  
**LES BESOINS DE FORMATION PROFESSIONNELLE**



fiabilité selon une démarche comparable dans ses principes aux schémas proposés lors de la préparation du VI<sup>e</sup> Plan (1).

- Les facteurs déterminant les équilibres retracés mériteront plus d'attention dans la mesure où l'analyse de ces facteurs permettra en situation prévisionnelle de modifier ces équilibres.
- Les équilibres passés entre l'offre et la demande d'emplois étant toujours réalisés a posteriori, ils seront donc considérés comme inclus dans les tendances d'évolution.

Le schéma dont les relations seront recherchées sera simple (2), il décrira quantitativement à l'aide des égalités communément admises, l'équilibre entre l'offre et la demande d'emplois. Des affinements seront introduits par la suite, dans la mesure où de nouveaux facteurs pourront être pris en compte.

## 2.1 - L'offre d'emplois

De la comparaison entre l'offre et la demande prévisionnelle d'emplois doivent apparaître, logiquement, les effectifs à former dans les différentes qualifications professionnelles. Ces équilibres prévisionnels seront mis en évidence par l'analyse du passé.

L'offre d'emplois en général se présente comme la somme des différentes offres des établissements de la région, et peut être considérée comme le résultat combiné des évolutions économiques, sociales et démographiques de l'activité régionale.

Cette façon de procéder conduirait non seulement à multiplier les difficultés dans la mesure où les liaisons entre les relations micro et macro-économiques ne sont pas immédiates mais surtout signifierait implicitement que chaque entreprise dispose d'une partie du marché du travail. Ceci supposerait qu'il n'y a pas concurrence entre les entreprises alors que dans la réalité il existe des entreprises dominantes et des entreprises dominées qui ne rencontrent pas les mêmes difficultés de recrutement en cas de tension sur le marché du travail.

Aussi il semble plus correct d'adopter une méthode globale en postulant toutefois l'hypothèse, partout confirmée, que le marché du travail est segmenté, c'est-à-dire qu'il existe différents types d'équilibre correspondant à des offres d'emplois particuliers ou des populations ayant des caractéristiques propres.

Pour l'ensemble de la région, on étudiera l'offre d'emplois par niveau de qualification et par secteur en priorité car les transferts de personnes entre ces entités sont relativement limités et ils offrent le très grand avantage de correspondre à des notions connues pour les formateurs.

Si les résultats peuvent être considérés comme très suffisants pour la région, il faut comprendre cependant que sous cette forme, ces derniers resteraient peu opérationnels dans la mesure où ils se présenteraient en l'état de bloc « à prendre ou à laisser ». Pour permettre la discussion et amorcer précisément une réflexion sur des politiques alternatives possibles, il faut de plus, que les offres d'emplois soient connues par secteur d'activité et surtout, dans toute la mesure du possible, par bassin de main-d'œuvre.

---

(1) Cf. rapport de l'Intergroupe Formation-Qualification du VI<sup>e</sup> Plan.

(2) Cf. fig. 2, p. 19.

Les offres d'emplois se présenteront donc dans une nomenclature très simple, mais suffisante qui aura été mise au point au préalable. Chaque analyse partielle devra être cohérente avec les entités globales étudiées par ailleurs — pour une période annuelle en général ou directement pour plusieurs années — les grands établissements ou les établissements très spécialisés seront toujours étudiés cas par cas ; l'offre d'emplois y étant toujours très particulière.

Deux précisions doivent être apportées à cet égard :

- les premiers résultats recherchés seront d'ordre quantitatif ;
- chaque analyse partielle devra être considérée comme une décontraction des analyses plus générales par niveau, afin d'éviter les problèmes que pose la cohérence entre ensembles, sauf si l'on dispose des informations permettant de résoudre celle-ci.

L'analyse pour chaque entité prise en considération portera sur l'étude de l'offre d'emplois passée en fonction des principales variables connues ou pouvant être connues dans la région et qui sont principalement : la population active, la production, les migrations.

Ces recherches de type quantitatif seront suivies dans toute la mesure du possible d'analyses qualitatives pour donner aux formateurs les éléments leur faisant défaut pour apprécier l'adéquation des contenus de formations (ces analyses concernent les contenus d'emplois).

Trois étapes seront ainsi ménagées dans les calculs servant à décrire les situations passées ou pour estimer l'avenir :

- l'appréhension de la variation du nombre total d'emplois ;
- la définition du nombre total d'emplois offerts.
- la détermination du nombre d'emplois nets offerts.

*La variation du nombre total d'emplois* est pour une région donnée celle correspondant à l'augmentation des effectifs employés au cours d'une période donnée. Cette augmentation est liée à l'évolution de l'activité économique de la région, c'est-à-dire de chacun des secteurs d'activité, du travail dans chacun des secteurs, et de la productivité.

Cette description sera faite par qualification en se fondant sur les déclarations des employeurs comme l'enquête annuelle sur les structures d'emplois (ESE), ou par des enquêtes particulières auprès des administrations et d'un échantillon de petites entreprises lorsque celui-ci est nécessaire (1).

*La définition du nombre total d'emplois offerts* par qualification doit être comprise comme étant pour une période donnée le nombre d'emplois apparus, dus à la variation des effectifs totaux d'emplois, corrigé de celui provoqué par le vieillissement naturel de la population présente en début de période. C'est donc le résultat de l'égalité :

Variation du nombre d'emplois totaux en cours de période	—	Vieillessement naturel et sorties naturelles	=	Offre totale d'emplois par qualification pour la période
--	---	--	---	--

(1) Cf. en annexe 2 le système « SIRE » mis au point pour les régions de la Façade Méditerranéenne.

L'offre nette d'emplois est véritablement celle qui apparaît sur le marché de l'emploi pendant le même nombre d'années. Elle est normalement plus faible que l'offre totale car satisfaite en partie par les migrations nettes en provenance des autres régions. Elle est également corrigée par qualification des promotions sociales dans les entreprises (migrations nettes internes) selon la relation suivante :

Offre totale d'emplois par qualification	±	Entrées nettes en provenance des autres qualifications dans la région et entre régions	±	Migrations nettes par qualification dans les entreprises	±	Chômage net d'emplois au cours de la période
=						

Cette offre nette d'emplois intéresse les adultes, mais surtout les jeunes dans la mesure où de nombreux emplois leur sont accessibles ; l'observation du passé pouvant permettre précisément d'apprécier la part dans chaque qualification affectée à l'une ou l'autre catégorie de personnes.

En ce qui concerne les adultes, l'appréciation des offres d'emplois se fait souvent promotion sociale incluse, ce qui signifie que l'offre déclarée ou calculée sera une offre nette incluant les promotions internes à l'entreprise.

## 2.2 - La demande d'emplois

Elle provient des jeunes à la sortie de l'appareil de formation initiale et des adultes en cours de carrière.

La demande en provenance des jeunes est théoriquement aisée à estimer puisque chaque année sont connus, par type de formation, les effectifs formés.

Mais plusieurs faits rendent en réalité cette appréciation difficile :

- Il faut en premier lieu estimer la relation existant entre les flux de sorties et les effectifs en formation en fonction des taux de redoublement et de poursuite des études.
- Il faut ensuite apprécier l'insertion professionnelle des jeunes qui n'ont pas forcément un emploi correspondant à la formation reçue, ceci pour des raisons économiques ou personnelles.
- Il faut enfin lever les incertitudes liées à la notion de premier emploi qu'il faut distinguer des stages et des emplois d'attente peu affirmés.

Tout concourt à rendre la demande des jeunes peu précise et il appartient à chaque région de décrire, puis d'expliquer si possible le passé si l'on veut que les perspectives d'avenir soient dégagées avec une relative fiabilité.

Seules des enquêtes dans les établissements scolaires et auprès des intéressés peuvent lever les obstacles sur la connaissance des premiers emplois et de leurs caractéristiques.



Une investigation entreprise de façon systématique sera effectuée par le CEREQ à cet égard à l'aide d'une interrogation nationale des anciens élèves dans les huit ZEAT, elle pourra être utile aux régions (1).

Cependant la demande de premier emploi restera un certain temps encore très peu précise et il est tout à fait essentiel que les régions fassent dans ce domaine un effort d'autant plus important que ce type d'investigation est indispensable et qu'il est possible d'obtenir des résultats très rapidement. Cela sera différent pour la demande d'emplois potentielle en provenance des adultes. Sa connaissance est difficile, son évaluation peu connue. Seule en fait, l'observation des mobilités passées dans les établissements industriels et entre ceux-ci, à l'aide d'un recensement systématique, peut apporter des premiers éléments de réponse. Les motivations de ces changements resteront cependant ignorées (2).

D'un point de vue statistique, c'est la somme de ces différentes demandes par qualification qui constitue chaque année la demande d'emplois régionale. Comme pour l'offre, il faudra considérer des périodes suffisamment longues afin d'éviter que se mêlent à des estimations à moyen terme, seules utiles dans ce type d'analyse, des préoccupations conjoncturelles.

### 2.3 - La prévision des offres et des demandes d'emplois

La prévision s'inscrit logiquement dans la démarche puisque l'élaboration prévisionnelle des relations décrites précédemment doit permettre de dégager d'une part, des déficits ou des excédents d'offres nettes d'emplois et donc des besoins en formation initiale professionnelle et d'autre part, les mobilités prévisionnelles qui peuvent induire les besoins de formation complémentaire.

Ces prévisions effectuées en termes statistiques seront par ailleurs complétées par des analyses qualitatives destinées à expliquer les tendances observées.

L'offre prévisionnelle d'emplois se présente en théorie comme la somme des offres régionales et inter-régionales pendant la période choisie.

Les offres extra-régionales sont appréciées en utilisant les travaux existants dans les autres régions ou au niveau national. Ces offres d'emplois considérées comme exogènes, analysées en variation pour la période prévisionnelle, serviront à apprécier la concurrence plus ou moins vive, susceptible de se développer. Elles devront être exprimées en quantité dans la nomenclature retenue.

Les offres régionales seront estimées en étudiant chacune des relations décrites précédemment pour chaque niveau et type de qualification, en fonction de l'évolution économique supposée, en postulant que les relations trouvées dans chacun des secteurs économiques et entre les secteurs sont constantes.

En pratique, il sera nécessaire à cet effet de connaître :

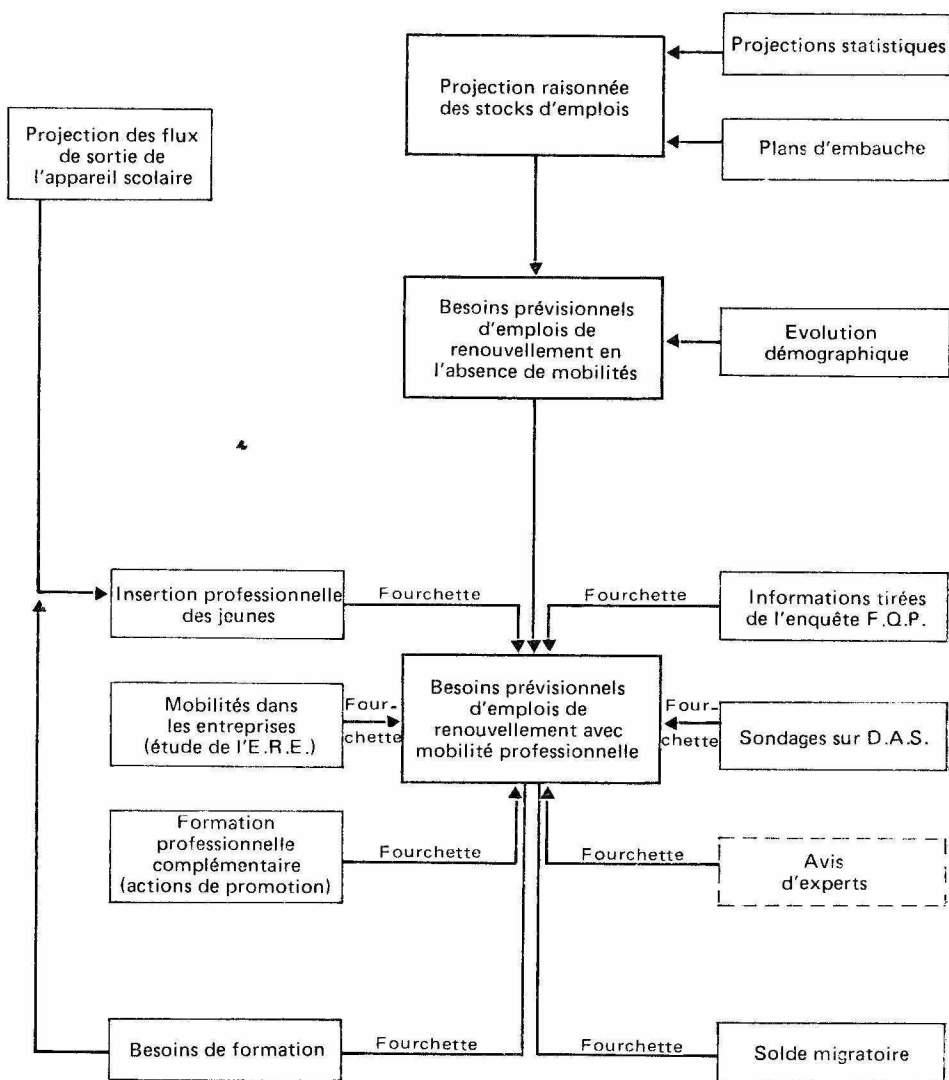
- les effectifs d'emplois en début et fin de période ;
- les pyramides des âges de la population occupant ces emplois en début de période ;

---

(1) Cf. note d'information n° 32 « L'observatoire national des entrées dans la vie active », 15 mars 1976.

(2) Une étude de ceux-ci a été réalisée pour les ouvriers de la mécanique dans la zone de Fos-sur-Mer (cf. page 73).

FIGURE 2  
SCHEMA GENERAL PREVISIONNEL



- les passages de population active entre niveaux et qualifications dans chacun des secteurs d'activité afin d'entamer un dialogue fructueux avec les professionnels.

Les éléments sur les emplois proviendront de l'enquête annuelle sur la structure des emplois (ESE) avec laquelle des estimations prévisionnelles peuvent être faites (1) et d'enquêtes particulières lorsque ces emplois sont peu connus, pour les administrations par exemple.

Les éléments sur la population active seront fournis par les recensements généraux de la population ou par des enquêtes effectuées spécialement dans chaque région si cela est nécessaire. Enfin la connaissance des offres d'emplois destinées aux jeunes et des mobilités professionnelles qui sont parmi les estimations les plus difficiles à obtenir, sera réalisée en interrogeant directement les entreprises sur la part réservée aux jeunes pour chacune des qualifications (2) ou en utilisant le dernier recensement général de la population qui donne en fonction de la formation initiale acquise la répartition des emplois à l'issue de chacune des périodes recherchées de même que les migrations entre régions.

Il convient de remarquer à cet égard que les informations obtenues à l'aide des enquêtes communément utilisées resteront toujours très partielles et que chacune des régions ne pourra se soustraire aux investigations complémentaires déjà signalées telles que les déclarations annuelles de salaires (DAS) ou une enquête régionale sur la population, du type de « l'enquête annuelle sur l'emploi », enquête nationale de l'INSEE.

Ces investigations combinées et agrégées, permettront d'apprécier selon le schéma adopté, les offres nettes d'emplois pour la région en remarquant toutefois que l'aléa le plus important reste en définitive lié au développement économique de celle-ci.

Il conviendra ensuite d'estimer la demande prévisionnelle d'emplois et d'abord celle en provenance des jeunes qui sera appréciée à partir des évaluations prévisionnelles des effectifs en dernière année de formation — effectifs largement pré-déterminés étant donnée la rigidité de l'appareil scolaire — en utilisant les coefficients de passage définis sur la période passée, pour évaluer les effectifs au cours des années successives, conformément à la méthode mise au point à cet effet au niveau national par le ministère de l'Éducation et en appliquant à ces effectifs classés par type de formation les taux d'insertions professionnelles constatés dans le passé (ultérieurement, les choix effectués par les jeunes seront analysés avec plus de sérieux).

A cet effet, les taux d'insertion seront calculés en procédant à une enquête auprès des anciens élèves ainsi qu'il a déjà été mentionné, ou en utilisant à partir de 1976 l'observatoire national (3) étoffé pour chaque région.

En ce qui concerne la demande d'emplois des adultes, celle-ci sera estimée grâce aux matrices de mobilité entre qualifications, obtenues précédemment, appliquées à la population active de début de période répartie dans les différents secteurs, en fonction des évolutions économiques prévues.

(1) Cf. page 70.

(2) Cf. « Les modalités d'accès aux emplois. Premiers emplois et filières professionnelles ». Vol. n° 7 de la Bibliothèque du CEREQ. La Documentation Française, janvier 1974.

(3) Cf. note (1), p. 18.

## 2.4 - Les besoins de formation

Ils résulteront de l'utilisation pendant la période prévisionnelle considérée des relations explicitées ci-dessus qui permettent de définir des besoins nets d'emplois pour satisfaire aux objectifs économiques régionaux, puis les besoins de formation, en comparant les besoins nets d'emplois avec les jeunes sortis de l'appareil de formation ainsi que les effectifs prévisionnels d'adultes formés.

Le partage entre besoins de formation initiale et besoins de formation complémentaire sera particulièrement délicat.

Pour cela, on peut a priori admettre qu'une investigation auprès des employeurs serait utile pour aider à déterminer la part de la formation complémentaire. Cependant, si dans les calculs les phénomènes de mobilité ont été pris en compte, la formation complémentaire se trouve de fait exclue de l'évaluation des offres d'emplois. Par ailleurs, si l'on désire préciser ces besoins, on conviendra qu'il y a proportionnalité entre la formation complémentaire et la mobilité professionnelle.

Les principaux points de l'analyse théorique exposée, appellent deux remarques :

— En premier lieu et d'un point de vue strictement quantitatif, si la région peut modifier sa structure de formation pour répondre aux besoins exprimés, elle ne pourra aller au-delà de certaines limites imposées par l'ensemble des contraintes techniques, administratives et sociales du moment et il sera nécessaire de proposer un arbitrage entre l'immigration et la mise en place de formations accélérées, ce qui ressort d'une appréciation politique et quantitative.

— En second lieu, si la première remarque suppose un excédent d'offre d'emplois — ce qui sera certainement moins fréquent dans l'avenir — il sera par contre tout à fait possible qu'évoluent les contenus d'emplois qui n'ont pas été pris en compte dans le schéma précédent mais qui sont très importants. Ces évolutions étant de nature à modifier profondément les besoins de formation continue essentiellement, il importe d'accorder une très grande attention à ces phénomènes que pourront seules mettre en évidence des observations ponctuelles, mais judicieusement choisies dans des entreprises représentatives des différentes situations régionales (1). Cette partie de l'analyse relève d'une

---

(1) Cf. les études de branche réalisées au CEREQ. Séries de documents nos 16 et 23 :

N° 16. — « Etude de l'évolution des qualifications dans la chimie » :

1. Méthodologie.
2. Analyse des emplois et des structures de production dans la chimie.
3. Sous-secteur peintures et vernis.
4. Sous-secteur parfumerie.
5. Sous-secteur industrie pharmaceutique.
6. Sous-secteur engrais, chimie minérale.
7. Sous-secteur chimie organique.
8. Contenu des emplois dans l'ensemble du secteur chimie.

N° 23. — « Etude de l'évolution des qualifications dans la mécanique » :

2. Analyse des structures d'emplois et des structures de production dans l'industrie mécanique.
3. Fabrication de moteurs à combustion interne et compresseurs - fabrication de pompes et matériels hydrauliques - fabrication de machines-outils, d'outillages mécaniques et de matériel de soudage.
4. Fabrication d'appareils de levage et de manutention, de matériel pour industries lourdes et pour voies de chemin de fer - fabrication et réparation de matériel ferroviaire.
5. Fabrication de machines agricoles - fabrication de machines pour les industries alimentaires, les industries chimiques, la meunerie, la minoterie - fabrication de machines de conditionnement et d'emballage - fabrication de moules, de matériels pour le traitement des surfaces - fabrication de machines pour les industries textiles.
6. Atelier de mécanique générale.
7. Analyse des emplois observés dans l'ensemble des sous-secteurs de la mécanique.

autre approche tout aussi systématique, mais moins intégrée dans des ensembles quantifiés.

Le résultat essentiel de cette première série d'études sera de mettre en évidence les grandes tendances susceptibles de faire apparaître des déséquilibres risquant de poser problème. Ces déséquilibres seront recensés par qualification et dans des nomenclatures opérationnelles, à condition que celles-ci soient définies au préalable.

### III - LE DISPOSITIF D'ÉTUDE

Ce dispositif sera destiné à définir et à conduire les études nécessaires. Il appellera dans tous les cas une concertation active entre les différents décideurs : employeurs, salariés, administrations et organismes de formation.

#### 1) Les structures de concertation

Elles découlent du montage du schéma d'analyse résumé dans la figure 3 qui comprend les phases suivantes :

- collecte des informations de base,
- analyse des grands équilibres prévisionnels régionaux,
- étude des secteurs particuliers,
- analyse des données qualitatives,
- définition des besoins de formation.

D'un point de vue pratique, la collecte des informations de base et l'élaboration des prévisions seront confiées à des groupes spécialisés très au fait des problèmes de la région et capables d'intégrer toutes les données qualitatives apparaissant en cours d'analyse.

Plusieurs cellules spécialisées entretenant avec les premiers des liens techniques très étroits seront par ailleurs nécessaires :

- une cellule procédant aux études lourdes,
- une cellule effectuant les analyses qualitatives complémentaires,
- une cellule destinée à définir les nomenclatures,
- une cellule destinée à élaborer les premiers bilans, les commenter, établir les tableaux de bord régionaux demandés,
- enfin devront être instituées des cellules de coordination intergroupes.

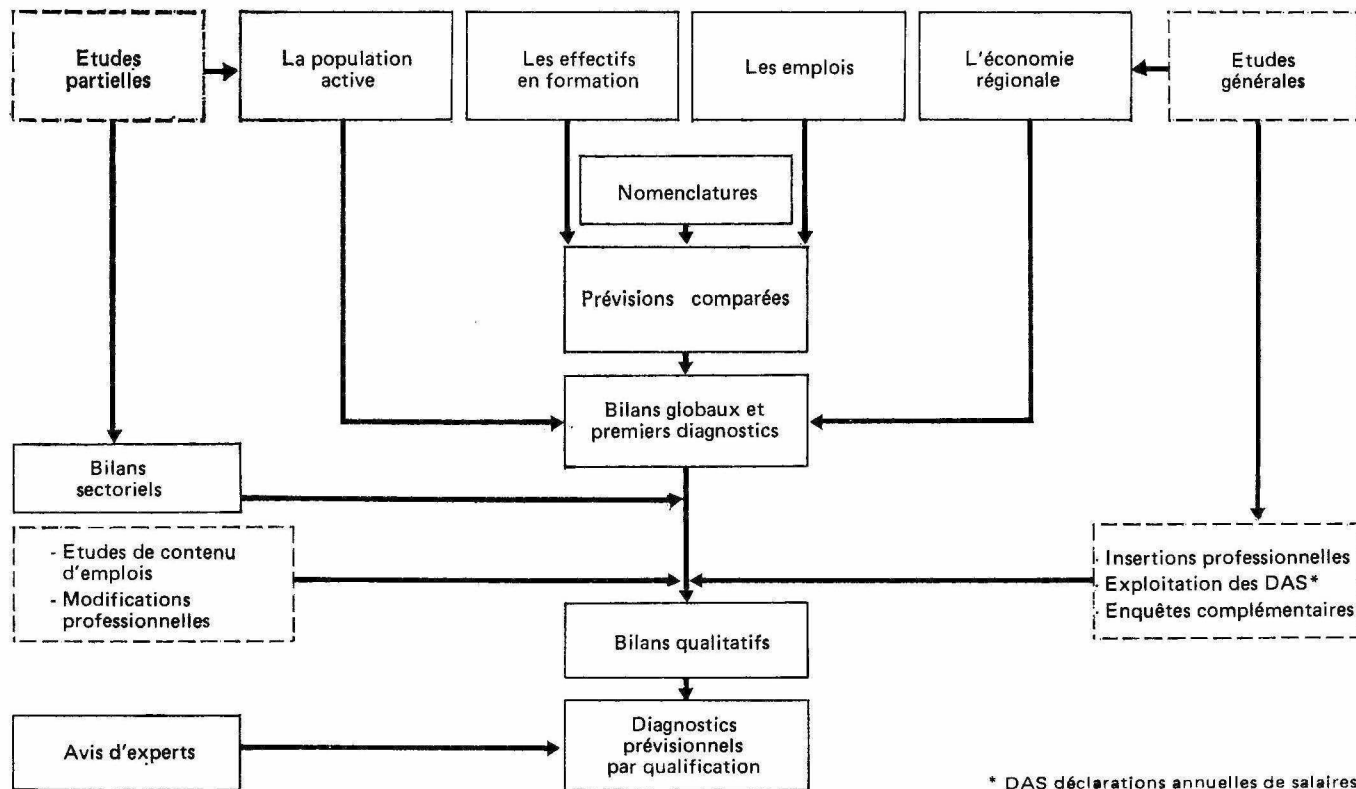
Le problème de la cohésion de l'ensemble devra être résolu également en prévoyant une instance de coordination administrative et technique.

A ce niveau il sera nécessaire que soient engagées toutes les responsabilités régionales, et que soit mise en place à cet effet une structure susceptible de conduire des analyses, de les étudier puis d'appliquer les solutions qui apparaîtront comme les plus importantes.

En résumé, il conviendrait que chacune des régions se dote :

- d'une instance de coordination administrative et professionnelle ;
- d'une cellule de coordination technique ;
- de cellules spécialisées pour les études partielles ou les analyses de base. Pour la majorité des membres les composant, ces cellules devront

FIGURE 3  
SCHEMA DES STRUCTURES D'ETUDES



\* DAS déclarations annuelles de salaires

être formées avec les personnels des principales administrations auxquels seront associés des experts lorsque cela sera nécessaire (par exemple pour critiquer les bilans ou lorsque des données de nature qualitative font défaut).

## 2) Exemple de l'organisation mise en place dans les régions de la Façade Méditerranéenne

Deux types d'organisme ont été mis en place dès le départ :

- un organisme de coordination,
- des cellules d'études.

