

Formation et emploi en région

Outils,
méthodes,
enjeux



Formation et emploi en région

Outils,
méthodes,
enjeux

Ouvrage coordonné par Georgie Simon Zarca (Céreq)



Préface

Formation et emploi en région

Outils, méthodes, enjeux

La capacité d'expertise technique dans le champ de la formation et de l'emploi est devenue, avec la décentralisation, un enjeu important pour les acteurs régionaux. Les besoins et les attentes vont croissant et, avec eux, la pression exercée par les décideurs sur les services d'études et les structures d'observation. Devant une telle montée des besoins, quel est l'état des lieux des ressources techniques et des compétences disponibles ? Les outils sont-ils à renouveler ? Sur quels critères choisir un outil plutôt qu'un autre, pour répondre à quelle question, pour animer quel type de débat entre les institutions ?

En matière d'expertise, l'appropriation des résultats par les décideurs est une question centrale. Pourtant le décalage est parfois important, entre les décideurs/utilisateurs qui ont une culture de l'action, et les concepteurs/techniciens qui ont une culture de la méthode et de l'objectivation du réel. Aux questionnements faussement simples posés par les décideurs, les informations que génèrent les outils apportent-elles des réponses directement mobilisables ? Jusqu'où le technicien doit-il « accompagner » le processus de décision, sachant qu'il ne saurait apparaître, dans la durée, comme juge et partie ?

C'est autour de ces questions, de méthode et d'usage des outils en région, qu'un groupe de techniciens et d'experts s'est constitué en séminaire de travail. Ils sont issus des différents organismes et institutions qui, au niveau national et régional, produisent et utilisent des données et des analyses dans le champ de la formation et de l'emploi¹. Ils se sont donnés comme objectif de faire un état des lieux et d'expertiser les « outils régionaux d'analyse formation-emploi » qui, à l'échelon régional et infrarégional, peuvent être mobilisés pour éclairer les décisions des acteurs. Cet ouvrage rend compte de leurs travaux et réflexions.

¹ Pour le niveau national : Afpa, Céreq, DARES, DEP, Insee ;
Pour le niveau régional : services déconcentrés de l'État (SSA, Sepes) ; OREF.
Voir aussi la liste des contributeurs à l'ouvrage p. 260

Sommaire

Formation et emploi en région Outils, méthodes, enjeux

Introduction générale	7
1^{ère} Partie. LES ENJEUX DE L'EXPERTISE FORMATION-EMPLOI	15
Des enjeux de méthode	17
• Qu'est ce qu'un outil d'analyse formation-emploi ?	19
• Outils nationaux et outils régionaux : redondance ou complémentarité ?	25
• Classer et rapprocher : la délicate question des nomenclatures	29
Des enjeux de partenariat et d'appropriation	35
• Quels usages de l'expertise publique en région ?	37
• La question de la prospective en région : instruire et animer	43
2^e Partie. APPROCHES THÉMATIQUES ET ANALYSE FORMATION-EMPLOI	51
A priori, a posteriori, ou comment rapprocher filières de formation et familles de métiers	55
• « ARGOS » (LIRHE)	65
• « SAREF » (DESCO/DEP)	71
• Maquette « Filières de formation » (OREF Provence-Alpes-Côte d'Azur)	79
• « Le lien diplôme-métier » (OREF Rhône-Alpes)	85
L'insertion professionnelle, une approche en dynamique	91
• Le dispositif « Génération » (Céreq)	99
• Le dispositif « IVA-IPA » (DEP)	107
• L'exemple d'un dispositif d'enquête régionale (Région Centre)	115
• Le dispositif « Devenir des stagiaires » (Afpfa)	121
• Le dispositif « Parcours » (DARES)	129

Formation et emploi en région

Outils, méthodes, enjeux

Le métier, un niveau charnière d'analyse

135

- « Le suivi des tensions par métier » (DARES/ANPE) 143
- « Les Cahiers par domaine professionnel » (OREF Centre) 151
- « De la formation à l'emploi » (OREFQ Lorraine) 157
- « SILEF » (DARES) 163
- « Analyse régionale d'un métier » (INSEE/DARES) 169

Secteurs, branches, entreprises, une entrée par le système productif

177

- Les « portraits statistiques de branche » (Céreq) 187
- Les « cahiers sectoriels » (GREF Bretagne) 193
- Le « quatre pages » régional (ANFA) 199
- Les « tableaux de bord » (CCCA-BTP) 205
- Les enquêtes « baromètre » (CRCI-IDF) 211

Le diagnostic territorial, une approche systémique

217

- « Corinthe » (DARES/DRTEFP) 225
- « Synthèses locales » (Insee) 231
- « Les portraits statistiques de zones » (OREF Provence-Alpes-Côte d'Azur) 237
- « Outil pour un diagnostic régional et infrarégional » (OREF Centre) 243
- « Emfora » (OREF Alsace) 249

Liste des sigles

255

Introduction générale

*Bernard Hillau
Georgie Simon Zarca*





DANS les années 1980, beaucoup prédisaient que trouver du travail en dessous du « niveau du bac » relèverait désormais du parcours du combattant. On ne pouvait guère prévoir alors que certains métiers peu qualifiés du tertiaire allaient connaître, au cours de la décennie suivante, une croissance sans précédent. Aujourd'hui, les besoins en qualifications se manifestent à tous les niveaux et dans toutes les spécialités : agents d'entretien, ouvriers de l'artisanat et de l'industrie, salariés de la santé et du maintien à domicile, et plus encore techniciens, ingénieurs, cadres et enseignants. Malgré cette évolution de la demande, malgré la pyramide des âges aujourd'hui favorable à un renouvellement des générations sur le marché du travail, les poches de chômage subsistent et se creusent, la période de transition entre l'école et l'emploi s'allonge, le statut du salarié se précarise.

Autre particularité qui se renforce actuellement, le rapport des jeunes et des familles à la formation n'est pas forcément conforme aux attentes des acteurs économiques. Les métiers « porteurs » ne font pas recette. L'industrie et le BTP, qui recrutent, ne trouvent pas les personnels qualifiés dont ils ont besoin. Dans l'enseignement supérieur, les filières scientifiques sont délaissées au profit d'autres, plus attractives, mais dont on sait qu'elles débouchent moins bien sur l'emploi.

Face à de tels paradoxes, l'heure n'est plus aux solutions toutes faites. Les questions qui ont pu se poser, et les outils qui ont pu être forgés à une époque quant à la correspondance entre l'offre et la demande sur le marché du travail, ou encore l'« adéquation de la formation à l'emploi », apparaissent aujourd'hui avec le recul bien simples, pour ne pas dire simplistes. Comment gérer des désajustements dont les causes sont aussi diverses : attractivité des filières, mutations économiques, fuite des salariés vers d'autres secteurs, désajustements géographiques entre pôles d'emploi et pôles de résidence ? Comment introduire plus de cohérence et de régulation entre l'économie et le social, entre la demande de qualification des entreprises et la demande d'éducation-formation des jeunes et des familles ? Les questions telles qu'elles se posent dans l'actualité sur l'insertion des jeunes, la sécurisation des parcours, l'articulation dynamique entre formation, emploi et développement des territoires, sont plus ambitieuses que par le passé et donc plus difficiles à résoudre.

Mais comment éclairer un tel horizon, et qui peut le faire ? À ces questions, la réponse ne peut plus reposer sur un seul acteur, serait-ce l'État même déconcentré, ni sur un seul levier d'action, serait-ce le levier éducatif. L'État central a choisi de partager la responsabilité en ces domaines avec les échelons décentralisés des Régions, et implique davantage les territoires de plus grande proximité.

Dans ce nouveau contexte, plusieurs défis techniques sont à relever :

- permettre à chaque partenaire régional responsable d'un dispositif d'en assurer le pilotage, selon les finalités et la déontologie propres à chaque institution ;
- coordonner l'ensemble de l'offre de formation et d'insertion selon des orientations régionales d'ensemble ;
- conjuguer, face aux fluctuations du marché du travail, les mesures correctrices et instantanées avec les enjeux structurels de la relation formation-emploi ;
- anticiper les changements et poser les questions en termes prospectifs pour prévoir les formations et les adaptations des personnes « tout au long de la vie » ;
- mieux intégrer, dans les territoires, les questions de formation et d'emploi avec les perspectives du développement social et économique durable.

Face à cette nouvelle donne engendrée par la place renouvelée de la formation et de l'emploi dans nos sociétés, face aussi au mouvement de déconcentration-décentralisation qui met l'échelon régional devant des responsabilités nouvelles, de quelles ressources, de quels points d'appui disposent les acteurs régionaux et locaux pour les aider à relever de tels défis ?

Il ne fait aucun doute que la capacité d'expertise technique dans le champ de la formation et de l'emploi est devenue un enjeu important pour les acteurs. Les besoins et les attentes vont croissant et, avec eux, la pression exercée par les décideurs sur les services d'études et les structures d'observation. On ressent de plus en plus, au contact des acteurs, et ce, à tous les échelons territoriaux, à la fois le souci d'un véritable travail de fond, la volonté de connaître et capitaliser sur les relations entre la formation, l'emploi, le développement des territoires, et la volonté d'affronter la tâche dans toute sa difficulté.

