

A.R.G.O.S. : une démarche régionale d'aide à la décision en matière de formation professionnelle

par Bernard Fourcade, Guy Ourliac et Maurice Ourtau

ARGOS est un ensemble d'informations et d'indicateurs, essentiellement statistiques, sur la formation initiale, l'emploi et leurs relations. L'information est rassemblée et travaillée par « Groupes Formation Emploi », en termes de spécialités professionnelles. Sa présentation, sa grille de lecture doivent permettre aux acteurs locaux de s'approprier les ressources statistiques et leur analyse, en dépassant une vision adéquationniste de la relation formation-emploi.

L'aide à la décision, quand elle n'est pas elle-même un objet d'étude scientifique, est à la croisée de deux logiques : celle des décideurs qui est d'agir sur le réel dans un univers sous contraintes multiples (politiques, budgétaires, temporelles) assorties d'une responsabilité sociale souvent lourde, voire d'une sanction ; celle des spécialistes qui est de tenter de comprendre une réalité complexe, tentative partielle, séquentielle, toujours insatisfaite et inachevée.

Ces deux logiques ne sont pas antinomiques, mais elles sont décalées : comprendre d'abord, agir ensuite tombe sous le sens ; mais peut-on en rester là ?

En matière de relation formation-emploi, le socle scientifique est ancien et important. La problématique générale doit au CEREQ, à quelques équipes universitaires et du CNRS, à des groupes de travail de l'Administration, des avancées méthodologiques régulières. Les travaux entrepris depuis une trentaine d'années sur les stratégies, les modalités et les processus de l'insertion professionnelle, sur les nomenclatures, sur la mobilité,... se poursuivent dans la plupart des cas en leur sein.

Ces travaux ont imprégné lentement, partiellement, et de manière très irrégulière, l'Administration de l'État, notamment l'Éducation nationale, pour constituer progressivement une base culturelle commune à quelques décideurs nationaux et régionaux. L'essentiel de cette culture réside dans la conviction plus ou moins ferme que les problèmes de l'adaptation de la formation à l'emploi sont plus complexes qu'il y paraît de prime abord, et que la problématique d'adéquation entendue comme une mise en perspective mécaniste et statique de la formation et de l'emploi n'est pas pertinente et peut se révéler dangereuse.

L'apport des spécialistes aux décideurs a été précieux. On peut regretter qu'il ait été trop lent et trop partiel, simplement transmis, au gré des compétences, des pôles d'intérêts, des proximités géographiques, sans perspective opérationnelle très affirmée.

Les dysfonctionnements grandissants du marché du travail apparus lors de la timide reprise des années 88-90 et « l'ouverture » récente des formations sur l'emploi ont encore accentué la pression de la demande sur les spécialistes.

La loi de décentralisation de 1983 a conféré aux Conseils régionaux des compétences en matière de formation qu'ils ont progressivement décidé, à des degrés divers, de mettre en œuvre.

De nouveaux décideurs sont ainsi apparus, peut être plus réceptifs aux signaux de la demande sociale, de la demande locale des acteurs économiques, plus autonomes parce que disposant de ressources propres, mais moins dotés en infrastructures (absence de services d'études et statistiques propres), accentuant le besoin d'aide à la décision.

Le CEREQ s'est fait l'écho de ces interrogations en pointant « le risque d'une dérive adéquationniste qui constitue la pente naturelle des dispositifs statistiques » (CEREQ 1990). Mais il a aussi perçu l'intérêt de démarches plus complètes et plus complexes susceptibles d'éviter cette dérive : « la phase d'élaboration de diagnostics et de confrontation des interprétations des différents acteurs impliqués nécessite au préalable une certaine formalisation technique de l'information disponible qui rende possible la confrontation productive des techniciens, des représentants institutionnels et des décideurs » (Lechaux 1990).

Le même auteur cite à son tour les travaux d'un groupe animé par le CEREQ : « Pour que les acteurs puissent travailler ensemble, il faut trouver des terrains où il n'y a pas trop d'enjeux. Le terrain statistique en est un bon exemple, ce peut être le premier terrain de construction commune, où le travail en commun donne lieu à la production de diagnostics communs ».

La tentative du Centre d'études juridiques et économiques de l'emploi (CEJEE) en Bretagne se situe dans le cadre d'une réponse parmi d'autres aux attentes des décideurs. Les interrogations sur l'opportunité et sur les risques de l'entreprise ne nous ont pas échappé.

ARGOS (analyse régionale pour les grandes orientations du schéma des formations) a été conçu dès le départ, non point comme un simple instrument d'aide à la décision, mais comme une démarche, ayant pour objectif l'appropriation progressive, par un ensemble d'acteurs socio-économiques régionaux, d'un mode d'analyse des relations entre emploi et formation permettant l'ouverture du système de formation professionnelle et technologique sur les besoins de l'économie régionale.

Pour rapprocher formations et emplois, deux dimensions principales sont traditionnellement utilisées : le niveau et la spécialité. Les analyses par niveaux sont les plus répandues, en particulier au plan national. C'est le cas en économie de l'éducation, dans les travaux de planification et dans la plupart des études statistiques.

Le débat national sur la définition des politiques éducatives de l'enseignement technique porte bien aujourd'hui sur les savoirs et les savoir-faire et donc sur les spécialités : la question essentielle est de savoir comment s'acquièrent les éléments de compétence requis pour l'exercice d'un métier particulier. « Parce qu'une politique dont les objectifs s'énoncent en termes de niveaux standardisés, classe et polarise, il importe de lui substituer une démarche qui part du constat de la diversité des attentes en compétences professionnelles, et de la diversité des publics d'élèves, pour, en fin de compte, définir des formations en termes concrets de profils d'ouvriers, d'employés et de techniciens à former » (Tanguy, 1991).

L'approche de la relation formation-emploi par la spécialité s'impose d'autant plus dans le contexte décisionnel régional actuel que la gestion de la formation professionnelle par les régions et la nature des décisions à prendre (élaboration du Schéma régional, création-suppression de sections, implantation d'établissements scolaires...) obligent à traiter d'abord sous l'angle des métiers ou des spécialités les liaisons avec le développement local.

Comment se posent désormais les problèmes de la décision régionale en matière de formation ? La décentralisation a accentué la préoccupation d'ouverture des formations sur l'emploi : les années 80 ont vu le basculement d'une approche privilégiant l'offre d'une palette des formations la plus riche possible dans un schéma national cohérent, vers une approche plus autonome où domine le souci d'offrir autant que possible des formations en rapport avec l'emploi local. Depuis les lois de 1983, les régions ont des responsabilités partagées en matière de formation professionnelle, qu'elles sont contraintes d'exercer dans des cadres très fortement prédéfinis par des instances nationales (dotations globales, formations homologuées, contenus pédagogiques arrêtés). Leur marge d'initiative réduite les a conduites à concentrer leurs efforts sur les problèmes d'ajustement entre des moyens aux contours prédéfinis et un besoin d'emploi spécifique.

Ces problèmes se posent avant tout en termes de spécialités. « Plus on descend à un niveau géographique fin, plus le besoin de connaissance est qualitatif : profil des postes à pourvoir, capacité d'adaptation rapide de l'appareil de formation au développement de filières productives... » (Merle, 1991).

Pour les résoudre, il est à la fois nécessaire de disposer d'un système de repérage des spécialités de formation et d'emploi d'une part (une nomenclature), et d'un outil d'analyse des rapprochements effectués d'autre part (ARGOS).

« L'élaboration de familles professionnelles adaptées au type de prévision recherché est un préalable à

tout exercice prospectif qui exige beaucoup plus d'attention et de soins que les tentatives de modélisation, toujours sujettes à de nombreux aléas » (Merle, 1991). C'est bien dans cette perspective que la présentation d'Argos ne se conçoit qu'en association avec celle de la nomenclature des Groupes Formation Emploi (GFE) qui en constitue le fondement et le premier principe de présentation : un ensemble de 20 cartes correspondant aux 20 niveaux de regroupement.