### 2.1 - Un organisme de coordination

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

L'instance mise en place que l'on peut considérer comme l'émanation des deux comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi qui devrait être la structure d'accueil pour toute étude similaire conduite dans une autre région, et appelée *Comité de coordination* a été composée dès l'origine des deux chargés de mission régionaux et des représentants : des Directions régionales du Travail, des Directions régionales de l'INSEE, des représentations locales de l'Agence Nationale pour l'Emploi, des Assedic, ainsi que des représentants des organismes nationaux : Secrétariat général de la formation professionnelle, Centre d'études et de recherches sur les qualifications, Centre d'études de l'emploi.

A tous moments, ce Comité a pu se renforcer de représentants des instances professionnelles représentatives.

La mission qui lui a été confiée et qu'il continue d'exercer est de prendre toute décision en matière de conduite des études, sur demande soit d'une cellule de travail, soit du secrétariat, soit du groupe de méthode. Il gère par ailleurs le budget affecté aux régions pour ces études (1).

Pour assister le comité dans sa tâche, deux organismes techniques ont parallèlement été créés :

— *Le Secrétariat* placé sous la responsabilité des deux chargés de mission régionaux qui a pour tâche de veiller à la bonne exécution des travaux, d'élaborer les plannings et de rédiger les comptes rendus d'activité. Il est composé de deux représentants des deux régions concernées.

---

(1) Le lancement des études sous tutelle du Centre d'études et de recherches sur les qualifications a été directement financé par cet organisme, selon les décisions prises par son Conseil de Perfectionnement. Ainsi en a-t-il été des travaux des cellules placées sous l'autorité des Chefs de service académique d'information et d'orientation.



— *Le groupe de méthode* : qui comprend les deux chargés d'études précédents et le Chef du département des synthèses du CEREQ, qui assure la fonction de rapporteur. Ce groupe a pour mission d'élaborer la méthode d'ensemble, de veiller à la bonne coordination des travaux en attirant l'attention du comité sur les points de détail posant problème et les solutions à appliquer.

## 2.2 - Les cellules d'études

Elles ont été constituées pour répondre aux besoins nécessaires à l'application de la démarche méthodologique résumée dans le tableau page suivante.

Deux groupes principaux de cellules ont été définis ainsi qu'il apparaît dans le tableau, placés d'une part sous la responsabilité du CEREQ, pour ce qui concerne l'analyse des flux de personnes issues des appareils de formation, d'autre part, de l'INSEE pour l'étude statistique des emplois.

Le CEREQ a piloté en permanence les trois cellules de travail sur les effectifs en formation, les insertions professionnelles, les facteurs de décision placées sous l'autorité respective des trois chefs de service académique d'information et d'orientation de Nice, Montpellier et Aix-Marseille.

Il s'est par ailleurs, mis en état conformément à son programme d'activité d'étoffer les traitements nationaux qu'il effectuait dans la région sur les qualifications dans la chimie et la mécanique, en constituant des échantillons suffisamment représentatifs pour la région.

L'INSEE, l'Agence Nationale pour l'Emploi et l'Echelon régional de l'emploi de Marseille ont de la même façon piloté des cellules interrégionales sur l'emploi, les plans d'embauches, les flux de sorties de l'appareil extra-scolaire.

Dans certains cas l'Agence Nationale pour l'Emploi pourra être un bon support d'information. Il peut apparaître de même indispensable de recourir à des analyses avec le concours des professionnels et des personnels en place en étudiant par exemple les mobilités (les emplois les moins stables étant souvent les plus critiques).

Les facteurs les plus importants seront alors analysés en procédant aux interrogations nécessaires auprès des personnels et des employeurs (1) puis en effectuant des analyses d'emplois si nécessaire.

Les analyses d'emplois étant techniquement très longues et difficiles à interpréter, elles ne seront effectuées que pour les emplois ou les situations de travail posant problème.

Sans entrer dans le détail des techniques mises en œuvre, dont on trouvera un exposé dans les cahiers du Répertoire Français des Emplois (2), notons que ces analyses d'emplois se rapporteront à la description des tâches effectuées, déterminées par les relations de travail ou l'environnement technologique, mais aussi aux conditions d'accès à ces emplois, c'est-à-dire aux filières pro-

---

(1) Une étude de ce type a été réalisée à Toulouse par le CEREQ et conduite par l'Institut d'études de l'emploi.

(2) Cf. Cahiers du Répertoire Français des Emplois déjà parus :

— cahier 1 : Les emplois-types des Assurances.

— cahier 2 : Les emplois-types de la Banque.

— cahier 3 : Les emplois-types de l'Électricité et de l'Électronique.

La Documentation Française, Paris.

## LES CELLULES DE TRAVAIL CONSTITUEES

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

fessionnelles, de façon à apporter aux formateurs et aux responsables de l'emploi, les éléments qui leur permettent d'apprécier les marges d'inadéquations rencontrées ou prévisibles.

Les analyses d'emplois ne peuvent se concevoir dans ces conditions sans que soient étudiés parallèlement l'organisation des entreprises, les technologies futures employées, les enseignements qui conduisent à ces emplois, les conditions d'accès.

# IV - RECOMMANDATIONS MÉTHODOLOGIQUES

A partir de cette expérimentation méthodologique, il est désormais possible d'émettre deux séries de recommandations valables pour les études régionales futures : la première concerne le dépassement de l'approche statistique, la seconde souligne la nécessité d'envisager des approfondissements qualitatifs.

## 1) Amélioration et dépassement de l'approche statistique

Au-delà des schémas théoriques statistiques qui utilisent des relations quantifiées, il est nécessaire que ceux-ci soient replacés dans une dynamique régionale dont il convient de cerner les principales lignes de force. C'est dire que ces schémas peuvent certes être appliqués pour toute la région, mais doivent, pour être efficaces, être décomposés en autant de sous-ensembles qu'il y a de problèmes régionaux. Ceci a été tenté avec plus ou moins de succès pour les régions de la Façade Méditerranéenne.

Par ailleurs, il est indispensable que les cadres comptables proposés soient dépassés pour ne pas confiner la recherche à de strictes adéquations quantitatives, insuffisantes pour saisir tous les facteurs concourant à la définition des besoins de formation.

Enfin, toutes les relations ne pourront être observées dans un premier temps, sans de nombreuses approximations, ce qui limite forcément cette approche et impose dans bien des cas, sauf si la région est en état de traiter de façon exhaustive l'ensemble des statistiques disponibles, de procéder par étapes allant du général au particulier, de façon à privilégier rapidement les secteurs, les emplois ou les formations qui méritent attention.

A cet effet, trois types de recherches seront effectués :

- la détection des grands déséquilibres régionaux ;
- les diagnostics sectoriels ;
- les approfondissements qualitatifs.

### 1.1 - Les grands déséquilibres régionaux

La fiabilité des statistiques existantes, le souci de dégager d'abord les grandes orientations pour la région poussent, dans un premier temps, les analystes à rechercher les grands déséquilibres qui peuvent se produire à moyen ou long terme et à redresser des situations qui peuvent apparaître dangereuses, plutôt que les inadéquations très particulières qui ne résoudraient que très partiellement les problèmes de formation.

La méthode utilisée sera au départ très rudimentaire et aura pour objectif de mettre en évidence les grands types d'emplois et de formations pour lesquels peut apparaître une inadéquation en quantité.

Ainsi pourra-t-on établir le rapport : variations des effectifs d'emplois sur variations des effectifs en formation pendant les périodes 1968-1974 et 1975-1981 correspondant aux périodes des VI<sup>e</sup> et VII<sup>e</sup> Plans.

On pourra, de la même façon, comparer entre les années passées l'évolution des taux d'activité par sexe, qualification, zone géographique, les pyramides des âges (en utilisant pour cela les résultats des recensements) ou l'évolution des taux de chômage, de migrations.

Les effectifs d'emplois par qualification à considérer seront ceux définis par la nomenclature en 47 groupes et 6 niveaux par exemple ou par toute autre nomenclature considérée comme souhaitable. Les travaux de projection pourront être effectués dans chacun des secteurs d'activité en fonction de l'évolution prévisible de la production par secteur ou en utilisant des modèles régionaux élaborés à cet effet (1). Les effectifs en formation seront donnés en employant une méthode de projection basée sur l'utilisation des coefficients de passage entre années scolaires.

Les comparaisons porteront sur l'observation des principaux rapports établis dont l'évolution pendant les périodes passées et à venir doit logiquement rester stable. Si ce n'était le cas, les divergences les plus notables seraient soumises à l'analyse des experts régionaux.

Les conclusions de cette première investigation doivent permettre de dégager les principales caractéristiques et tendances de la région, ce qui aura le mérite par ailleurs de situer, d'un point de vue quantitatif, les affirmations communément admises sur le plan local.

## 1.2 - Les diagnostics sectoriels

Parallèlement aux travaux précédents de type statistique, et pour pallier la longueur des recherches qu'imposent ces analyses, il sera nécessaire dès les premières recherches dans ce domaine, que les services d'études régionales s'astreignent à analyser les situations qui posent problème à court ou moyen terme avec le souci d'en effectuer la synthèse.

Ces analyses présentent d'autre part un triple intérêt :

- celui de permettre de centrer l'attention sur les situations prioritaires pour l'ensemble des partenaires sociaux ;
- celui de développer des analyses utiles pour la suite des recherches ;
- celui d'assurer le relais entre les études globales et les analyses partielles nécessaires parce qu'elles permettent seules de comprendre les phénomènes.

Trois séries d'analyses aideront à diagnostiquer ces déséquilibres régionaux :

- une analyse économique ;
- l'étude des marchés du travail qui apparaîtraient comme importants ;
- une analyse des emplois correspondants.

(1) Modèle CESDR de l'INSEE utilisé dans les travaux du VII<sup>e</sup> Plan.

### 1.21 *L'analyse économique*

L'objectif recherché à cette occasion sera sensiblement différent de celui posé précédemment qui était de détecter les grandes questions se posant à moyen terme dans la région. Il s'agit dans cette approche de partir des problèmes existants, de les approfondir pour les situer en importance et d'en dégager les solutions possibles.

Le but de l'analyse économique est, à l'aide des statistiques existantes ou des études déjà effectuées, d'évaluer précisément l'importance des questions soulevées, d'en dégager le caractère conjoncturel ou structurel de façon à trouver le type de solution adéquate. De façon générale, seules seront approfondies les situations qui apparaîtront comme relevant du moyen terme et pour lesquelles se justifieront les analyses du marché du travail et les études de contenu d'emplois.

Les statistiques utilisées à cet effet seront les quatre sources traditionnelles de données existantes : le recensement général de la population, l'enquête annuelle sur les structures d'emplois, les statistiques académiques, les informations de l'Agence Nationale pour l'Emploi.

Leur explication n'est cependant jamais simple car ces déséquilibres peuvent provenir d'une inadéquation grandissante entre la formation et les emplois ou parce que les choix des personnes ont changé ou parce que les employeurs souhaitent modifier dans l'avenir leurs productions ou leurs techniques de production.

### 1.22 *L'étude de quelques marchés du travail*

L'analyse économique ayant joué un rôle de révélateur au niveau global statistique, il importe ensuite de comprendre les défauts d'adéquation entre l'offre et la demande d'emplois à l'aide des informations qualitatives qui seules peuvent apporter des éléments de solution suffisants.

Il faut pour les emplois considérés ou les classes de population en cause, étudier les inadéquations qui risquent de s'aggraver en recherchant les causes profondes des déséquilibres observés et dégager soit les facteurs explicatifs, dont la maîtrise échappe cependant aux instances régionales, soit les facteurs techniques qui peuvent être modifiés, comme les conditions d'emplois. Il s'agit en d'autres termes d'analyser les mécanismes de fonctionnement des marchés du travail locaux et régionaux et d'en déduire les facteurs d'ajustements entre emplois et formations.

## 2) **Les approfondissements qualitatifs**

Alors que les analyses de type statistique ont porté jusqu'alors uniquement sur l'étude des variations totales d'offre et de demande d'emplois, ainsi que sur les effectifs de travailleurs, en s'appuyant pour cela sur les statistiques traditionnellement utilisées, ou bien ont été plus détaillées pour quelques marchés jugés critiques, il apparaîtra indispensable que la région se dote progressivement d'informations exhaustives, pour mettre en œuvre le schéma d'ensemble servant à décrire les équilibres globaux.

Ces apports nouveaux, du fait même de leur exhaustivité, auront l'avantage d'alimenter en permanence un débat sur la recherche des véritables facteurs

déterminant les besoins de formation et seront un stimulant indispensable au progrès d'une réflexion qui risquerait sinon de se limiter à la mise au point de cadres comptables nécessairement très schématiques.

Des analyses réalisées dans la Façade Méditerranéenne ou dans d'autres régions, il ressort que quatre types d'investigation doivent être généralisés (en plus de ceux déjà mentionnés se rapportant aux grands déséquilibres régionaux ou aux diagnostics sectoriels) à savoir :

- l'étude des insertions professionnelles ;
- l'étude des mobilités professionnelles ;
- l'analyse des premiers emplois ;
- l'étude des choix des personnes actives face aux offres d'emplois.

## **2.1 - Les insertions professionnelles**

Elles sont considérées comme l'un des moyens privilégiés pour apprécier les tensions sur le marché du travail, ainsi que les choix des jeunes sortant de l'appareil de formation, compte tenu de la situation économique.

Les facteurs étant mêlés dans l'explication de ces insertions, il est bien clair qu'une analyse sommaire ne peut être suffisante. Aussi, chaque région devra-t-elle se mettre en état de suivre pendant plusieurs années les phénomènes qui concernent les jeunes au moment où ils se déterminent pour un emploi.

De façon pratique, chaque région devra se doter d'un dispositif permanent, dont le dispositif mis en place par le CEREQ constituera l'ossature.

Ce domaine d'investigation appartient aux études, mais aussi à la recherche dans la mesure où la signification du marché des jeunes diplômés ou non est encore insuffisamment connue.

A cet égard, les interprétations ne pourront être effectuées que dans la mesure où des rapprochements seront faits avec d'autres statistiques sur l'emploi et la formation, de façon à tenter d'isoler dans ces adéquations, les éléments conjoncturels (adaptation stricte à un instant donné à une offre d'emploi) de ceux plus structurels (volonté de changements d'emplois pour les jeunes, inadéquation de la formation, politiques du personnel des entreprises, politiques individuelles face à l'emploi), qui sont seuls concernés à moyen ou long terme.

De façon très pratique, ces informations seront recueillies à l'aide de questionnaires adressés aux anciens élèves au moins deux ans après leur sortie de l'appareil de formation.

Les premiers résultats obtenus permettront d'apprécier les coefficients d'insertion pour chaque type de formation et les sorties hors de la région. Ils donneront en outre quelques éléments qualitatifs susceptibles d'expliquer des adéquations effectuées (1).

Ces données pour être suffisamment fiables devront être recueillies au cours de plusieurs années successives.

---

(1) Cf. Annexe 1, L'expérience réalisée sur la Façade Méditerranéenne.

## **2.2 - Les mobilités professionnelles**

Elles sont importantes dans la mesure où elles font apparaître d'une part les emplois où elles sont très fortes, et les filières professionnelles les plus traditionnelles pour la région d'où l'on pourra déduire les éléments d'adéquation ou d'inadéquation, d'autre part les coefficients de passage entre qualifications qui permettent d'élaborer d'un point de vue qualitatif le schéma statistique vu en première analyse.

Parmi les résultats obtenus seront particulièrement étudiés les changements d'emplois observés entre les entreprises, qui correspondent à des mutations et qui s'accompagnent souvent d'un besoin de formation.



DEUXIÈME PARTIE

**L'APPRÉCIATION  
DES ÉVOLUTIONS PASSÉES**

La connaissance de la situation socio-économique passée et de son évolution est indispensable pour situer le contexte dans lequel les problèmes des relations formation-emploi se posent et la manière dont ils peuvent évoluer.

L'appréhension de cette réalité régionale s'est faite à travers l'analyse de l'offre d'emploi et de la demande correspondante.

On a donc caractérisé l'emploi offert par l'appareil productif, d'une part selon les principales activités économiques et d'autre part selon sa répartition par qualification. Cette double approche a permis de déterminer les traits dominants du développement sectoriel ainsi que la structuration des emplois qui en résulte.

La demande d'emplois a été précisée au moyen de données démographiques (taux d'activité, mouvements migratoires) et d'informations sur les appareils de formation scolaire et extra-scolaire. On peut donc confronter de façon statistique les emplois et les formations par groupe et niveau.

Les résultats de cette comparaison chiffrée soulèvent des problèmes mais ne peuvent en aucun cas les expliquer. C'est pour cela que l'on a procédé à la recherche de facteurs explicatifs par la réalisation d'enquêtes particulières sur l'insertion des jeunes diplômés, les modalités d'accès aux emplois et la mobilité professionnelle.

# I - LA DESCRIPTION DES ÉVOLUTIONS EN TERMES STATISTIQUES DES EMPLOIS ET DES FORMATIONS : EXEMPLE DU LANGUEDOC-ROUSSILLON

## 1) L'évolution des emplois

La caractérisation de l'offre d'emploi régionale au cours d'une période, est une tâche indispensable pour la définition d'une politique intégrée de l'emploi et de la formation.

Cette opération pose d'importants problèmes car si nous pouvons cerner correctement l'évolution du stock d'emplois, nous sommes incapables de mesurer les différents mouvements qui se produisent sur le marché du travail et qui nous permettraient de définir l'offre réelle. Ainsi, faute d'identifier le flux d'emplois offerts, nous en sommes réduits à analyser une partie de celui-ci représentée par la variation du stock. Les difficultés à maîtriser à un niveau global, la masse des emplois offerts sont encore plus aiguës lorsqu'il s'agit de la traduire en qualification.

Cependant, malgré la complexité de ce type d'investigation, c'est bien dans cette direction que les travaux futurs devront s'engager. C'est à ce type d'approche que tendaient les travaux effectués dans les régions de la Façade Méditerranéenne ; mais en raison des contraintes énumérées plus haut, ils n'ont abouti qu'à une appréhension partielle des éléments de l'offre d'emplois tant du point de vue quantitatif que qualitatif.

A titre d'illustration, les résultats de ce genre d'approche seront donnés pour le Languedoc-Roussillon, la méthode étant identique pour la Provence-Côte d'Azur.

### 1.1 - L'emploi par activité économique (1)

Le Languedoc-Roussillon, région d'industrialisation ancienne, se distingue encore aujourd'hui par le faible développement du salariat ; c'est ainsi qu'en 1968, 27,24 % de la population employée étaient des non-salariés (contre 11,5 % pour la France) et selon les estimations de l'année 1973, cette proportion s'établit à 23,8 %, contre 10,3 % pour l'ensemble du pays.

Un premier regard sur le volume de l'emploi occupé, fait apparaître les caractéristiques profondes de l'emploi dans la région, indépendamment de la conjoncture.

---

(1) Les résultats présentés dans ce paragraphe sont issus des travaux du groupe birégional et plus particulièrement des investigations menées par la Direction Régionale de l'INSEE Montpellier (Cf. Revue *Repères*, n° 3 - octobre 1974).

De 1962 à 1973, l'emploi total a évolué comme suit :

Recensement population	R.P.* 62	R.P. 68	R.P. 1-01-73	Accrois. 68-62	Accrois. 73-68
Emploi total ....	540 693	581 284	606 657	107,5	104,4

\* Recensement de la population - Source : Revue **Repères**.

De 1962 à 1968, l'emploi total a augmenté plus rapidement dans la région (+ 7,5 %) que dans l'ensemble du pays (+ 4,7 %) alors que de 1968 à 1973 le Languedoc-Roussillon perd cet avantage puisque son taux d'accroissement se situe entre 3,5 % et 4,5 % (selon les estimations) tandis qu'il s'établit à 5,3 % pour la France entière.

A cette baisse relative du niveau de l'emploi, s'ajoute une redistribution des créations d'emplois entre les sexes. En effet, si durant la période intercensitaire la part des femmes dans l'emploi hors agriculture demeurait stable, depuis 1968 son augmentation est sensible puisqu'elle est passée de 30,7 % à 33,4 % en 1973. Ainsi la population active féminine apparaît comme la principale bénéficiaire des nouvelles créations d'emplois.

Un autre élément qui caractérise la situation de l'emploi en Languedoc-Roussillon est la présence d'une main-d'œuvre étrangère dont l'importance tend à diminuer. Le pourcentage des postes de travail occupés par les étrangers par rapport à l'emploi total représentait 9,5 % en 1962, 8,9 % en 1968 et depuis il semble que cette proportion soit en baisse.

## 1.2 - L'emploi par branche d'activité économique

L'évolution de l'emploi occupé par grande branche d'activité économique révèle les modifications structurelles qu'a connues la région durant la décennie passée :

Branches	Années		
	R.P. 1962	R.P. 1968	R.P. 1-01-1973
Agriculture .....	29,9 %	22,4 %	17,7 %
Industrie .....	27,6 %	29,3 %	29,6 %
Services .....	42,5 %	48,3 %	52,7 %
Total % .....	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Total en valeur absolue..	540 693	581 284	606 657

Le tableau ci-dessus permet de saisir l'ampleur des grandes tendances. Les activités tertiaires sont prédominantes puisqu'elles retiennent plus d'un emploi sur deux. On précisera que le secteur public offre un quart de l'emploi

total. Bien que l'emploi industriel ait progressé en valeur absolue au cours de la période 1962-1968, la région demeure relativement sous-industrialisée puisque le poids de l'emploi industriel dans l'emploi total n'est que de 29,3 % en 1968 alors qu'il représente 39,6 % au niveau national. Depuis 1968, l'emploi industriel est en régression ou au mieux stagne. A l'image des autres régions de France, l'emploi dans l'agriculture chute de façon importante.

A l'intérieur de ces trois ensembles, des transformations touchant aux secteurs d'activité économique qui les composent, peuvent avoir lieu et parfois en sens inverse de l'évolution globale constatée. Nous essayerons d'identifier certains de ces phénomènes dans l'industrie.

Si l'on a pu observer une augmentation de l'emploi industriel entre 1962 et 1968, celle-ci est due en grande partie au développement du Bâtiment et des Travaux Publics dont la part dans l'emploi régional est bien supérieure à la moyenne nationale (12,2 % contre 9,75 %). On note parallèlement la régression de la main-d'œuvre occupée dans les secteurs industriels traditionnels : les houillères, le textile, l'industrie du cuir et du bois. Depuis 1968, la situation de l'emploi reste critique dans les industries textiles, se dégrade dans le Bâtiment et les Travaux Publics, alors que celle des industries produisant des biens d'équipements s'améliore, amélioration due essentiellement à la progression de la construction électrique et électronique.

Les principaux facteurs de changement qui affectent l'emploi global étant cernés, nous nous interrogerons sur leurs effets sur la structure des qualifications.

### 1.3 - Les structures d'emplois (1)

Une exploitation régionale des résultats nationaux de l'enquête annuelle sur la structure des emplois dans les établissements de plus de 10 salariés a permis la constitution d'un dossier par région qui fournit l'évolution qualitative (1969 à 1973) de l'emploi.

Après une première remarque d'ordre général qui permet de situer la structure de la région du Languedoc-Roussillon par rapport à celle de l'ensemble de la France (1.31), dans un deuxième temps nous repérerons les emplois importants (1.32) et terminerons par l'analyse des traits dominants de l'évolution de la structure des emplois durant ces cinq dernières années et plus particulièrement sur celle des postes remarquables (1.33).

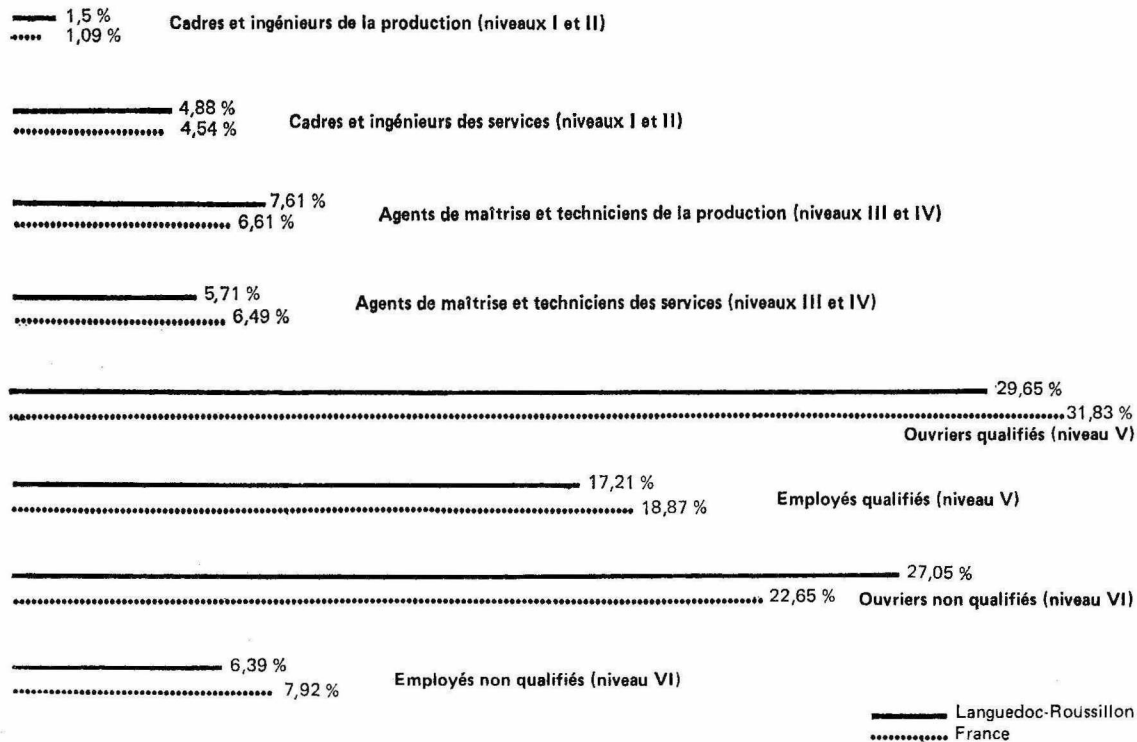
1.31 *La structure des emplois en 1971* par niveau de qualification de la région est comparée à celle de la France entière dans le graphique n° 1.