En matière de formation professionnelle, tout d'abord. Le transfert des compétences vers l'échelon régional explique largement l'intérêt des Régions pour des thématiques qui étaient surtout portées, traditionnellement, par l'administration centrale. C'est le cas, notamment, des travaux de planification et de diagnostic formation-emploi qui se sont déplacés vers ce nouvel échelon de décision. En matière d'emploi, ensuite. Les démarches mises en place par l'administration pour globaliser et territorialiser les dispositifs d'aide à l'emploi sont venues renforcer depuis le milieu des années 1990 les besoins d'éclairage et d'expertise notamment au niveau infrarégional.

Devant une telle montée des besoins, quel est l'état des lieux des ressources techniques et des compétences disponibles ? Les outils et les ressources d'expertise du fonctionnement du marché du travail et de la relation formation-emploi sont-ils à renouveler ? L'inventaire raisonné opéré dans cet ouvrage montre que le problème n'est pas la rareté ou la pénurie des outils, mais plutôt un foisonnement qui nuit à la visibilité de ce paysage.

Un autre obstacle important est le fossé persistant entre les décideurs/utilisateurs qui ont une culture de l'action, et les concepteurs/techniciens qui ont une culture de la méthode et de l'objectivation du réel. Aux questionnements simples posés par les décideurs, les informations que génèrent les outils apportent-elles des réponses directement mobilisables dans une perspective d'aide à la décision ? Si la réponse est non, quelle doit être la posture du technicien ? Jusqu'où doit-il « accompagner » le processus de décision, sachant que l'appropriation des résultats par les décideurs est une question centrale, mais sachant également que le technicien ne saurait apparaître, dans la durée, comme juge et partie ?

Des niveaux d'instruction de l'action régionale qui se complexifient

Les demandes des décideurs auxquelles ont à faire face les instances techniques telles que les OREF (observatoire régional de l'emploi et de la formation) ou les services d'études des administrations déconcentrées se situent à plusieurs niveaux¹.

À un premier niveau, directement opérationnel, il s'agit d'apporter des éléments pour éclairer la gestion quasi quotidienne des dispositifs de formation ou d'emploi. Les ouvertures/fermetures de sections de formation initiale, la programmation annuelle des actions de formation continue, la mise en œuvre dans les territoires des dispositifs d'emploi, requièrent un appui par des indicateurs ciblés dans le temps et dans l'espace. Ici, d'ailleurs, les malentendus sont fréquents, car les outils techniques d'analyse de la réalité socio-économique des régions et des territoires donnent tout au plus un cadre d'orientation de l'action. On ne peut presque jamais en déduire mécaniquement des décisions au niveau le plus fin, sans prendre en compte d'autres dimensions : sociales, politiques, financières...

¹ Une liste des sigles figure en fin d'ouvrage.

À un second niveau, il s'agit d'apporter les éléments de connaissance utiles à la définition d'orientations plus globales et stratégiques de l'appareil de formation, comme celles qui président à l'élaboration du PRDF (plan régional de développement de la formation). Le technicien² est plutôt sollicité sur une vision d'ensemble et à plus long terme, des relations formation-emploi. Face à des demandes aussi contrastées, il est important que les techniciens sachent à quels types d'outils ils peuvent recourir et que les acteurs sachent, dans la durée, ce que les techniciens et les outils employés par eux peuvent leur apporter.

Avec la phase actuelle de décentralisation, la Région prend en charge de plus en plus directement les politiques et les dispositifs de formation professionnelle, tandis que l'État conserve la main sur les politiques d'emploi. Cependant, la nécessaire articulation entre ces deux champs de l'action publique fait qu'il ne serait pas cohérent de scinder les outils de diagnostic pour la formation d'un côté, de diagnostic pour l'emploi de l'autre. Par ailleurs, la relation formation-emploi est devenue l'espace commun de négociation de l'État et de la Région avec les partenaires sociaux. De ce fait, l'OREF et plus largement les organismes d'expertise en région se doivent de conduire des analyses articulant les deux champs. À cela vient s'ajouter un nouveau défi pour les instances régionales, celui de l'articulation des politiques de formation et d'emploi dans une vision intégrative du développement durable des territoires.

Que ce soit dans le cadre de l'élaboration du nouveau « schéma économique de développement » régional, ou dans la concertation avec les nouveaux « territoires de projet », le conseil régional et les services de l'État sont placés devant la nécessité d'élargir leur champ de vision et leur champ d'action, d'une relation classique formation-emploi à une relation formation-emploi-développement des territoires.

Il y a donc nécessité de perfectionner les moyens d'éclairage et d'aide à la décision. Les grandes administrations de l'État, les organismes publics nationaux comme l'Afpa, l'ANPE, le CEE, le Céreq, l'Insee, œuvrent en permanence pour accroître le patrimoine technique dans le champ des études sur le marché du travail et la relation formation-emploi. Il n'en demeure pas moins que les échelons régionaux sont désormais partie prenante de cette modernisation du patrimoine technique, et en particulier les Régions, qui sont les plus légitimées pour le faire, et les plus à même de faire valoir leurs besoins effectifs dans le champ complexe et en devenir de l'expertise formation-emploi-développement. L'interaction construite et fertile entre l'État central et les échelons régionaux et locaux, loin de se réduire, doit, au contraire, en ces domaines, évoluer et se renforcer.

Les outils régionaux au défi de la prospective

Conscients de leur responsabilité pour l'avenir, les acteurs institutionnels et les élus politiques souhaitent, plus encore sur les questions de formation que sur d'autres, disposer d'une vision d'avenir. Ils s'étonnent bien souvent lorsque le technicien développe des méthodes très sophistiquées qui parlent du passé, qui regardent, comme on l'entend souvent dire, « dans le rétroviseur ». Si le décideur est légitimé à poser ainsi la question, pour le technicien, un outil convenablement constitué ne peut s'appuyer que sur une mesure objective du réel et sur des informations, des données avérées. On est là au cœur d'un véritable conflit de légitimité entre

² Parler de technicien au singulier peut paraître abusif quand on connaît la diversité de statuts et de fonctions des services et des organismes d'études et de prévision en région. Il en va de même pour les instances décisionnaires et les personnes qui les composent (élus, services, etc.). Cette diversité est traitée par ailleurs dans cet ouvrage. Nous parlerons toutefois de « technicien » et de « décideur » quand il s'agit d'examiner plus précisément les rapports entre l'offre et la demande d'études, entre instances institutionnelles et politiques d'une part et instances techniques d'autre part.

critères d'utilité pour l'action et critères de construction de la connaissance, conflit difficile à assumer mais riche de développements ultérieurs pour l'action publique régionale³.

Ici, le chemin est à faire dans les deux sens. Le technicien doit accepter d'aller dans le sens d'une interprétation de ses résultats qui dégage des enjeux pour l'avenir, des tendances, du probable ; le décideur, de son côté, doit laisser au technicien l'espace d'autonomie technique nécessaire à la construction de sa réponse.

Là encore, la tentation est forte de limiter la question de la prospective à la mise à disposition d'outils *ad hoc*, essentiellement tournés vers les projections démographiques, de classes d'âge des populations, de cohortes scolaires, de prévisions d'actifs et d'emplois. Or, au-delà des interactions ponctuelles et des outils dédiés, il ne faut pas perdre de vue qu'une meilleure appréhension des besoins en formation au niveau régional, comme au niveau national, doit s'accompagner d'un travail de fond et permanent sur les outils, et favoriser les processus d'accumulation des connaissances.

Cela suppose en outre une évolution forte des rapports entre techniciens et décideurs, un travail d'interaction en continu, une familiarité des acteurs vis-à-vis des outils et problématiques des techniciens et, en retour, la capacité de ces derniers à aiguiller la demande des acteurs.

Un panorama très éclaté de l'instrumentation régionale

Face à ces enjeux et à ces demandes des institutionnels, les organes techniques d'expertise en région ne sont pas démunis. Depuis une vingtaine d'années, les outils d'analyse formation-emploi ont été l'objet d'une belle créativité. Le tour d'horizon opéré dans la deuxième partie de cet ouvrage, qui est loin d'être exhaustif, en témoigne.

À l'échelon régional, l'initiative est venue soit de techniciens des services déconcentrés de l'État⁴ dont certains ont pu s'organiser en réseau, soit d'OREF depuis leur mise en place en 1990 dans le cadre des « contrats de plan État-Région », ou bien encore des services techniques de conseils régionaux qui ont cherché à se doter de démarches de prévision et de planification. À l'échelon national, des outils de comparaisons interrégionales ont vu le jour à l'initiative des services d'études des ministères ou de grands organismes nationaux⁵. Enfin, des techniciens de l'État ou des chercheurs sont à l'origine de démarches représentatives visant à développer, dans une région, une méthode ou un outil transférable aux autres territoires.

Cette grande diversité n'est pas sans générer quelques difficultés à se repérer dans le paysage. Selon leur champ de compétence, les décideurs n'avaient pas, traditionnellement, besoin des mêmes outils. Ici, c'est donc la question de la portée et des limites techniques des outils disponibles qui est posée : dans quelle mesure tel outil « de branche », c'est-à-dire tourné vers la gestion de l'emploi par la branche professionnelle, est-il susceptible de traiter des métiers concrets des personnes et des contenus de formation ? Dans quelle mesure, inversement, un outil d'analyse de l'« évolution des métiers », c'est-à-dire fondé sur une approche de l'activité des personnes, est-il utile au débat avec la branche professionnelle, c'est-à-dire en rapport avec l'activité des entreprises ? Il n'y a pas de réponse toute faite à ces questions, et il faut examiner chaque outil au cas par cas pour en définir le champ de pertinence et les conditions d'usage dans le partenariat institutionnel.