*
* *

ARGOS a été réalisé pour répondre à la volonté de la région Bretagne de se doter des instruments opérationnels nécessaires au développement et à la modernisation de son système de formation professionnelle initiale dans la perspective d'une meilleure adaptation au fonctionnement de son économie et aux exigences du marché du travail ¹.

LA PHILOSOPHIE DE LA DÉMARCHE ■

S'il est vrai qu'une formation est bien conçue pour que son titulaire occupe un emploi particulier, il faut admettre que ce titulaire n'a pas toujours pour objectif – ou n'a pas pour seul objectif – l'accès à ce type d'emploi et que le non accès – « l'inadéquation » – ne peut pas être interprété en termes d'échec, par l'individu lui-même ou par la collectivité. Par symétrie, l'employeur qui ne recrute pas pour une spécialité donnée le titulaire d'une formation de cette spécialité, peut ne pas le faire sous la contrainte du marché : un tel cas n'est pas le signe d'un dysfonctionnement.

Il importe aussi d'écartier la tentation de vouloir tout décrire et tout interpréter de manière linéaire et statique. On ne peut pas connaître dans sa complexité, ni même penser simuler dans un modèle de type mécaniste le cheminement de la formation à l'emploi ou la démarche inverse. Construire ou utiliser un outil d'aide à la décision dans ce domaine nécessite de prendre en charge cette complexité et de la réduire en évitant l'écueil des simplifications abusives.

L'intervention du CEJEE en Bretagne s'inspire des principes suivants :

— Faire partager à l'ensemble de nos interlocuteurs la conviction qu'ils abordaient un domaine délicat et qu'Argos était un point de départ pour l'instruction

¹ La coordination du projet et sa maîtrise d'œuvre ont été confiées à la direction des établissements du Conseil régional de Bretagne d'une part, à l'équipe du CEJEE d'autre part.

des dossiers d'implantation des formations et non la solution à tous les problèmes posés dans ce contexte.

— Dans la poursuite de cette idée, fournir un outil qui a pris le parti de proposer une vision globale et schématique de l'analyse des relations formation-emploi plutôt qu'une analyse approfondie de tel ou tel aspect.

Les 20 cartes d'ARGOS

- 01 AGRICULTURE
- 02 PECHE, PRODUITS DE LA MER
- 03 EXTRACTION, INFRASTRUCTURES, CONSTRUCTION : OSSATURE
- 04 CONSTRUCTION : EQUIPEMENTS ET FINITIONS
- 05 STRUCTURES METALLIQUES, TRAVAIL DES METAUX, FONDERIE
- 06 MECANIQUE ET AUTOMATISMES
- 07 ELECTRICITE, ELECTROTECHNIQUE, ELECTRONIQUE
- 08 TRAVAIL DES MATERIAUX, INDUSTRIES DE PROCESS, LABORATOIRE
- 09 PRODUCTION ALIMENTAIRE
- 10 TEXTILE, HABILLEMENT, CUIR
- 11 TRAVAIL DU BOIS
- 12 INDUSTRIES GRAPHIQUES
- 13 TRANSPORTS, CONDUITE, MANUTENTION, MAGASINAGE
- 14 TERTIAIRE DE BUREAU, TERTIAIRE SPECIALISE
- 15 COMMERCE ET DISTRIBUTION
- 16 PARAMEDICAL, TRAVAIL SOCIAL, SOINS PERSONNELS
- 17 HOTELLERIE, RESTAURATION, TOURISME, LOISIRS
- 18 ENTRETIEN, NETTOYAGE, BLANCHISSERIE, SERVICES, SECURITE
- 19 TECHNIQUES DE LA COMMUNICATION ET DES MEDIA
- 20 ARTS APPLIQUES, SPECTACLES

— Définir un outil qui construit un système d'information, propose des indicateurs adaptés à notre mode de lecture des relations formation-emploi et suggère par sa structure et sa présentation une grille d'analyse de ces relations.

— Construire un outil « transparent » pour lui conférer une dimension pédagogique, tout en excluant dans la mesure du possible les niveaux d'informations qui pourraient être à l'origine de dérives dans l'interprétation.

— Gérer un véritable transfert de compétences des « spécialistes » aux « décideurs » et, en retour, dans un souci d'opérationalité, intégrer les principales contraintes de ces derniers, ce qui implique une durée minimale d'intervention, des rôles et des responsabilités bien repérées, une coordination poussée, et probablement des structures légères.

— Situer la démarche dans un contexte partenarial vaste et dynamique (partenaires de toutes origines) de manière à ancrer ARGOS dans un contexte technique (pour éviter une utilisation en tant qu'instrument de pouvoir) et pour intégrer dans les circuits décisionnels (au sens large) d'une région (géographique) les éléments d'appréciation communs d'une situation.

— Stimuler l'appropriation par la Région de l'outil et de la démarche par la production commune d'éléments facilitateurs (logiciel de construction des indicateurs, améliorations de la lisibilité du produit : graphiques et cartes, produits annexes).

ARGOS : UN OUTIL D'AIDE À LA DÉCISION

ARGOS tente de réaliser une synthèse entre les exigences de deux approches souvent antagonistes, celle de la connaissance et celle de la décision. Il intègre un acquis de la recherche : la méthodologie de rapprochement de la formation et de l'emploi fondée sur le découpage en groupes de spécialités, et la conception d'indicateurs construits à partir du fonds commun des spécialistes de la discipline. Les préoccupations d'aide à la décision transparaissent dans la structure d'ensemble de chaque carte, qui propose une représentation schématique du fonctionnement d'un marché du travail où sont positionnés des acteurs potentiels de ce marché. Elle situe chaque formation dans ses rapports aux autres formations et aux emplois d'un même groupe, l'incidence des secteurs d'activité sur l'évolution de l'emploi et la gestion de la main d'œuvre, le rôle à la fois perturbateur et redistributeur du marché du travail.

Le champ d'analyse est défini en tenant compte de deux observations :

— Pour que le rapprochement puisse s'effectuer, il est nécessaire que la qualification soit explicite et qu'elle constitue un élément essentiel du contrat d'emploi. On peut considérer que la spécialité professionnelle domine la relation d'emploi jusqu'au niveau III inclus. Au-delà, pour les niveaux I et II (formations qui visent les emplois d'encadrement ou très hautement qualifiés), elle n'est plus qu'un élément d'appréciation parmi d'autres.

— Le rapprochement statistique n'a de sens que si le rapprochement sur un espace réel est possible. Plusieurs études (dont Fourcade, Ourliac 1983) ont montré que les limites des départements étaient difficilement franchies par les formés de l'enseignement technique court (niveau V). C'est donc dans ce cadre géographique que nous établirons nos observations pour ce niveau.

La dimension régionale apparaît plus pertinente pour les niveaux IV et III.

LE PRINCIPE DE CONSTRUCTION

ARGOS repose sur le principe de construction suivant : le rassemblement sur une même carte d'un ensemble d'indicateurs relatifs à une spécialité, construits dans la perspective d'une interprétation simultanée et interdépendante. L'option retenue est celle d'une juxtaposition de trois sous-ensembles d'informations utiles pour le cadrage des décisions à prendre en matière de formation professionnelle : système de formation, emploi, marché du travail. La version originale d'ARGOS est un dossier incluant un ensemble de 20 « Cartes » concernant chacune une famille professionnelle ou « groupe formation-emploi » (cf. la carte de la mécanique en fin de revue).