La nomenclature utilisée dans cette première comparaison est trop agrégée pour permettre de saisir en détail les différences structurelles. Néanmoins, l'importance du secteur tertiaire révélée par l'analyse de l'emploi par activités économiques se confirme : les emplois de services, quel que soit le niveau de qualification, sont relativement plus nombreux dans la région qu'en France. Le

---

(1) Repérées à partir des nomenclatures existantes, les données sur les structures d'emplois sont incomplètes et imprécises, c'est pourquoi le CEREQ a mis au point un système stable de repérage des emplois : le Répertoire Français des Emplois (cf. note 2, p. 26).

GRAPHIQUE 1  
COMPARAISON DES STRUCTURES D'EMPLOIS EN FRANCE ET LANGUEDOC-ROUSSILLON (E.S.E. 1971)



Languedoc-Roussillon présente, en outre, une structure de qualification supérieure à celle du pays, exceptée pour les niveaux III + IV (agents de maîtrise et techniciens), la part du personnel non qualifié (niveau VI) y est du reste moins élevée.

### 1.32 Les emplois dominants

La ventilation des emplois dans une nomenclature plus fine (62 postes) en 1971 fait apparaître les catégories d'emplois les plus importantes qui sont dans un ordre décroissant :

— *Chez les hommes* : les ouvriers spécialisés et les manœuvres (poste 31) qui représentent près du quart des emplois, les ouvriers qualifiés de la maçonnerie (poste 11) 10 %, les ouvriers qualifiés des transports (poste 34) 7,5 %, les agents de maîtrise (poste 07) 4,9 % et les ouvriers qualifiés de la mécanique environ 4 %.

— *Chez les femmes* : le personnel de service dont le pourcentage (21 %) dépasse celui des ouvrières spécialisées qui représentent néanmoins 18 % de l'emploi féminin.

Deux autres postes retiennent l'attention : les ouvrières du textile et du travail des étoffes (14 %), et les secrétaires et sténodactylographes (12,6 %).

Les caractéristiques de la structure d'emplois de la région étant déterminées, nous tenterons d'analyser les principales modifications structurelles de 1969 à 1973.

### 1.33 Les traits dominants de l'évolution structurelle (1969-1973)

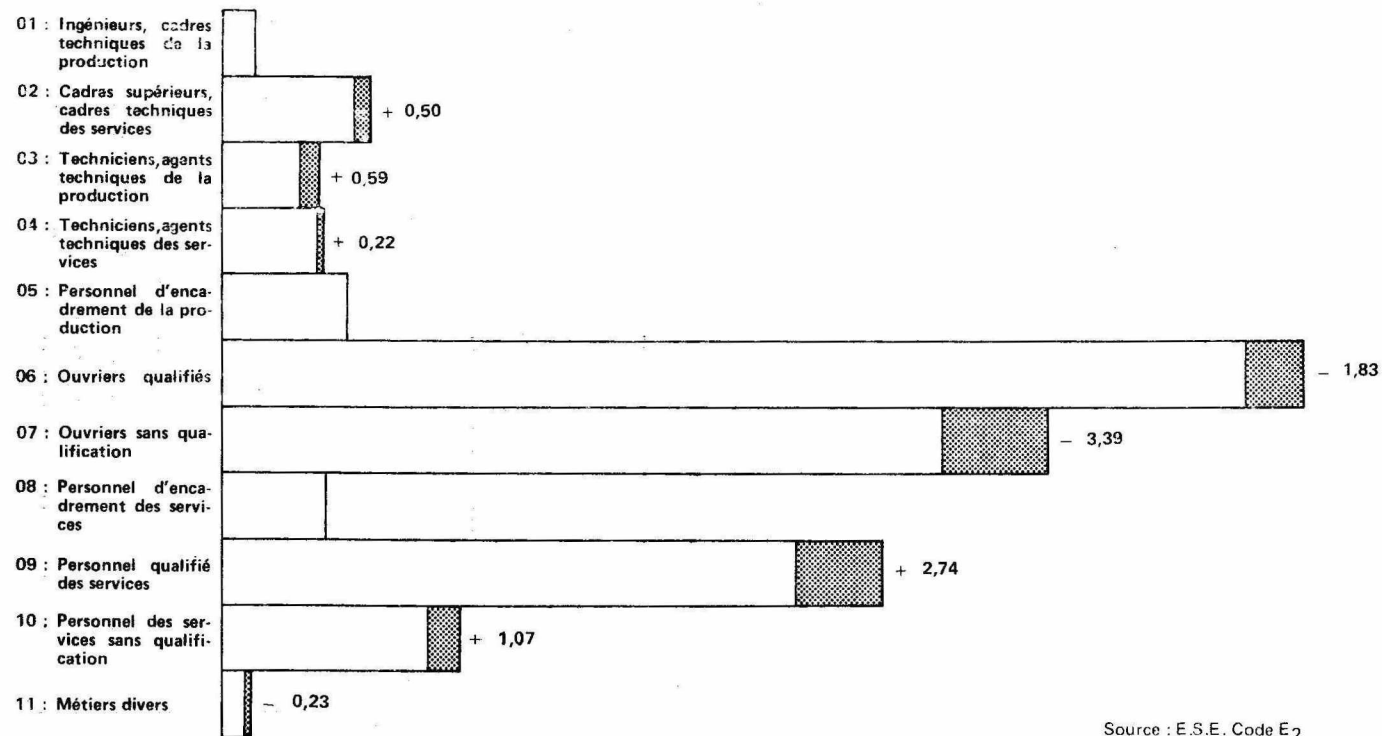
Les évolutions économiques qui ont marqué la région au cours des dernières années et qui se sont traduites, entre autres, par une nouvelle distribution du volume de l'emploi à travers les secteurs ont-elles eu des effets sur la structure des emplois ? L'analyse de l'évolution de la structure professionnelle régionale devrait permettre de répondre à cette question. On a utilisé les données à champ réel de l'enquête structure des emplois sur cinq années : de 1969 à 1973. Les résultats attendus de ce type d'investigation sont assez limités en raison non seulement de la qualité de la nomenclature utilisée mais aussi du fait de l'amélioration du taux de couverture de l'enquête entre 1969 et 1973 qui permet difficilement d'attribuer les éventuelles déformations de structure aux entreprises nouvelles ou à celles déjà existantes en 1969 mais non comptabilisées à cette date.

En outre, ce genre d'exercice a une signification d'autant plus pertinente qu'il se situe dans un champ d'observation à long terme et à un niveau agrégé. En effet, les modifications de la structure des emplois se font lentement et les ruptures accidentelles sont assez rares et ne peuvent apparaître qu'à un niveau sectoriel.

La comparaison de la structure des emplois en 11 postes (cf. graphique 2) entre les années 1969 et 1973 permet de saisir certains points forts de l'évolution de la structure des emplois dans le Languedoc-Roussillon. On remarque que les quatre postes qui ont le plus grand poids (plus de 80 % de l'effectif total) subissent des variations importantes :

06 Ouvriers qualifiés	: — 1,83 %
07 Ouvriers sans qualification	: — 3,39 %
09 Personnel qualifié des services	: + 2,74 %
10 Personnel des services sans qualification	: + 1,07 %

GRAPHIQUE 2  
EVOLUTION DE LA REPARTITION DES EMPLOIS DE 1969 A 1973 DANS LE LANGUEDOC-ROUSSILLON



Source : E.S.E. Code E<sub>2</sub>



Abstraction faite de la qualification, une forte baisse en valeur relative affecte les emplois de production (moins 5,20 % en quatre ans), tandis qu'une hausse sensible touche les emplois de services (plus 3,80 % en quatre ans) : fait significatif d'une réorientation économique de la région principalement dirigée vers le développement du secteur tertiaire.

La traduction des évolutions dans une nomenclature plus fine devient indispensable à partir du moment où l'on se soucie de préserver les comparaisons possibles entre les types d'emplois et les formations correspondantes. A cet effet, le code E<sub>1</sub> donnant une répartition des emplois en 62 postes est utilisé.

Plutôt que de faire un catalogue des emplois ayant subi des variations diverses, on se limitera à ceux dont l'évolution est significative. Quatre groupes d'emplois peuvent être distingués : les deux premiers accusent une hausse respectivement supérieure à 50 % et comprise entre 20 et 40 %, les deux autres subissent une baisse qui se situe entre 10 et 20 % pour le premier et à un niveau supérieur à 20 % pour le second.

— *Les emplois en augmentation de plus de 50 %.*

Trois postes sont concernés et les variations pour chacun d'eux s'établissent comme suit :

Code E1	INTITULE DE L'EMPLOI	Effectif en 1969	Effectif en 1973	Variation 73-69	
				V.A.	%
06	Techniciens de l'organisation du travail et de la gestion de la production .....	447	887	+ 440	+ 98
05	Techniciens des essais, contrôles et laboratoires .....	1 370	2 191	+ 821	+ 60
40	Opérateurs sur ordinateur, mécanographes, calculateurs, perforateurs .....	796	1 269	+ 473	+ 59

— *Les emplois dont la hausse est comprise entre 20 et 50 %.*

Trois types d'emplois sont concernés et les principales modifications sont données dans le tableau suivant :

Code E1	INTITULE DE L'EMPLOI	Effectif en 1969	Effectif en 1973	Variation 73-69	
				V.A.	%
60	Autres personnels de service ..	10 244	14 901	+ 4 757	+ 49
27	O.Q. du travail des étoffes .....	4 492	6 260	+ 1 768	+ 39
38	Autres personnels administratifs qualifiés .....	6 362	8 294	+ 1 932	+ 30

— *Les emplois dont la baisse est comprise entre 10 et 20 %.*

Seul le poste 11 (ouvrier qualifié de la maçonnerie et des travaux connexes) est touché, son effectif passe de 12 720 personnes en 1969 à 11 198 en 1973, soit une perte de plus de 1 500 salariés (— 12 %) en quatre ans.

— *Les emplois dont la baisse est supérieure à 20 %.*

Les ouvriers qualifiés des textiles (poste 26) touchés par la récession de l'industrie textile accusent une baisse de leur effectif de 864 personnes, ce qui représente en pourcentage 43 % (2 029 en 1969, 1 165 en 1973).

Les diminutions ou les augmentations d'effectifs pour un emploi donné, ne reflètent qu'en partie l'ampleur des variations. En effet, l'enquête sur la structure des emplois s'adresse uniquement aux établissements de plus de dix salariés. Or, la région se caractérise d'une part, par le nombre important de non-salariés et d'autre part, par la masse de petites unités recensées (1) : 67 539 établissements de moins de dix salariés sur un total de 71 812.

Ainsi la diminution du nombre d'ouvriers qualifiés du textile (— 864) doit vraisemblablement être plus accentuée car celle-ci ne concerne que les 180 établissements de plus de dix salariés et exclut donc les 239 unités de moins de dix salariés qui subissent généralement le plus brutalement les effets de la restructuration du secteur.

Ces quelques remarques permettent de relativiser les résultats quantitatifs issus de l'enquête structure des emplois (ESE) et de les considérer comme des indicateurs de tendance à un niveau global. Cela implique donc que des investigations plus adaptées soient entreprises afin d'appréhender de manière significative la structure des emplois et son évolution dans les régions où l'appareil productif demeure fortement dispersé. D'autant que dans l'avenir, la structure des emplois de ce type d'économie (peu concentrée) risque de connaître de profonds changements et par là même d'accroître les tensions sur le marché du travail régional et local.

#### **1.4 - Les limites de ce type d'approche**

Elles tiennent à la source statistique utilisée (l'enquête structure des emplois) et au degré de détail choisi pour mesurer l'évolution d'un groupe d'emplois donné.

L'enquête sur la structure des emplois présente deux défauts majeurs :

— elle est sélective puisqu'elle ne concerne ni les administrations publiques, ni les établissements de moins de dix salariés quel que soit leur statut ;

— elle classe les emplois dans une nomenclature mal adaptée à l'étude des qualifications. En effet, des appellations identiques sont susceptibles de recouvrir des situations de travail différentes que seule une classification basée sur l'analyse du contenu des emplois et de l'organisation du travail peut révéler.

Par ailleurs, la signification des résultats dépend du niveau auquel se situe l'analyse : globale ou particulière. On a vu que la nomenclature en 11 postes (Code E<sub>2</sub>) permet de saisir les grandes tendances d'évolution des principales professions regroupées. Les résultats établis selon une nomenclature plus fine

(1) Selon le fichier général des établissements de l'INSEE en 1971.

(62 postes ou 294 postes) sont difficilement utilisables dans une démarche qui considère l'ensemble d'une région car les effectifs par poste sont souvent peu nombreux et les évolutions peu significatives.

En revanche, des structures d'emplois détaillées peuvent être utilisées lors de l'analyse particulière d'un groupe de spécialités (les ouvriers qualifiés de la mécanique, par exemple) ou d'un secteur économique (le textile, par exemple) à condition toutefois qu'elle s'insère dans un cadre d'étude plus large de la spécialité ou de l'activité économique retenues.

## 2) L'évolution des formations

Plusieurs sources sont susceptibles d'alimenter chaque année la demande d'emplois par qualification :

- l'appareil de formation scolaire (technique et général) ;
- le système de formation extra-scolaire (FPA et formation continue) ;
- le marché du travail (stock de chômeurs) ;

la demande émane, en outre, de personnes titulaires ou non d'une formation.

L'analyse descriptive et explicative des différentes parties de la demande est conduite dans le présent chapitre dans le but de saisir d'une part, la composition et le fonctionnement de chacune d'elles et de permettre d'autre part, de déterminer les liaisons quantitatives et qualitatives avec des éléments comparables de l'offre d'emplois.

Bien que les travaux effectués dans les régions de la Façade Méditerranéenne se soient engagés dans cette voie, l'étude de toutes les composantes de la demande n'a pu être menée à son terme. En effet, le groupe bi-régional a privilégié certaines parties de la demande d'emplois : principalement celle qui provient des jeunes titulaires d'une formation technologique initiale et secondement celle des personnes ayant reçu une formation extra-scolaire leur permettant d'accéder à un niveau de qualification plus élevé.

Mais avant de procéder à l'analyse des flux de sorties de l'appareil scolaire et extra-scolaire des enseignements technologiques, nous tracerons les grandes lignes démographiques du Languedoc-Roussillon, la démographie conditionnant l'évolution de la demande d'emplois.

### 2.1 - Les principales caractéristiques démographiques

Un premier regard sur la pyramide des âges des habitants du Languedoc-Roussillon (cf. graphique 3) laisse apparaître un vieillissement très net de sa population ; comparée aux autres régions, la population du Languedoc-Roussillon est la plus vieille de France. C'est ainsi que par rapport à la moyenne nationale, on note selon quatre tranches d'âge regroupées les écarts suivants :

Population	Languedoc-Roussillon	France
moins de 20 ans	29,3 %	32,2 %
de 20 à 44 ans	30,5 %	33,1 %
de 45 à 64 ans	23,7 %	21,3 %
Ensemble	100,0	100,0

Cette situation résulte de phénomènes migratoires opposés selon qu'il s'agit de jeunes ou de personnes âgées. En effet, bon nombre de jeunes quittent la région tandis que les personnes âgées s'y installent.

Les mouvements migratoires influencent directement le volume et la composition de la population active. Les immigrants actifs dont le nombre s'élevait à 30 076 hommes et 12 088 femmes entre les recensements de 1962 et de 1968 avaient un taux d'activité de 48,8 % pour les hommes et 18,9 % pour les femmes, alors que les taux d'activité pour les émigrants actifs (35 484 hommes et 17 824 femmes), plus élevés, atteignaient 57,2 % et 28,6 %. C'est ainsi que le Languedoc-Roussillon connaissait en 1968 le taux d'activité le plus bas de France (35,2 % contre 41,6 %).

Une fois l'ampleur des mouvements migratoires considérée, la population active résidente, qui représente la demande d'emplois régionale, devrait être mieux cernée afin d'apprécier sa capacité à satisfaire les exigences de l'offre. Pour cela, il serait souhaitable de posséder dans les travaux régionaux futurs, la répartition de cette population active non seulement par sexe et tranche d'âge mais aussi par qualification. A cet effet des exploitations spécifiques des recensements de la population pourraient être envisagées au niveau des régions.

## 2.2 - Les flux de sorties de l'appareil de formation

La connaissance des flux de sorties de l'appareil de formation doit permettre de déterminer les caractéristiques de la structure éducative régionale que l'on comparera à la structure économique. En outre, et particulièrement en ce qui concerne l'appareil de formation professionnelle, l'étude de la situation passée permet de dégager des éléments d'appréciation sur les équilibres ou déséquilibres existants entre groupes de formations et emplois correspondants.

Mais avant d'analyser les flux passés, il convient de remarquer que l'enseignement technique est beaucoup moins développé dans la population scolaire du Languedoc-Roussillon que dans l'ensemble du pays. En effet, parmi les élèves du second cycle (1), la part de l'enseignement technologique atteint 50,6 % en Languedoc-Roussillon alors qu'elle s'établit à 57 % en moyenne pour la France. L'écart est encore plus net lorsqu'on ne retient que l'enseignement court (CAP + BEP) qui représente 30,7 % des effectifs scolarisés en région et 42,3 % en France.

Cette remarque préliminaire ayant été faite, nous privilégierons les flux de sorties de l'appareil de formation technologique.

### 2.21 Les sorties du système de formation initiale (2)

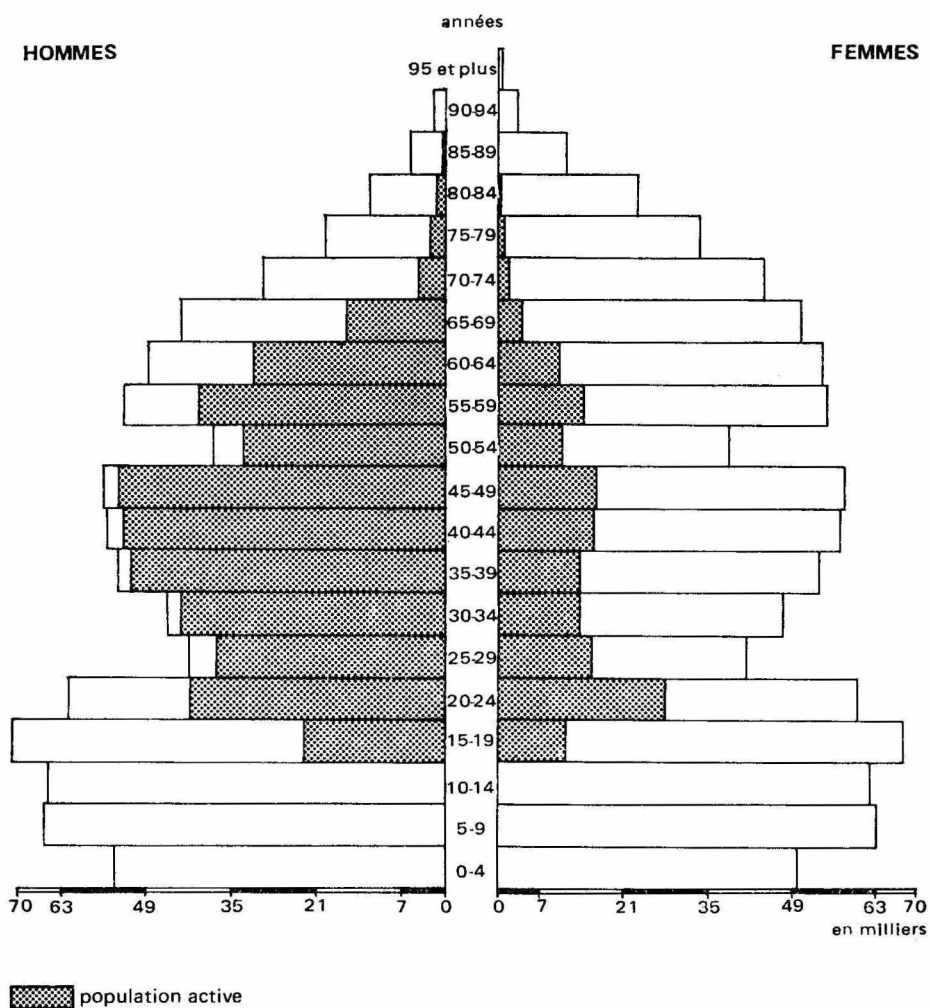
Nous procéderons dans un premier temps au recensement des flux de sorties de l'appareil scolaire public et privé de l'enseignement technologique, agricole ou paramédical aux niveaux III, IV, V pour les années scolaires 1969-70, 1970-71, 1971-72, 1972-73 par département, académie, région et bi-région. La répartition des préparations par groupe et par spécialité a été établie à partir de la nomenclature analytique des formations du ministère de l'Education. La présen-

---

(1) La comparaison n'est homogène que pour le second cycle qui est le plus grand dénominateur commun des deux types d'enseignements : technique et général.

(2) Cf. Document n° 12.3 du CEREQ : « Enquête sur les flux de sorties de l'enseignement technologique. Façade Méditerranéenne », avril 1973.

GRAPHIQUE 3  
POPULATION TOTALE ET ACTIVE PAR SEXE ET PAR AGE EN 1968  
DU LANGUEDOC-ROUSSILLON



Source: Recensement de la population de 1968 (sondage 1/4)

tation des résultats sera donnée dans le tableau n° 2 (p. 76) à l'appui d'un exemple.

L'analyse des flux de sorties de l'appareil de formation professionnelle initiale en Languedoc-Roussillon suscite quelques remarques. Tout d'abord, le nombre total des sorties aux niveaux III, IV et V a peu évolué de 1970 à 1973, environ 6 % (10 845 personnes en 1970 contre 11 533 en 1973). La répartition des qualifications acquises par les jeunes confirme le caractère dominant des formations tertiaires dans la région comme le montre le tableau qui suit :

Flux de sorties par année Type de formation	1970		1973		Variation 73-70	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Primaire .....	924	8,5	1 052	9,1	+ 128	+ 13,8
Secondaire .....	4 628	42,7	4 744	41,1	+ 116	+ 2,5
Tertiaire .....	5 298	48,8	5 737	49,8	+ 444	+ 8,4
Total .....	10 845	100	11 533	100	+ 688	+ 6,3

On relève par ailleurs — tous niveaux confondus — que huit groupes de formations se distinguent puisqu'ils ont attiré 77,7 % du total des formés en 1970 et 74,1 % en 1973 :

GROUPES DE FORMATIONS	1970 (%)	1973 (%)
01 — Agriculture, élevage, forestage .....	8,4	9,0
10 — Mécanique générale et de précision ; Travaux sur machines-outils, automatisme .....	13,6	12,3
11 — Electricité, électronique, électromécanique .....	7,3	7,7
21 — Habillement, travaux des étoffes .....	6,6	4,2
29 — Techniques administratives ou juridiques appliquées	9,4	6,8
30 — Secrétariat, dactylographie, sténographie .....	17,1	15,7
31 — Techniques financières ou comptables, mécanographie .....	9,6	11,3
33 — Commerce et distribution .....	5,7	7,1
TOTAL .....	77,7	74,1

Les traits dominants de la structure économique de la région — principalement l'importance du secteur tertiaire — se retrouvent, *mutatis mutandis*, dans la structure du système éducatif professionnel. L'interaction entre les besoins de l'économie régionale et les sorties de l'appareil de formation ne fait aucun doute ; mais l'on est en droit de se demander si un système de formation qui colle de très près aux besoins immédiats de l'appareil productif ne condamne

pas un avenir régional qui irait dans le sens d'une plus grande diversification et d'une meilleure intégration économique.

A côté de cette adéquation structurelle très grossière entre emploi et formation, des déséquilibres existent lorsqu'on descend à un niveau de détail fin comme la comparaison d'un groupe de formation avec un type d'emploi correspondant : par exemple, dans le groupe 10 « Mécanique générale », le nombre de sorties n'est pas étroitement corrélé aux exigences à court terme de l'appareil de production.

Mais avant d'approfondir l'analyse des correspondances entre formation et emploi, notre attention portera sur le système de formation extra-scolaire qui a pour mission, entre autres, de renforcer et de corriger les formations initiales.

## 2.22 Les formations extra-scolaires

Le système de formation extra-scolaire ne constitue pas un ensemble homogène bien circonscrit. En effet, contrairement à l'appareil de formation scolaire, il est fortement dispersé (AFPA, Education nationale, Chambres de commerce et de métiers...) et son rôle difficilement saisissable. Il peut dispenser une formation technique initiale à des jeunes sortis de l'appareil scolaire sans formation, donner une première formation à des adultes, contribuer au changement de qualification ou encore renforcer la spécialisation du travailleur.

Aussi, compte tenu de ces difficultés d'observation et d'appréciation, un double objectif a été assigné au groupe bi-régional afin de progresser dans la connaissance et la signification des formations post-scolaires :

- le rassemblement et le traitement des données existantes ;
- la détermination des conditions de passage pour les individus de la formation post-scolaire à l'activité professionnelle.

Le recensement des données s'est limité à un certain type de formations présentant un caractère homogène, il s'agit :

a) des **conventions** qui sont utilisées dans le but de répondre aux besoins précis d'une entreprise dans un délai assez court ;

b) des **cours professionnels** et des **cours professionnels polyvalents ruraux**, qui ont pour tâche de répondre aux besoins en travailleurs qualifiés de l'ensemble des branches d'activité.

c) de l'**AFPA**, dont le rôle est de satisfaire les besoins en formation des entreprises et de donner une qualification à des travailleurs qui n'en ont pas ou qui veulent en changer.

Le champ de l'étude a été, d'autre part, délimité par une autre variable : l'acquisition d'un diplôme ou d'un certificat reconnu par les employeurs qui permette le passage d'un niveau de qualification à un autre (seuls les niveaux III, IV, V ont été retenus).

Les résultats du recensement statistique des formations extra-scolaires se présentent par groupe de formations et pour les années 1970-71-72 selon le cadre ci-après :

**RECENSEMENT DES FORMATIONS EXTRA-SCOLAIRES  
POUR LE GROUPE DE FORMATION 05 : « CONSTRUCTION EN BATIMENT »  
DANS LE LANGUEDOC-ROUSSILLON EN 1972**

Niveaux de formation	FORMATION CONTINUE						
	dont : Formations complémentaires ultérieures			TOTAL	dont : Formations complémentaires spécialisées		
	A.F.P.A.	Conventions (C.P.S.) (1)	Autres Formations (C.P.S.) (2)		Conventions (C.P.S.)	Autres Formations (C.P.S.)	Total
Niveau V C.A.P. B.E.P.	366			366	17	22	39
Niveau IV B. T. B. Tn.							
Niveau III D.U.T. B.T.S.							
<b>TOTAL</b>	366			366	17	22	39

(1) Avec l'aide de l'Etat  
(2) Sans aide de l'Etat.