À ces difficultés d'ordre technique s'en ajoutent d'autres plus institutionnelles. D'une part, les outils arrivent dans une période où il faut développer en région de nouveaux apprentissages dans la prise de décision. Or, certains outils ont été configurés dans le cadre de l'action

³ Cette question de la prospective en région fait l'objet d'un développement particulier dans cet ouvrage.

⁴ Services statistiques académiques des rectorats, Sépés pour les DRTEFP.

⁵ DARES, DEP, Insee, Céreq.

« sectorielle » de tel ou tel service de l'État, ou pour la gestion en direct par la Région de tel ou tel dispositif. Ils doivent donc être repensés dans un usage tout différent, qui est celui de l'action « concertée » et de la construction d'une culture partagée entre la collectivité régionale, les services déconcentrés de l'État et les partenaires sociaux. Ce sont d'ailleurs ces nouvelles modalités d'usage, associées à la pertinence méthodologique des outils, qui sont susceptibles de favoriser une action publique renouvelée dans le champ si difficile et si controversé des politiques d'emploi et de formation.

Le risque demeure donc, dans un paysage aussi divers et brouillé, que chacun y aille de ses intérêts particuliers : qui pour faire valoir son expertise technique au détriment de celle des autres, qui pour faire cautionner par les instruments et les méthodes des décisions avant tout politiques, etc. À tout le moins, et dans un cadre d'active coopération, les différentes institutions peuvent se rencontrer en faisant valoir leurs outils d'expertise : les services de l'État, qui ont une tradition technique « sectorielle » forte, les branches professionnelles qui mettent en place maintenant leurs observatoires, enfin le conseil régional qui peut disposer de services d'études ou recourir à telle ou telle structure d'expertise, privée ou publique. Les OREF eux-mêmes, qui ont pourtant été placés dans le cadre partenarial du contrat de plan État-Région, n'échappent pas toujours à ces rapports de forces entre acteurs qui veulent légitimer leur action, voire la cautionner à l'enseigne de « l'objectivité » des études et de la statistique.

Pourtant, les besoins de transversalité et de pontage entre les institutions invitent aujourd'hui à l'utilisation d'outils partagés, ou tout au moins à la recherche d'un langage commun.

Préparer les conditions d'une expertise en continu en région

La décentralisation de la formation a ceci de particulier qu'elle montre la voie d'un nouveau type de construction concertée de l'action publique. Le groupe Orafe (Outils régionaux d'analyse formation-emploi) à l'origine du présent ouvrage, l'a défini comme l'articulation entre deux mouvements distincts et complémentaires : l'élargissement et l'approfondissement de la concertation (entraînés par les mesures de la décentralisation) ; l'extension de champ et l'approfondissement de l'expertise formation-emploi, qui relève du perfectionnement des outils de connaissance et de diagnostic. En d'autres termes, dans la phase actuelle de modernisation de l'action publique, les contours de la nouvelle gouvernance ne peuvent s'inscrire dans les seules limites de l'évolution du partenariat, y compris quand elle parvient (ce qui n'est pas toujours le cas) à faire travailler ensemble acteurs publics et partenaires sociaux, ou à faire se rencontrer les acteurs de différents échelons territoriaux.

L'apport de l'expertise doit être désormais perçu comme un apport majeur et complémentaire, et cet apport ne peut être conçu qu'en rapport avec une légitimité d'une autre nature que la légitimité administrative, institutionnelle ou politique. Cette légitimité renvoie non pas à des critères de décision ou d'action, mais à des critères de production d'études et de construction de la connaissance de type scientifique. Non pas que les acteurs régionaux aient besoin de puiser dans les recherches académiques les solutions dont ils ont besoin ; non pas que les chercheurs en sciences sociales aient à leur dire à présent ce qu'ils ont à faire, voire même se risquent à des préconisations ; le type d'expertise dont les acteurs ont d'abord besoin est moins celle de l'expert *intuitu personae* que celle d'une instance publique habilitée à forger des outils qui soient à la fois utiles pour l'action et reconnus comme pertinents et fiables au regard des avancées de la recherche.

Ce mouvement de balancier entre critères d'utilité et critères de fiabilité technique est au cœur des nouvelles formes de la gouvernance publique. Disposer en région d'une instance d'expertise immergée dans le partenariat régional et adossée dans le même temps aux avancées de la recherche peut constituer un atout majeur, car les acteurs confrontés à une

réalité et à des leviers d'action de plus en plus complexes seront en mesure d'accomplir le « détour de la connaissance » nécessaire au dépassement des résistances du réel.

Cela suppose de la part des acteurs de la planification régionale de se doter d'une organisation de la fonction d'expertise soit à partir d'un pôle de ressources centralisé comme peut l'être un OREF convenablement structuré, soit à partir d'une mise en réseau d'organismes et de services régionaux d'études. Ainsi, au-delà du panorama d'outils que nous dressons dans cet ouvrage, il ne faut pas perdre de vue que l'effort d'instrumentation doit être un effort permanent. Il est le plus sûr moyen pour les régions de s'assurer des bonnes conditions de cette « veille technologique » sur leurs propres outils. Cela nécessite de leur donner un lieu d'accueil organisé et visible dans le paysage régional, sous sa double fonctionnalité de participation au débat régional et d'adossement à la recherche.

1^{ère} partie

**LES ENJEUX
DE L'EXPERTISE
FORMATION-EMPLOI**



Des enjeux de méthode

B. Cart, T. Furet, F. Lainé, O. Mazel, G. Simon Zarca, F. de Wispelaere

- Qu'est-ce qu'un outil d'analyse formation-emploi ?
- Outils nationaux et outils régionaux : redondance ou complémentarité ?
- Classer et rapprocher : la délicate question des nomenclatures



Qu'est-ce qu'un outil d'analyse formation-emploi ?

Les outils recensés dans cet ouvrage et que nous rangeons sous l'appellation générique d'« outils d'analyse formation-emploi en région » sont des instruments statistiques plus ou moins sophistiqués que les techniciens des différents réseaux institutionnels de l'État et des collectivités territoriales mobilisent pour produire des constats, des analyses, des diagnostics. Ces éclairages sont destinés aux acteurs régionaux et locaux qui ont à prendre de multiples décisions liées, pour les unes, à la territorialisation des politiques d'emploi, et pour les autres, à la décentralisation des politiques de formation professionnelle. Ces outils peuvent traiter d'une ou de plusieurs thématiques qui entrent traditionnellement dans ce type d'analyse : l'offre de formation, les professions, les secteurs d'activité, l'insertion professionnelle, le marché du travail... Avant d'entrer plus avant dans ce matériau riche et complexe, il nous a semblé nécessaire d'explicitier cette notion d'outil qui sert de fil conducteur à l'ensemble de cet ouvrage. On se propose ici d'en préciser les contours en mobilisant plusieurs grilles de lecture.

Des outils pour répondre à différents types d'enjeux

Pour les acteurs régionaux, différents enjeux légitiment les besoins d'éclairage et d'expertise dans le champ de la formation et de l'emploi. Sans prétendre à l'exhaustivité, nous en avons repéré trois qui s'inscrivent dans des temporalités différentes.

La mise en œuvre dans les territoires des dispositifs d'emploi et de formation professionnelle à visée correctrice

Certains dispositifs d'emploi et de formation professionnelle continue visent à corriger les dysfonctionnements conjoncturels du marché du travail. Leur mise en œuvre s'inscrit généralement dans des temporalités courtes. Ces dispositifs intéressent plus directement les DRTEFP et les conseils régionaux. On pense ici plus particulièrement aux mesures associées aux plans régionaux de formation, aux contrats d'insertion en alternance, et plus généralement aux stages et formations destinés aux demandeurs d'emploi. Pour les techniciens, il s'agit de mobiliser des outils qui auront pour fonction d'éclairer les décisions des acteurs : les éclairer en amont de la mise en œuvre des dispositifs – diagnostic de territoire, repérage de publics cible, notamment pour déterminer des clefs de répartition – ; les éclairer en aval par la mise en place d'outils de suivi pour évaluer la pertinence des politiques mises en œuvre.

Le pilotage de l'offre de formation professionnelle initiale et continue

Il s'inscrit dans une temporalité plus longue et relève de la responsabilité d'acteurs régionaux qui ne sont pas reliés par des relations hiérarchiques mais vont devoir prendre collectivement des décisions dans le cadre d'instances de concertation. Le PRDF, plan régional de développement de la formation, est le cadre de concertation emblématique de ce type de démarche. Le système de formation régional dans ses différentes composantes en est le cœur. Il nécessite de faire un état des lieux de l'ensemble des dispositifs de formation existants, de les mettre en cohérence et de les faire évoluer en relation avec le tissu socio-économique régional. Pour éclairer les acteurs qui ont à prendre des décisions à caractère stratégique, les techniciens font appel à des outils et démarches qui varient d'une région à l'autre et suscitent de nombreux débats. La question des modalités de rapprochement entre l'offre de formation, la sphère des emplois et le marché du travail est ici une question centrale loin d'être triviale.

L'analyse des transformations à l'œuvre dans les territoires pour anticiper les besoins en qualification

Contrairement aux deux registres précédents qui relèvent pour les acteurs régionaux de prises de décision ciblées et/ou articulées à des instances de concertation et de codécision, l'enjeu est ici de capitaliser les connaissances pour donner du sens, de la profondeur, pour resituer les enjeux de court et moyen terme dans une compréhension à la fois structurelle et dynamique des territoires. Les évolutions qui affectent la composition sociodémographique, le tissu productif, la nature des emplois, l'analyse des mécanismes d'insertion et les mobilités tant géographiques que professionnelles sont autant d'éléments qu'il s'agit de rapprocher et d'analyser de façon systémique pour nourrir une réflexion sur les grands mécanismes qui affectent la relation formation-emploi. L'enjeu est alors plutôt du côté des techniciens qui ont pour gageure de favoriser progressivement l'acculturation des acteurs régionaux dans le champ d'expertise de la formation et de l'emploi.