LES GROUPES FORMATION-EMPLOI (GFE)

Les relations entre formations et emplois sont abordées dans le cadre d'un réordonnement de l'ensemble des formations initiales et des emplois (à partir des nomenclatures existantes) postulant l'existence de « Groupes Formation-Emploi » et la possibilité de mettre en regard pour chacun, ces deux ensembles construits.

Ce choix est essentiellement pragmatique. Il se fonde sur le constat que les formations professionnelles initiales sont toujours construites en référence à des interventions professionnelles dans un domaine de spécialité, qui constituent la base d'un emploi ou d'un ensemble d'emplois identifiables comme appartenant à une famille professionnelle.

Nous postulons qu'il existe des identités professionnelles fortes de corps de savoirs déterminés qui permettent de distinguer des groupes professionnels indépendants, même s'il existe des savoir-faire communs à plusieurs groupes. « *L'organisation en métiers est importante car elle façonne une vision du monde social qui constituera toujours un arrière plan par rapport auquel les découpages suivants se situent, explicitement ou non* » (Desrosières, Thévenot, 1988).

L'indépendance des groupes n'entraîne pas une pure étanchéité : les groupes étant toujours plus ou moins en recomposition en raison des modifications des systèmes de travail, il existe des relations de contiguïté ou de proximité entraînant des chevauchements.

A partir de la nomenclature des formations en 47 postes, des regroupements ont été opérés en tenant compte des relations avec le système d'emplois.

La construction d'une nomenclature des relations formation-emploi : un exercice paradoxal

Le principe d'exclusion est le principe fondamental de construction de toute nomenclature. Il implique qu'une spécialité de formation ou d'emploi appartient nécessairement à un groupe et un seul. Or, ce principe viole une des réalités les mieux établies de l'analyse des relations formation-emploi, à savoir l'absence de correspondance biunivoque entre les éléments appartenant à chacun des deux ensembles de formation et d'emploi. Construire une nomenclature des relations formation-emploi conduit donc à un paradoxe : devoir tracer des lignes de fracture rigoureuses là où l'on sait que n'existent que des zones frontalières. Il s'agit d'ailleurs d'une difficulté plus générale d'ordre méthodologique, découlant de la nature même des objets étudiés en sciences sociales (Bourdieu, Chamboredon, Passeron, 1968).

La démarche est « paradoxale », parce que la classification est un préalable indispensable à la mise en œuvre d'un instrument conçu pour éviter d'enfermer les relations formation-emploi dans une approche mécaniste et normative.

GFE n'est pas une nomenclature de base destinée à saisir une nouvelle information. Elle est simplement dérivée des nomenclatures de formation et d'emploi existantes.

En tant que système de « classement/rapprochement », elle est nécessaire, mais non suffisante, pour l'analyse des relations formation-emploi. Elle prend tout son sens en tant que « clé d'entrée » dans la démarche ARGOS, chaque Groupe étant le champ

d'application de la batterie d'indicateurs d'informations.

Les choix fondamentaux

Si l'on veut donner à GFE un caractère opérationnel, il faut nécessairement se servir des nomenclatures qui sont utilisées pour la saisie des données régionalisées dans les deux domaines concernés :

— La Nomenclature analytique des formations de l'Education nationale en 47 groupes (NAF 47) qui identifie plus d'un millier de spécialités de formation et fournit pour chacune d'elles des données statistiques élémentaires au niveau le plus fin (Affichard, 1983).

— La nomenclature des « Professions et catégories socioprofessionnelles » (PCS) de l'INSEE qui couvre le champ des spécialités en 455 postes. Elle est utilisée pour les recensements et les grandes enquêtes concernant l'emploi (Simula, 1983).

Le principe taxinomique adopté est le suivant :

Un espace de rapprochement est formé de toutes les spécialités de formation et de toutes les spécialités d'emploi qui relèvent d'un même corps de savoirs. Les corps de savoirs sont à la fois le principe d'identification des espaces de rapprochement des formations et des emplois et celui du regroupement des spécialités de formation d'une part, des spécialités d'emploi d'autre part.

L'objectif concret est de rassembler les appellations de spécialités repérées par PCS 455 et NAF 47 en un nombre suffisamment restreint de catégories de GFE. Il ne s'agit pas de classer, comme dans une nomenclature classique, une seule catégorie « d'objets », mais deux à la fois : des formations et des emplois. Ce dualisme impose une contrainte : les classements opérés de part et d'autre doivent maintenir les conditions du rapprochement des formations et des emplois dans le but d'analyse que nous nous sommes fixé.

C'est parce que la nomenclature de formations et la nomenclature d'emplois choisies utilisent de manière centrale la référence à la spécialité et qu'il est possible de rattacher (à de rares exceptions près) une spécialité à un corps de savoirs et à un seul, que l'on peut poser celui-ci comme le principe de regroupement de chacune des nomenclatures de formations et d'emplois.

C'est parce que l'on fait l'hypothèse que les spécialités de formation regroupées en référence à un corps de savoirs seront principalement mises en œuvre dans des emplois regroupés sur le même référentiel, que le corps de savoirs peut constituer aussi le prin-

cipe fondamental du rapprochement des formations et des emplois.

Le choix de ce principe taxinomique préserve les deux propriétés fondamentales de toute nomenclature : la capacité de créer des ensembles homogènes et celle de les distinguer les uns des autres ; un principe d'homogénéité qui soit un principe d'exclusion (Pouget, 1973).

Homogénéité et exclusion peuvent s'exprimer en termes de « distances » entre spécialités. Ces distances peuvent être mesurées par l'effort qu'un individu aurait à accomplir si, titulaire d'une spécialité, il voulait en changer pour accéder à une autre. Par définition, l'accès à une spécialité du même groupe n'exige qu'un effort de spécialisation au sein du même corps de savoirs. Accéder à un autre groupe imposera, en sus, l'effort d'acquisition d'un autre corps de savoirs (Vincens, 1982).

Même si les Groupes Formation-Emploi ont été construits pour analyser les relations entre formations et emplois en leur sein, il peut être nécessaire de procéder à une lecture simultanée de plusieurs cartes du fait des relations qu'entretiennent inévitablement les formations et les emplois d'un Groupe avec ceux d'un ou plusieurs autres. La lecture intercarte est légitimée par le mode de construction des Groupes Formation-Emploi, qui se réfère à la notion de « polarisation ». *« La différenciation des emplois entraîne une spécialisation des individus qui entraîne elle-même une différenciation des emplois et, donc, les qualifications polarisent la population active en ce sens que les individus ne sont plus interchangeables. Mais l'image d'un cloisonnement absolu entre les qualifications est trompeuse (...). Il n'existe pas des marchés cloisonnés à l'intérieur desquels la main-d'œuvre serait relativement homogène (...) l'idée de polarisation qui admet des recouvrements semble moins déformer la réalité (...). Il ne peut exister une formation pour chaque emploi et un emploi pour chaque formation puisque la qualification nécessaire pour un emploi peut quelquefois permettre d'occuper un autre emploi avec un complément rapidement acquis »* (Vincens, 1982). Une lecture simultanée de plusieurs cartes permet des recouvrements et la mesure de leur incidence sur le fonctionnement interne de chaque groupe.

Chaque « carte » contient 19 tableaux (une carte figure à la fin du présent numéro. Les propos qui suivent invitent à s'y référer) répartis dans 3 zones :

— une zone située à gauche concerne les « formations » du groupe considéré et regroupe un ensemble de données et d'indicateurs sur la formation : les élèves, les sortants, les capacités d'accueil, la sélection, etc.

— une zone située à droite s'intéresse aux « emplois » du même Groupe en les identifiant au niveau le plus fin de la nomenclature des professions (PCS). Elle indique également leur dispersion dans les secteurs d'activité ainsi que leur concentration dans les grandes entreprises.