De 1970 à 1972, la formation post-scolaire en Languedoc-Roussillon a connu un accroissement de 38 %. La répartition entre les formations professionnelles ultérieures — qui permettent l'obtention ou le changement de qualification — et les formations complémentaires spécialisées — dont le but est de renforcer le contenu d'une qualification — a évolué comme suit :

Formation continue	1970		1971		1972	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Formation professionnelle ultérieure .....	1 562	26,7	2 367	35,7	2 290	28,4
Formation complémentaire spécialisée .....	4 284	73,3	4 254	64,3	5 777	71,6
Ensemble .....	5 846	100	6 621	100	8 067	100



La répartition des effectifs entre les groupes de formations du secteur primaire, secondaire et tertiaire fait apparaître une différence très nette entre les formations professionnelles ultérieures et les formations complémentaires spécialisées. En effet, la majorité (78,5 %) des personnes qui ont reçu une formation ultérieure se trouve dans des groupes de formations de type primaire ou secondaire, tandis que plus de 88 % des effectifs de l'appareil de formation complémentaire ont reçu un enseignement du secteur tertiaire comme le montre (pour l'année 1972) le tableau qui suit :

Type de formation	Formations professionnelles ultérieures		Formations complémentaires spécialisées	
	Eff.	%	Eff.	%
Primaire .....	575	25,1	115	2,0
Secondaire .....	1 223	53,4	535	9,3
Tertiaire .....	492	21,5	5 127	88,7
Ensemble .....	2 290	100	5 777	100

Par ailleurs, les formations dominantes de l'appareil de formation ultérieure se retrouvent par ordre décroissant dans les groupes :

- 01 - Agriculture, élevage, forestage
- 05 - Construction en bâtiment
- 06 - Couverture, plomberie, chauffage
- 09 - Forge, chaudronnerie, constructions métalliques

et celles de l'appareil de formation complémentaire dans les groupes suivants :

- 45 - Formations générales en sciences ou en techniques industrielles
- 43 - Formations littéraires et linguistiques
- 46 - Préformations - formations générales à finalité professionnelle
- 38 - Soins personnels.

Etant donné le caractère mouvant et difficilement appréciable de la formation complémentaire spécialisée, l'étude des formations professionnelles ultérieures est privilégiée dans la mesure où celles-ci se traduisent pour les individus par une transformation du niveau de qualification. Les enseignements de l'AFPA sont de cette nature et représentent respectivement pour les années 1970-71-72, 70,5 %, 55,4 % et 42,4 % des effectifs de l'appareil de formation ultérieure.

Mais même en ce qui concerne l'AFPA — qui a le mérite de présenter une certaine homogénéité — il est difficile de savoir de façon précise, compte tenu des informations actuelles, si les formations données entraînent *ipso facto* le classement des individus à un niveau plus élevé dans l'échelle des qualifications. Toutefois, puisque la préformation n'a pas été prise en compte et que seules les personnes ayant achevé leur formation ont été considérées, nous ferons l'hypothèse que les formations ultérieures, telles celles de l'AFPA, transforment la demande d'emploi par qualification au même titre que les formations initiales. Elles seront donc retenues dans les comparaisons entre les variations de l'offre et de la demande d'emplois par groupe de qualifications.

Les difficultés rencontrées dans la détermination du rôle des formations post-scolaires exigent que des investigations supplémentaires soient conduites afin d'identifier et de mesurer les conséquences de ces formations sur la qualification des individus. C'est dans cet esprit qu'une enquête pilote a été entreprise dans la région méditerranéenne sur le devenir professionnel des personnes sorties de l'AFPA. Les principaux résultats de cette recherche seront exposés dans le paragraphe suivant qui tentera d'établir d'une part, une comparaison chiffrée entre emplois et formations et d'autre part, de déterminer des éléments d'explication de la relation emploi-formation.

### 3) La confrontation emploi-formation et les éléments d'explication

La confrontation emploi-formation, à travers l'étude de quelques cas consiste d'une part à rapprocher statistiquement les ressources du système éducatif aux besoins de l'économie régionale et d'autre part à déterminer les mécanismes d'équilibre. En effet, cette comparaison statistique implique que chaque terme soit considéré indépendamment de l'autre. Autrement dit, cette confrontation chiffrée entre les variations d'emplois et les flux de formations correspondantes ignore l'existence d'interactions entre emplois et formations puisqu'elle suppose un ajustement exposé sans chercher à en déterminer les causes. Dans un deuxième temps, on doit s'intéresser aux mécanismes d'ajustement. Pour cela, il est nécessaire de dépasser le cadre d'analyse comptable afin de procéder à la mise en évidence des facteurs socio-économiques susceptibles d'expliquer les liaisons possibles qui existent entre les types d'emplois et de formations.

#### 3.1 - Les rapprochements statistiques

L'évaluation chiffrée des besoins régionaux en formation demeure une tâche ardue compte tenu du système d'informations disponibles et de la nature complexe de la matière étudiée. En effet, contrairement aux équilibres comptables de la planification, il n'existe pas de dénominateur commun simple ou d'unité de mesure qui permette d'établir de façon normative une égalité entre formation et qualification. Toutefois, il est difficile d'écarter ce type d'approche car dans la réalité, c'est souvent en ces termes que les décideurs locaux ou régionaux sont amenés à poser les problèmes de formation (quelles sections implanter ? les jeunes formés dans une spécialité trouveront-ils ou non un emploi dans la région ?...) et à les résoudre.

Cette démarche doit aussi être envisagée pour montrer ses limites dans la détermination d'ordres de grandeur sur les relations quantitatives susceptibles d'exister entre les offres d'emploi d'une qualification et la demande correspondante. Il faut donc la considérer comme un élément d'appréciation destiné à poser des questions et par là même à susciter des axes de recherche.

A partir des cinq exemples donnés dans le tableau n° 1, l'objectif est d'identifier le type de résultats auquel conduit l'analyse comparée de l'évolution des qualifications induites par le développement économique régional (besoins dus à l'expansion) et de celle des flux de formation par groupe et niveau (1). Il est donc possible d'avoir des présomptions sur les dysfonction-

(1) Cf. Table de correspondance entre la nomenclature nationale des formations professionnelles et la nomenclature des emplois (Dossier CEREQ n° 1, La Documentation Française, mars 1971).

**TABLEAU N° 1**  
**COMPARAISON STATISTIQUE ENTRE LES VARIATIONS D'EMPLOIS**  
**ET LES FLUX DES FORMATIONS CORRESPONDANTES EN LANGUEDOC-ROUSSILLON (1969-1973)**  
**ETUDE DE CAS**

Intitulé de l'emploi (Code E1)	Intitulé de la formation correspondante (N.N.F.)		1970-69	1971-70	1972-71	1973-72	1973-69
11 - Ouvriers qualifiés de la maçonnerie et des travaux connexes .....	05 - Construction en bâtiment (niveau V) .....	$\Delta E$	— 994	— 1 105	+ 572	+ 5	— 1 522
		Fi	+ 192	+ 159	+ 128	+ 133	+ 612
		Fu	+ 406	+ 385	+ 366	(+ 366)*	+ 1 523
		Fi + Fu	+ 598	+ 544	+ 494	+ 499	+ 2 135
16+17 - Ouvriers qualifiés de la mécanique .....	10 - Mécanique générale et de précision, travail sur ma- chines-outils, automatis- mes (niveau V) .....	$\Delta E$	— 205	+ 227	— 45	+ 366	+ 343
		Fi	+ 966	+ 983	+ 860	+ 1 018	+ 3 827
		Fu	+ 32	+ 156	+ 157	(+ 157)*	+ 502
		Fi + Fu	+ 998	+ 1 139	+ 1 017	+ 1 175	+ 4 329
26 - Ouvriers qualifiés des textiles .....	20 - Textiles : peignage, fila- ge, tissage, bonneterie, textiles artificiels et syn- thétiques (niveau V) ....	$\Delta E$	— 470	— 378	+ 77	— 93	— 864
		Fi	+ 40	+ 35	+ 33	+ 28	+ 136
		Fu	—	—	+ 90	(+ 90)*	+ 180
		Fi + Fu	+ 40	+ 35	+ 123	+ 118	+ 316
27 - Ouvriers qualifiés du travail des étoffes .....	21 - Habillement, travail des étoffes (niveau V) .....	$\Delta E$	+ 1 014	+ 492	+ 509	— 247	+ 1 768
		Fi	+ 714	+ 455	+ 344	+ 349	+ 1 862
		Fu	+ 75	+ 75	+ 30	(+ 30)*	+ 210
		Fi + Fu	+ 789	+ 530	+ 374	+ 379	+ 2 072
38 - Autres personnels admi- nistratifs qualifiés .....	29 - Techniques administrati- ves ou juridiques appli- quées (niveau V) .....	$\Delta E$	+ 218	+ 583	+ 586	+ 545	+ 1 932
		Fi	+ 1 021	+ 930	+ 829	+ 787	+ 3 557
		Fu	—	—	—	—	—
		Fi + Fu	+ 1 021	+ 930	+ 829	+ 787	+ 3 557

NOTE :  $\Delta E$  : Variation du stock d'emplois.

Fi : Flux de sortie de l'appareil de formation initiale.

Fu : Flux de sortie de l'appareil de formation ultérieure.

\* : Les chiffres de l'année 1973 n'étant pas disponibles, nous avons reconduit ceux de l'année précédente.

nements apparents des systèmes régionaux de l'emploi et de la formation. Indépendamment de la nature et de la méthode et de ses limites, les résultats sont à manier avec prudence dans la mesure où les sources statistiques de base présentent certaines lacunes (1).

Les cinq exemples choisis concernent des emplois qualifiés de base qui nécessitent une formation de niveau V (CAP ou BEP). Les résultats sont différents selon les groupes, toutefois on retiendra trois cas de figure :

*Premier cas* : Régression de l'emploi parallèlement à des flux de sorties importants (OQ de la maçonnerie et des travaux connexes - OQ des textiles).

*Deuxième cas* : Faible expansion de l'emploi, forte importance des effectifs formés (OQ de la mécanique).

*Troisième cas* : Evolutions comparables de l'emploi et de la formation (OQ des étoffes).

### 3.2 - La signification de ces rapprochements

Si l'on s'en tient à cette comparaison, on peut être tenté de dire qu'il y a inadéquation entre l'emploi et la formation pour les deux premiers cas et que l'équilibre est atteint pour le troisième. Or ces affirmations ne sont exactes que sous réserve de la connaissance d'un certain nombre d'inconnues :

#### 3.21 L'amélioration du champ d'observation

Il est nécessaire d'élargir le champ des données sur les emplois (ESE\*) en y incluant les établissements de moins de dix salariés surtout dans les secteurs où leur poids est important. Cette amélioration permettrait de saisir les mouvements d'emplois entre des unités de taille différente. On pourrait, de la sorte, déterminer si l'accroissement du stock d'emplois des « ouvriers qualifiés du travail des étoffes » — provenant exclusivement des établissements de plus de dix salariés — ne résulte pas d'une diminution des mêmes emplois dans les petites entreprises (2) : ces mouvements ne seraient donc que des transferts.

#### 3.22 Les besoins de renouvellement

Les effets de la pyramide des âges dans chaque profession sont à considérer. Rien ne prouve, en effet, que les besoins dus aux cessations d'activité, aux départs à la retraite, à la mortalité, n'absorbent pas les « surplus » de formés constatés.

#### 3.23 Les mobilités

Les mobilités sectorielles et professionnelles peuvent constituer un facteur de réajustement qu'il reste à apprécier.

#### 3.24 L'accès aux emplois

L'approche statistique suppose des relations normatives entre un groupe d'emplois et une formation donnée, la réalité peut être toute autre. A titre d'exem-

(1) L'Enquête Structure des Emplois ne concerne pas les établissements qui ont moins de 10 salariés.

(2) 85,6 % des entreprises de l'habillement employaient en 1970 moins de six salariés.

\* Enquête Structure des Emplois.

ple, les premiers résultats d'une étude en cours (1) sur les « facteurs d'aide à la décision en matière de formation professionnelle » montre que les formations ne donnent pas toujours accès aux emplois pour lesquels elles sont théoriquement destinées. Les titulaires des CAP textiles (diplôme exigeant trois années de formation professionnelle) devraient normalement accéder à des emplois d'ouvriers qualifiés, or l'on constate qu'ils occupent au mieux des emplois d'OSQ qui sont aussi pourvus par des personnes sans qualification après une période de 2 mois et demi d'initiation et d'adaptation.

Toujours dans le même ordre d'idées, il conviendrait de connaître le devenir professionnel des jeunes diplômés à la sortie du système de formation initiale ainsi que les modalités d'accès aux emplois pour les individus qui ont reçu une formation professionnelle ultérieure.

### 3.25 *Les formations substituables et le marché du travail*

Les statistiques de formation ne prennent pas en compte les sorties de l'appareil de formation générale : cela peut entraîner la surestimation des besoins en formation pour certains métiers de type tertiaire. De ce fait, l'interprétation des résultats relatifs aux « personnels administratifs qualifiés » est délicate. La mesure du degré de substituabilité entre diplômes de l'enseignement général et diplômes de l'enseignement technologique doit être envisagée sous peine d'accentuer le caractère pléthorique des formations professionnelles tertiaires eu égard aux possibilités d'emploi régionales.

Dans cette optique, les mécanismes de fonctionnement et d'ajustement du marché du travail régional ou local jouent un rôle fondamental. En Languedoc-Roussillon, les données de l'ANPE par groupe de métiers constituent un indicateur. Aussi pour les emplois tertiaires (employés de bureau et assimilés), les demandes d'emplois non satisfaites en fin d'année n'ont cessé de croître de 1969 à 1974 :

Demandes d'emplois non satisfaites :

au 31-12-69 :	2 075
31-12-70 :	3 062
31-12-71 :	3 735
31-12-72 :	4 080
31-12-73 :	4 780
31-12-74 :	6 809

L'aggravation du chômage pour ce groupe de métiers ne fait aucun doute, il serait néanmoins nécessaire de disposer d'une décontraction de cette information par niveau de qualification.

---

(1) Etude réalisée par l'Institut d'études de l'emploi de Toulouse sous la direction du CEREQ.

## II - LA RECHERCHE DES FACTEURS EXPLICATIFS DES ÉVOLUTIONS PASSÉES

Pour les raisons évoquées précédemment, il est difficile d'interpréter les résultats issus des bilans statistiques comparés de l'emploi et de la formation. Toutefois, il est indispensable que les autorités régionales puissent avoir les moyens de porter un diagnostic en la matière et pour ce faire la recherche d'instruments d'analyse complémentaires doit être envisagée.

A cet effet une série d'études spécifiques ont été montées, qui apportent des éléments de réponse sur les phénomènes d'ajustement entre emploi et formation. L'insertion dans la vie active des jeunes sortant de l'appareil de formation professionnel initial a été étudiée dans ce but. En outre, et toujours, pour mieux cerner les besoins en formation, une étude pilote sur l'accès à la vie professionnelle des diplômés de l'AFPA (Association pour la Formation Professionnelle des Adultes) a été entreprise dans le cadre de l'implantation et du développement du complexe de Fos-sur-Mer. Elle tente d'apporter des éléments de réponse à la question :

« Quelles sont les conditions dans lesquelles des habitants de la région accéderont aux emplois créés et entraînés du fait de la réalisation du complexe industrialo-portuaire de Fos-sur-Mer, et quelle sera la place de la formation professionnelle, au sein de l'ensemble de ces conditions ? »

### 1) L'accès à la vie professionnelle des jeunes sortis de l'enseignement technologique, agricole, paramédical et social dans la Façade Méditerranéenne (1)

Une double enquête a été réalisée dans la bi-région : la première en 1972 concerne les deux régions, la seconde en 1974 intéresse uniquement le Languedoc-Roussillon. Les deux enquêtes s'adressaient aux jeunes sortis de l'appareil de formation professionnel initial en 1971. On trouvera en annexe 1 du document 12.2 du CEREQ, un résumé détaillé des objectifs et des principaux résultats de cette recherche.

Nous nous attacherons principalement à énoncer ici les résultats relatifs aux groupes et niveaux de formation étudiés dans le cadre de la comparaison statistique afin de corriger les premiers résultats par la prise en compte du pourcentage des jeunes formés qui travaillent effectivement après leur formation dans leur région d'origine (Languedoc-Roussillon) et dans les emplois pour lesquels ils ont été formés.

(1) Cf. Document 12.2 du CEREQ et annexe 1 « L'accès à la vie professionnelle des jeunes sortis de l'enseignement technologique, agricole, paramédical, social - Façade Méditerranéenne », mars 1973.

Parmi les 34 groupes de formations concernés par l'enquête, nous retiendrons les données intéressant le niveau V des groupes de formations suivants :

- 05 - Construction en bâtiment
- 10 - Mécanique générale
- 21 - Habillement, travail des étoffes
- 29 - Techniques administratives ou juridiques appliquées.

Si l'on considère les jeunes qui ont un emploi à la sortie de l'école et parmi eux ceux qui travaillent dans la région et dans des emplois équivalents à leur spécialité de formation, les flux de sorties (Fi) subissent une correction en baisse importante comme le montre le tableau qui suit :

Groupes de formations	Fi (flux de sorties initiaux)	ont un emploi	ont un emploi dans la région	ont un emploi dans la rég. et dans leur spéc.
05. Construction en bâtiment ..	612	465	367	283
10. Mécanique générale .....	3 827	2 181	1 374	797
21. Habillement, trav. des étoff.	1 768	1 326	1 260	870
29. Techniques administratives ou juridiques appliquées ..	3 557	1 707	1 365	615

Le flux des jeunes représente donc après insertion :

- 46 % du flux initial (Fi) pour le groupe 05
- 21 % » » 10
- 49 % » » 21
- 17 % » » 29

Outre les jeunes qui accomplissent leur service militaire (7 à 20 % des sorties selon les groupes) et ceux qui poursuivent des études, il faut noter que le chômage est important pour les individus des groupes 21 et 29 puisqu'il atteint respectivement 17 % et 19 % des effectifs.

D'autres remarques peuvent être mentionnées par groupe de formations :

a) L'insertion des personnes formées aux *métiers du bâtiment* (groupe 05) ne pose pas de problème quant à l'obtention d'un emploi puisque seulement 2 % des jeunes se déclarent sans emploi.

b) Le groupe 10 *mécanique générale* accuse des pertes puisque sur 3 827 formés, il n'en reste plus que 797 disponibles en Languedoc-Roussillon. Si le taux de chômage est faible (7 %), le taux d'émigration en revanche, atteint 24 % des actifs du groupe (les départs se font surtout vers la Provence-Côte d'Azur), ce qui nous incite à penser que la structure économique du Languedoc-Roussillon ne peut actuellement offrir des emplois d'ouvriers qualifiés de la mécanique en nombre suffisant. De plus, l'inadéquation qualitative entre formation et emploi est forte puisque 42 % des actifs titulaires d'un CAP ou d'un BEP de mécanique occupent des emplois ne correspondant pas à leur formation.

c) Les jeunes formés au niveau V des *techniques administratives ou juridiques appliquées* (groupe 29) sont faiblement occupés à la sortie de l'établis-



sement scolaire. Cela tient d'une part au pourcentage important (26 %) des diplômés du niveau V qui poursuivent des études et d'autre part au nombre non négligeable de jeunes sans emploi (environ 20 % des effectifs formés).

Ces résultats considérés et si l'on suppose que l'effectif des personnes issues de l'appareil de formation extra-scolaire (essentiellement AFPA) se retrouve exactement dans la vie professionnelle — hypothèse acceptable puisque ce type d'enseignement doit répondre à des besoins spécifiques immédiats — le bilan statistique comparé de l'emploi et de la formation se présente comme suit :

Groupes de formations	$\Delta E$	F (Fi + Fu)
05 Construction en bâtiment .....	— 1 522	+ 1 806
10 Mécanique générale .....	+ 343	+ 1 299
21 Habillement, travail des étoffes .....	+ 1 768	+ 1 080
29 Techniques administratives ou juridiques appliquées .....	+ 1 932	+ 615

$\Delta e$  : Variation du stock d'emplois.  
 Fi : Flux de sortie de l'appareil de formation initiale.  
 Fu : Flux de sortie de l'appareil de formation ultérieure .

## 2) L'accès aux emplois industriels (1)

Quelles sont les conditions dans lesquelles les habitants de la région accéderont aux emplois industriels créés du fait de la réalisation du complexe industriel-portuaire de Fos et quelles sont en particulier les places des formations professionnelles initiales et des formations pour adultes au sein de l'ensemble de ces conditions ? Telles sont les questions auxquelles A. Chenu a tenté de répondre dans son étude des effets de l'aménagement régional sur l'accès aux emplois industriels.

Contrairement aux études, maintenant classiques, du changement industriel centrées sur les caractéristiques et attitudes individuelles des travailleurs à l'égard du changement, cette étude est centrée sur les transformations des structures de production et des appareils de formation et sur les comportements des individus exposés à ces transformations. C'est ainsi qu'A. Chenu construit une typologie des modes de production susceptibles de co-exister ou non au sein d'une industrie donnée et compare des groupes d'individus engagés dans ces différents types de production en fonction d'une série de variables-clés. Ces quatre types de production, apparentés aux types de production dégagés par A. Touraine dans ses recherches sur le changement technique (1955), comprennent :

- 1) Les chantiers industriels ;
- 2) Les ateliers qui réalisent des productions à l'unité ou de petite série ;
- 3) Les entreprises spécialisées dans des productions de masse réalisées selon une organisation centralisée et comportant une chaîne de fabrication ;

(1) Cf. Volume n° 9 de la Bibliothèque du CEREQ : « Les conditions d'accès aux emplois industriels : Fos, Etang de Berre, Marseille », A. Chenu. La Documentation Française, Juin 1975.



4) Les ensembles hautement intégrés dans lesquels la forme dominante de travail est de surveiller les équipements automatiques.

Les comparaisons entre groupes d'individus engagés dans ces différents modes de production et qui portent sur les niveaux de salaires, les formations requises, les formes d'emploi, la mobilité dans l'emploi, font apparaître — à classification professionnelle égale — des écarts considérables d'un groupe à l'autre et témoignent d'une grande hétérogénéité des situations d'emploi et de travail dans une région en voie d'industrialisation.

En ce qui concerne *les chantiers industriels*, les spécialités dominantes sont le soudage, la chaudronnerie, la tôlerie, le tuyautage, le montage de charpentes, spécialités requérant une habileté dans le traitement des matériaux et le maniement individuel de l'outil ou de certaines machines.

L'accès à ces spécialités pour lesquelles l'expérience joue un grand rôle est possible à partir d'un apprentissage scolaire de niveau CAP, d'une acquisition sur le tas ou d'un stage FPA et ne requiert qu'une formation générale d'un niveau assez sommaire. L'emploi dans les chantiers industriels est caractérisé par de vifs contrastes, les horaires très élevés alternent avec des situations de sous-emploi qui touchent massivement les travailleurs, les déplacements quotidiens ou hebdomadaires sont très longs. A niveau égal de qualification, les salaires varient couramment du simple au double.

*Les ateliers qui réalisent des productions à l'unité ou de petite série* sont représentés dans l'échantillon par des entreprises de fonderie, de chaudronnerie, de construction de matériel roulant et de machines de construction aéronautique. Le travail dans ces ateliers est caractérisé par la prédominance du travail autonome des ouvriers qualifiés : ce travail se technicise et la qualification tend à se définir en termes de connaissances plus que de tours de main en raison notamment de l'évolution des procédés d'usinage, ce qui se traduit par une éviction partielle des ouvriers professionnels sur machine dont beaucoup, notamment ceux formés sur le tas, sont exposés au chômage et à la déqualification. La mobilité de l'emploi est souvent élevée chez les salariés de ces ateliers : elle est l'expression des transformations techniques des établissements et des mouvements de concentration qui les affectent. Quant aux salaires ils sont relativement faibles, mais fortement hiérarchisés.

*Les établissements réalisant des productions de masse* et employant une forte proportion d'ouvriers peu qualifiés dont les interventions sont réglées en amont du cycle de fabrication, sont peu représentés dans la zone de l'enquête et sont relativement isolés par rapport au tissu industriel régional. Les ouvriers qualifiés dans ces entreprises se différencient entre ouvriers de fabrication ayant un niveau de formation générale peu élevé et une qualification-maison d'une part, et les ouvriers d'entretien et d'outillage généralement dotés d'une solide formation professionnelle. Les salaires sont en moyenne un peu plus faibles que ceux des ateliers envisagés précédemment et peu dispersés, les possibilités de promotion sont plus faibles qu'ailleurs.

Enfin, *les établissements comportant des ensembles hautement intégrés ou automatisés*, peu tributaires du marché local de la main-d'œuvre, jouent un rôle structurant vis-à-vis du tissu industriel régional sous la forme des rapports inégalitaires qu'ils entretiennent avec un ensemble d'entreprises de sous-traitance. La qualification des ouvriers est de l'ordre de la communication et réside dans la capacité à décoder et à élaborer des signaux, des questions, des

instructions ; les opérations de régulation font le plus souvent l'objet d'un travail collectif au sein d'un réseau de surveillance et d'intervention. L'embauche, peu abondante, même en période d'expansion étant donné la stabilité de personnel, concerne, pour une forte minorité, des jeunes ayant une formation égale ou supérieure au CAP, les emplois requérant une formation de base d'ordre général et technologique complétée par une formation ou une expérience maison relative au fonctionnement d'équipements vastes et complexes et des réseaux d'intervention qui les animent. Ces entreprises pratiquent en général des salaires élevés mais faiblement hiérarchisés.

En montrant que les biographies professionnelles des travailleurs de l'industrie tendent à se différencier en fonction des types de production dans lesquels interviennent ces travailleurs, l'analyse vérifie également l'hypothèse d'un processus de polarisation entre des situations de cumul d'avantages relatifs et des situations de cumul de désavantages relatifs : à un pôle se trouvent les travailleurs qui sont à la fois les plus exposés au chômage et les moins armés en moyens d'adaptation à un nouvel emploi et chez qui prédominent les bas salaires, les qualifications les moins polyvalentes, l'appartenance à des firmes en situation difficile ; à l'autre pôle se trouvent les travailleurs pour lesquels ces facteurs changent de signe et représentent autant d'avantages cumulés, cette polarisation se trouvant constamment renforcée par le jeu concurrentiel du marché du travail.