Des outils qui se nourrissent essentiellement de la statistique publique

Les outils d'analyse formation-emploi sont rarement construits à partir d'une collecte d'information spécifique mais presque toujours en mobilisant des données issues de sources administratives ou de grandes enquêtes nationales. Les principaux producteurs de ces données : la DEP, la DARES, l'Insee, le Céreq élaborent des bases statistiques qui sont mises en forme, contrôlées et actualisées selon des procédures codifiées et homogènes. Cette statistique publique sert de fondement à la plupart des outils présentés dans la deuxième partie de cet ouvrage. Son utilisation permet des économies d'échelle évidentes. Au-delà, l'intérêt des sources nationales officielles (celles qui, dans le champ qui nous occupe, se déclinent au niveau régional et local) est qu'elles donnent les clés de compréhension de leurs propres limites statistiques. Les données économiques et démographiques de l'Insee, les données sur le marché du travail du ministère de l'Emploi, les données sur l'école du ministère de l'Éducation, font partie d'un véritable patrimoine technique et scientifique de par le travail de veille et de perfectionnement qui est accompli par les grandes institutions de l'État. Le risque n'est-il pas d'ailleurs que l'État central, de moins en moins concerné par le pilotage direct de l'offre de formation, se désengage de son rôle de ressource en cette matière, et laisse à terme les régions très démunies¹ ?

Leurs limites résident bien souvent dans l'accessibilité et dans le caractère daté de l'information disponible, lié au nécessaire travail de redressement et de fiabilisation de l'information, avant toute publication. De ce point de vue, l'analyse statistique est souvent mise en tension entre deux exigences partiellement contradictoires : avoir des chiffres fiables pour la connaissance socio-économique, et avoir des chiffres très actuels, voire capables de « produire directement de la prévision ».

Les sources nationales officielles permettent enfin d'instaurer deux principes d'analyse fondamentaux pour qui veut mettre en évidence les spécificités et la dynamique d'un territoire : les analyses en évolution (séries temporelles) et les analyses en comparaison (comparaison entre deux zones locales, comparaison à la moyenne régionale, par exemple). Les analyses en évolution sont importantes dans une perspective d'anticipation ; elles donnent les grandes tendances, et l'on dit parfois que la meilleure des prospectives est celle qui s'appuie sur la profondeur historique. Les analyses en comparaison (entre branches, entre territoires, entre

¹ Le débat qui a eu lieu, au moment de la préparation du dernier recensement général de la population (RGP), sur le maintien ou non de l'intitulé « en clair » du métier exercé par la personne était symptomatique de cette prise de distance de l'État vis-à-vis du pilotage de la formation professionnelle. Il a été arbitré, fort heureusement, dans le sens du maintien de cette information, capitale pour l'échelon régional, dans le questionnaire du RGP.

métiers, etc.) sont complémentaires des précédentes. On constate souvent, par exemple, que deux territoires voisins qui présentent de fortes différences sur un plan économique ou sur un plan démographique maintiendront ces différences de façon structurelle à travers les évolutions qu'ils traversent également (période de crise, période de reprise, etc.). L'existence de ces spécificités locales est donc importante à connaître au-delà du « discours ambiant » sur la conjoncture.

Mais cette statistique publique reflète aussi l'organisation centralisée et structurée selon le principe des « tuyaux d'orgue » des divers ministères. Il en résulte une information segmentée par grands registres d'analyse : le marché du travail, les recrutements, les mobilités professionnelles, les métiers, l'offre de formation, l'insertion professionnelle...

Au niveau régional, les différents niveaux déconcentrés de l'État (rectorat, DRTEFP) ainsi que la direction régionale de l'Insee, sont dépositaires de cette information segmentée que chacun mobilise pour répondre en interne à des besoins et à des enjeux spécifiques. Des outils et des capacités d'expertise se sont ainsi progressivement construits dans une perspective d'appui local aux actions « sectorielles » de l'État. Au-delà de cette finalité, la décentralisation des politiques de formation professionnelle a conduit les techniciens des différents réseaux à repenser la façon de mobiliser ces sources. L'un des défis majeurs qui leur est adressé est notamment de trouver des modalités de pontage entre des bases de données statistiques qui portent sur les dimensions hétérogènes que nous évoquions plus haut.

De la source à l'outil : des modalités de construction plus ou moins sophistiquées

Un critère de distinction réside dans le niveau d'élaboration technique des outils disponibles en région. Il existe de ce point de vue tout un *continuum* d'outils depuis la base de données statistiques mise à disposition des techniciens régionaux après avoir été mise en forme, contrôlée, actualisée, jusqu'à l'outil « clés en main » qui cherche à organiser l'information pour faciliter une lecture directe des résultats et qui est destiné au plus grand nombre.

Les outils se différencient en fonction de leur degré d'élaboration et d'intégration de sources hétérogènes. Certains reposent en effet sur un ratio statistique simple, comme le tableau de bord des « métiers en tension » de l'ANPE, qui classe les métiers sur un rapport simple offres/demandes d'emploi. D'autres outils privilégient une entrée particulière : l'évolution des effectifs dans les métiers par exemple. Mais ils fédèrent, sur un « découpage métiers », différents indicateurs d'« emploi occupé », de « demande d'emploi », d'évolution, de répartition géographique, etc.

Mais, au-delà de ces distinctions pratiques, la grande différence entre familles d'outils relève des problématiques d'analyse qui les sous-tendent. Deux critères commandent en effet la valeur d'un outil statistique quand l'on traite de réalités économiques et sociales : tout d'abord, évidemment, la qualité et la fiabilité du chiffre obtenu, mais aussi, de façon tout aussi essentielle, la façon de rapprocher les chiffres et de les interpréter. Il n'y a pas d'outil, aussi simple et évident qu'il soit, qui ne repose sur une conception sous-jacente du marché du travail et de la relation formation-emploi.

On peut distinguer de ce point de vue cinq types d'outils.

La plateforme d'information

Elle organise l'accès à différentes sources, dans laquelle les techniciens des réseaux déconcentrés peuvent puiser pour répondre aux questions ponctuelles des acteurs régionaux. Ce type d'outil permet généralement d'explorer de façon très souple toutes les informations disponibles et nourrir ainsi des demandes hétérogènes. La base centrale de pilotage de la DEP de l'Éducation

nationale est représentative de cette démarche. Ce type d'outil se développe également dans un certain nombre d'OREF. Il constitue un premier niveau de mise à disposition organisée de fichiers statistiques, qui dédouane les utilisateurs de la phase de mobilisation, de mise en forme et d'actualisation des sources.

Le système d'information « dédié »

Il est consacré à une thématique particulière : métiers, secteurs d'activité, tensions sur le marché du travail... Souvent construit et actualisé de façon centralisée par les services d'études des ministères, il permet de mettre à disposition des services déconcentrés de l'État des séries d'indicateurs standard déclinées à différents niveaux territoriaux. Ce type d'outil réduit sensiblement le coût d'entrée dans les sources et permet de rendre directement intelligible un registre d'analyse. On trouvera dans le chapitre consacré aux « outils métiers » des exemples significatifs de ce type de construction.

Le système d'information « rassembleur »

Il vise à juxtaposer des séries d'indicateurs standard structurés par thème : démographie, offre de formation, caractéristiques des emplois, marché du travail, etc., et disponibles pour différents niveaux géographiques. Ce système permet de mettre en évidence des disparités régionales ou infrarégionales pour chaque registre d'analyse. Mais aussi, pour un territoire donné, de faire une analyse transversale de ces disparités pour en dresser un portrait stylisé. Le chapitre consacré aux « outils de diagnostic territorial » en présente un éventail.

Le système d'information « intégré »

Il vise à mettre en relation des champs thématiques différents : formations et métiers, emplois et demandes d'emploi... Ce type d'outil fait appel à différentes méthodes de rapprochement, dont celles qui sont fondées sur des tables de « passage » ou de « correspondance » faisant l'objet de débats entre experts. La difficulté en la matière est de mettre en relation des sources d'information qui sont construites et catégorisées selon des logiques inhérentes à chacune d'elles. Sur cet aspect particulier, on peut se reporter au point consacré à « Classer et rapprocher : la délicate question des nomenclatures » et au chapitre « *A priori, a posteriori*, ou comment rapprocher la formation et l'emploi ».

Le dispositif d'enquêtes récurrentes

Il constitue un outil d'analyse de la relation formation-emploi particulièrement précieux puisqu'il est le seul à faire directement le lien entre les caractéristiques des formés et la façon dont ils accèdent ensuite au marché du travail. L'intérêt et les limites de ce type d'approche sont développés dans le chapitre « L'insertion professionnelle : une approche en dynamique ».

De l'outil à l'usage : quelle place dans le processus de décision ?

L'outil d'analyse formation-emploi en région est donc une ressource technique plus ou moins sophistiquée dans son contenu et son mode d'élaboration. La façon dont les techniciens vont mobiliser cette ressource pour produire des résultats, les interpréter, les diffuser et surtout les accompagner nous procure une grille de lecture complémentaire. De la simple mise à disposition de l'information à la préconisation, il existe tout un continuum de pratiques qui confère à l'outil un rôle et une place singuliers dans le processus de décision des acteurs. De ce que nous avons pu observer, les postures adoptées par les techniciens peuvent de ce point de vue être très différentes. Cette question tout à fait centrale est développée dans le point « Quels usages de l'expertise publique en région ? ».