— une partie centrale sélectionne quelques indicateurs du « marché du travail ».

Ces tableaux contiennent des données, des indicateurs choisis, construits, et ordonnés pour permettre ou faciliter l'appréhension de la relation pour le groupe considéré.

Chacun des 19 tableaux vise 4 objectifs principaux :
1 – Fournir une information inédite, ayant une valeur par elle-même.

2 – Situer cette information, au sein d'une carte, dans des ensembles plus vastes avec lesquels elle est en relation. Il s'agit là de la fonction du tableau.

3 – Permettre des comparaisons entre les groupes.

4 – Servir de catalyseur pour des recherches d'informations complémentaires jugées utiles par le décideur.

Argos est accompagné de deux autres documents : un descriptif des sources statistiques utilisées et des formules de construction des indicateurs ainsi qu'une présentation technique des fonctions de chaque tableau.

LES PRINCIPALES FONCTIONS DES 19 TABLEAUX

Les fonctions des 19 tableaux s'éclairent d'autant mieux qu'on regroupe ces derniers en quelques sous-ensembles. La multifonctionnalité de chaque tableau débouche sur une combinatoire associant différemment plusieurs tableaux selon le problème à traiter. De ce fait on ne peut pas considérer qu'il n'existe qu'un regroupement adapté à l'interprétation d'une carte. Les points d'entrée dans une carte et les parcours d'interprétation se définissent au cas par cas. Néanmoins pour la nécessité d'une présentation simple de toutes les fonctions nous proposons un regroupement particulier.

Nous avons ainsi découpé sept sous-ensembles de tableaux correspondant à sept grands groupes de fonctions :

- l'approche structurelle du système éducatif,
- l'offre et la demande de spécialités dans le système éducatif,
- la production de formés pour le marché du travail,
- les structures d'emploi,
- la dynamique des secteurs et des entreprises,
- l'évolution du travail,
- le marché du travail et l'insertion des jeunes.

L'approche structurelle du système éducatif

Deux tableaux fournissent un état des lieux régional, pour une année de référence, des spécialités de chaque groupe.

- Les élèves (1)

Le tableau exprime, pour une année scolaire donnée, l'importance, le degré de diversité et la structuration des formations d'un groupe professionnel, grâce à la répartition des élèves formés, susceptibles d'entrer sur le marché du travail (inscrits en dernière année de cycle). Sa présentation favorise la perception visuelle immédiate des phénomènes essentiels.

La diversité s'apprécie sur le plan professionnel, par le nombre de niveaux, cycles et spécialités présents dans le groupe considéré. On distingue rapidement l'étendue de la gamme des formations, l'absence de tel ou tel niveau, de tel ou tel cycle (existence ou non de l'apprentissage, du Bac Pro., d'un BTn, etc.). Une lecture plus structurelle permet de saisir la spécificité du groupe en fonction du poids dominant de tel ou tel niveau. La structure du groupe par niveaux peut être facilement rapprochée de celle des emplois : l'homologie ou les distorsions constatées ne doivent pas conduire à des conclusions simplistes (assimilant par exemple l'homologie à une situation satisfaisante et les distorsions à un dysfonctionnement), mais doivent être interprétées à la lumière des grandes tendances d'évolution de l'emploi et des politiques visées.

Sur le plan spatial, on repère aisément les spécialités répandues (présentes partout avec de gros effectifs) des spécialités rares (présentes seulement dans tel ou tel département), ainsi que la pondération des départements pour les spécialités, cycles, niveaux. Les répartitions peuvent évidemment être confrontées à celles des emplois.

Enfin, on saisit les positions relatives de l'enseignement public et privé au niveau le plus fin. On voit apparaître les « places fortes » du secteur public et la manière dont s'implante et se spécialise l'enseignement privé dans un groupe professionnel, en fonction de ses contraintes (répondre à la demande des familles) et de ses stratégies (suivre la demande des professionnels employeurs).

- Part de l'enseignement public (2)

Ce tableau, issu directement du précédent, permet d'apprécier le degré de maîtrise que possède le décideur public sur l'offre de formation. L'enseignement privé occupe en effet une place variable dans la formation technique initiale, en fonction de nombreux paramètres (l'histoire, les affinités, le coût des

équipements, la demande des familles, les marchés porteurs, etc.) sans qu'il existe forcément une logique d'ensemble ou une logique dominante en raison de la diversité des établissements privés (confessionnels, professionnels, inter-professionnels, etc.). Sur le marché du travail, les flux de formés de l'enseignement public et privé s'additionnent et peuvent entrer en concurrence. Les performances d'insertion des uns et des autres vont dépendre de la qualité et de l'efficacité des réseaux de relations des établissements avec les entreprises. Mais le marché du travail est unique ; aucun des opérateurs, public et privé, ne peut oublier que la qualité de l'insertion professionnelle dépend de l'importance des flux d'ensemble et non pas seulement du volume de sa propre production de formés.

Sur le marché de la formation initiale, l'enseignement public et privé peuvent, suivant les cas, se concurrencer (l'enseignement public cherche à acquérir ou conserver le monopole d'une formation) ou partager le champ (la coexistence est acceptée ou négociée en fonction des situations locales).

Offre et demande de spécialités dans le système éducatif

Ce sous-ensemble est une analyse de la dynamique du système éducatif local. Les informations et indicateurs retenus tentent d'intégrer les stratégies et comportements des acteurs qui ont généré la structure observée précédemment.

- Évolution des capacités d'accueil (5)

La variation, entre deux dates déterminées, du nombre de places dans les spécialités de formation des lycées professionnels publics indique le sens des transformations de la carte scolaire et leur ampleur dans les départements.

Bien qu'il existe des spécificités régionales que ce tableau peut permettre de faire ressortir, les transformations de la carte des spécialités et plus généralement des divers cycles proposés aux élèves s'inscrivent dans de grandes orientations nationales par rapport auxquelles il importe de situer la région : diminution de la préparation du CAP en 3 ans par la voie scolaire, renforcement du BEP, développement des Baccalauréats professionnels, pour ne citer que les plus importantes des tendances actuelles (voir tableau 7).

Ce tableau complète utilement l'image instantanée donnée par le tableau 1, en permettant de tirer les conséquences des évolutions entamées, de voir comment va se déformer le tableau de base des formations d'un groupe professionnel.

- Indice de sélection (6)

Cet indicateur permet de mesurer l'attractivité des formations de base (CAP et BEP), telle qu'elle résulte de la confrontation entre premiers vœux des élèves ou des familles et places disponibles dans les spécialités offertes par les lycées professionnels, lors de la procédure d'orientation des élèves vers l'enseignement technique. Cette procédure étant finalisée par les commissions départementales d'affectation, le département est un bon niveau de calcul de cet indicateur.

L'attractivité d'une formation, notion relative à des espaces et des situations données, liée à l'existence d'une hiérarchie des spécialités et des métiers dans l'esprit des acteurs (Fourcade, de Ricaud 1979), est un élément central du fonctionnement des lycées professionnels. Les métiers attractifs (plus de candidats que de places) exigent un tri des candidatures et une sélection des dossiers conduisant toujours à un renforcement de l'homogénéité des classes constituées au regard des critères choisis par l'acteur qui décide (le chef d'établissement dans le cas plus fréquent). Cette homogénéité favorise la transmission des contenus éducatifs et offre une présomption de qualité scolaire des élèves et de motivation. En aval de ces formations sélectives où la dimension vocationnelle est plus affirmée, on observe en général une plus forte propension à l'exercice du métier appris et à l'adoption de comportements d'adaptation (par exemple mobilité plutôt que chômage) aux conditions du marché.

L'intérêt de l'indicateur est d'introduire dans les relations formation-emploi la dimension qualitative de l'image sociale des formations et des métiers, donnée structurelle agissant en profondeur sur le comportement des acteurs.