## **Conclusion**

La deuxième partie a été consacrée à l'analyse de la situation passée de l'emploi et de la formation au moyen des instruments statistiques disponibles qui, en dépit de leurs imperfections, ont permis de repérer certaines caractéristiques régionales.

La structure productive du Languedoc-Roussillon se distingue par une faible industrialisation et un emploi non salarié important. On constate un mouvement de restructuration qui se traduit par une forte régression des industries traditionnelles — s'accompagnant d'une diminution des emplois de la production — et par un fort développement des professions tertiaires.

La population de cette région est la plus vieille de France, cette situation résulte de deux mouvements migratoires : le départ de jeunes actifs qui ne trouvent pas d'emploi et l'arrivée de personnes âgées (tropisme du soleil). Les flux de sorties de l'appareil de formation technologique initiale (partie qualifiée de la demande additionnelle) sont dominés par des formations tertiaires et les effectifs globaux évoluent peu.

Les formations post-scolaires, se caractérisent différemment selon qu'il s'agit des formations ultérieures (type AFPA) ou des formations complémentaires spécialisées : les premières privilégiant les enseignements industriels et les secondes les formations essentiellement tertiaires.

Le bilan statistique régional en matière d'emploi et de formation ne peut être totalement satisfaisant car les données existantes sont souvent peu adap-

tées aux problèmes étudiés. La comparaison chiffrée entre groupes de qualifications et groupes de formations donne des résultats limités mais elle a toutefois mis en lumière les améliorations fondamentales que l'on doit envisager.

Celles-ci se situent à deux niveaux : statistique et socio-économique et exigent que des nouveaux axes de recherche soient mis en œuvre comme nous l'avons signalé précédemment. Fort de ces enseignements sur l'analyse du passé, les projections comparées de l'emploi et de la formation ont été entreprises afin de corriger certaines imperfections et d'améliorer la saisie des données statistiques de base.

TROISIÈME PARTIE

# **LA PRÉVISION DES BESOINS EN FORMATION**

Le choix de la méthode de prévision a porté sur l'élaboration de projections statistiques tendancielles à moyen terme (1972-1976) afin de préserver les comparaisons avec la situation passée.

L'opération centrale consiste à confronter de façon normative, les besoins de recrutement aux sorties prévisionnelles de l'appareil de formation (1). A cette fin, la transformation des emplois en niveaux de formation a été entreprise au moyen d'une table de passage (2) permettant la correspondance entre un poste de la nomenclature des emplois (en 294 postes) et un poste de la nomenclature des formations (47 groupes et 6 niveaux).

Pour réaliser ce travail, il était nécessaire de posséder une information exhaustive sur les emplois (fichier SIRE) (3) et les formations pour l'année de base 1972.

Une fois les séries statistiques rassemblées et les outils mis au point, on a entrepris des travaux de projection de la structure des emplois en 1976 et de prévision des flux de sorties de l'appareil scolaire afin de procéder à leur comparaison sous forme d'un tableau de bord.

La méthode initiale prévoyait la recherche d'indicateurs significatifs des équilibres ou déséquilibres régionaux. On peut donc regretter que l'approche départementale se soit substituée à l'approche régionale qui avait pourtant l'avantage de mettre en parallèle de grands ensembles et par là-même de réduire les marges d'erreurs. Néanmoins, indépendamment de la fiabilité des résultats, le but essentiel est de fournir à partir de l'expérience Façade Méditerranéenne des références de méthodes susceptibles d'être mises à profit dans des cas semblables.

---

(1) Document n° 12.1 du CEREQ : « Les estimations des besoins en formation pour une région. Méthodologie », juin 1973.

(2) Cf. Dossier n° 1, op. cit., p. 53.

(3) Cf. note détaillée sur le fichier SIRE (système d'informations régionalisées sur l'emploi) en annexe 2, p. 97.

# I - L'ÉLABORATION DES INSTRUMENTS ET DONNÉES DE BASE

## 1) La table de passage

Lorsque l'on entreprend de comparer de grands ensembles quantifiés sur l'emploi et la formation de façon normative, il est indispensable de se donner des systèmes de classification adéquats. Pour ce faire on a utilisé la nomenclature des emplois en 294 postes et la nomenclature nationale des formations en 47 groupes et 6 niveaux.

Nous avons ensuite procédé à la construction d'une table de correspondance entre les deux nomenclatures existantes pour assurer leur cohérence et tenir compte de certaines spécificités régionales. La table de passage élaborée par le groupe bi-régional a pris pour base les travaux déjà effectués par le CEREQ (1). D'une manière générale, un numéro de l'enquête structure des emplois correspond à un numéro de la nomenclature des formations affectées d'un niveau de qualification. Mais un certain nombre de postes de la nomenclature des emplois sont peu précis, ce qui incite les entreprises à ne pas faire l'effort de bien codifier les emplois. Aussi a-t-il été nécessaire d'apporter des correctifs par l'utilisation d'un code de relation plus explicite.

Depuis le lancement de l'étude sur les régions de la Façade Méditerranéenne et fort de cette expérience, une table de correspondance simple et plus opérationnelle a été mise au point (cf. code DPJ en annexe 3) à l'occasion de la préparation du VII<sup>e</sup> Plan.

## 2) La structure exhaustive des emplois en 1972 : le fichier SIRE (Système d'informations régionales sur l'emploi) (2)

Le fichier SIRE constitue l'élément central des travaux de projections d'emplois effectués dans les régions de la Façade Méditerranéenne.

Outre son aspect fondamental du point de vue de l'élaboration d'une structure d'emplois la plus fiable possible, cet outil statistique, bien qu'encore imparfait, est original et peut certainement servir d'exemple dans toute analyse abordant l'emploi sous l'angle de la qualification.

Le but de cette opération était donc de disposer d'une information exhaustive pour l'année 1972 en tirant le meilleur parti des grands fichiers informatiques sur l'emploi. A cet effet, deux sources ont été utilisées :

— L'enquête sur la structure des emplois (ESE) qui donne par établisse-

(1) Cf. Dossier n° 1, op. cit., p. 53.

(2) Cf. annexe 2, p. 97.

ment au 31 mars de chaque année, une ventilation des effectifs selon les emplois occupés ;

- L'URSAFF ou les ASSEDIC (selon la région) qui donnent par établissement, chaque trimestre, les effectifs de salariés.

Ces deux sources, bien que principales, présentent des lacunes qu'il a fallu combler par des investigations complémentaires pour l'estimation des structures d'emplois :

- des établissements de moins de 10 salariés quelle que soit l'activité ;
- des activités suivantes : agriculture, charbonnage, SNCF, postes et télécommunications, hôpitaux publics, administrations privées et publiques ;
- des non-salariés.

Dans le premier cas (établissements de moins de 10 salariés), la structure des emplois a été estimée par tirage d'un échantillon dans les déclarations annuelles de salaires (DAS) préalablement stratifiées par secteurs ou sous-secteurs. La structure des établissements publics ou administratifs, hors champ de l'enquête sur la structure des emplois, a été déterminée à partir d'informations recueillies auprès des services intéressés.

L'estimation du volume des non-salariés par activité économique a été faite par extrapolation de la tendance 1962-68 du rapport salariés/non-salariés par activités. En outre, l'estimation de la structure a donné lieu à plusieurs opérations fines basées sur le recensement de 1968 et les données du fichier des établissements industriels et commerciaux.

Au terme de ces travaux, le fichier SIRE est en état de fournir la structure des emplois selon les 294 postes de la nomenclature des affaires sociales par activité économique (19 postes, code Branches de la Comptabilité Nationale regroupées). Cette opération conduite en 1972 devrait se reproduire à intervalles réguliers (2 ans) pour devenir l'instrument statistique privilégié du dispositif permanent d'observation de l'emploi régional.

Les étapes de la mise en place du fichier SIRE dans la bi-région font l'objet d'un développement en annexe 2 de ce dossier.

## II - LES PROJECTIONS STATISTIQUES D'EMPLOIS A L'HORIZON 1976

Les travaux de projection d'emplois ont été envisagés en trois étapes. Ils sont décrits dans la figure 4, page suivante.

Préalablement à la détermination de la structure de l'emploi en 1976, il a fallu commencer par établir la projection de l'emploi en volume à la même date.

### 1) Les projections d'emplois en volume au 1<sup>er</sup> janvier 1976

Il s'agit d'un cadrage projectif dont l'objet essentiel est d'être un instrument de discussion entre partenaires sociaux et décideurs. Contrairement aux prévisions, les projections ne prétendent pas dévoiler l'avenir, et en utilisant à dessein ce terme, nous marquons clairement la limite de nos ambitions.

La méthode d'élaboration des projections s'est faite en trois temps :

a) L'élément de base pour le calcul des projections en volume a été constitué par les prévisions d'emplois élaborées pour le VI<sup>e</sup> Plan. Ces dernières avaient été établies par extrapolation des tendances dégagées par les recensements de 1962 et 1968 corrigées et complétées par la prise en compte des emplois exogènes résultant de l'implantation de nouvelles industries ou complexes industriels (FOS). Les chiffres obtenus ont été par la suite calés sur le chiffre global arrêté par le Commissariat au Plan pour les régions.

b) Les prévisions du VI<sup>e</sup> Plan ont été établies par département ; elles donnent la répartition des actifs ayant un emploi au 1<sup>er</sup> janvier 1976 selon les branches de la comptabilité nationale regroupées \* comme suit :

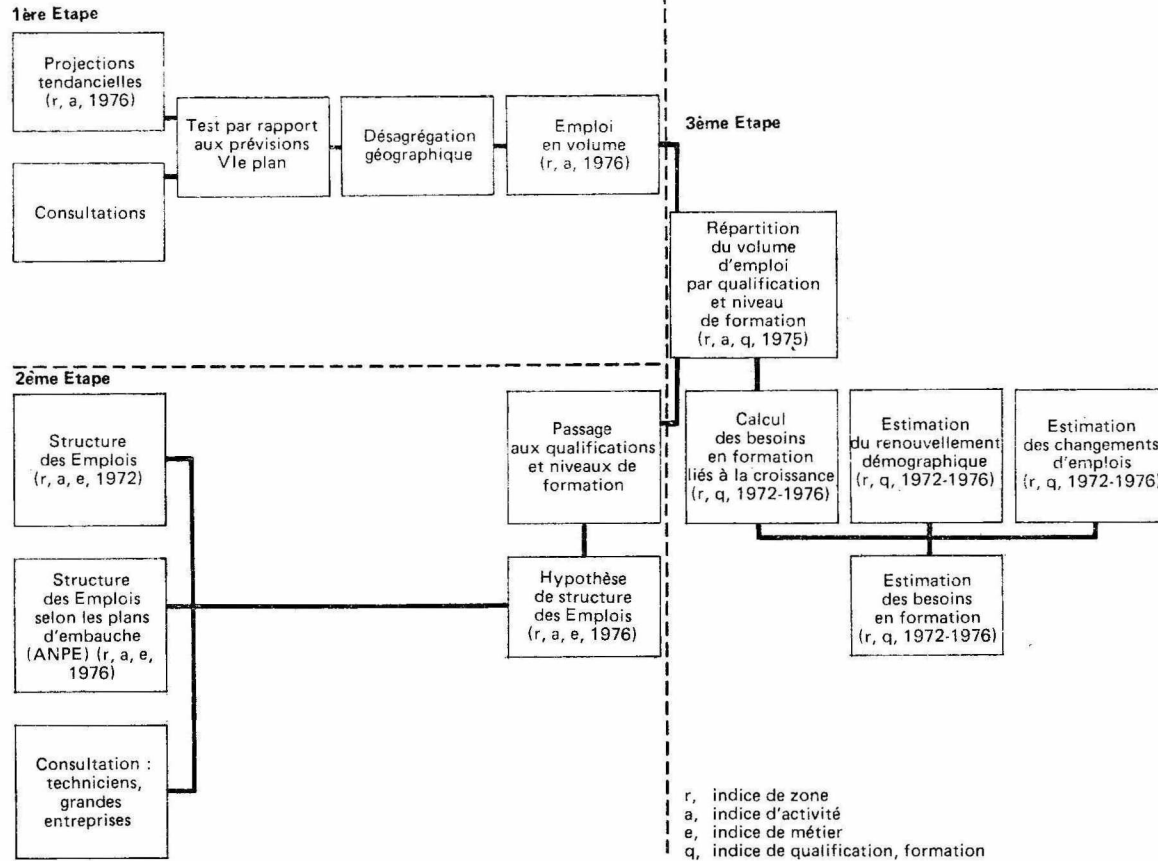
- I - Agriculture
- II - Industries de biens intermédiaires
- III - Industries de biens d'équipement
- IV - Industries de biens de consommation
- V - Transports - Services - Commerces
- VI - Hors branches (administrations)
- VII - Bâtiment - Travaux Publics.

On a regroupé selon ces 7 secteurs les chiffres ASSÉDIC 1972 et les estimations des bilans INSEE 1970, 1971 et 1972 calés sur le recensement de 1968 ; les effectifs ainsi obtenus ont permis alors d'actualiser les projections du VI<sup>e</sup> Plan. Chaque fois que les taux de variation étaient notablement différents, on a arbitré dans le sens de l'évolution tendancielle projetée à partir des bilans.

\* BCNR.



FIGURE 4  
SCHEMA DES TRAVAUX DE PROJECTION D'EMPLOIS



1er janvier 1976

Les chiffres actualisés en 7 postes ont été ensuite désagrégés en 19 postes BCNR selon la répartition relative de 1968, ce qui revient à admettre implicitement que l'appareil de production ne subit pas de distorsions structurelles.

Cependant, lorsque des informations assez précises étaient disponibles (implantations en cours ou projetées - prévisions d'emplois permanents pour la zone de Fos) on a retenu les volumes d'emplois escomptés ; c'est le cas principalement de la production des métaux, de la construction électronique.

c) Plusieurs contrôles de vraisemblance ont été réalisés sur les chiffres ainsi obtenus.

Enfin les différents taux d'activités pour les années 1962, 1968, 1972 et 1976 — calculés en rapportant les actifs ayant un emploi à la population totale — ont été confrontés.

## **2) La projection de la structure d'emplois en 1976**

Cette tâche part d'abord de la répartition en 294 postes des données au 1<sup>er</sup> avril 1972 issues du fichier SIRE. A partir de là, trois opérations ont été effectuées :

- la répartition en 294 postes des projections au 1<sup>er</sup> janvier 1976 ;
- l'expression de cette répartition pour 1976 et celle obtenue pour l'année 1972 dans la nomenclature en 47 groupes et 6 niveaux de formation du ministère de l'Education (cf. chapitre 1 supra) ;
- le calcul de la variation 1972-76 pour chaque poste de la nomenclature.

Pour la détermination de la structure d'emplois en 1976, une hypothèse limite a dû être retenue. Elle consiste à admettre d'une part que le nombre des non-salariés évolue comme par le passé et d'autre part que la structure des emplois salariés est stable pour chaque secteur et sous-secteur.

Cette hypothèse est critiquable à bien des égards. Elle permet toutefois de fixer une « borne au probable » et de livrer à la réflexion collective des résultats chiffrés à l'intérieur d'un cadre hypothétique clairement défini.

Il est à signaler que chaque fois que la consultation a fourni une information sur la déformation de la structure, celle-ci a été prise en compte.

Afin d'améliorer la fiabilité des résultats prévisionnels, une enquête réalisée par l'ANPE sur les plans d'embauche devait permettre de repérer les créations et les disparitions d'emplois par qualification à l'intérieur des établissements.

# III - L'AMÉLIORATION DES PROJECTIONS : LA RECHERCHE D'INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

## 1) Le recueil des plans prévisionnels d'embauche

### 1.1 - Objectifs et méthodes

Une cellule *ad hoc* constituée dans le cadre du groupe bi-régional et animée principalement par le Centre Régional de l'Agence Nationale pour l'Emploi fut chargée d'analyser de façon plus concrète le marché prévisionnel de l'emploi pour les deux régions.

Certains partenaires régionaux pensaient qu'il était utile de rassembler les plans prévisionnels d'embauche des établissements à moyen terme. Or il a été rapidement admis que la réussite de ce type d'investigation était soumise :

- au choix d'un horizon temporel court (6 mois) ;
- à la caractérisation du marché du travail en y distinguant les entreprises dominées et dominantes.

C'est à ces conditions que ce type d'enquête peut contribuer à la définition de plans d'action à court terme pour les décideurs locaux. Elle ne peut, en aucune manière, constituer un outil utilisable dans le cadre de prévisions à moyen terme.

a) La méthode initiale prévoyait d'effectuer des enquêtes directes auprès des établissements, au moyen d'un questionnaire simple dont le cadre est donné ci-dessous.

Effectifs selon l'enquête structure des emplois en 294 postes (1972)		Effectifs en 294 postes en 1972 au moment de l'enquête		Prévision/Poste 1973			Prévision/Poste 1974			Prévision/Poste 1975		
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Départs	Renouvellement	Variation d'effectifs 73/72	Départs	Renouvellement	Variation d'effectifs 74/73	Départs	Renouvellement	Variation d'effectifs 75/74

Il a été décidé par ailleurs de procéder par voie de sondages dans les secteurs les plus importants.

b) Dans la réalité, il a été donné à cette enquête un caractère systématique puisqu'elle fut étendue à tous les établissements de 50 salariés et plus et mobilisa plus de 180 prospecteurs placiers de l'ANPE.

c) 3 100 établissements de 50 salariés et plus ont été touchés dans la région, ce qui donne un taux de représentativité important si l'on considère que le fichier INSEE recensait environ 3 600 établissements de cette taille. Malheureusement, 50 % des questionnaires ont été remplis souvent avec d'importantes lacunes.

## 1.2 - Le type de résultats

Partant des prévisions d'embauche en 294 postes, les résultats ont été traduits au moyen de la table de passage dans les 47 groupes de formation selon les niveaux : I et II, III, IV et V.

Deux séries de tableaux sont alors disponibles par département (cf. annexe 4) :

- la première fournit pour chacun des 19 postes de la NAE (Nomenclature des activités économiques) regroupée, les besoins de recrutements, dans lesquels sont distingués les besoins dus au renouvellement et ceux dus à l'expansion, pour les quatre niveaux de formation considérés ;
- la deuxième exprime ces mêmes besoins par groupe de formations et niveau, toutes activités confondues.

Deux exemples choisis dans le département des Bouches-du-Rhône seront donnés à titre d'illustration, il s'agit : du secteur 06 : extraction - sidérurgie - métallurgie et première transformation des métaux (tableau 2) ; et des 8 premiers groupes de formations, toutes activités confondues (tableau 3).

La réalisation d'un travail de cette ampleur nécessitait un investissement humain important et soutenu, ne serait-ce que pour relancer les employeurs qui n'avaient pas répondu au premier passage et pour contrôler la validité des réponses.

Les résultats obtenus sont assez décevants et ne peuvent en aucune manière être opérationnels pour deux raisons principales :

- les renseignements fiables sur les prévisions d'embauche sont peu nombreux et ne sont absolument pas représentatifs de la réalité régionale puisqu'il s'agit d'un reliquat d'établissements fortement hétérogène ;
- la deuxième raison, fondamentale, pose le problème de la signification de prévisions à moyen terme afférentes aux besoins de recrutement envisagés par les entreprises.

A ce titre des travaux analogues sont conduits depuis plus de quatre années par le Centre de commerce et d'industrie (CCI) de Dunkerque qui aboutissent aux conclusions suivantes sur la signification des besoins d'embauche, de recrutement et les recrutements effectifs :

a) On a constaté que les besoins estimés des entreprises sont régulièrement supérieurs aux embauches effectives. Cela tient d'une part aux difficultés de

recrutement que rencontrent les petites entreprises (qui sont dominées) et d'autre part à la surestimation due à une anticipation (ouverture d'un chantier souvent différée).

b) Il y a réduction avec le temps, des estimations qui deviennent plus proches de la réalité.

c) Certaines entreprises dominent le marché du travail local ou régional tant par la mesure des effectifs embauchés que par le niveau des salaires offerts et de ce fait réalisent toujours leurs objectifs.

d) Le temps joue un rôle fondamental dans la détermination des objectifs d'embauche et donc dans le degré de certitude :

- à court terme (6 mois), il s'agit d'un besoin impératif,
- à moyen terme (+ de 6 mois à 15 mois), le besoin est déjà aléatoire,
- à plus de 15 mois : il est question simplement d'objectifs souhaitables.

Dans ce genre d'approche il est donc important, d'une part de se fixer un horizon temporel court et d'autre part, de caractériser le marché du travail car la mobilisation de la main-d'œuvre est différente selon qu'il s'agit d'entreprises dominées ou dominantes.

## 2) La mobilité dans les entreprises

Cette étude doit permettre le calcul de coefficients de mobilité interne et externe dans le but d'améliorer la prévision régionale de l'emploi. Autrement dit, il s'agit d'analyser les critères internes d'accès aux différentes catégories d'emplois en termes de niveau de formation et d'expérience professionnelle, en s'appuyant non pas sur l'analyse de statistiques pré-existantes mais sur le recueil concomitant de données qui mettent en évidence les mobilités internes dans une entreprise entre chaque catégorie d'emplois.

Ces travaux, considérés comme une mise en place expérimentale d'outils d'analyse nouveaux, concernent le secteur de la mécanique. En effet, il est important que l'ensemble des entreprises sur lesquelles porte l'étude constitue une unité sociologique, c'est-à-dire un champ social homogène soumis à des contraintes générales communes à tous les partenaires sociaux. C'est à ce titre que l'enquête a été entreprise dans six établissements de l'agglomération marseillaise employant plus de 200 salariés.

La population de base, composée uniquement d'ouvriers non qualifiés et qualifiés, représente environ 10 000 personnes. L'enquête a touché les 1 900 ouvriers non qualifiés et qualifiés qui ont bougé au cours d'une période de 6 mois, ceux qui ont été embauchés, ceux qui ont quitté l'établissement, et changé de spécialité ou de catégorie d'emplois.

Le traitement de ces 1 900 questionnaires permettra de saisir les pratiques d'embauche et de déterminer les modalités d'accès aux différents emplois (accès direct ou/et promotion interne).

Les résultats de cette recherche sont en cours d'élaboration et feront l'objet prochainement d'une publication en collaboration avec l'échelon régional de l'emploi de Marseille.

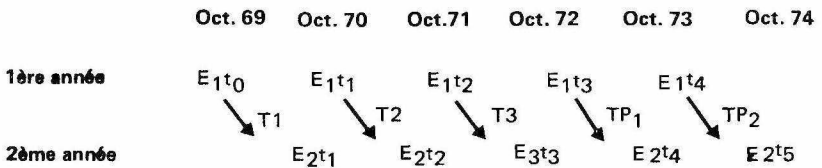
# IV - LA PRÉVISION DES FLUX DE SORTIES DE L'ENSEIGNEMENT TECHNOLOGIQUE

Cette étude prolonge l'analyse des flux de sorties des années 1970 à 1973 (cf. 2, p. 47) et vise à indiquer pour chaque groupe de formations les effectifs qui sortiront de l'appareil scolaire aux niveaux V, IV, III en juin 1974 et juin 1975.

## 1) La méthode de prévision

On exposera la méthode utilisée pour les formations exigeant une préparation de deux ans (niveau V : BEP et CAP 2 ans ; niveau III : BTS, DUT).

On part des effectifs connus en 1<sup>re</sup> année d'octobre 1969, octobre 1970, octobre 1971 et octobre 1972. La comparaison des effectifs de 2<sup>e</sup> année avec ceux de 1<sup>re</sup> année de l'année scolaire précédente permet d'établir le taux de passage d'une année à l'autre comme le montre le schéma suivant :



On dispose ainsi de trois taux de passage constatés :

$$(T_1 = \frac{E_{1t0}}{E_{2t1}}, T_2 = \frac{E_{1t1}}{E_{2t2}}, T_3 = \frac{E_{1t2}}{E_{2t3}})$$

en choisissant de prolonger la tendance des taux ou en faisant leur moyenne selon la vraisemblance on obtient des taux de passage prévisionnels ( $TP_1$  et  $TP_2$ ). Les flux d'entrées en 1<sup>re</sup> année de formation pour l'année 1973 ont été extrapolés des séries passées.

La détermination des taux de passage prévisionnels ainsi que la prévision des effectifs en 1<sup>re</sup> année ont été faites de façon tendancielle d'où la présence d'un certain nombre d'imprécisions tenant à trois éléments principaux :

a) Des variations importantes sont apparues du fait des modifications de la carte scolaire (suppressions ou créations de sections), qui ont brisé la régularité de l'évolution d'une année sur l'autre.

b) D'autres variations sont dues aux remplacements dans l'enseignement public, entre 1969 et 1971, de CAP en 3 ans par des BEP. L'année où se sont faites les transformations a été marquée par une chute des effectifs, les BEP ayant eu souvent à leur début, des effectifs peu importants. Ils ont ensuite augmenté régulièrement. Mais l'enseignement privé a attiré vers les préparations aux CAP 3 ans qu'il maintenait ou ouvrait, une masse d'élèves qui ont ainsi abandonné l'enseignement public en cours d'études. Ces fluctuations ont pesé sur les taux de passage constatés et sur les flux d'entrées en 1<sup>re</sup> année ; des variations de même nature ont été constatées au niveau III avec la création des DUT qui a pesé sur la carte scolaire des BTS.

c) De plus, dans l'enseignement privé, la durée de préparation à un CAP n'est pas réglementée et peut être restreinte à 2 ans ou même moins, aucune condition de scolarité n'étant exigée à l'examen, ce qui est encore une cause d'incertitude dans l'appréciation des effectifs constatés et par conséquent dans la prévision (valable groupes 30, 33).

Ces trois éléments ont amené à moduler les principes de base énoncés plus haut. La détermination arithmétique des taux de passage a été infléchie par une étude détaillée des effectifs au niveau de chaque spécialité et de chaque année, en fonction des informations dont disposait chacun des trois SAIO \* (on a par exemple neutralisé un taux de passage qui, pour une année, dans une spécialité, s'écartait trop de la norme constatée pour les autres années ou dans les autres spécialités).