Les constructions « du côté des techniciens »

Un outil peut relever du domaine exclusif du technicien parce que son accès lui est réservé pour des raisons techniques ou institutionnelles. Le technicien devient alors un expert de la ressource

qui sera sollicité pour répondre à des questions que cet outil permet *a priori* d'instruire. La façon dont il appréciera le besoin « du côté des décideurs » est alors décisive. Un gap trop important de ce point de vue peut conduire le technicien à produire une information techniquement irréprochable mais que les acteurs régionaux auront souvent du mal à s'approprier. La façon dont le technicien perçoit son rôle, son appartenance institutionnelle, sa plus ou moins grande proximité des instances décisionnelles sont ici autant de facteurs facilitateurs ou aggravants.

Les supports « pédagogiques »

Un outil peut aussi être utilisé pour mettre à disposition une information standardisée qui cherche explicitement à être accessible au plus grand nombre. C'est le cas des supports du type « cahier sectoriel » ou « fiche métier » qui présentent, sous forme d'indicateurs, de graphiques, de cartographies, des résultats assortis de commentaires et d'analyses. On est là dans une démarche de production d'informations synthétiques, qui s'efforce d'être la plus pédagogique possible. En général très largement diffusés, ces supports peuvent devenir des vecteurs de communication efficaces pour partager des connaissances entre des acteurs régionaux et infrarégionaux appartenant à des réseaux institutionnels différents. Les sites Internet des organismes producteurs jouent ici un rôle déterminant.

Les supports d'« aide à la décision »

On distingue ici deux phases distinctes. Tout d'abord, une phase de production et de mise en forme de l'information, qui relève strictement de la compétence de techniciens qui mobilisent pour ce faire des sources et des procédures standardisées. À cette phase de construction de la ressource technique succède une phase de présentation de l'information et d'accompagnement des acteurs, qui peut parfois prendre des formes très lourdes. L'objectif est de favoriser la co-construction de l'interprétation et le rapprochement des points de vue entre acteurs pour construire des diagnostics partagés. Ce type de démarche est là aussi propre à quelques OREF, notamment dans le cadre de l'élaboration de PRDF.

Les constructions « fil d'Ariane »

Ce type d'outil s'inscrit dans une démarche différente de la précédente. Ici, les techniciens construisent et font évoluer les outils en fonction des questions que se posent les acteurs. On est dans une démarche interactive de construction non pas des outils mais des questionnements, démarche qui ne peut s'établir que dans un cadre de concertation récurrente entre techniciens et décideurs. Coûteuse pour le technicien, elle exige de faire évoluer les outils au rythme de l'appropriation par les acteurs des résultats présentés, lesquels vont susciter de nouvelles interrogations auxquelles le technicien cherchera à répondre dans un processus d'ajustements et d'approfondissements successifs. Les outils servent ici de fil d'Ariane à une démarche de construction vertueuse du partenariat régional propre à quelques OREF.



Outils nationaux et outils régionaux : redondance ou complémentarité ?

Un des points communs à chacun des thèmes traités dans la deuxième partie de cet ouvrage est la coexistence d'outils de portée nationale, c'est-à-dire mobilisables par toutes les régions qui souhaitent les utiliser, et d'outils construits spécifiquement pour les besoins propres d'une région. Ce constat se vérifie, que l'on traite de l'approche « métiers », « insertion professionnelle », « outils de diagnostics territoriaux », etc.

Cette coexistence d'outils nationaux et régionaux pour traiter des mêmes questions est-elle légitime ? Illustre-t-elle un gaspillage de moyens par empilement d'outils similaires répondant aux mêmes objectifs ou se justifie-t-elle par des apports complémentaires et des avantages réciproques ?

Pour éviter cette redondance, les techniciens régionaux saisis d'une question ne devraient-ils pas commencer par recenser les outils existants et les réponses qu'ils ont permis d'apporter ? Il s'agirait d'examiner ensuite dans quelle mesure ceux-ci sont transférables et utilisables dans la région. Dans la plupart des cas, la réponse n'est pas binaire, car le transfert d'un outil national ne permet jamais de répondre exactement à la question posée. La tentation est alors forte de construire son propre système d'information et d'analyse, quitte à reproduire tout ou partie des constats issus des outils existants.

À l'inverse, il est tout aussi légitime de se demander, au moment où les régions se voient confier d'importantes responsabilités en matière de pilotage de l'offre de formation, si les outils nationaux sont toujours pertinents, s'ils répondent aux besoins de ces nouveaux acteurs de la formation qui se situent désormais à d'autres niveaux de prise de décision.

La question qui se pose est donc moins celle d'une substituabilité des outils élaborés à ces deux niveaux que celle de leurs différences et de leur complémentarité.

Par « différences » nous entendons non seulement une différence de niveaux dans la structure statistique aux grands échelons territoriaux, mais aussi et surtout une différence de nature dans les questions posées et dans les réponses à apporter. Par « complémentarité » nous signifions qu'à l'échelon régional, il est tout aussi important qu'au niveau national de disposer d'outils de connaissance propres à leur territoire, mais qu'il importe également de disposer de données utiles à l'évaluation et au pilotage régional de l'offre de formation, dans la mesure où c'est à cet échelon désormais que se décide la programmation de celle-ci. L'échelon national de l'expertise formation-emploi reste un échelon indispensable pour la compréhension des grands mécanismes sociétaux¹ de la relation formation-emploi, même si les acteurs régionaux ont à se soucier de plus en plus des phénomènes socio-économiques propres à leur région et aux questions spécifiques qu'ils posent pour la définition de leur politique régionale de planification de la formation.

¹ On entend par mécanismes sociétaux les mécanismes d'interaction entre l'appareil éducatif et l'appareil productif, mécanismes propres à chaque pays en lien avec la configuration particulière de ses institutions et de ses traditions culturelles.

Les outils nationaux : une expertise technique et des apports de connaissances incontestés...

Parce qu'ils s'appuient sur un patrimoine technique et méthodologique qui est le fruit de la statistique française, qu'ils sont élaborés et améliorés en permanence par des équipes de spécialistes, les outils nationaux s'imposent souvent comme des références en termes de fiabilité et d'apport de connaissances structurelles. Par exemple, les enquêtes « Génération » sont mises en œuvre par le Céreq qui rassemble à Marseille et dans son réseau de centres associés plusieurs dizaines de techniciens : ceux-ci ne se limitent pas à construire et à exploiter les enquêtes successives, ils les utilisent aussi pour construire au fil du temps un champ de connaissances spécifiques sur les grands mécanismes qui affectent l'insertion professionnelle des jeunes que seul un outil national de cette envergure peut permettre de réaliser. Faut-il alors reproduire purement et simplement en région un outil de ce type, à la fois très sophistiqué et très lourd à mettre en œuvre ? Cela risque de s'avérer très coûteux si les constats restent proches de ceux qui sont obtenus *via* le dispositif national. Cependant il paraît tout à fait pertinent de construire un outil régional de mesure de l'insertion adapté à des besoins de pilotage de l'offre de formation, en mobilisant au préalable les apports de connaissance de l'outil national, en se servant de celui-ci comme cadre de référence et en complémentarité avec lui.

Conçus dans une perspective différente, les portraits régionaux élaborés dans le cadre des travaux du GSE (Groupe statistique pour l'évaluation de la loi quinquennale)² représentent un autre exemple d'outil d'analyse de la relation formation-emploi conçu au niveau national. Sa vocation est de mettre à disposition de chaque région une batterie d'indicateurs homogènes. La conception d'un outil de ce genre n'est possible que parce qu'il repose sur un système national d'informations qui rassemble pour tout le territoire national des données similaires recensées et répertoriées à l'aide de nomenclatures officielles ; c'est le cas pour le recensement général de la population, les statistiques sur les offres et les demandes d'emploi, les statistiques sur les inscrits dans le système scolaire... Ces indicateurs ont pour but de mettre en évidence, par une approche comparative et dynamique, des spécificités régionales. Par exemple, pour une région donnée, on peut pointer par différence avec d'autres – et c'est bien là l'intérêt majeur de ce type d'outil – une offre de formation apparemment « surdimensionnée » par rapport à la structure des emplois présents dans le territoire. Ce constat paradoxal ne peut qu'interpeller des acteurs régionaux. L'outil ne donne pas pour autant les clés pour l'interpréter. D'autres ressources techniques vont devoir alors prendre le relais. Dans la plupart des cas, l'outil national est un cadre de référence irremplaçable mais ne permet pas de satisfaire aux besoins de précision qu'il est parfois nécessaire d'atteindre pour décider de la mise en œuvre de politiques régionales et locales.