- Modification des spécialités (7)

Avec les grandes orientations nationales portant sur la création des nouveaux diplômes, la restructuration des filières, la réorganisation des cycles et de leur articulation en filières, on dispose d'indications prospectives essentielles fournies par les CPC. En modifiant la carte des diplômes et des spécialités, le ministère de l'Éducation nationale offre aux décideurs locaux la possibilité de varier le « menu » des élèves orientés vers l'enseignement technique, avec des spécialités adaptées aux évolutions professionnelles (actualisation des programmes de formation). Les choix régionaux précisent les informations du tableau 5 concernant les capacités d'accueil, en faisant le lien entre le passé récent et l'état nouveau que l'on cherche à mettre en place.

Production de formés pour le marché du travail

Situées en aval du système éducatif les informations regroupées sous cette rubrique donnent au décideur des éléments d'appréciation des effets éventuels des aménagements apportés dans les structures éducatives.

- Taux de sortie (3)

Le tableau des « élèves » fournit la clé de répartition des élèves en fin de cycle qui se trouvent devant le choix de poursuivre des études ou de se porter sur le marché du travail afin d'y trouver un emploi. Ce choix peut être plus ou moins ouvert, en fonction de critères individuels (capacité à poursuivre des études de niveau supérieur, nécessité d'accéder à un revenu...), de caractéristiques du système éducatif (faiblesse de l'offre, éloignement des lieux d'implantation, absence de formations de niveaux supérieurs...), en fonction également de la situation réelle ou perçue des capacités d'accès au marché du travail à différents niveaux. Quoi qu'il en soit, à l'issue de leur cycle, une part seulement des élèves « sortira » du système éducatif pour tenter d'accéder, à plus ou moins brève échéance, à l'emploi.

Dans la perspective du rapprochement qui nous concerne, seuls ces effectifs nous importent. Pour quelles raisons, dans ce cas, s'intéresser aussi aux taux de sortants ? D'une part, les taux de sortants par cycle et département reflètent la diversité scolaire et spatiale. La diversité interdépartementale des taux de sortie à un niveau donné pour des élèves d'une même famille professionnelle est en soi un objet de questionnement : ces différences sont-elles dues à la composition interne des filières (qui n'apparaît pas dans le tableau), à des possibilités de poursuite d'études existant dans tel département et pas dans tel autre, à des opportunités fortement différenciées d'accès à l'emploi ?

D'autre part, le nombre réel des « sortants » est le produit d'un effectif de « sortants potentiels » qui se modifie d'année en année en fonction des évolutions démographiques, de la carte scolaire et des procédures d'orientation, et d'un « taux de sortie » dont il importe de connaître la variabilité. En effet, une augmentation de 10 % de l'effectif d'élèves associée à un taux de sortie constant produira les mêmes effets sur le nombre de sortants qu'une augmentation de 10 % du taux de sortie associée à un effectif d'élèves constant. La quasi totalité des élèves entrant dans l'enseignement technique court en début de décennie entrait sur le marché du travail avec un diplôme de niveau 5. Aujourd'hui, il n'est pas rare

que plus de la moitié d'entre eux poursuivent leur scolarité.

Les transformations du système éducatif (créations de nouveaux diplômes, classes passerelles) ont des effets importants sur l'évolution des taux de poursuite d'études, comme on a pu l'observer à propos de la création des Baccalauréats de technicien (BTn). Si ce tableau des taux de sortie est stratégique dans notre approche, c'est que la création des Baccalauréats professionnels et leur rapide montée en puissance crée les conditions du bond vers les 80 % de bacheliers, qui ne peut se traduire que par une diminution notable des taux de sortie au niveau V.

- Sortants (4)

Le tableau des sortants est l'expression la plus synthétique de ce que le système éducatif « produit » pour une famille professionnelle donnée, à destination du marché du travail. Dans notre problématique de rapprochement, les « sortants » (sous entendu du système éducatif) sont les effectifs, repérés par cycle et département, qu'il convient de mettre en relation avec l'emploi. Rien ne s'opposerait, dans la plupart des cas, à ce que ces effectifs soient connus (ou estimés) par spécialité fine de formation.

Pourtant, un niveau de précision trop important ne paraît pas opportun, compte tenu de la fonction principale de ce tableau. Il inciterait les utilisateurs à penser qu'il est pertinent de mettre en relation une *spécialité fine* de formation d'une part, un métier bien repéré de l'autre. Cette précaution relève de la mise en pratique des avertissements généraux sur les modalités de rapprochement de la formation et de l'emploi qui doivent éviter la tentation mécaniste de l'adéquation.

- Concurrences potentielles (8)

Le rapport entre flux de formés aux niveaux technicien (BTn ou plus) et flux de formés aux niveaux de base (CAP et BEP) est utile pour apprécier l'importance des concurrences potentielles sur le marché du travail entre ces deux grands niveaux. En principe, des jeunes de niveaux différents devraient accéder à des emplois de niveaux différents et donc ne pas entrer en concurrence (les conventions collectives contribuent à affecter les jeunes à des niveaux d'entrée en fonction du diplôme obtenu). Mais, il faut rappeler que les jeunes formés d'un niveau ne sortent pas tous diplômés, ce qui laisse aux employeurs une marge de manœuvre lors du recrutement. La coexistence sur un marché de formés d'un même groupe professionnel à des niveaux différents crée les conditions d'une concurrence en cas de rationnement des emplois.

Les structures d'emploi

Il s'agit d'une première approche des emplois d'un groupe. Quels sont-ils et où sont-ils géographiquement et sectoriellement ? Pour un décideur régional c'est un préalable indispensable à l'appréhension de la relation formation-emploi.

- Emploi total (9)

Ce tableau donne l'importance numérique, la liste des emplois détaillés d'un groupe professionnel et leur répartition départementale. Le choix de cette unité géographique tient à ce qu'elle contient les aires de mobilité de formation et d'emploi des jeunes des niveaux étudiés. En ce sens ce tableau peut être rapproché du tableau 1 relatif à la structure du système éducatif : il est possible de comparer les concentrations départementales d'une spécialité de formation avec celles d'une catégorie d'emploi (tel ou tel département pouvant constituer un pôle d'emploi pour telle ou telle spécialité).

L'emploi total du groupe professionnel situe le niveau d'importance du groupe dans l'emploi régional. Ce chiffre clé entre dans le calcul du taux de débouchés (voir tableau 17).

- Emploi dans les secteurs (12)

Ce tableau occupe une place centrale dans l'analyse proposée parce qu'il permet à la fois de saisir la complexité de la répartition des emplois d'un groupe dans les secteurs d'activité économique, et les concentrations relatives éventuelles qui traduisent l'existence ou non de secteurs-clés pour ce groupe professionnel.

Ce tableau rappelle aussi la multiplicité des situations professionnelles en permettant une meilleure représentation de la diversité des tâches et des conditions d'exercice d'un métier donné, suivant la variété des secteurs où on le rencontre.

La dynamique des secteurs et des entreprises

On se situe avec ce sous-ensemble dans une perspective plus opérationnelle pour un décideur régional quand il désire pousser plus loin l'analyse de la relation formation-emploi en interpellant les acteurs à propos de l'instruction de dossiers ponctuels ou de procédures de validation de démarches particulières (politiques de reconversion, intervention sur des secteurs en difficulté, etc.).