Pour les préparations en trois ans, la méthode, les difficultés rencontrées et la manière de les surmonter sont analogues.

## 2) Les résultats

Ils se présentent pour chacun des trois niveaux considérés selon le tableau n° 2 page suivante, donné à titre d'exemple.

En 1976, et par rapport à 1973, les flux de sorties de l'enseignement technologique ont augmenté de 18 %. Les prévisions effectuées pour l'année 1976 montrent surtout le développement notable des sorties au niveau IV (qui passent de 2 500 en 1973 à 3 200 environ en 1976). Les enseignements tertiaires sont les principaux bénéficiaires de ce fort accroissement et essentiellement les groupes de formations 30, 31, 33.

---

\* Services académiques d'information et d'orientation.

**TABLEAU**  
**LES FLUX DE SORTIES DE**  
**EN 1974 ET 1975 DANS LA**

Groupes de formations	1 9 7 4									
	Aix		Nice		Total P.C.A.		Languedoc Roussillon Montpellier		Façade	
	CAP3	CAP2 +BEP	CAP3	CAP2 +BEP	CAP3	CAP2 +BEP	CAP3	CAP2 +BEP	CAP3	CAP2 +BEP
03	6	—	—	—	6	—	11	—	17	—
	6		—		6		11		17	
04	—	17	—	—	—	17	—	24	—	41
	17		—		17		24		41	
05	150	76	160	60	310	136	113	44	423	180
	226		220		446		157		603	
06	94	11	65	24	159	35	115	—	274	35
	105		89		194		115		309	
07	99	6	37	—	136	6	92	—	228	6
	105		37		142		92		234	
08	8	—	—	—	8	—	—	—	8	—
	8		—		8		—		8	
09	506	45	118	—	624	45	346	22	970	67
	551		118		669		368		1 037	
10	1068	402	375	128	1443	530	693	386	2136	916
	1 470		503		1973		1079		3052	



N° 2

**L'ENSEIGNEMENT TECHNOLOGIQUE (NIVEAU V)  
 FAÇADE MÉDITERRANÉENNE**

1 9 7 5									
Aix		Nice		Total P.C.A.		Languedoc Roussillon Montpellier		Façade	
CAP3	CAP2 +BEP	CAP3	CAP2 +BEP	CAP3	CAP2 +BEP	CAP3	CAP2 +BEP	CAP3	CAP2 +BEP
5	—	—	—	5	—	11	—	16	—
5		—		5		11		16	
—	16	—	—	—	16	—	24	—	40
16		—		16		24		40	
152	42	168	50	320	92	109	44	429	136
194		218		412		153		565	
105	11	61	24	166	35	120	—	286	35
116		85		201		120		321	
91	6	32	—	123	6	87	—	210	6
97		32		129		87		216	
6	—	—	—	6	—	—	—	6	—
6		—		6		—		6	
388	36	116	—	504	36	358	26	862	62
424		116		540		384		924	
1165	318	301	136	1466	454	745	393	2211	847
1483		437		1920		1 138		3 058	

# V - LA PRÉVISION DES BESOINS EN FORMATION

La projection du stock d'emplois en 1976 effectuée, il convient de saisir les mouvements de main-d'œuvre et d'en mesurer l'importance. On a donc calculé les besoins de renouvellement par profession que l'on considérera comme une base de réflexion utile aux diverses instances et organisations intéressées par la recherche de relations entre les systèmes de qualification et de formation.

## 1) Les besoins de recrutement

Les besoins de recrutement représentent la somme des besoins dus à l'expansion économique et de ceux dus aux renouvellements. Le calcul des besoins de recrutement a été entrepris selon la méthode « des coefficients de survie professionnelle » (1) élaborée par Jean Bégué dans le cadre de la préparation du VI<sup>e</sup> Plan.

Les besoins de renouvellement sont liés d'une part à des phénomènes démographiques (décès, cessations d'activité) et d'autre part à des mouvements de mobilité professionnelle. Parmi ces deux facteurs seul le premier a pu être régionalisé à travers le calcul de projections démographiques qui prolongent la tendance 1962-1968 du mouvement naturel des populations régionales et celle du solde migratoire.

Des estimations sur l'évolution des taux d'activité ont été faites, elles ont permis le calcul de la population active par tranche d'âge.

En ce qui concerne les effets de la mobilité professionnelle, aucune mesure régionale valable n'est encore disponible, si bien que les résultats nationaux ont dû être transposés dans les travaux régionaux. Cela n'est pas satisfaisant d'autant que la mobilité professionnelle est étroitement liée au fonctionnement du marché du travail et à la structure économique de chaque région.

Ces résultats doivent donc être utilisés avec prudence. On ne peut, en effet, en déduire des bilans précis sur les besoins de formation, ils mettent cependant en évidence les évolutions différenciées des besoins par profession. D'où la nécessité de compléter et d'enrichir ces éléments par l'élaboration d'un tableau de bord régional (incluant d'autres variables) et par la concertation entre l'administration et les partenaires sociaux.

---

(1) Collections de l'INSEE, n° D8.

## 2) Analyse critique pour la mise au point d'un tableau de bord régional

Il se présente sous la forme d'un ensemble d'indicateurs utiles pour situer en termes d'emplois ou de caractéristiques de population active les points qui risquent de poser problème dans l'avenir en donnant la priorité aux éléments pouvant servir à amorcer des solutions.

Ces indicateurs sont très généralement groupés en deux sous-ensembles ; ceux se rapportant aux grandeurs globales de la région ou du bassin de main-d'œuvre, pas forcément reliées entre elles, mais posant bien un type de problème particulier, ceux résumant plus particulièrement le schéma quantitatif vu dans la partie méthodologique ci-dessus qui traduit les déséquilibres constatés en besoins de formation.

A titre d'exemple, sont donnés ci-après les résultats obtenus pour le département des Bouches-du-Rhône ; ceux sur la région Provence-Côte d'Azur et ceux pour la Façade n'étant pas disponibles à ce jour. Par ailleurs les résultats annoncés ne sont pas tous ceux qu'il aurait été souhaitable d'obtenir ; certains faisant défaut, soit parce qu'ils n'ont pas été jugés utiles pour ce travail au moment du lancement des études, soit parce que les éléments techniques nécessaires n'ont pu être rassemblés. Aussi pour en déduire les voies de solution les meilleures, la réflexion menée sera-t-elle critiquée aussi systématiquement que possible, au fil de l'exposé et dans une partie plus constructive placée *in fine*.

### 2.1 - Les problèmes généraux qui se posent au département

Ils se rapportent à trois types de données ; la démographie, l'emploi total, l'emploi par secteur d'activité et par qualification.

#### 2.11 Les données démographiques

La connaissance des objectifs et des acteurs du développement économique est indispensable pour l'estimation, au moins de façon globale des principaux problèmes concernant la population de la région.

Ainsi dans les Bouches-du-Rhône, il a été estimé que la croissance de la population sera de 2,1 % par an de 1968 à 1974, et que ceci serait dû pour l'essentiel (les trois quarts) à l'immigration ; que cette population qui comprendra en 1976 plus de 46 % de moins de trente ans, sera à l'horizon 1976 très jeune et en majorité féminine (plus de 51 % de la population) ; que la population active croîtra au rythme de 3 % annuellement essentiellement par apports d'éléments étrangers et que le taux d'activité qui était de 37,5 % en 1973, devrait s'élever à 37,8 % en 1976, celui des femmes de 21,89 % en 1968 restant inférieur au 28 % national, celui des hommes 53,13 % se rapprochant du taux national de 54,84 %.

Aucun de ces chiffres n'a une signification en lui-même, mais doit être comparé aux résultats de même nature pour la France entière ou d'autres régions ou départements similaires, pour permettre de tirer quelques conclusions sur les objectifs à réaliser.

De cette façon et bien que des comparaisons systématiques n'aient pu être faites, sauf pour le taux d'activité, on peut affirmer, ce qui n'est pas sans conséquence, que les Bouches-du-Rhône pourraient connaître une croissance

démographique rapide d'ici l'année horizon choisie mais que celle-ci sera due en grande partie aux hommes et à l'immigration et qu'il subsistera un problème important pour les emplois féminins.

Ces conclusions restent cependant sommaires. Elles le seraient beaucoup moins si ces données étaient connues par secteur d'activité et surtout par qualification. Il faut pour cela que la région se livre aux investigations indispensables, bien que difficiles, par types de qualification, qui réclament au moins autant d'informations que celles connues sur la population totale.

## 2.12 *L'emploi global*

De la même façon et pour indiquer le type de résultat obtenu, il a pu être estimé que l'emploi global devrait, en situation tendancielle, augmenter de 3 % par an de 1968 à 1976 faisant progresser de 71 000 le nombre d'emplois de 1972 à 1976 contre 67 500 de 1968 à 1972 et donc le nombre des offres d'emplois.

Cette première constatation qui permet de dégager les perspectives offertes mériterait cependant d'être modulée selon différentes hypothèses de développement économique, ce qui n'a pas jusqu'alors été fait. D'autre part, les résultats doivent être comparés aux évolutions nationales ou de régions similaires pour situer le plus ou moins grand optimisme prévu pour la région.

Très globalement, c'est l'hypothèse d'équilibre entre les offres et les demandes d'emplois qui a été retenue. Mais ces données d'ensemble, cadrées par construction, recouvrent des disparités qu'il convient d'affiner pour permettre de qualifier les équilibres posés a priori.

## 2.13 *Les évolutions différenciées des emplois (1)*

Leur comparaison est nécessaire pour ultérieurement mettre en évidence les changements qui, de façon globale, affecteront les besoins de formation. Elle est indispensable surtout pour permettre de raisonner la formation en fonction des grandes évolutions économiques qui se dessinent. Sont données ci-après, en procédant du général au particulier, les tendances les plus importantes qui caractériseraient la région.

— Selon les principaux secteurs d'activités, on constate que le secteur primaire, en régression déjà dans le passé, accentuerait sa décroissance ; que les emplois dans le secteur secondaire, stables de 1968 à 1972, diminueraient en part relative d'ici 1976, dans le même temps qu'augmenteraient les emplois du secteur tertiaire.

— Selon les différents secteurs d'activités, les estimations mettent bien en évidence les secteurs moteurs créateurs d'emplois de la région : la sidérurgie (+ 11,2 % d'emplois par an), la construction électrique (+ 4,6 %), la construction navale et aéronautique (+ 3,9 %), le commerce (+ 4,6 %), les banques et assurances (+ 4,9 %), les services (+ 3,9 %), contrairement aux autres secteurs qui connaîtraient un développement inférieur à 3 % et seraient même en régression relative.

---

(1) Cf. tableaux nos 3, 4, 5, annexe 5, p. 109.

— Par niveau de qualification d'emplois, les estimations effectuées précisent par nature d'emplois correspondant à chaque grand groupe de formations (dans la nomenclature en 47 groupes et 6 niveaux) les variations prévisionnelles entre 1972 et 1976. Elles indiquent les grandes tendances susceptibles d'affecter le département. Leur analyse n'appelle pas de remarque particulière sinon qu'elles sont une décontraction détaillée de l'évolution de l'emploi total. Pour être opérationnelle, cette décontraction doit être réalisée par secteur d'activité. C'est ce qui sera fait plus loin.

#### 2.14 Les comparaisons entre l'évolution des emplois et des formations

De ces comparaisons découlent les besoins de formation pour la région. Le schéma utilisé dans les Bouches-du-Rhône donné comme exemple est celui décrit dans le tableau n° 6 en annexe 5, il a pour objectif de comparer les offres nettes d'emplois et les effectifs fournis dans chacune des qualifications à l'aide des éléments statistiques et qualitatifs rassemblés. L'ensemble est résumé dans les tableaux similaires à l'exemple donné en annexe où sont rassemblées sous forme synthétique toutes les données chiffrables possibles. Les éléments quantitatifs ont été obtenus en ce qui concerne les offres nettes d'emplois en appliquant aux données départementales le schéma prévisionnel décrit précédemment.

Dans ces évaluations les coefficients régionaux de mobilité ont été utilisés faute d'autres informations connues. En ce qui concerne la prévision des effectifs en formation, il a été procédé à une estimation spécifique au département sur la base des effectifs passés et des coefficients de passage correspondants. C'est dire que si le tableau résumé prend implicitement en compte les migrations, celles-ci n'ont fait l'objet d'aucune analyse.

Les résultats sont donnés dans la nomenclature en 47 groupes et 6 niveaux de formation et sont respectivement dans chacune des colonnes du tableau mentionné : le nombre d'emplois en 1972, la variation totale et annuelle prévue de 1972 et 1976 des effectifs d'emplois par groupe due seulement à l'évolution économique, ce qui donne l'offre technique totale d'emplois, puis l'offre nette compte tenu du vieillissement et des sorties naturelles de la population, et des migrations nettes (sans tenir compte du chômage).

A l'issue d'une phase de consultation qui suit et qui permet théoriquement d'étoffer et de confirmer les conclusions auxquelles l'analyse de l'ensemble des informations permet d'aboutir, il est alors possible de dégager la synthèse recherchée pour la région. Les conclusions ont été résumées dans le tableau donné en annexe qui reprend pour les Bouches-du-Rhône, les principales recommandations données aux instances régionales pour les prochaines années et qui concernent les grandes priorités que pourrait se fixer l'appareil de formation compté tenu de l'évolution économique.

## Conclusion

Les travaux réalisés dans les Bouches-du-Rhône à titre expérimental souffrent des défauts propres à ce genre de recherches qui tiennent essentiellement à la trop grande ambition placée dans ces analyses assortie de moyens souvent inadaptes et insuffisants.

Deux types d'amélioration sont possibles : des améliorations techniques et des améliorations de procédure.

#### a) Les améliorations techniques

Les améliorations techniques à apporter aux analyses effectuées pour les Bouches-du-Rhône concernent les informations à collecter d'une part, les techniques mises en œuvre pour organiser la réflexion d'autre part.

Sur le fond, il paraît difficile en l'état actuel des connaissances de prétendre « boucler » un schéma complet destiné à définir les besoins de formation, il semble plus utile de rassembler les informations nombreuses qui se complètent et essayer de faire apparaître les principaux problèmes qui se posent. C'est ce qui a été tenté pour la Façade sans aboutir pleinement, car si la collecte et l'organisation des informations ont été faites au mieux, l'utilisation de celles-ci n'a pas été suffisante faute de discussion approfondie des objectifs au préalable. En particulier, on peut affirmer que l'analyse du contexte économique aurait pu être intéressante si des hypothèses d'évolutions prévisionnelles avaient pu être dégagées ainsi que différentes alternatives possibles, portant en particulier sur des schémas d'évolutions extrêmes donnant le sens des variations des offres d'emplois et donc des besoins en formation élaborés même à titre d'hypothèse d'école.

Confrontés avec les prévisions d'effectifs formés, ces chiffres donnent une première indication sur les équilibres statistiques probables nuancés sur le plan qualitatif par les résultats de l'enquête insertion professionnelle et du recensement des effectifs en formation continue au cours des années passées.

Ces premières données permettent de corriger les flux de sorties de l'appareil initial par les coefficients de disparition dans les autres qualifications (sans que ces chiffres aient été consolidés entre qualifications). La deuxième série de données qui distinguent les formations ultérieures des formations complémentaires très spécialisées est fournie à titre indicatif ; elle situe les personnes formées qui logiquement doivent changer d'emploi après formation et qui donc peuvent être comptées dans les effectifs formés, bien que cette hypothèse n'ait pas été vérifiée.

La comparaison de ces séries d'indicateurs peut permettre de mieux appréhender la réalité.

Enfin une estimation de prévisions plus détaillée a été tentée pour chaque groupe de formations en recensant par spécialité à l'intérieur de chacun d'eux d'une part les effectifs formés passés et prévisionnels d'autre part, les emplois correspondants passés et prévisionnels en appliquant explicitement aux prévisions d'emplois de chaque groupe les pourcentages constatés dans le passé afin d'obtenir les effectifs prévisionnels détaillés (1). Bien que ces résultats soient séduisants, on ne peut conclure à ce niveau d'analyse sans risque d'erreurs importantes. Plus simplement, ces informations complémentaires doivent guider la réflexion et les prises de décision dans la mesure où sont précisées des tendances qui restent souvent trop globales pour les formateurs, et où sont discutés de façon qualitative entre partenaires sociaux des ajustements entre

---

(1) Un exemple de qualification traitée est donné en annexe 4 (Le groupe de formation 09 : Forge - Chaudronnerie - Constructions métalliques).

l'offre et la demande d'emplois dans des termes immédiatement compréhensibles.

L'ensemble des résultats obtenus est représenté sous la forme des tableaux déjà cités qui, par groupe de formations, réunissent tous les éléments quantitatifs et qualitatifs lorsque ceux-ci sont chiffrables, suivis de plusieurs analyses particulières.

La deuxième critique d'ordre technique porte sur l'étude des formations dont l'évolution a une signification dans une région donnée, par exemple lorsqu'elle s'est située dans un contexte d'offre d'emplois qu'il s'agissait de satisfaire et donc d'adapter aux changements qualitatifs et quantitatifs demandés. Dans cette perspective il aurait été souhaitable d'identifier les phénomènes socio-économiques qui ont abouti à l'existence de structure de formation actuelle afin d'en tenir compte dans les ajustements futurs.

La troisième critique concerne les informations à rassembler ; ainsi, il n'a pu être tiré partie de toutes les données disponibles qu'il était possible de recenser, faute de moyens suffisants, comme les recensements généraux de la population ou les déclarations de salaires dont l'exploitation peut mettre en évidence les ratios les plus importants parce que comparables à l'ensemble français et surtout les mobilités entre entreprises, d'où peuvent être dégagés les cheminements professionnels dont la connaissance est utile pour expliquer les relations de personnels entre entreprises et secteurs d'activité.

Sur un autre plan, il n'a pu être recherché les éléments sur les établissements de plus de 200 salariés ou les établissements très spécialisés qu'il aurait pourtant fallu obtenir pour isoler les facteurs dominant le marché régional du travail.

Enfin, la dernière remarque concerne les relations existantes entre tout bassin de main-d'œuvre et la région. Il est dans cet ordre d'idées tout à fait essentiel, bien que les types d'analyses demandées dans le département soient plus précis, que chacun des résultats globaux obtenus à ce niveau soit comparé avec ceux de la région, notamment en ce qui concerne les flux de population ou les disponibilités de l'appareil de formation à prendre en compte, afin de considérer l'entité étudiée non comme un cas isolé, mais comme le lieu d'une rencontre entre différentes tendances dans lesquelles le reste de la région et du pays intervient largement.

## **b) Les améliorations de procédure**

Des travaux réalisés sur la Façade Méditerranéenne, on peut conclure de façon très instructive sur la manière dont doivent être abordés et résolus les problèmes. Trois phases apparaissent à l'évidence comme très souhaitables : une phase de préparation administrative, une consultation active des différents partenaires et une partie de réflexion à long terme qui s'appuie sur les travaux précédents.

### **• La phase de préparation administrative**

Elle est essentielle pour lancer les travaux et dégager les principales hypothèses et les principaux problèmes qui se posent à la région.

Son objectif est de constituer le dossier technique de base qui servira à éclairer et faire progresser les options.



Réalisée à l'aide des données statistiques disponibles, cette phase se déroulera en trois étapes successives : une synthèse réalisée avec les informations existantes avant toute investigation nouvelle, une concertation avec les partenaires sociaux pour dégager les principales hypothèses d'évolution à la lumière des premières conclusions chiffrées, enfin une phase d'investigations quantitatives et qualitatives approfondies pour répondre aux questions posées précédemment, à l'aide des enquêtes et traitements cités dans le schéma théorique général.

- *La consultation professionnelle*

Elle porte exclusivement sur l'explication des données du passé révélées par les statistiques disponibles ainsi que sur les évolutions estimées à court terme.

En effet, l'expérience menée sur la Façade Méditerranéenne a montré que la consultation des représentants professionnels pour analyser les projections et les besoins de formation à long terme ne pourrait être profitable tant que ne seraient pas étudiés le passé et le moyen terme auxquels ces derniers sont particulièrement sensibles.

Plutôt que de rechercher des jugements globaux à propos de statistiques élaborées au cours de la première phase, une analyse effectuée par étapes serait plus profitable ; des statistiques passées, puis des informations disponibles sur le court terme, puis la critique des hypothèses élaborées.

- *Une réflexion à long terme*

La réflexion à long terme doit s'organiser précisément avec l'aide des partenaires autour des principaux résultats obtenus par les projections amendées des modifications recensées précédemment.

Il appartient aux groupes réunissant les principaux représentants des différentes branches d'entamer un dialogue avec les responsables administratifs sur les différentes options possibles définies en commun et traduites en besoins de formation à l'aide des schémas techniques élaborés.

L'objectif ne sera pas, au cours de ces réunions, de rechercher les hypothèses d'évolution les plus probables, ce qui n'est pas dans les missions de tels groupes de travail, mais de répondre aux diverses situations possibles pour en déduire les besoins de formation correspondants et obtenir ainsi la presque la plus large possible des évolutions envisageables et surtout le sens du déplacement des besoins de formation lorsque l'on se dirige d'une solution vers une autre.

Il appartiendrait à d'autres instances de fixer les choix définitifs soit en fonction des options prises à l'occasion de la programmation des plans, soit parce que d'autres priorités se seraient développées dans la région.

A l'issue de cet ensemble d'analyses réalisées ou suggérées, on peut affirmer que les solutions pour définir les besoins de formation demeurent nombreuses, mais comportent un certain nombre d'investigations ou de procédures indispensables qui auront été mises en évidence au cours de l'expérience menée dans les régions de la Façade Méditerranéenne.



Au titre des informations à rassembler, on peut rappeler qu'avant toute nouvelle investigation, il est indispensable d'étudier les informations déjà existantes dans la région pour en dégager les caractéristiques essentielles.

En ce qui concerne les nouvelles enquêtes à effectuer et sans préjuger des analyses qui auraient pu être menées dans d'autres régions, on peut affirmer dès maintenant, à la lumière de l'expérience réalisée, que les investigations nouvelles concernent essentiellement *l'insertion des jeunes et les mobilités professionnelles* dans le même temps que doivent être complétées les informations déjà existantes comme l'enquête annuelle sur la structure des emplois, les recensements généraux de la population et utilisées des enquêtes existantes comme les déclarations annuelles de salaires.

Enfin au-delà des aspects quantitatifs abordés, la conception même et la signification de la formation à l'égard de l'emploi est à préciser notamment en approfondissant les analyses de contenu d'emploi et de formation.

Au titre des procédures, il est apparu essentiel que se développe sur la base des données techniques nouvelles élaborées, la concertation avec les instances professionnelles nationales et syndicales représentatives. Celle-ci présente un double intérêt : pratique d'abord, dans la mesure où les informations rassemblées au cours des réunions constituent la documentation la plus précieuse possible, politique ensuite, parce que sont abordés à l'occasion de ces analyses les problèmes de fond qui se posent dans la région selon une gamme très riche d'hypothèses qui exclut tout choix, celui-ci étant renvoyé à d'autres instances.

Enfin les réflexions engagées doivent se poursuivre au-delà des horizons prévus originellement en organisant régulièrement une remise en cause critique des prévisions effectuées à la lumière des nouvelles informations disponibles.

Ceci suppose qu'une équipe suive en permanence ces questions en collectant selon un calendrier très précis les informations qui sont apparues comme essentielles et en les améliorant. Il faut aussi que périodiquement des réunions de synthèse soient organisées. Dans ces conditions seulement une région pourra espérer aboutir dans ce domaine particulièrement difficile.

# CONCLUSION GÉNÉRALE

En résumé, l'étude effectuée sur la Façade Méditerranéenne permet de fixer les limites des bilans prévisionnels emplois-formations ainsi que les conditions de leur utilisation.

Ce genre d'instrument doit être considéré comme un élément de cadrage général de l'évolution des grands déséquilibres entre les emplois et les formations. Se situant à un niveau d'analyse macro-économique il peut être un révélateur des principales disparités interrégionales et enrichir la prévision conduite au plan national. Mais pour remplir ces objectifs, le schéma prévisionnel de confrontation doit satisfaire à certaines conditions qui sont celles que le CEREQ a mises en œuvre pour accomplir la confrontation prévisionnelle emplois-formations au niveau régional dans le cadre de la préparation du VII<sup>e</sup> Plan :

a) La confrontation emploi-formation doit s'inscrire dans le contexte régional, d'où la nécessité de disposer d'une information sur les structures socio-économiques de chaque région :

- structures des activités économiques et apparition des secteurs dominants,
- évolution du chômage,
- migrations.

b) Elle doit s'effectuer dans une nomenclature agrégée semblable au code en 9 postes retenus pour le Groupe Technique de Prévisions Formations-Emplois pour le VII<sup>e</sup> Plan.

Enfin, même si l'on recueille pour chaque région une information statistique sur les structures socio-économiques selon une grille générale, il est absolument indispensable de la dépasser sous peine d'enfermer chaque région dans un schéma unique non conforme à une réalité hétérogène et complexe.

Le CEREQ, conscient de cet impératif, s'est mis en état d'approfondir l'analyse des mécanismes de fonctionnement des marchés du travail régionaux par la conduite ou le suivi d'études sur les questions d'accès aux emplois.

Dans cette perspective, l'étude d'un système d'information sur le marché du travail destiné aux décideurs locaux en matière de formation professionnelle a été confiée à l'Institut d'Etudes de l'Emploi ; elle a pour objectif de proposer aux responsables locaux et régionaux de formation professionnelle une méthode d'analyse du marché du travail susceptible d'éclairer leur choix. Il s'agit donc d'examiner les relations concrètes entre système de formations et système d'emplois et de les traduire en termes « d'indicateurs » qualitatifs ou quantitatifs utilisables par les décideurs.

Par ailleurs, la connaissance des mouvements qui se produisent sur le marché du travail constituant un aspect essentiel de la relation Formation-Emploi, le CEREQ participe à une expérience pilote sur l'exploitation des déclarations

annuelles des salaires (DAS) dans la région de Pau. Cette enquête permet de saisir la rencontre entre individus et entreprises et donc de préciser les conditions de cette rencontre. Du fait de sa destination fiscale, le document DAS a l'avantage de consigner tous les mouvements de personnels qui se sont produits dans l'entreprise au cours de l'année ainsi que le temps de présence de ce personnel. La mobilité à travers les structures des entreprises et des populations présentes sur le marché du travail peut être utilement appréhendée dans cette recherche.