... mais des difficultés à s'approprier des résultats conçus pour répondre à des questionnements nationaux

Il est indéniable qu'un outil national, aussi pertinent soit-il, souffrira d'un déficit d'appropriation s'il a été construit unilatéralement par une institution et sans concertation. Pour contourner ce problème, plusieurs expériences de construction d'un outil par un collectif de techniciens d'appartenances diverses, y compris les utilisateurs potentiels que sont les techniciens régionaux, ont vu le jour ces dernières années. Ce fut le cas pour la base de données du GSE que nous venons d'évoquer. Ce fut le cas aussi pour l'outil « Analyse régionale d'un métier » piloté par le pôle régional de l'Insee de Lille, qui a été l'objet d'un investissement méthodologique lourd. Sa conception a mobilisé les compétences conjointes de techniciens de la DARES et des Sepes

² Le GSE, est un groupe de travail interinstitutionnel dont les missions s'inscrivent dans le cadre de « l'évaluation de la Loi quinquennale ». Rattaché au Conseil national de la FPTLV, il rassemble des représentants de l'Insee, de la DEP, de la DARES, du Céreq, ainsi que des représentants des OREF.

avant d'être mis à disposition des réseaux régionaux de l'Insee et des DRTEFP. Dans ces deux cas de figure, l'objectif visé était de concevoir des outils qui s'appuient sur l'expérience de techniciens sensibilisés aux préoccupations des acteurs régionaux et sur les compétences et l'expertise de techniciens nationaux.

Il est encore trop tôt pour vérifier que ces tentatives de se rapprocher des préoccupations régionales ont atteint leur but. En revanche, elles ont permis que les différents réseaux de techniciens nationaux et régionaux, directement intéressés par l'analyse de la relation formation-emploi échangent et mutualisent leurs expériences.

Les outils régionaux : mutualiser et valoriser des expériences régionales...

D'autres outils ont une histoire sensiblement différente parce qu'ils sont directement issus d'expériences et de travaux exploratoires menés en région par des techniciens des réseaux déconcentrés de l'État. Depuis une vingtaine d'années, le double mouvement de décentralisation et de déconcentration a en effet généré des besoins de mise à disposition de données et informations localisées. Dans ce cas de figure, le besoin d'instrumenter très directement les acteurs locaux a conduit à la multiplication d'initiatives locales ou régionales pour créer des outils prêts à l'emploi. Différentes structures ou entités territoriales ont ainsi développé des outils similaires qui s'appuyaient sur des données identiques. Ces initiatives régionales et locales ont conduit les techniciens nationaux des ministères concernés à capitaliser et à mutualiser ces efforts, afin de mettre à disposition de leur réseau déconcentré un outil standard et d'en assurer la maintenance, ce qui représente une économie d'échelle majeure pour les techniciens régionaux. Tel a été le cas de l'outil Corinthe qui, partant des travaux menés dans deux régions, a conduit la DARES à offrir, dans le cadre des Services publics de l'emploi (SPE) régionaux, un produit pérenne.

... sans compromettre la solidité scientifique et méthodologique

Comme on l'a vu précédemment, les niveaux déconcentrés de l'État : DRTEFP, rectorats, peuvent bénéficier de l'appui méthodologique et logistique de leur ministère de tutelle pour mutualiser des expériences régionales et mettre à disposition des outils standard. Ce processus de construction itérative, générateur par ailleurs d'avancées méthodologiques, n'est rendu possible que parce qu'il existe, dans le cadre des services déconcentrés, un réseau de techniciens régionaux.

Il n'en va pas de même pour les OREF qui constituent des entités différentes, du point de vue de leur statut, de leur organisation, mais aussi des moyens dont ils disposent pour assurer leurs missions. Malgré, ou peut-être à cause de cela, les OREF sont dans l'ensemble des concepteurs d'outils très productifs. Leur positionnement original les conduit à répondre à des formes d'interpellation particulières tant sur le plan des thématiques que des modalités d'accompagnement à mettre en œuvre. La plupart des outils conçus par les OREF rendent compte de cette double préoccupation d'instrumentation ciblée et de sensibilité à la question de l'appropriation des résultats par les acteurs régionaux.

Au-delà de ces particularités institutionnelles, nombreuses sont les situations où l'inadaptation des outils nationaux ne laisse pas d'autre choix que celui de construire des outils *ad hoc*. À cela se rajoutent des raisons liées aux conditions d'accès pour des questions de coût ou de conventionnement.

D'un point de vue technique et méthodologique, concevoir et maintenir un outil *ad hoc* est un exercice qui peut se révéler complexe. Les techniciens susceptibles de les réaliser dans les différents réseaux sont peu nombreux, moins spécialisés et soumis régulièrement à des sollicitations urgentes et diversifiées, ce qui pénalise la stabilité de leurs activités. Par ailleurs, pour construire un outil *ad hoc*, l'accès aux données de la statistique publique est incontournable dans la plupart des cas. L'organisation centralisée de cette statistique est la

garantie d'une information de qualité, mais elle n'est pas sans poser problème à plusieurs titres. Tout d'abord, ces données sont d'autant plus difficiles à mobiliser et plus fragiles qu'elles concernent des niveaux territoriaux fins. Ensuite, l'accès aux fichiers statistiques est soumis au délai de traitement des sources alors que les besoins d'informations ciblées vont souvent de pair avec des demandes d'informations les plus récentes possibles. Enfin, les demandes de dénombrement, souvent réitérées par les techniciens régionaux pour construire des indicateurs permanents significatifs au niveau régional, sont régulièrement oubliées dans les protocoles d'enquêtes nationales. Si la réactivité des techniciens régionaux aux attentes et besoins des décideurs locaux est avérée, la prise en compte par le niveau national de leurs besoins pour y répondre l'est un peu moins. Du fait de ces écueils multiples, construire un outil *ad hoc* peut relever du parcours du combattant.

Une comparabilité nécessaire

Ces différents développements conduisent à formuler plusieurs recommandations. En premier lieu, il convient de réfléchir à l'évolution de la professionnalité des experts statisticiens nationaux. Ils ne peuvent plus se limiter aux tâches de construction méthodologique et de production des données. Il devient nécessaire qu'ils s'intéressent aux conditions d'appropriation et de transfert de leur produit vers les utilisateurs, qu'ils soient nationaux, régionaux ou locaux. Cela pourrait prendre des formes diverses : expertise scientifique, formation et conseil aux utilisateurs.

Du côté des outils *ad hoc*, la procédure de construction doit pouvoir réunir plusieurs conditions. Tout d'abord, en préalable, il importe de tenir compte des travaux nationaux et notamment des résultats de la recherche sur les thèmes étudiés. L'outil *ad hoc* a pour vocation de se positionner en complémentarité et non en redondance. Ensuite, la méthode, le questionnement et les indicateurs construits doivent être clairement explicités. Cette documentation technique de l'outil est une mémoire indispensable pour faciliter sa transmission et le pérenniser. Enfin, les apports et les limites de l'outil devraient pouvoir être évalués aussi bien en termes de résultats que de moyens.

Enfin, il est tout aussi important de s'interroger sur les conditions permettant d'instaurer un principe de comparabilité entre outils nationaux et outils construits régionalement. La mise en œuvre de ce principe passe entre autres par la question des nomenclatures et de leurs modalités de regroupement. Pour différentes raisons exposées dans le point suivant³, il est recommandé aux techniciens régionaux d'utiliser en priorité celles qui rendent possibles cette comparabilité.

³ Voir « Classer et rapprocher : la délicate question des nomenclatures ».



Classer et rapprocher : la délicate question des nomenclatures

L'expertise des outils d'analyse formation-emploi ne peut faire l'économie de la question des nomenclatures. Elles sont même au cœur de leur construction. Les outils mobilisent en effet non seulement des « nomenclatures de base » pour identifier et classer les formations, les métiers, les activités économiques comme autant de registres d'analyse différents, mais ils mobilisent aussi, pour rapprocher ces réalités diverses, des « tables de passage » ou des « tables de correspondance ». Il en résulte des effets en chaîne sur les résultats produits. Au-delà de cet enjeu méthodologique dont on précisera les conséquences, la question des nomenclatures renvoie aussi à des enjeux institutionnels. Selon les choix opérés sur les « nomenclatures de base » ou sur une « table de correspondance », telle ou telle institution se reconnaîtra dans un instrument de classement, ou au contraire se sentira étrangère au mode de classement ou de regroupement proposé. Il en ressort que la façon dont sont construits les outils régionaux a des effets sur les conditions du dialogue entre les institutions comme nous l'examinons plus précisément dans la partie « Quels usages de l'expertise publique en région ? ».

Une nomenclature est un construit social

Il est des nomenclatures dont l'usage est si courant et la forme tellement admise que l'on pourrait croire que les objets qu'elles classent et les distinctions qu'elles opèrent sont naturels et ont une existence effective dans la réalité. Par exemple, dans la nomenclature des « professions et catégories socioprofessionnelles » (PCS), mise en œuvre à partir de 1982 pour le recensement général de la population (RGP), en France, les emplois de cadres sont distingués d'abord par la désignation de la fonction (cadres d'études, de production, de maintenance...). Cette distinction, qui paraît évidente aujourd'hui, succédait au système de l'ancienne « nomenclature des emplois » tout différent. D'autres choix auraient pu prévaloir pour distinguer en premier critère les emplois de cette catégorie : le niveau dans la hiérarchie d'encadrement, le secteur d'activité d'appartenance, le domaine technique de spécialité, etc. Ce critère de la « fonction » a fait l'objet d'un choix réfléchi, discuté et argumenté par les experts qui sont à l'origine de cette nomenclature, choix arbitré dans des instances de concertation qui associent les administrations publiques, des organismes d'études, des partenaires sociaux. Aussi raisonnés et négociés que soient ces choix, il n'en demeure pas moins qu'une nomenclature n'est qu'une représentation de la réalité et non pas la réalité elle-même. Du fait même de la part d'arbitraire et de subjectivité sur laquelle repose toute convention sociale, faut-il en conclure que l'on peut substituer facilement une nomenclature à une autre, une représentation à une autre, tout aussi arbitraire ? On verra qu'il n'en est rien et que la convention sur laquelle repose toute nomenclature ou tout système de classement « institué » a une valeur sociale irremplaçable. Dans cette approche de la nomenclature comme construit social, il convient d'examiner, d'une part, en quoi consistent les objets classés et distingués, d'autre part, quelles retombées il faut attendre de la nature de ces objets dans l'usage courant des nomenclatures.