- Secteurs clés (13)

Le tableau d'identification des secteurs-clés est le moyen d'introduire des informations qualitatives et

quantitatives sur les secteurs présentant une réelle importance pour la famille professionnelle en question. Le regroupement statistique des emplois selon les spécialités ignore les effets structurants des secteurs sur l'emploi. Resituer l'emploi dans sa dimension sectorielle et donc dans des catégories plus vastes (secteur public ou privé, secteur de pointe ou traditionnel, concentré ou dispersé, riche ou pauvre, en expansion ou en déclin) permet d'améliorer considérablement l'analyse. Par ailleurs, dans la mesure où la densité des emplois considérés dans les secteurs clés choisis est élevée, on peut penser que les événements de toute nature affectant le secteur auront des effets directs sur l'emploi. D'autres possibilités s'ouvrent, notamment l'accès à de nouvelles sources d'information centrées sur l'approche sectorielle (INSEE, CEREQ, Chambres consulaires, organisations socio-professionnelles).

- Évolution des secteurs clés (14)

Ce tableau décrit les variations récentes des effectifs des secteurs clés relatifs à un groupe professionnel. Ces variations, à la hausse ou à la baisse, peuvent, à la lumière de connaissances qualitatives sur les secteurs, figurer leur « état de santé » ou leur degré de restructuration et *suggèrent une variation de même sens des effectifs de la profession*. Une telle hypothèse de co-variation peut s'affirmer dans la mesure où la densité d'emplois dans le secteur clé est significative et où l'on peut penser que les structures d'emploi n'ont pas été bouleversées.

- Emplois dans les grands établissements des secteurs clés (15)

Il s'agit là d'un niveau supplémentaire de spécification de l'emploi total. Il fait référence à des caractéristiques d'entreprises synthétisées (de façon certes réductrice) par l'appartenance à une classe de taille de l'effectif salarié.

C'est pour des raisons de disponibilité de données statistiques que la catégorie « grands établissements » a été retenue pour les trois sous-ensembles d'indicateurs ci-dessous.

- L'indice d'évolution de la population occupée dans les grands établissements d'un secteur clé, rapproché de l'évolution de l'emploi total du secteur (tableau 14), renseigne sur la redistribution des emplois (dans un sens ou dans l'autre) entre grandes et petites entreprises ainsi que sur les opportunités d'emploi des jeunes dans telle ou telle catégorie. On peut également associer à ces mouvements des politiques de redéfinition des liaisons industrielles comme par exemple le recours accru à la sous-traitance avec tous les effets induits dans le domaine de la gestion de la main d'œuvre (nature des contrats de travail, rareté des opérations de formation continue, etc.)

- Le taux de concentration de la population d'un secteur clé dans les grands établissements a pour fonction principale de mesurer sur un marché local l'impact des grands établissements appartenant à de grandes entreprises. On peut ainsi dans certains cas estimer assez précisément le poids de telle ou telle entreprise dont on connaît parfaitement les pratiques en matière de gestion de la main d'œuvre en général et des jeunes en particulier.

- L'indicateur de rotation de la main d'œuvre dans les grands établissements tente d'estimer le degré de stabilité de l'emploi. Il renseigne en même temps sur la fréquence des échanges sur un marché local du travail et sur les occasions plus ou moins nombreuses pour les entrants sur ce marché d'accéder à un emploi dans ce type d'établissement.

L'intégration de ces indicateurs dans le schéma de rapprochement des formations et des emplois se fonde sur des constats, habituels aux analystes du marché du travail, selon lesquels des entreprises ou des secteurs particuliers (dits « introducteurs de main d'œuvre ») contribuent davantage que d'autres à l'insertion professionnelle des jeunes. Ces derniers sont par ailleurs informés (par les réseaux familiaux notamment) des conditions particulières offertes par tel ou tel établissement local, de telle sorte qu'il existe une hiérarchie (les « bons et les mauvais » établissements) qui influence largement les comportements d'insertion et de recherche d'emploi des jeunes.

L'évolution du travail

Outre les politiques d'emploi spécifiques aux secteurs ou aux catégories d'entreprises le décideur local doit intégrer dans l'instruction de ses dossiers des éléments d'information sur les mutations technico-organisationnelles qui affectent les qualifications dans les groupes étudiés.

- Évolution des structures de l'emploi salarié (11)

Comparer les structures par emplois détaillés d'un groupe professionnel entre deux dates déterminées doit permettre de repérer les tendances d'évolution majeures. L'utilisation de l'Enquête Structure des Emplois (ESE) est un palliatif pour les années éloignées du dernier recensement. La source ESE a en effet plusieurs inconvénients : exclusion des non salariés, exclusion des salariés dans les établissements de moins de 10 salariés, exclusion des salariés de certains établissements publics, variations de champ. L'interprétation du tableau exige donc de grandes précautions et mérite d'être confrontée à d'autres sources, même plus qualitatives (voir tableau 16).

Avec ces réserves, le tableau peut jouer le rôle limité d'outil provisoire qui lui est ici assigné.

- Évolution des métiers (16)

Les spécifications de l'emploi total d'un groupe, recherchées à travers les approches « secteur » et « entreprise/établissement », contenaient des références implicites à des modes particuliers d'organisation du travail et de regroupement des tâches. La fonction de ce tableau est de rendre compte explicitement des changements intervenus dans le contenu des tâches et ayant des implications sur les compétences requises pour les exercer.

On y lit aussi bien l'obsolescence de savoir-faire traditionnellement acquis au sein du système éducatif initial que les carences découlant de la nouveauté des besoins non encore satisfaits par le système en question. Les mentions relatives aux reconversions ou requalifications opérées fournissent ainsi un pôle de raccordement du système éducatif initial avec la mise en œuvre de la formation continue en entreprise.

Marché du travail et insertion des jeunes

Si une carte ne représente pas un marché autonome (cf. conclusion ci-après), il est néanmoins souhaitable que l'utilisateur ait quelques indications approchant, même grossièrement, les conditions d'entrée en activité des jeunes issus des spécialités correspondantes.

- Emploi des jeunes (10)

Ce tableau a pour fonction principale de suggérer la non accessibilité des jeunes formés à l'ensemble des emplois de leur famille professionnelle.

On peut schématiquement développer deux axes d'interprétation de l'indicateur « taux de jeunes » : les modalités d'accès aux emplois et l'histoire socio-économique de la profession ou des secteurs d'accueil. D'une part on observe que certains emplois sont « réservés » aux jeunes (emplois d'accès), que d'autres leur sont inaccessibles, que pour d'autres enfin ils sont en concurrence avec les actifs occupés. D'autre part, une longue période de crise avec arrêt de l'embauche s'inscrira certes en creux dans une structure par âge, mais selon la date de l'événement, les conséquences en termes de part des jeunes seront totalement opposées, toutes choses égales par ailleurs.

S'il est donc important de conserver en mémoire que les emplois d'accès devront pouvoir être occupés par des jeunes, il ne faut pas oublier d'interpréter les raisons pour lesquelles ils le sont plus ou moins dans

l'observation, et si les valeurs doivent être à l'avenir reproduites ou corrigées.

- Taux de débouchés (17)

L'indicateur « taux de débouchés » possède un statut particulier au sein de chaque planche : il est le seul qui concerne, par construction, à la fois la formation et l'emploi. Simple rapport d'un stock d'emplois sur un flux de sortants annuels, il permet le positionnement relatif dans l'espace et dans le temps (de ce dernier point de vue, il est préférable de disposer de données plus récentes sur le stock d'emplois) d'une cohorte de jeunes formés et d'une activité professionnelle de référence. *En aucun cas, il ne peut s'agir d'une probabilité d'accès à l'emploi.*

Quelles que soient les distorsions entre l'indicateur et la dynamique réelle du marché du travail, il est primordial pour le décideur de savoir qu'une « promotion » trouve dans son environnement spatial, dans son champ de compétences, tel volume d'emplois plutôt que tel autre, dix fois supérieur. Bien que la liste des conditions d'une bonne interprétation du taux de débouchés soit longue, elle ne remet pas fondamentalement en cause cette réalité.