En conclusion, l'étude de la Façade Méditerranéenne contribue d'une part à sensibiliser les instances régionales aux problèmes de l'emploi et de la formation, et d'autre part à progresser dans la recherche d'une méthode d'analyse adaptée à la dimension régionale.

Cette méthode s'articulera autour de l'analyse :

- des structures socio-économiques de chaque région ;
- des principales tendances d'évolution de l'équilibre emploi-formation ;
- des mouvements (migrations-mobilités) qui tiennent un rôle central dans le fonctionnement du marché du travail et participent aux ajustements entre système d'emplois et système de formations.

# **ANNEXES**

# ANNEXE I

## L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES SORTIS DE L'APPAREIL SCOLAIRE, AYANT BENEFICIE D'UN ENSEIGNEMENT TECHNOLOGIQUE, AGRICOLE, PARAMEDICAL ET SOCIAL (1)

### CHAMP DE L'ETUDE EN 1972

#### *Façade Méditerranéenne :*

- Région Provence - Côte d'Azur :
  - Académie de Nice (Alpes-Maritimes - Var) - Corse exclue.
  - Académie d'Aix-Marseille (Basses-Alpes - Hautes-Alpes - Bouches-du-Rhône - Vaucluse).
- Région Languedoc - Roussillon :
  - Académie de Montpellier (Aude - Gard - Hérault - Lozère - Pyrénées-Orientales).

L'analyse a été menée à trois niveaux :

- Département.
- Région.
- Façade.

### MODE DE REALISATION

L'enquête a été réalisée sur la base d'un questionnaire (cf. annexes 1, 2, 3, 4).

Elle porte sur 32 groupes de formations, mais si on ne considère que les groupes dont l'effectif, après réponse, est supérieur à 20 au niveau de la région étudiée, on ne dénombre plus que :

- 24 groupes en Languedoc-Roussillon.
- 23 groupes en Provence - Côte d'Azur.

#### *Trois niveaux ont été retenus :*

- Niveau III
  - Brevet de technicien supérieur.
  - Diplôme universitaire de technologie.
  - Préparations diverses : Infirmière, Puéricultrice, Assistance sociale, Education spécialisée, Laborantin, Masseur-kinésithérapeute.

---

(1) Cette note a été réalisée dans le cadre de la Direction régionale de l'ONISEP par M. GIOVANNANGELI.

— Niveau IV

- Brevet d'enseignement industriel.
- Brevet de technicien.
- Baccalauréat de technicien.
- Préparations diverses : Jardinière d'enfants, Moniteur-éducateur.

— Niveau V

- Brevet d'études professionnelles.
- Certificat d'aptitude professionnelle.
- Préparations diverses : Auxiliaire de puériculture.

## ECHANTILLONNAGE

L'effectif à interroger devait être déterminé par groupe-niveau de formation.

L'enquête a été exhaustive pour les groupes niveaux de formation comprenant au plus 200 élèves.

L'échantillonnage a été fait à moitié pour les groupes comprenant entre 200 et 400 élèves et au tiers pour les groupes de plus de 400 élèves.

Tous les établissements scolaires ont été pris en compte.

Le questionnaire a été envoyé aux élèves retenus dans l'échantillon. Un rappel a été fait en Provence-Côte d'Azur, deux en Languedoc-Roussillon.

### Taux de réponses :

— Languedoc-Roussillon :

- Effectif global : 9 288 élèves.
  - Effectif interrogé : 5 665 élèves, soit 60,5 % de l'effectif global.
  - Réponses obtenues : 3 843, soit 67,8 % du nombre d'interrogés.

— Provence-Côte d'Azur :

- Effectif global : 15 458 élèves.
  - Effectif interrogé : 10 851 élèves, soit 68,4 % de l'effectif global.
  - Réponses obtenues : 5 978, soit 56,4 % du nombre d'interrogés.

— Façade :

- Effectif global : 24 746 élèves.
  - Effectif interrogé : 16 246 élèves, soit 65,6 % de l'effectif global.
  - Réponses obtenues : 9 223, soit 60,5 % du nombre d'interrogés.

## ETUDE DE 1974

Il était prévu, une nouvelle interrogation de tous les élèves ayant répondu à l'enquête de 1972 deux ans plus tard, soit en 1974. Cette deuxième opération a été menée dans le seul Languedoc-Roussillon, sur la base du même questionnaire et avec le même programme informatique. Le questionnaire n'avait pu être adapté à une deuxième interrogation car il n'était pas possible, compte tenu des contraintes du service informatique, de changer le programme d'exploitation.

*Taux de réponse à la deuxième enquête :*

- 3 667 questionnaires ont été envoyés,
- 2 377 réponses ont été obtenues, soit 64,82 % des jeunes gens interrogés.

## **OBJECTIF DES ETUDES**

Examiner ce que sont devenus les élèves, un an après avoir terminé les divers types de formations préparées sur la Façade, aux niveaux III, IV et V par un enseignement technologique, agricole, paramédical et social.

- Sont-ils entrés dans la vie active ?
- Poursuivent-ils des études ?
- Sont-ils au service militaire ?
- Sont-ils sans emploi ?

*Cinq aspects peuvent être retenus :*

### **1) Point de vue des individus :**

Les élèves peuvent-ils utiliser aisément leur diplôme ou à défaut leur formation :

- Pour approfondir leur formation initiale ?
- Pour trouver un travail dans ou hors de leur région d'origine ?
- Leur métier leur donne-t-il satisfaction ?
- Leur formation les a-t-elle bien préparés à leur vie professionnelle ?
- La rémunération est-elle satisfaisante ?

### **2) Point de vue économique :**

Dans quelle mesure l'économie régionale est-elle en mesure d'utiliser de façon optimale le potentiel de qualification que représentent les cohortes d'élèves sortant de l'appareil de formation ?

### **3) Point de vue des administrations régionales :**

- **Rectorat** : Obtenir des informations chiffrées précises permettant de juger objectivement de l'efficacité d'une formation et d'apporter des éléments objectifs d'information pour la création ou la suppression de sections, l'extension ou la diminution d'une formation.
- **INSEE** : Obtenir des informations sur le premier emploi des jeunes et réaliser une première approche du phénomène de mobilité professionnelle.

### **4) Services régionaux de formation professionnelle :**

Pouvoir obtenir des indicateurs permettant d'évaluer la fréquence des jeunes formés qui travaillent effectivement après leur formation initiale :

- Dans les métiers pour lesquels ils ont été formés.
- Dans la région d'origine.

### **5) Aspects d'information générale :**

- Etude du processus d'intégration professionnelle du jeune, à la fin de la formation initiale.
- Détermination des facteurs qui facilitent cette intégration.

- Compte tenu de l'important départ des jeunes hors région, quelle catégorie de jeunes se maintient en région ?

#### *Compléments apportés par l'enquête 1974*

- Comparer les situations de 1972 et 1974, donner un aspect d'étude longitudinale à l'ensemble de l'enquête.
- Dégager des constantes et des facteurs de variation.

### **RESULTATS OBTENUS**

L'enquête s'adressait à trois secteurs de formation ; enseignement technologique, agricole, paramédical et social comportant de nombreux groupes de formations. Par ailleurs, trois niveaux de formation III, IV et V étaient retenus. De ce fait, malgré l'importance de l'échantillon, les réponses obtenues pour certains groupes de formations étaient trop peu nombreuses pour être exploitées à l'enquête de 1972 et encore plus à l'enquête de 1974.

- Dans l'ensemble, les données fournies par l'enquête ont été très instructives.
- Ces documents ont été utilisés au niveau des administrations régionales. On a obtenu une bonne image du placement des élèves, du chômage qui frappe les jeunes à la sortie des études, des salaires que l'on peut obtenir en fonction d'un diplôme et du lieu géographique de l'exercice de la profession.
- L'enquête a révélé une nette tendance à vouloir poursuivre la formation initiale. Ceci s'explique par le fait que plus ou moins consciemment le jeune essaie de rejeter à plus tard l'aventure d'une vie nouvelle mais aussi que très souvent au sortir de l'école il est, ou se croit, employé à un poste sous-qualifié qui ne correspond pas à son niveau d'études : il cherche alors à améliorer sa situation en essayant d'obtenir un diplôme d'un niveau supérieur.
- Enfin, on peut nettement déceler comment le jeune arrive à trouver le premier emploi et comment il juge face à ce premier emploi la formation dont il avait bénéficié.
- L'enquête de 1974 s'est avérée être le complément indispensable de celle de 1972. Six à huit mois après la sortie du système éducatif le jeune manque d'expérience et de recul pour pouvoir toujours correctement certaines rubriques du questionnaire ; celles surtout relatives à la rémunération, les promotions possibles et les formations complémentaires. Par ailleurs, ils connaissent très mal l'entreprise qui les emploie. Deux ans plus tard, les renseignements obtenus sont plus précis dans ce domaine. Par ailleurs, la seconde enquête confirme ou infirme certaines conclusions que l'on pouvait tirer au vu des premiers résultats.
- Les renseignements obtenus auraient été plus riches si les moyens mis à la disposition avaient permis de réaliser un deuxième questionnaire et un deuxième programme informatique permettant de réaliser certains croisements ou obtenir des réponses nouvelles, relatives à l'emploi et aux études.



Il aurait été intéressant de pouvoir cerner les modifications survenues dans la nature de l'emploi et le niveau de qualification entre les deux enquêtes.

De même, il aurait été intéressant de savoir à quoi avaient abouti les poursuites d'études dont le nombre a considérablement décru entre 1972 et 1974.

Deux ans d'intervalle pour une deuxième interrogation sont suffisants pour les niveaux III et IV mais pour le niveau V un délai plus long semble nécessaire.

## ANNEXE 2

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

Pour cerner la situation de l'emploi, deux impératifs s'imposaient :

- Il fallait disposer d'une information exhaustive ;
- Il fallait tirer le meilleur parti des grands fichiers informatiques sur l'emploi.

Ces deux impératifs se sont combinés comme suit :

- L'opération centrale a consisté à créer un fichier synthétique à partir de fichiers détaillés ;
- Les imperfections de ce fichier ont ensuite été comblées par des travaux complémentaires.

#### I - L'OPERATION SIRE

Le but de cette opération était de constituer un fichier synthétique rassemblant, pour chaque unité géographique de base, à savoir l'établissement, l'ensemble des informations disponibles dans le domaine de l'emploi.

La version actuelle du fichier SIRE a été réalisée sur trois années : 1971, 1972 et 1974 et se limite en raison des caractéristiques des sources statistiques aux établissements de plus de 10 salariés hormis l'Agriculture (+ de 15 salariés). Pour décrire cette opération on examinera successivement :

- la sélection des fichiers et leurs caractéristiques,
- les problèmes posés par leur appariement,
- l'estimation automatique des non-réponses à l'ESE,
- l'information disponible ou mobilisable à partir de ce fichier.

##### a) La sélection des fichiers

Parmi les sources disponibles sur l'emploi, deux seulement ont été choisies : l'enquête sur la structure des emplois (ESE) et le fichier de l'ASSEDIC.

L'ESE s'adresse à tous les établissements du secteur privé et à quelques établissements du secteur public occupant plus de 10 salariés. Elle fournit une ventilation des effectifs selon le sexe et à l'intérieur de cette distinction, selon le type d'emploi. Cette enquête est en principe obligatoire. En fait, on constate de nombreuses absences.

---

(1) Cette note a été réalisée dans le cadre de la Direction régionale de l'INSEE Montpellier par M. TERAINE.

Malgré cette carence et en raison du problème à étudier, l'ESE constitue la source statistique majeure de cette étude. La méthode mise au point pallie en partie les déficiences de cette source statistique. Par une concertation entre les services de la Direction Régionale du Travail, ceux de la Direction Régionale de l'INSEE et ceux de l'ASSEDIC Languedoc-Roussillon, l'enquête s'est progressivement améliorée. L'ASSEDIC a fourni le fichier de lancement de l'enquête, il en est résulté une augmentation du nombre de réponses de 10 % d'une année sur l'autre.

D'autre part, l'ASSEDIC a bien voulu nous transmettre ses fichiers sur l'emploi. C'est là la seconde source utilisée. Pour les établissements du secteur privé occupant plus de 10 salariés, on disposait ainsi rapidement d'une information quasi exhaustive. Les données disponibles dans ces fichiers sont les effectifs salariés répartis selon le sexe.

### b) La fusion des fichiers

L'utilisation conjointe de ces deux fichiers suppose leur fusion en un seul. La fusion a été réalisée en procédant à une comparaison sur le numéro INSEE des établissements. La première comparaison débouche sur quatre possibilités logiques :

1) Un établissement se trouve dans les deux sources et les effectifs déclarés à la même date ne diffèrent pas de plus de 5 personnes : on dit qu'il y a correspondance.

2) Un établissement se trouve dans les deux fichiers mais avec des effectifs différents de 5 personnes au moins.

3) Un établissement se trouve à l'ESE et pas à l'ASSEDIC.

4) Un établissement se trouve à l'ASSEDIC et pas à l'ESE.

Le tableau suivant donne le résultat de cette comparaison pour le Languedoc-Roussillon au 31 mars 1972.

<i>Résultat de la comparaison</i>	<i>Nombre d'établissements</i>
1 - Correspondance	2 188
2 - Même numéro INSEE - Effectif différent	497
3 - Absents à l'ASSEDIC	559
4 - Absents à l'ESE	1 508

Les trois derniers cas donnent lieu à l'édition de liste d'établissements. Le cas 2 se règle par confrontation avec d'autres sources (URSSAF, DAS) ; les cas 3 et 4 peuvent s'expliquer de différentes manières.

a) Certains établissements sont regroupés dans une source et pas dans l'autre. Il est par conséquent normal qu'ils n'aient pas de correspondants.

b) Certains établissements sont éclatés et donnent lieu à plusieurs déclarations. Il en résulte des établissements sans correspondants.

c) Certains établissements se retrouvent en double : double déclaration ou erreur de perforation.

d) Il y a enfin les véritables absences.

Ces différentes anomalies ne peuvent se régler qu'à la main en regardant la raison sociale, l'adresse, etc..., et en confrontant avec le fichier des établissements de l'INSEE ou avec d'autres sources.

Il est certain que cela représente une charge de travail considérable. Néanmoins une telle opération peut être reconduite tous les deux ans. En effet, les programmes informatiques sont en place et le nombre de cas à régler diminue dans la mesure où l'on conserve en mémoire les anomalies et les redressements à effectuer.

### c) L'estimation des non-réponses

Au terme de la fusion des deux fichiers, un certain nombre d'établissements se retrouvent dans SIRE sans la répartition de leurs effectifs par type d'emplois. Il s'agit des établissements qui n'ont pas répondu à l'ESE.

Une procédure d'estimation automatique de la structure des emplois a été mise au point pour les établissements qui sont dans ce cas. L'opération consiste à rechercher pour un établissement donné l'établissement le « plus proche ». La proximité est définie comme suit :

- même numéro d'activité dans la NAE à 3 chiffres ;
- même effectif global avec une tolérance de + ou - 5 ;
- même répartition par sexe des effectifs.

Lorsqu'on a repéré l'établissement « le plus voisin » on applique sa structure à l'établissement pour lequel l'estimation est recherchée.

### d) L'information mobilisable à partir de SIRE

Au terme de la fusion et de l'estimation automatique des non-réponses à l'ESE, on dispose d'un fichier intégré donnant pour chaque établissement du secteur privé occupant plus de 10 salariés les informations suivantes :

<i>Enregistrement 1</i>	<i>Enregistrement 2</i>
— Numéro d'identification	— Numéro d'identification
— Total salariés Hommes	— Différents codes emplois 294
Femmes	62
— Code ZPIU - Canton	11
— Code taille	— Salariés hommes
— Divers codes de regroupement (AEAS - BCMD...)	femmes
+ 1 enregistrement ASSÉDIC par trimestre	

Il est à noter que la structure du fichier SIRE permet des sorties pour toute zone géographique définie à partir des communes ; pour toute position de nomenclature d'activité définie à partir de la NAE à 3 chiffres et pour n'importe quel regroupement des emplois à partir de la nomenclature en 294 postes et celle en 47 groupes et 6 niveaux.

- Ceci nous a permis de fournir, à titre d'exemple, les informations suivantes :
- les métiers de la confection dans différentes zones géographiques pour décider de l'implantation dans telle ou telle commune ;
  - les emplois dans un arrondissement, comparaison de ces emplois avec les sorties de l'appareil de formation ;
  - les informaticiens, localisation géographique.

Il ne s'agit là que d'exemples donnant une idée des possibilités offertes.

## II - COMPLEMENTS AU FICHER SIRE

Des compléments au fichier SIRE sont nécessaires dans deux directions avant de pouvoir procéder à des projections :

Il faut estimer la structure des emplois pour les activités et les établissements qui ne sont pas au champ du fichier SIRE, au moins pour une année de base ;

Il faut ensuite dépasser ce point de vue statique et s'intéresser aux évolutions en estimant des séries d'effectifs pour l'ensemble du champ.

### GRAPHIQUE 1 DIFFERENTS MODES D'ESTIMATION DE LA STRUCTURE DES EMPLOIS INDUSTRIE, BATIMENT, COMMERCES, SERVICES PRIVES

Agriculture

	<p>SIRE établissements &gt; 10 salariés + établissements &lt; 10 salariés ;</p> <p>Structure tirée d'un échantillon DAS ou extrapolée à partir des établissements &gt; 10 salariés</p>	<p><b>Consultations</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Charbonnages</li> <li>- SNCF</li> <li>- PTT</li> <li>- Administrations publiques</li> <li>- Collectivités locales</li> <li>- Hôpitaux publics</li> </ul>
--	--	---

- 1 - Le tramé signifie que la structure n'a pas été estimée
- 2 - Les pavés sont approximativement proportionnels aux effectifs
- 3 - L'armée et les cultes sont exclus du graphique

a) *Estimation de la structure des emplois pour l'ensemble du champ et pour une année de base*

Le graphique I représente l'ensemble du champ par un rectangle. En abscisse, on a placé les activités et en ordonnée les tailles d'établissements. Il permet de visualiser le champ couvert par le fichier SIRE et les compléments à apporter à ce fichier pour être exhaustif.

Au vu de ce graphique, il apparaît que le fichier SIRE ne couvre pas :

- les établissements de moins de 10 salariés,
- les activités suivantes : agriculture, charbonnages, SNCF, CEA, P et T, hôpitaux publics, administrations.

Quelques-unes de ces activités donneront lieu à une estimation des effectifs mais non à estimation de la structure des emplois. Sont dans ce cas : l'agriculture, l'armée et les cultes. Ce choix s'explique par la nature particulière des problèmes de formation dans ces activités.

a1) Dans le premier cas (établissements de moins de 10 salariés au champ du fichier SIRE), la structure des emplois a été estimée par tirage d'un échantillon dans les Déclarations Annuelles de Salaires (DAS) préalablement stratifiées par secteurs ou sous-secteurs. On a, par conséquent, admis que la structure des emplois dans les petits établissements varie d'un secteur à l'autre mais non d'un département à l'autre. Un travail complémentaire est en cours visant à déterminer des zones géographiques-types, en effet, lorsqu'on observe la structure au niveau du département la première méthode était suffisante mais lorsqu'on observe la structure d'un bassin d'emploi par exemple, la structure de cantons ruraux ou de montagne n'est pas identique à celle des villes ou d'une zone de plaine.

Certains secteurs toutefois n'ont pas donné lieu à tirage d'un échantillon. Il s'agit alors de secteurs où les petits établissements sont peu nombreux au lieu de secteurs pour lesquels on peut penser que les petits établissements n'ont pas une structure très différente des établissements de plus de 10 salariés.

Le tableau II explicite la conduite qui a été tenue dans chaque cas.

L'estimation des effectifs dans chaque emploi a été obtenue en pondérant la structure tirée d'un échantillon ou extrapolée par les effectifs réels de salariés dans les établissements occupant moins de 10 salariés.

A ce stade, on dispose donc d'une estimation de la structure des emplois salariés au champ du fichier SIRE, petits établissements inclus. Il manque les non-salariés. On évalue leur nombre par sous-secteurs, mais en l'absence de sources sur les qualifications de ces travailleurs, il ne sera pas donné d'informations à ce sujet. Ceci n'est d'ailleurs pas très grave. Connaissant les effectifs par sous-secteurs, on peut adopter une attitude normative, c'est-à-dire décider a priori qu'un non-salarié de la mécanique générale, par exemple, a la formation correspondante.

a2) La structure des emplois des établissements publics ou administratifs hors champ de l'ESE a été déterminée directement en consultant les intéressés.

**TABLEAU II**  
**ESTIMATION DE LA STRUCTURE DES ETABLISSEMENTS**  
**DE MOINS DE 10 SALARIES**

Activités	Traitement	
Eau, gaz, électricité	Extrapolation structure des Ets de + de 10 salariés	
Chimie, pétrole	»	
Verre, matériaux de construction	»	
Sidérurgie, métallurgie	»	
Autos, construction navale, armement	»	
Textile, habillement, cuirs	»	
Mécanique, sauf mécanique générale	»	
Construction électrique sauf réparation	»	
Banques et assurances	»	
Industries agricoles	Structure de l'échantillon DAS	
Mécanique générale	»	
Garages (commerces)	»	
Réparation électrique	»	
Industries diverses	»	
Bâtiment	»	
Commerces	»	
Pharmacies	»	
Boucheries	»	
Commerces agricoles	»	
Transports sauf SNCF	»	
Immobilier, comptables	»	
Intermédiaires des services	»	
Hôtellerie	»	
Hygiène et services domestiques	»	
Médecins, dentistes	»	
Architectes, métreurs	»	
Cabinet juristes	»	
Radio, T.V., artistes	»	
Services divers	»	
Réparation autos-motos	»	
Administrations privées	»	

**Remarque :**  
 Les échantillons varient du 1/5 au 1/40 suivant l'importance de l'activité

La base de l'information est celle fournie par le Trésorier Payeur Général qui paye la plus grande partie des fonctionnaires, qui peut donc les ventiler par fonction mais la consultation directe est parfois nécessaire ; pour le département du Gard, par exemple, le premier observé, ont été consultés :

- le CEA de Marcoule (chimie),
- la SNCF,
- les Charbonnages (service des mines),
- les Directions régionales des P et T,
- la Préfecture,
- le Rectorat,
- les services du ministère des Finances, de l'Équipement, de la Justice, de l'Agriculture, des Affaires sociales,
- l'Action Sanitaire et Sociale pour les hôpitaux publics.

Les administrations privées (sécurité sociale, enseignement privé...) sont au champ de l'ESE. Elles n'ont donc pas donné lieu à consultation.

Quant aux mairies, la consultation a été organisée par enquête. Les villes de plus de 10 000 habitants ont toutes été contactées. Pour les villes de moins de 10 000 habitants, seules quelques communes représentatives ont été consultées.

Bien que ne faisant pas partie du secteur public, deux sous-secteurs des services nécessitent un commentaire particulier : les professions libérales de la médecine (médecins, dentistes, vétérinaires, auxiliaires médicaux) ont été dénombrés à partir d'états préfectoraux. Le personnel domestique a donné lieu à une estimation des effectifs mais on a admis qu'il s'agissait d'un seul type d'emploi.

## CONCLUSION

La constitution du fichier SIRE et les différents compléments apportés permettent de saisir à une date donnée, l'ensemble des métiers exercés dans une région. Ceci nous paraissait être la base indispensable pour poursuivre les travaux permettant de dégager les perspectives d'emploi à long terme et permettre la confrontation avec les flux de sortie de l'appareil de formation.

Cette note se voulait être une synthèse méthodologique, les différents rapports départementaux parus sur la Façade présentent de façon plus complète l'ensemble de la méthodologie.



## ANNEXE 3 : Code DPJ \*

- 1 Métiers de type « primaire » tous niveaux de formation confondus
- 2 Métiers de type « secondaire » niveaux I et II
- 3 Métiers de type « secondaire » niveaux III + IV
- 4 Métiers de type « secondaire » niveau V
- 5 Métiers de type « secondaire » niveau VI
- 6 Métiers de type « tertiaire » niveaux I et II
- 7 Métiers de type « tertiaire » niveaux III + IV
- 8 Métiers de type « tertiaire » niveau V
- 9 Métiers de type « tertiaire » niveau VI

\* Code utilisé par le groupe technique de prévisions emploi-formation du VII<sup>e</sup> Plan.