Les objets classés, tout d'abord : les rubriques de la nomenclature, et les objets désignés par ces rubriques, sont issus d'une construction par allers et retours telle que la nomenclature détermine l'objet tout autant que la nature de l'objet définit les classes de la nomenclature. Les retombées en termes d'usage, ensuite : tout ce qui va découler de l'usage d'une nomenclature est à marquer du sceau du construit social dont elle émane. Cela va de la façon dont on

interprète un intitulé d'emploi pour le codifier dans les rubriques de la nomenclature, jusqu'à l'interprétation finale des résultats.

Le statut des nomenclatures

Un ouvrage comme celui-ci, qui traite des outils d'analyse de la relation formation-emploi, met évidemment la priorité sur les nomenclatures utilisées à des fins d'études. Pourtant, les systèmes de codification et de classification qui se rattachent aux champs du travail et de la formation relèvent de finalités sociales multiples. Il est bon de revenir sur quelques-unes de ces finalités qui constituent en quelque sorte le cadre de contraintes préalables sur ce que l'on peut faire et ce que l'on ne peut pas faire sur un plan strictement technique en matière de nomenclatures.

Certains systèmes ont un caractère officiel et juridique, comme les nomenclatures d'activité économique, qui constituent des catégories dans lesquelles les entreprises se déclarent relever, et c'est en référence à ces catégories que s'organise la négociation sociale de branche, par exemple. D'autres nomenclatures, qui n'ont pas ce caractère officiel, ont toutefois une portée publique et opérationnelle de par l'usage qu'en font certaines administrations. D'autres systèmes de codification ont une simple finalité de repérage et d'archivage de l'information (un système de classement dans une salle d'autodocumentation sur les métiers, par exemple). Enfin, certaines classifications ou tables de correspondance peuvent être conçues par des services d'études pour des besoins techniques, sans incidence officielle particulière.

Les nomenclatures officielles à portée juridique

Ce sont les nomenclatures dont l'élaboration et la révision sont soumises à l'avis du Conseil national de l'information statistique (CNIS). Quatre ensembles de nomenclatures sont particulièrement concernés dans le cadre des travaux sur le champ éducation-emploi-travail : le code NAF (nomenclature d'activités française) pour les activités économiques, la PCS (professions et catégories socioprofessionnelles) pour les emplois, la NSF pour les « spécialités de formation », la nomenclature en six niveaux (I à VI) pour les niveaux de formation. Déplacer un diplôme dans la nomenclature des niveaux de formation peut avoir des conséquences pour certaines personnes qui étaient jusque-là éligibles à tel ou tel concours de la fonction publique et qui ne le sont plus. Cela est vrai également pour la nomenclature des spécialités de formation, quand l'éligibilité est fixée sur un certain nombre de spécialités de diplômes. De même, une entreprise qui se déclare dans une certaine activité économique et qui est tenue de souscrire à l'accord salarial de sa branche ne peut être arbitrairement « déplacée » dans une autre catégorie, au risque de remettre en cause son équilibre salarial et social. Le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) classe un ensemble de titres et de certifications qui va bien au-delà des diplômes de l'Éducation nationale. De par son statut officiel, il reprend lui-même les deux nomenclatures de niveau et de spécialité citées ci-dessus.

La couverture juridique de ces nomenclatures ne signifie pas que le contenu technique en soit secondaire. La nomenclature des « professions et catégories socioprofessionnelles », que l'on a évoquée ci-dessus, a été construite dans les années 1980 sous la conduite de l'Insee, qui en a explicité les critères de classement par un long travail de conception et de consultations. Ces critères et leurs modalités d'application ont ensuite été soumis à l'avis du CNIS (et donc des nombreuses administrations et des partenaires sociaux qui en sont membres) en tenant compte d'un ensemble de considérations techniques, économiques, juridiques et sociales.

Cette protection juridique des nomenclatures officielles fait que leur usage, qui peut soulever nombre de problèmes d'ordre technique, ne peut déboucher sur des modifications à la discrétion de chacun, et doit passer par des procédures administratives souvent lourdes. *A contrario*, le mérite de ce système est d'offrir un ensemble d'outils de classement communs à tous, car obligatoires, et stabilisés dans le temps. La plupart des systèmes de classement qui relèvent du

niveau national sont reconsidérés aujourd’hui dans leur articulation avec les nomenclatures statistiques européennes ; là encore, c’est au niveau du CNIS que les arbitrages sont pris, notamment dans ce qui doit se raccorder à l’échelon européen et ce qui doit être préservé dans la prise en compte des spécificités nationales.

Les nomenclatures publiques à portée opérationnelle

Ce sont des outils de classement qui sont versés dans le domaine public, mais n’ont pas la même valeur juridique que les précédentes. Le meilleur exemple en est le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) de l’ANPE, utilisé par le Service public de l’emploi (SPE) pour répertorier l’offre et la demande d’emploi qui transitent par cet établissement. Les demandeurs d’emploi se déclarent dans un métier qui est ensuite codé dans le répertoire pour faire l’objet d’une information auprès des entreprises. Symétriquement, l’offre d’emploi des entreprises est elle aussi inscrite pour que les offres soient portées à la connaissance des demandeurs. Pour illustrer le caractère néanmoins officiel de ce répertoire, il convient de souligner que certaines mesures de formation sont financées sur la base du code ROME, et en particulier à partir de l’identification des « métiers en tension » (voir le chapitre « Le métier : un niveau charnière d’analyse »).

Les codes et thésaurus aux fins d’information et de documentation

L’Onisep propose un système de classement des dossiers de métiers aux fins d’information du grand public. Le Formacode, conçu et entretenu par le Centre INFFO, est un thésaurus, c’est-à-dire un ensemble de mots-clés qui renvoient les uns aux autres pour le repérage des formations à partir d’entrées multiples. Ces systèmes de codification sont parfois utilisés à la manière d’une nomenclature. Le Formacode en particulier a longtemps servi à classer les formations continues, bien que ce ne soit pas sa finalité première.

De la nomenclature à la codification

Le premier usage d’une nomenclature, avant même de servir pour le dénombrement statistique, est la codification. Étudier le parcours d’insertion d’un jeune suppose de pouvoir identifier les emplois qu’il a tenus, et de pouvoir les classer dans des rubriques stabilisées. Il en va de même, à plus forte raison, lorsqu’on veut comparer les parcours professionnels de toute une cohorte de jeunes. Or, les intitulés de métiers qui sont donnés par les personnes peuvent varier pour de multiples raisons, soit que l’activité elle-même est mal délimitée (employé administratif, sans autre précision), soit que l’intitulé donné est une appellation « maison » pour une activité bien connue par ailleurs. Il peut donc y avoir, au moment de la saisie du métier par l’agent codificateur, nécessité d’un travail d’interprétation. Des expériences de vérification ont été conduites en cette matière, notamment pour mesurer les biais introduits par des systèmes de codification automatique (système SICORE – Système informatique de codification des réponses aux enquêtes mis au point par l’Insee, par exemple). Ces travaux montrent que le choix du mode de codification peut entraîner des différences notables dans les résultats chiffrés. Cela ne signifie pas qu’un système de codification soit meilleur qu’un autre dans l’absolu, mais que des précautions doivent être prises dans les choix de nomenclatures, en rapport avec leurs usages en aval. Il est ainsi clair que les nomenclatures officielles et largement éprouvées dans des usages divers et balisés sont à préférer à des nomenclatures ad hoc bien adaptées au besoin du moment mais dont l’usage se révèle difficile à stabiliser et à généraliser.

Classer les formations

Il paraît également important de favoriser le recours uniforme à des nomenclatures standard, permettant l’interconnexion entre dispositifs ou la comparabilité entre les régions. Le cas le plus symptomatique (de ce qu’il ne faut pas faire) est celui de la codification des spécialités

de formation : alors qu'il existe une nomenclature officielle, la NSF, qui permet de classer l'ensemble des formations initiales et continues, secondaires et supérieures, dans un même système de codification, et dont le recours est rendu obligatoire par la loi, des régions continuent d'appliquer pour certains dispositifs les systèmes de classement qui existaient avant l'établissement de cette nomenclature, ce qui rend inopérable le rapprochement d'ensemble des dispositifs d'offre (voir encadré « Harmoniser les nomenclatures de formations »).

Regrouper ou non les formations

Chaque fois que l'on monte une enquête régionale sur la relation formation emploi, ou que l'on produit des résultats dans ce domaine, une question importante a trait au niveau de détail qu'il faut atteindre pour appréhender les spécialités, en particulier lorsqu'on veut rapprocher les formations des métiers auxquels elles préparent. Certains domaines de formations peuvent avoir plus d'importance dans une région que dans une autre (formations aux métiers de la pêche par exemple dans les régions du littoral). Il devient alors nécessaire de détailler à l'intérieur d'une rubrique trop agrégée. Dans d'autres cas, c'est l'inverse, il faut alors regrouper des spécialités à trop petit flux afin d'atteindre des effectifs significatifs. Enfin, il peut être nécessaire de recomposer différemment un groupe de spécialités donné par la nomenclature officielle. C'est le cas par exemple de la spécialité « cuisine », qui est regroupée avec les métiers de l'alimentation et qu'il va falloir isoler dans le cadre d'une négociation entre les autorités régionales et la branche « hôtellerie restauration ». Le recours à ce genre d'agrégat pose effectivement problème car il mêle des spécialités pour lesquelles les modalités d'insertion professionnelle des jeunes peuvent être différentes. On voit donc qu'il y a en toutes ces questions un équilibre à tenir entre un suivi mécanique des regroupements standards et une adaptation souple des catégories utilisées. La compétence du technicien est ici capitale pour discerner ce qui est de l'ordre d'une adaptation utile ou d'un risque de dénaturation en prenant une nomenclature dans un usage pour lequel elle n'aurait pas été conçue.