Nous ne considérons pas que les taux de débouchés soient une concession faite à la démarche d'aide à la décision : à condition de bien en mesurer les limites et sous réserve de s'attacher à instruire, au cas par cas, le dossier de chaque groupe professionnel, l'indicateur paraît susceptible de pointer de nombreux problèmes, en particulier celui des surcapacités de formation.

- Taux d'emploi immédiat (18)

- Offres et demandes d'emploi (19)

Les deux tableaux portant sur le marché du travail abordent deux types de résultats différents de son fonctionnement. Le premier concerne le début du processus d'insertion des jeunes formés d'un groupe et saisit l'accès aux premiers emplois. Le second ne porte pas sur les jeunes seulement, mais sur l'ensemble des offres et demandes d'un même groupe professionnel, tous âges confondus, et aborde surtout la question du chômage. Il s'agit donc de perspectives complémentaires, mais bien distinctes et dont la cohérence n'est pas évidente en raison de la disparité des sources et des angles de vue.

Ces deux derniers tableaux ne constituent pas le terme d'un parcours fléché dans les relations entre les formations et les emplois. Ils ne possèdent pas de statut particulier et contribuent, au même titre que les autres, à l'analyse de notre démarche de mise en perspective des deux systèmes : il faut donc se garder d'y voir la synthèse ou l'expression finale du rapprochement.

Lieu de rencontre, le marché du travail est aussi producteur de « signaux » que perçoivent les acteurs et auxquels ils réagissent.

Par exemple, un taux de chômage élevé peut avoir pour conséquences :

— un prolongement des études pour des élèves encore en formation, afin de différer l'entrée sur le marché du travail ; ou bien des réorientations de scolarité ;

— une redéfinition des structures de formation par les décideurs (diminution des capacités d'accueil, aménagement d'une filière à partir d'un niveau de base...) ;

— une inflexion des politiques d'embauche des entreprises (relèvement des normes, modification des points d'entrée).

Où en est l'utilisation d'ARGOS en 1992 ?

Rappelons que le document a pris forme en juin 1990. Il a, dans un premier temps, été largement diffusé auprès des partenaires de l'opération et des principales institutions.

La presse régionale, en le présentant ensuite de manière positive, (« *c'est un travail... qui analyse une par une toutes les formations, au regard des emplois offerts et de la situation économique Bretonne, une aide précieuse à la décision* » Ouest-France 27/06/90), a suscité, dès le mois de septembre, une importante demande spontanée (une centaine de lettres) en provenance :

— des milieux de la formation (universités, inspections académiques, corps d'inspection, DAFCO, formateurs GRETA, associations de formation continue etc...) en Bretagne et hors Bretagne ;

— de décideurs des Conseils régionaux des Pays de Loire, Haute et Basse-Normandie, Midi-Pyrénées ;

— d'observatoires régionaux (Auvergne, Centre, Aquitaine) ; du ministère de l'Éducation (CPC) ; de l'ANPE (DG) ;

— de responsables socioprofessionnels : chambres de commerce, chambre d'agriculture de Bretagne, syndicats professionnels et interprofessionnels (CNPF, UPIB, SNDE), confédérations syndicales (CFDT).

Cette demande, qui n'a pas pour objectif une utilisation d'Argos en tant qu'instrument d'aide à la décision (tout au moins en matière de formation initiale) met en valeur l'intérêt manifesté pour l'information de base qu'il contient (sur l'existence de spécialités de formation et leur localisation et sur les volumes d'emplois plus particulièrement).

L'ampleur de la diffusion, que nous avions sous-estimée, s'est révélée finalement être un atout pour la démarche dans son ensemble, puisque des attentes fortes sur une utilisation de l'outil ont été créées, dans des milieux très différents, incitant l'ensemble des partenaires – et non plus seulement le Conseil régional – à « investir » dans Argos (production de données sous la nomenclature GFE par exemple).

Il est encore tôt pour faire le bilan sérieux d'une expérience créée de toutes pièces en très peu de

temps. On peut affirmer néanmoins qu'Argos est aujourd'hui l'instrument principal d'une démarche de réflexion et de concertation entre le Conseil régional de Bretagne, des professionnels, des représentants du système éducatif et des partenaires institutionnels intervenant dans le fonctionnement, la connaissance ou l'analyse du marché du travail. Cette réflexion s'élabore plus spécialement dans le cadre de « réunions de validation » de chaque « planche Argos », rassemblant des représentants d'institutions mentionnées ci-dessus intéressés par le groupe de spécialités en question. La préparation de ces rencontres a été réalisée en relation directe avec les organisations professionnelles concernées pour assurer une « représentativité » (multidimensionnelle) des participants. L'animation des réunions est, en général, partagée entre le président de la commission éducation-formation du Conseil régional – qui possède une bonne maîtrise de l'outil – et le « permanent » d'une structure issue de la profession (secrétaire général de syndicat, directeur de formation d'une chambre consulaire, chargé d'études de branche) plus particulièrement qualifié pour présenter les caractères généraux du contexte. Le groupe des participants permanents se compose de chacun des partenaires fournisseurs des données ayant permis la constitution des planches (ANPE, INSEE, ONISEP, un représentant du Recteur, ainsi que l'inspecteur technique de la spécialité). Sont également présents deux représentants des chefs d'établissements scolaires concernés par la spécialité (enseignement public et enseignement privé).

Le déroulement, sur une journée, des séances de validation respecte un protocole constant débutant par la présentation d'une cassette audio-visuelle décrivant, à partir d'un exemple, la structure et le fonctionnement d'Argos. Elles se poursuivent par la présentation de la « planche » concernant la spécialité suivie d'une discussion portant fréquemment sur les besoins de compétences non satisfaits par le marché, par les évolutions des métiers mais aussi sur des thèmes intersectoriels.

De la quinzaine de réunions réalisées à ce jour, les participants permanents ont retenu des débats intéressants portant, par exemple, sur l'élévation du niveau de base des personnels de secrétariat, la

concurrence entre formés de niveaux supérieurs pour les emplois de faible qualification, la mobilité ou l'image des métiers industriels auprès des jeunes. Les observations issues de ces travaux communs font l'objet d'une synthèse par les responsables de la direction des établissements du Conseil régional reprise dans un document intitulé « *Argos en Bref* » qui fait aussi l'objet d'une publication. La confrontation de l'outil aux réalités de son utilisation a permis en retour des améliorations qui ne relèvent pas simplement du détail.

Bien que le recul soit insuffisant, il apparaît clairement qu'un instrument de ce type possède au moins quatre fonctionnalités :

C'est un outil d'information : les « professionnels », les « formateurs », les « décideurs » découvrent des données statistiques nouvelles, notamment parce que regroupées selon des critères inhabituels (la nomenclature spécifique GFE), ou qu'elles font appel à des concepts inusités : les notions « d'attractivité » d'une formation, ou de « concurrence entre niveaux de formations » ne sont pas couramment employées dans un rectorat ; la « distribution des emplois dans les secteurs d'activité » est une notion souvent opaque pour le chef d'entreprise.

C'est un outil pédagogique : la conception d'ensemble d'une planche conduit les participants à s'interroger sur les raisons qui président à la présentation de tel ou tel indicateur, ainsi qu'à son mode de construction : aussi étonnant que cela puisse paraître à des spécialistes, le concept de « sortant sur le marché du travail », pourtant crucial dans la problématique de la relation formation-emploi n'est pas perçu immédiatement comme tel. Rares sont les responsables économiques qui ont une approche du système de formation en termes de flux, qui ont pris conscience des conséquences du décloisonnement de l'enseignement professionnel et de son ouverture « vers le haut »...