# ANNEXE 4

## EXEMPLES DE RESULTATS ISSUS DE L'ENQUETE SUR LES PLANS PREVISIONNELS D'EMBAUCHE

**Secteur 06** : Extraction, sidérurgie, métallurgie et première transformation des métaux

Groupes de formations	Niveaux	Renouvellement	Expansion	Total à recruter
08 — Production et première transformation des métaux, fonderie, laminage, moulage .....	V	1	5	6
09 — Forge, chaudronnerie, construction métallique, formations connexes ...	V	2	19	21
10 — Mécanique générale de précision, travail sur machines-outils, automatismes .....	V	3	24	27
11 — Electricité, électro-technique, électro-mécanique . Ensemble .....	IV	—	12	12
	V	1	3	4
		1	15	16
16 — Chimie, physique, biochimie, biologie, production chimique .....	IV	—	12	12
23 — Travail du bois : scierie, menuiserie, ébénisterie, charronage, tonnellerie, autres spécialités du travail du bois .....	V	—	2	2
24 — Conducteurs d'engins terrestres : engins de levage, de transport et machines agricoles .....	V	—	1	1
26 — Dessinateurs du Bâtiment et des Travaux Publics..	V	—	1	1
29 — Techniques administratives ou juridiques appliquées .....	I et II	1	—	1
	IV	1	—	1
	V	5	2	7
Ensemble .....		7	2	9

**PREVISIONS D'EMPLOIS TOUTES ACTIVITES CONFONDUES  
PAR GROUPE DE FORMATIONS ET NIVEAU DE QUALIFICATION**

Groupes de formations	Niveaux	Départs	Renouvellement	Expansion	Total à recruter
02 — Pêche, navigation maritime et fluviale .....	V	4	—	32	32
03 — Mines et carrières (extraction) travail des pierres .....	V	66	66	49	115
04 — Génie civil, Travaux Publics, topographie .....	I et II	5	2	23	25
	IV	1	—	58	58
	V	2	—	36	36
Ensemble .....		8	2	117	119
05 — Construction en Bâtiment	IV	6	—	41	41
	V	173	77	864	941
Ensemble .....		179	77	905	982
06 — Couverture, plomberie, chauffage .....	V	61	61	114	175
07 — Peinture en bâtiment, peinture industrielle .....	V	54	46	104	150
08 — Production et première transformation des métaux, fonderie, laminage, moulage	I et II	2	2	4	6
	IV	—	—	2	2
	V	2	1	5	6
Ensemble .....		4	3	11	14
09 — Forge, chaudronnerie, construction métallique, formations connexes .....	I et II	1	—	12	12
	IV	3	1	1	2
	V	279	196	413	609
Ensemble .....		283	197	426	623

# ANNEXE 5

## DONNEES STATISTIQUES SUR LE TABLEAU DE BORD DES BOUCHES-DU-RHONE

*Tableau 1*  
EVOLUTIONS DE LA DEMOGRAPHIE

Données démographiques	1968	1972	1976
— Population totale .....	1 471 284		1 736 048
— Nombre de femmes .....	745 012		885 555
— Population active .....	517 000	584 500	655 600
— Population salariée .....	431 596	484 772	552 198

*Tableau 2*  
EMPLOIS TOTAUX

— Emplois totaux .....	517 136	584 504	655 600
------------------------	---------	---------	---------

*Tableau 3*  
EVOLUTIONS GLOBALES DANS LES BOUCHES-DU-RHONE

Secteurs	1962	1968	1972	1976
Primaire .....	6,7 %	5,3 %	4,4 %	3,6 %
Secondaire .....	37,9 %	35,4 %	35,7 %	34,8 %
Tertiaire .....	55,4 %	59,3 %	59,9 %	61,6 %

Tableau 4

EVOLUTION DES EMPLOIS SELON LES SECTEURS DE 1968 A 1976

Secteurs	1968	1972	1976	Taux annuel moyen de croissance 68-76
1 — Agriculture .....	27 448	25 372	23 500	— 1,9 %
2 — Ind. agricoles et alim.	29 956	23 360	23 000	— 1,0 %
3 — Combustib. minér. sol.	2 780	2 168	1 800	— 5,3 %
4 — Eau, gaz, électricité..	5 880	6 608	7 200	+ 2,6 %
5 — Verre, mat. de constr.	7 176	8 168	8 000	— 1,4 %
6 — Sidérurgie 1 <sup>re</sup> transf. des métaux .....	6 000	6 077	14 000	+11,2 %
7 — Mécanique .....	14 572	16 801	18 000	+ 2,7 %
8 — Construction électriq.	4 880	6 546	7 000	+ 4,6 %
9 — Auto, constr. navale et aéronautique .....	15 856	20 373	21 500	+ 3,9 %
10 — Pétrole, Chimie .....	19 052	21 580	24 000	+ 2,9 %
11 — Textile, cuirs .....	10 768	10 171	10 800	
12 — Industries diverses ..	15 068	15 345	17 000	+ 1,5 %
13 — Bâtiment et T.P. (moins chantiers de Fos) ..	56 076	65 776	76 000	
14 — Transports (p. moitié)	22 420	23 620	26 500	
15 — P.T.T. ....	11 868	14 513	15 500	+ 3,4 %
16 — Services .....	91 504	107 196	124 000	+ 3,9 %
17 — Commerces .....	69 316	80 607	99 300	+ 4,6 %
18 — Banques et assurances	8 192	9 707	12 000	+ 4,9 %
19 — Administrations (y compris armée) ..	80 904	90 895	100 000	+ 2,7 %
Ensemble secteurs .....	517 136	584 504	655 600	+ 3,0 %

Tableau 5

EFFECTIFS TOUS ACTIFS - TOUTES ACTIVITES CONFONDUES  
PAR GROUPES DE FORMATIONS ET NIVEAUX DE QUALIFICATION  
DES BOUCHES-DU-RHONE

(Exemple de tableau élaboré)

Groupes de formations	Niveaux	1972	1976	% ensemble en 1976	Variation de stock
01 Agriculture	I	287	302	3,5	— 1 293
	II	20	19		
	III	790	730		
	IV	11 013	10 313		
	V	6 423	6 104		
	VI	5 420	5 192		
Ensemble		23 953	22 660		
02 Pêche , navigation maritime	I	676	676		+ 14
	II	57	59		
	III	1 709	1 722		
	IV	2 630	2 636		
	V	280	279		
	VI	326	320		
Ensemble		5 678	5 692		
03 Mines et carrières	I	135	144		— 316
	III	52	42		
	IV	3 858	3 736		
	V	2 216	2 061		
	VI	1 308	1 270		
Ensemble		7 569	7 253		
04 Travaux Publics	I	29	32		+ 73
	III	331	384		
	IV	186	203		
Ensemble		546	619		
05 Bâtiment	I	1 513	1 701	9,0	+ 4 238
	III	3 138	3 367		
	IV	29 744	31 649		
	V	8 060	8 872		
	VI	11 139	12 243		
Ensemble		53 594	57 832		
06 Plomberie Chauffage	IV	4 989	5 454		+ 465
	Ensemble	4 989	5 454		
07 Peinture	IV	4 107	4 467		+ 360
	Ensemble	4 107	4 467		
08 1 <sup>re</sup> transformation des métaux	I	262	431		+ 3 682
	III	67	173		
	IV	1 041	1 977		
	V	1 229	3 178		
	VI	329	851		
Ensemble		2 928	6 610		

Tableau 6

COMPARAISONS ENTRE L'EVOLUTION DES EMPLOIS ET DES FORMATIONS (exemple de résultat)

Groupes de formations	Niveaux	Nombre d'emplois 1972	I - Actifs à recruter compte tenu de la croissance (prévis. INSEE)		II - Actifs à recruter compte tenu du renouvellement (enquête INSEE)		Total à recruter I-II (Moyen. annuelle)	Flux de sortie de l'appareil de formation initiale 1970-1976 (Moyen. annuelle)	Effectifs disponib. après enquête insertion	Flux de sortie de l'appareil de format. continue 1970-1976 (moyenne annuelle)	
			1972-1976	Moyenne annuelle	1972-1976	Moyenne annuelle				Format. profess. ultérieures	Format. complémentaires spécialis.
01 Agriculture, élevage, forestage	III	20	— 1					III			
	IV	790	— 60	— 15	164	41	26	IV	16		
	V	11 013	— 700	— 175	2 188	547	372	V	56	107	71
	T	11 823	— 761	— 190	2 352	588	398	T	72	107	71
02 Pêche, navigat. maritime, marine marchande	III	57	2		12	3	3	III	28		
	IV	1 709	13	3	284	71	74	IV	72		
	V	2 630	6	1	440	110	111	V	98	7	
	T	4 396	21	4	736	184	188	T	198	7	
03 Mines et carrières	III		— 2		12	3	3	III			
	IV	52						IV			
	V	3 858	— 161	— 40	804	201	161	V	6		
	T	3 910	— 163	— 40	816	204	164	T	6		
04 Génie civil, travaux publics, topographie	III							III	62	52	
	IV	3 469	281	70	296	74	144	IV	111	63	5
	V	29 930	1 921	480	2 600	650	1 130	V	180	165	186
	T	33 399	2 202	550	2 896	724	1 274	T	353	280	191
05 Construction en bâtiment											45
											45
											45
											45
06 Couverture Plomberie Chauffage	III							III			
	IV							IV	27	15	
	V	4 989	435	116	259	65	181	V	170	165	107
	T	4 989	435	116	259	65	181	T	197	180	107
07 Peinture en bâtiment, peinture industrielle	III							III			
	IV							IV	9	5	
	V	4 107	360	90	339	97	187	V	95	90	54
	T	4 107	360	90	389	97	187	T	104	95	54

Les besoins de formation : Exemple d'analyse détaillée pour un groupe de formation : le groupe de formation 09 : Forge ; chaudronnerie ; constructions métalliques.

Le tableau de comparaison emploi-formation indique pour le groupe de formation 09 un nombre total d'actifs de 13 670 en 1972 et de 14 963 prévus en 1976.

*Ces actifs ont tous été classés par la cellule d'étude au niveau V (CAP, BEP).*

La progression du nombre d'actifs, due à la croissance économique serait donc de + 1 293 actifs pour la période ; à cette progression des actifs, s'ajoutent les besoins dus au renouvellement, qui ont été estimés à + 2 020.

Le total à recruter de 1972 à 1976 serait donc de 3 313 actifs, soit en moyenne annuelle 828 actifs, au niveau V.

Il est à noter que les besoins dus au renouvellement sont pour le groupe 09 plus importants que les besoins dus à la croissance économique prévisible. D'autre part, le nombre de salariés est particulièrement important pour ce groupe : en 1972 pour un total d'actifs de 13 670, il y avait 12 900 salariés.

#### 1) La répartition des actifs relevant du groupe de formation 09 dans les différentes branches d'activités

A l'inverse du groupe de formation 08 — production, première transformation des métaux — les actifs du groupe sont dispersés à l'intérieur des activités industrielles, mais aussi dans les services et le bâtiment-travaux publics.

ACTIVITES	Nombre d'actifs en 1976
Industries agricoles et alimentaires .....	116
Eau - gaz - électricité .....	27
Verre - matériaux de construction .....	66
Production des métaux .....	595
Industries mécaniques .....	4 732
Industries électriques .....	155
Constructions navales et aéronautiques .....	4 173
Pétrole - chimie .....	346
Industries diverses .....	243
BTP .....	1 423
Transports .....	845
Services .....	1 615
Commerces .....	612
TOTAL .....	14 963



## 2) Les métiers de la forge, chaudronnerie, constructions métalliques

Au niveau V, ils se répartissent comme suit, selon l'enquête annuelle auprès des entreprises de plus de 10 salariés.

METIERS	Pourcentage
Soudeurs professionnels .....	29
Chaudronniers et traceurs .....	28
Charpentier fer .....	16
Serruriers .....	6
Tôliers .....	5
OQ du travail à chaud des pièces métalliques .....	1
Autres OQ .....	3
Chefs d'équipe et agents de maîtrise d'OQ .....	11
Chefs d'équipe et agents de maîtrise d'OS .....	1
	<hr/>
	100

Pour un total à recruter de 828 actifs en moyenne annuelle, pour la période étudiée, il s'agirait donc de former chaque année au niveau V (CAP, BEP) :

- 240 soudeurs,
- 232 chaudronniers et traceurs,
- 132 charpentiers fer,
- 50 serruriers,
- 42 tôliers,
- 8 OQ du travail à chaud des pièces métalliques,
- 25 autres OQ,
- 91 chefs d'équipe et agents de maîtrise d'OQ,
- 8 chefs d'équipe et agents de maîtrise d'OS.

## 3) L'appareil de formation scolaire

### a) Les spécialités enseignées

Au niveau V, le flux de sortie annuel moyen est de 478 élèves dont 474 en CAP et 4 en BEP :

- 204 élèves en CAP chaudronnier fer,
- 12 élèves en CAP chaudronnier tuyauterie,
- 3 élèves en CAP réparateur automobile,
- 62 élèves en CAP serrurier du bâtiment,
- 58 élèves en CAP serrurerie d'art,
- 78 élèves en CAP soudeur,
- 48 élèves en CAP tôlier carrosserie,
- 9 élèves en CAP traceur de coque,
- 2 élèves en BEP ouvrages métalliques,
- 4 élèves en BEP chaudronnerie industrielle.

Au niveau IV, le flux moyen annuel est de 65 élèves :

- 46 élèves en BT chaudronnerie et tuyauterie,
- 19 élèves en BT ouvrages métalliques.

Au niveau III, le flux moyen annuel est de 10 élèves en BTS fabrication en chaudronnerie et tuyauterie industrielle.

**b) L'évolution de l'appareil de formation scolaire**

Au niveau V : le flux de sortie scolaire apparaît en légère diminution pour les CAP et les BEP :

1970	1971	1972	1973	Prévisions 74	Prévisions 75
636	440	429	464	507	395

Il est à noter que cette diminution concerne plus particulièrement la formation au métier de serrurier-bâtiment. Par contre, la formation au métier de chaudronnier fer progresse, ce qui s'explique par l'importance de l'activité construction navale.

Au niveau IV : le flux de sortie des élèves en BT ouvrages métalliques et chaudronnerie tuyauterie industrielle est stable.

Au niveau III : stabilité également du flux de sortie, cependant la formation en BTS fabrication en chaudronnerie et tuyauterie industrielle est récente.

**c) Le recrutement des élèves**

Au niveau V essentiellement, la plupart des candidats ont d'abord tenté de s'inscrire en d'autres formations les motivant plus, comme celles de l'électronique, l'électricité, la mécanique automobile.

Le problème de la bonne connaissance des différents métiers de la forge chaudronnerie se pose donc.

**4) L'apprentissage et son évolution**

Au flux de sortie de l'appareil de formation scolaire, présenté plus haut, s'ajoute le flux de sortie des élèves apprentis qui reste important :

1970 : 94 apprentis.

1971 : 116 apprentis.

1972 : 77 apprentis.

**5) La formation continue**

Elle est très importante et en progression pour ce groupe de formation.

a) Les formations professionnelles ultérieures représentent 850 stagiaires en moyenne annuelle dont 265 stagiaires AFPA :

1970	AFPA	Conventions	1971	AFPA	Conventions	1972	AFPA	Conventions
	198	141		273	772		323	844

L'AFPA, pour un effectif total de 293 stagiaires en 1973 pour le Centre de la Treille, prépare à différents métiers :

Tuyauteurs .....	78 stagiaires
Tuyauteurs monteurs .....	86 stagiaires
Soudeurs .....	41 stagiaires
Tôliers voiture .....	29 stagiaires
Serruriers du bâtiment .....	25 stagiaires
Tôliers .....	24 stagiaires
Soudeurs à l'arc .....	10 stagiaires

Le recrutement des candidats à ces formations apparaît aisé pour certains métiers : tourneur, soudeur, réparateur auto, par contre il y a désaffection pour les métiers de tuyauteur monteur et tôlier.

b) *Les formations complémentaires spécialisées*

Apparaissent en augmentation avec l'apparition de conventions en 1972.

1970		1971		1972	
Conventions	Autres formations	Conventions	Autres formations	Conventions	Autres formations
/	189	/	114	158	67

6) **La situation de l'emploi**

D'après l'enquête du service académique d'information et d'orientation de Montpellier, il ne semble pas qu'il existe un problème de placement pour les jeunes issus de l'appareil de formation, au niveau V : 88 % des anciens élèves ont un emploi un an après leur sortie de l'enseignement technique, 10 % poursuivent des études à plein temps, 3 % sont au service militaire, 8 % sont sans emploi.

Cependant, au niveau IV, 14 % des anciens élèves seulement ont un emploi, 58 % poursuivent des études à plein temps, 20 % sont au service militaire, 8 % sont sans emploi.

Les statistiques de l'ANPE laissent apparaître toutefois une *demande excédentaire* pour les métiers qualifiés de la soudure : en juin 1974, dans les Bouches-du-Rhône, il y avait 208 demandes pour 125 offres.

Par contre, *les offres sont excédentaires* pour le métier de chaudronnier en fer et *équilibrées* par rapport aux demandes d'emploi pour la tôlerie.

**CONCLUSION**

Le nombre total d'actifs relevant du groupe de formation 09 est important dans le département (14 963 en 1976), la progression du nombre d'actifs de 1972 à 1976 apparaît assez faible (+ 1 293), cependant les besoins dus au renouvellement (+ 2 020) viennent accroître fortement le besoin total de recrutement.

L'appareil de formation scolaire, apparaît légèrement déficitaire, toutefois, la formation continue avec 850 stagiaires en moyenne annuelle, arrive très largement à satisfaire les besoins.

De plus, l'appareil de formation apparaît équilibré par rapport à la structure de l'emploi, à l'exception du métier de charpentier fer, où n'apparaît pas de flux de sortie.

En conclusion apparaît la nécessité de développer l'appareil de formation en ce qui concerne les soudeurs et charpentiers fer.

Notons cependant dans ce dernier domaine, les sections prévues au Centre de FPA qui va être construit à Istres.

Si l'on se remet en mémoire, l'objectif essentiel de cette étude, prévoir l'évolution de l'emploi par métier et niveau de qualification (III, IV, V) et de ce fait déduire les infléchissements que doit subir l'appareil de formation pour s'adapter à l'évolution de l'emploi, on peut maintenant en arriver aux conclusions, certes marquées d'incertitudes, mais qui constituent un gros progrès par rapport à l'acquis actuel, quasi inexistant.

Les responsables de la formation dans le département des Bouches-du-Rhône pourront utiliser ces premiers résultats pour adapter l'appareil de formation aux réalités de l'économie départementale.

Nous donnons ci-dessous, sous forme de tableau, ces premiers résultats :

#### CONCLUSION : FICHE DE SYNTHESE POUR LES BOUCHES-DU-RHONE

Secteur considéré	L'appareil de formation première doit-il être réduit ou développé ?	Observations
<p><b>04 à 07 - Bâtiment T.P.</b>            04-05 bâtiment génie civil            - maçons et assimilés            - OQ du travail du béton armé</p> <p><b>08 - Production et première transformation des métaux</b>            - fondeurs            - lamineurs</p>	<p>à développer à développer</p> <p>à développer à développer</p>	<p>L'appareil de formation doit être développé à la condition que le recrutement puisse s'effectuer. Les mesures favorisant ce recrutement peuvent être multiples, mais il est particulièrement suggéré de multiplier les lieux de formation de manière à rapprocher l'école du domicile.</p> <p>Développement dû à l'implantation de la sidérurgie qui pour l'instant assure la formation elle-même.</p>

(Suite)

Secteur considéré	L'appareil de formation première doit-il être réduit ou développé ?	Observations
- spécialistes de la sidérurgie (niveau IV)	à développer	Bien que ces spécialistes soient répertoriés au niveau IV et pour l'instant formés hors de la région, le problème de la création d'une option métallurgie dans un IUT pourrait être étudié.
<b>09 - Forge, chaudronnerie, constructions métalliques</b> - soudeurs - charpentiers fer	à développer à développer	Ce besoin devrait en grande partie être satisfait par le Centre de FPA d'Istres dont la construction va démarrer.
<b>10 - Mécanique générale et de précision</b> - ajusteurs outilleurs - aléseurs-rectifieurs - tourneurs fraiseurs	à développer à développer à développer	Il s'agit beaucoup plus dans ce domaine de perfectionnement ou de spécialisation complémentaire à réaliser dans le cadre de la formation continue.
<b>10 bis - Automatismes, régulation, mesure</b>		Etude complémentaire à réaliser.
<b>11 - Electricité, électronique, électromécanique</b> - bobiniers-câbleurs	à développer	Cependant, compte tenu de l'intermittence des besoins, seulement en formation continue.
<b>12 - Electronique niveau IV</b>	à développer	Eventuellement, mais étude complémentaire avant toute décision.
<b>14 - Photographie et industries graphiques</b> - OQ de la photographie - OQ de la typographie et conducteurs de machines à imprimer	à développer à développer	Eventuellement, après examen des raisons de l'importance actuelle des demandes d'emploi non satisfaites.
<b>16 - Chimie, physique, biochimie, biologie</b> Niveaux IV et III - conducteurs d'appareil chimique	à développer	Etude à réaliser, éventuellement après étude complémentaire.
<b>18-19 - Travail des viandes et alimentation</b> - bouchers - charcutiers - cuisiniers	à développer à développer à développer	Sous réserve d'un recrutement assuré.

(Suite)

Secteur considéré	L'appareil de formation première doit-il être réduit ou développé ?	Observations
<b>22 - Travail des cuirs et peaux</b> - OQ du travail industriel du cuir	à développer	Eventuellement, sous réserve d'une réduction actuelle des demandes d'emploi et d'un recrutement assuré.
<b>23 - Travail du bois</b> - OQ de la menuiserie	à développer	
<b>24 - Conducteurs d'engins terrestres</b> - conducteurs routiers	à développer	Ce développement doit se réaliser par la création d'une section au CET de Miramas.
<b>25 - Autres formations des secteurs primaire et secondaire</b> - personnel d'encadrement du magasinage et des services d'exploitation - manutentionnaires	à développer à développer	En formations première et continue.  Sous réserve d'une sensibilisation à ce problème des chefs d'entreprise.
<b>29 - Techniques administratives - Niveaux IV et V</b>	à réduire	
<b>30 - Secrétariat, dactylographie, sténographie</b>	à réduire	Pour les groupes 30 et surtout 29, l'apport des jeunes sortant de l'appareil scolaire sans formation professionnelle s'ajoutant dans le cas du groupe 29 à un appareil de formation qui semble excessif, amène à souhaiter la réduction de l'appareil de formation, mais s'agissant, notamment au groupe 30, de jeunes filles la question se poserait de savoir vers où les orienter.
<b>32 - Informatique</b>	à réduire	Etude complémentaire à réaliser. Il apparaît cependant que les programmes de formation doivent être élargis au niveau V.
<b>33 - Commerce et distribution</b>	—	Etude complémentaire à réaliser.
<b>37 - Santé</b>	à développer	Etude complémentaire à réaliser.

**Imprimeries A. HUMBLOT et C<sup>ie</sup>**  
21, rue Saint-Dizier, Nancy  
1<sup>er</sup> trimestre 1977  
Dépôt légal 2765

# SERVICES DU CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS (CEREQ)

9, rue Sextius Michel 75732 Paris Cedex 15  
Tél : 577-10-04 - 577-20-55

## CONSEILLERS

Conseiller scientifique : Vincens (Jean), professeur à l'Université de Toulouse I.

Conseillers pédagogiques : Bégarra (Raphaël), inspecteur principal de l'enseignement technique ; Cénat (Jean-Luc), inspecteur pédagogique régional ; Grandbois (Roger), inspecteur général de l'instruction publique ; Janod (Robert), inspecteur principal de l'enseignement technique ; Philippe (Roger) inspecteur général de l'instruction publique ; Viatte (Louis) administrateur civil.

## DIRECTION

- |   |  |  |
|---|--|--|
| — <b>Secrétariat</b><br>Mme Venet (Bernadette)  | — <b>Secrétaire général</b><br>N.....                    | — <b>Mission des Liaisons internationales</b><br>N.....  |
| — <b>Adjoint au Directeur pour la recherche et les publications</b><br>M. Iribarne (Alain d') | — <b>Adjoint au Secrétaire général</b><br>M. Ruban (Guy) | — <b>Mission des relations avec les conseils de la formation et de l'emploi</b><br>Mlle Soullisse (Odette) |

## SERVICES

- |  |  |  |
|--|--|--|
| — <b>Service administratif et financier :</b><br>Chef du service :<br>M. Ruban (Guy) | — <b>Service d'information et de documentation :</b><br>Chef du service :<br>Mlle Meylan (Françoise) | — <b>Service informatique :</b><br>Chef du service :<br>M. Jagoultzer (Edmond) |
|--|--|--|

## DEPARTEMENTS

### — DEPARTEMENT DE LA QUALIFICATION DU TRAVAIL

Chef du département : M. Foubert (Jean-Claude)

Chargé d'analyser les formes et le contenu du travail humain ; de décrire les emplois et leur organisation ; de rechercher les évolutions du travail en vue de l'information professionnelle, la formation et l'emploi des jeunes et des adultes ; de contribuer à la normalisation de la documentation sur les activités professionnelles et à l'amélioration des nomenclatures, définitions ou codes utilisés dans ce domaine.

**Répertoire français des emplois :**  
M. Bertrand (Olivier)

### — DEPARTEMENT DE L'EMPLOI ET DES PREVISIONS

Chef du département : M. Menu (Dominique)

Questions régionales : M. Biret (Jean)

Chargé d'établir les liaisons entre le fonctionnement du système éducatif et l'évolution de la situation de l'emploi à court, moyen et long termes ; de mettre en œuvre les études du Centre pour enrichir les prévisions sur l'offre et la demande de qualifications afin notamment de préciser les estimations sur les besoins en formation et les débouchés professionnels ; de procéder à des bilans approfondis dans les secteurs économiques et les régions en vue de déterminer les équilibres entre les emplois et les formations.

### — BUREAU DES STATISTIQUES PROFESSIONNELLES

Chef du bureau : Virville (Michel de)

Chargé de répondre aux besoins du Centre liés à l'exécution de ses programmes ; de satisfaire les demandes particulières d'organismes extérieurs ;

d'améliorer l'information statistique sur les professions ; d'appliquer ses recherches au rapprochement et à l'exploitation comparée des données chiffrées sur l'emploi et les formations.

### — DEPARTEMENT DES FORMATIONS ET CARRIERES

Chef du département : Mme Pagès (Josette)

Chargé de procéder à l'évaluation professionnelle des formations conduisant à la qualification ; d'étudier les modalités et les conditions du passage de la formation à l'activité, notamment dans le cas des jeunes ; d'observer les carrières suivant l'utilisation des connaissances initiales et les besoins de l'éducation des adultes ; de créer et d'actualiser régulièrement l'information systématique sur l'insertion et les cheminements professionnels des jeunes et des adultes après leur formation.

**Observatoire national des entrées dans la vie active :**

Mme Padieu (Claudine)

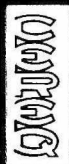
### — MISSION PEDAGOGIQUE

Chef de la mission : Mlle Lantier (Françoise)

Chargée d'étudier les innovations techniques et leurs effets sur le travail selon les besoins de l'actualisation ou de la modernisation des formations ; d'associer les travaux du Centre à la recherche sur les objectifs de l'enseignement par l'analyse des compétences professionnelles à développer ; d'assurer, avec le concours des conseillers pédagogiques, les liaisons nécessaires avec l'Institut national de recherche pédagogique, les institutions ou les organismes de formation.

Pour tous renseignements concernant les publications du CEREQ le lecteur est prié de s'adresser à Madame Le Neveu (Francine)  
Tél. 577-10-04 poste 204.





**centre d'études  
et de recherches  
sur les  
qualifications**

9, rue Sextius Michel 75732 Paris

**LA DOCUMENTATION FRANÇAISE 29-31 QUAI VOLTAIRE - 75340 PARIS CEDEX 07  
TEL. : 261-50-10 - TELEX : 204826 DOCFRAN PARIS**