C'est un outil de diagnostic : les participants à ces réunions essaient toujours de confronter leurs propres appréciations sur le fonctionnement de leur profession, leur interprétation sur les causes des problèmes qu'ils rencontrent, avec ce qu'ils découvrent du schéma global qui leur est présenté et qu'ils ne contestent pas. Ce qu'ils y trouvent ne leur fournit pas de solution, mais les aide souvent à une meilleure compréhension de leurs problèmes.

C'est enfin un outil de communication : l'existence d'Argos facilite la rencontre de milieux qui se connaissent peu, s'ignorent, ou se rencontrent dans des cadres très fortement institutionnalisés et codifiés (CPC). La production de l'outil est une manifestation au niveau régional des préoccupations d'ouverture des formations sur l'emploi qui est appréciée en tant que telle (en dehors des résultats attendus). La transparence de l'instrument et de ses modalités d'utilisation atténue les dysfonctionnements et les perturbations liées aux informations différentes qui empêchent les acteurs de dialoguer au fond.

Est-ce un outil d'aide à la décision ? Nous sommes tentés de répondre par l'affirmative, mais seulement au travers de toutes ces fonctions que nous venons de décrire.

C'est aujourd'hui encore dans cette utilisation organisée que la démarche prend son sens et trouve une certaine efficacité en cette première année de fonctionnement.

Le travail sur l'instrument se poursuit. Il se dirige aujourd'hui vers des propositions de « lectures guidées » au sein d'une planche Argos. L'identification de plusieurs « sous-ensembles » d'interprétation qui s'articulent ou s'entrecroisent font avancer vers la production d'un système d'interprétation plus construit et plus global qui pourrait dès lors justifier de l'emploi d'une terminologie de la « décision ».

CONCLUSION : **ARGOS ET LE MARCHÉ** **DU TRAVAIL**

En conclusion, les rapports entre GFE, ARGOS et le marché du travail peuvent être précisés en dénonçant deux erreurs d'interprétation :

— La première serait de considérer que chaque groupe de GFE délimite un marché du travail autonome, sans communication avec tout ce qui lui est extérieur.

— La seconde serait de considérer qu'une carte ARGOS est la représentation schématique du fonctionnement d'un tel marché.

Pour dissiper ces deux illusions, il faut simplement remarquer qu'au sein d'un tel espace de rapprochement, tous les acteurs ne sont pas présents. D'une part, les sortants de la formation professionnelle d'adultes n'y figurent pas en clair : on ne les trouve qu'éventuellement inscrits parmi les demandeurs d'emplois à l'ANPE, mais sans pouvoir les distinguer.

D'autre part, ne sont absolument pas repérés les « preneurs d'emploi » en provenance de ce groupe ou des autres groupes qui opèrent une mobilité sans passer par le chômage, et qui sont des concurrents sérieux pour les formés et les demandeurs d'emploi déclarés au sein d'un groupe.

En d'autres termes, les informations d'une carte ne correspondent pas totalement au schéma complet de fonctionnement d'un marché du travail particulier, tel qu'il ressort d'une analyse systématique du type de celle proposée par G. Ourliac (1986). D'abord parce que du côté de l'offre de travail manque une reconstitution de la totalité des flux de main-d'œuvre concurrentiels. Ensuite parce que du côté de la demande de travail, l'analyse des prises d'emploi par types de main-d'œuvre concurrentiels reste inaccessible dans l'état actuel de l'appareil statistique.

ARGOS est un instrument d'aide à la décision permettant d'établir un diagnostic de la relation formation-emploi basé sur le rapprochement de nombreuses données sur la formation et l'emploi, « médiatisé » et « relativisé » par le marché du travail. Ce dernier agit en quelque sorte transversalement dans une carte ARGOS : chaque carte enregistre de ce fait des effets de marché, mais c'est l'ensemble des cartes qui correspond au marché du travail. La polarisation par groupes de spécialités que permet GFE n'est donc pas assimilable à une « segmentation » du marché du travail au sens des théories du même nom. La partition opérée se justifie d'abord par la nécessité de donner une clé d'entrée pour l'aide à la décision dans les espaces régionaux.

GFE et ARGOS ne sont d'ailleurs que les éléments les plus apparents d'une démarche progressive et prudente d'un transfert de savoir-faire entre concepteurs et utilisateurs, assorti d'un retour d'information permettant des phases successives de maturation du projet.

Si l'objectif final est bien l'appropriation de ces instruments par l'utilisateur final, leur diffusion auprès des décideurs régionaux en Bretagne s'inscrit dans la durée.

Celle-ci permet de mettre au point conjointement des modes d'utilisation performants et d'éviter, de part et d'autre, les tentations simplificatrices suscitées par la complexité du problème.

Conçu, présenté et semble-t-il accepté comme un élément parmi d'autres d'un dossier, utilisé comme base de concertation entre décideurs et partenaires socio-économiques de la décision, ce type d'approche s'inscrit, comme d'autres modèles d'observatoires régionaux, dans un faisceau convergent de conclusions issues de travaux récents, qui mettent (à nouveau) en doute les possibilités de déterminer des flux optimaux au sein du système de formation à partir des prévisions chiffrées et détaillées... des effectifs et des besoins de recrutement par

profession (Freyssinet 91) et proposent plutôt « des repères pour l'action » (Merle 1991, Pascaud 1992).

Bernard Fourcade, Guy Ourliac, et Maurice Ourtau
Ingénieurs au CNRS
Laboratoire du CEJEE, Université de Toulouse I

Bibliographie

- Affichard J. (octobre/décembre 1983), « Nomenclatures de formation et pratiques de classement » – *Formation Emploi* – Cereq n° 4.
- Bourdieu P., Chamboredon J.P., Passeron J.P. (1968), *Le métier de sociologue* – Mouton/ Bordas, p. 74 et 75.
- CEREQ (mars 1990), « Groupe de travail sur l'analyse régionale de la relation formation-emploi » ; Problématiques et méthodes. Document de travail.
- D'Iribarne A. (1989), *La compétitivité, défi social et enjeu éducatif* – Presses du CNRS.
- Desrosières A., Thevenot L. (1988), *Les catégories socio-professionnelles* – La Découverte – Paris.
- Fourcade B. (1978), « Hiérarchie des métiers dans le système éducatif ». *L'orientation scolaire et professionnelle*, n° 4.
- Fourcade B., Ourliac G. (1983), « Localisation des formations, recrutement et insertion des élèves ; un essai de mise en relation. Le cas des formations techniques courtes en Midi-Pyrénées », *Economie méridionale*, n° 123.
- Freyssinet J. (1991), *Rapport « Pour une prospective des métiers et des qualifications »* – Commissariat général au Plan. La Documentation française.
- Lechaux P. (avril 1991), « Lycées, rectorats et régions face à l'insertion des élèves » – Evaluation de l'enquête IVA.
- Merle V. (mars/avril 1991), « Mieux piloter la formation : les ambiguïtés de la prospective en matière de formation et d'emploi » – *Etudes et expérimentations en formation continue* – n° 9.
- Ourliac G. (janvier 1986), « Le rapprochement des systèmes locaux de formation et d'emploi » – *Formation Emploi* – Cereq – n° 13.
- Pascaud E. (29 janvier 1992), « Initiatives » – *Le Monde*.
- Pouget M. (septembre 1973), *La révision de la nomenclature des emplois du ministère des Affaires Sociales* – Bibliothèque du Cereq – vol. 5.
- Simula P. (avril/juin 1983), « La nouvelle nomenclature des professions » – *Formation-Emploi* – Cereq – n° 2.
- Tanguy L. (1991), *Quelle formation pour les ouvriers et les employés en France ?* Rapport au secrétariat d'Etat à l'Enseignement technique – La Documentation française.
- Vincens J. (1982), *L'insertion dans la vie active* – Cejee.