Regrouper ou non les métiers

Dans le domaine des métiers, les problèmes de niveau d'agrégation ou de détail pertinent se posent aussi. Avec la table de correspondance des « familles professionnelles », le ministère du Travail propose plusieurs niveaux de regroupement des métiers. Le niveau le plus regroupé, celui des domaines professionnels (22 domaines), permet de cerner des grandes tendances, par exemple en matière de tensions sur le marché du travail ou d'évolution de l'emploi. Le niveau de diffusion standard (84 ou 86 familles professionnelles) donne de son côté des résultats solides sur les métiers avec un niveau de détail déjà important. Le niveau détaillé (224 ou 237 familles professionnelles) est quant à lui utile lorsque l'on s'intéresse à des métiers particuliers, mais il est aussi moins solide notamment en ce qui concerne la correspondance PCS-ROME.

De nombreux OREF proposent un niveau d'analyse des métiers par famille professionnelle qui s'écarte du niveau standard de diffusion en 84 ou 86 postes du ministère du Travail. Cela s'explique d'abord par la volonté de se rapprocher le plus possible de la structure des emplois régionaux. Mais une seconde raison tout aussi importante est invoquée, celle d'identifier au plus près les métiers pour les rapprocher des formations habituellement requises pour les exercer. Ainsi, la catégorie « ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment » est souvent éclatée d'emblée par les OREF en : menuisiers, plombiers, etc. Le risque est alors de ne pas maintenir une bonne correspondance entre les ROME et les PCS.

À l'inverse, d'autres OREF agrègent les familles professionnelles de façon ad hoc pour se rapprocher le plus possible des grandes filières de formation. Cette démarche présente là aussi l'inconvénient de rendre plus délicates les analyses combinées de l'emploi et du chômage, pour lesquelles l'outil le plus approprié est le découpage standard des familles professionnelles.

La question des tables de correspondance entre nomenclatures

Au-delà du classement des objets homogènes par une nomenclature de base (l'emploi occupé par exemple), une étape supplémentaire consiste à mettre en regard l'emploi, le chômage et les formations. L'utilisation de tables de correspondance entre nomenclatures de base, tables qui deviennent à leur tour des sortes de « supernomenclatures », est courante et très prisée, car celles-ci ont un caractère assez opérationnel. Les tables de rapprochement entre formation et emploi présentent cependant des limites dans la mesure où elles peuvent laisser croire à un idéal de relation formation-emploi rarement constaté dans les faits.

Nous n'évoquerons que succinctement les « tables de passage » utilisées à des fins de codification. C'est le cas par exemple des tables qui relient une nomenclature ancienne à une nouvelle dans le même champ de classement. Elles permettent ainsi de reconstituer des séries temporelles malgré les modifications introduites.

Tout autre est la question des « tables de correspondance » qui ont pour vocation de rapprocher des « objets » hétérogènes et qui donnent déjà lieu à des nomenclatures de base spécifiques. Ce sont essentiellement des outils construits à des fins d'études. On citera la table de correspondance des « familles professionnelles » du ministère du Travail et de l'Emploi, qui permet de traiter conjointement les métiers « occupés » répertoriés par la PCS, et les métiers « demandés » repérés à l'aide du ROME. La construction de ces tables de correspondance se fait par approximation, en recherchant un commun dénominateur entre les rubriques détaillées de chacune des deux nomenclatures, et en procédant ensuite à des regroupements en « familles » plus vastes.

Les GFE (groupes formation emploi) constituent une table de correspondance qui rapproche des « objets » encore plus éloignés en délimitant des espaces communs de rangement des formations professionnelles et des emplois-métiers selon l'hypothèse de « corpus de connaissances » communs à ces deux univers. Ce mode de mise en correspondance des spécialités de formation avec des familles professionnelles pose la question de la légitimité de rapprochements *a priori* entre deux réalités distinctes : les formations et les emplois. Ces rapprochements, qu'ils soient opérés sur la base des seuls intitulés, ou sur la base d'analyses de contenu plus approfondies (comparaison de la description d'un emploi-type et d'un « référentiel » de diplôme), posent le même problème de fond, qui est celui de s'appuyer sur une sorte de débouché normatif de la formation. Deux arguments sont examinés sur ce point dans le chapitre « *A priori, a posteriori*, ou comment rapprocher la formation et l'emploi ». Le premier argument, plutôt technique, considère que le spectre des emplois effectivement tenus à l'issue d'une formation est souvent plus large que ne l'indiquait la cible affichée du diplôme, et que tout rapprochement *a priori* risque de donner une vision restrictive de la relation à l'emploi. Il faut alors que les enjeux des modes de rapprochement soient clairement explicités et ne pas laisser croire qu'une table de correspondance a une valeur théorique quelconque. Le second, plus institutionnel, touche à la nécessité d'organiser le débat régional par grands segments de la relation formation-emploi et au fait que, de toute façon, il faut bien s'accorder sur une correspondance tacite. Il s'agit généralement de favoriser l'analyse et le dialogue (dialogue sur les métiers du BTP, par exemple, entre spécialistes des formations et partenaires de la branche). Il faut donc replacer ces travaux de regroupement et de mise en correspondance dans la perspective qui les fonde, et qui est une perspective tout à fait pratique.

Harmoniser les nomenclatures de formation

Une difficulté particulière apparaît lorsqu'il s'agit de classer l'ensemble des formations présentes sur un territoire. La diversité des opérateurs de formation a conduit en effet à un éclatement initial de la structure de l'information statistique sur la formation professionnelle, au contraire des autres sources statistiques existantes, comme celles de l'emploi occupé ou du marché du travail, qui sont, elles, déjà conçues, réalisées et harmonisées par des organismes comme l'Insee ou par des administrations comme le ministère du Travail.

Lorsqu'elle a été mise en place en 1993 sous l'égide du CNIS*, la nomenclature de spécialités de formation (NSF) avait pour objectif de couvrir l'ensemble des formations répertoriées : enseignements secondaires et supérieurs, voies générales, technologiques et professionnelles, ainsi que les formations orientées vers le « développement personnel », rubrique qui accueille par exemple les formations « non professionnalisantes ». Cette nomenclature a succédé à l'ancienne nomenclature des spécialités « en 47 groupes ». L'Éducation nationale a intégré la codification des spécialités de la NSF au niveau le plus détaillé pour ses travaux statistiques ou de gestion (MEFSTAT). De son côté, le nouveau répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), créé par la loi de modernisation sociale de 2002, utilise la NSF au niveau des 93 groupes de spécialité pour catégoriser chacune des certifications recensées. Ce répertoire a pour objectif de rassembler toutes les certifications reconnues par l'État : diplômes et titres à finalité professionnelle, ainsi que les certificats de qualification des commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles.

Cependant, au-delà du caractère officiel de cette nomenclature, des pratiques de codification particulières subsistent. En ce qui concerne l'enseignement supérieur universitaire, les quelque sept mille diplômes sont codés dans une nomenclature spécifique (SISE). La correspondance avec la NSF existe, mais n'est pas utilisée systématiquement. En ce qui concerne certains dispositifs de formation continue comme le programme régional de formation (PRF) qui dépend de chaque conseil régional, la codification des formations dépend des options prises par chaque Région, qui en est gestionnaire. Certaines ont adopté la NSF ; d'autres ont conservé le support du thésaurus Formacode du Centre INFFO (là aussi il existe une table de passage) ; d'autres encore restent sur une codification « maison ». Les organisations professionnelles ont aussi conservé des nomenclatures particulières pour leurs diplômes. Enfin, dernière difficulté pour mettre en œuvre un inventaire véritablement harmonisé de l'offre de formation en région, certains contrats d'insertion par alternance (aujourd'hui contrats de professionnalisation), bien qu'étant considérés comme une des voies de formation du PRDF, n'étaient pas codés, jusque-là, par domaine de formation, mais seulement dans leur désignation sous forme d'emploi.

Dans les régions, les OREF ont la lourde tâche d'essayer d'harmoniser ces différentes nomenclatures, ce qui leur permet ensuite de classer sous une même catégorie la formation initiale et les différentes composantes de la formation continue. Les OREF qui utilisent les groupes formation emploi (GFE) ont ainsi découpé les formations en 205 postes, afin de les relier à ceux-ci. D'autres OREF essaient d'harmoniser les informations sur les filières de formation à un niveau plus fin.

La tendance générale est toutefois, dans les régions, à une harmonisation d'ensemble via la NSF. Le travail de construction, de recodification et d'harmonisation des fichiers statistiques est important (il est déjà réalisé dans certains OREF), mais il n'est pas arrivé au même degré d'avancement dans toutes les régions.

* CNIS, *La nomenclature des spécialités de formation. Guide d'utilisation*, Journal officiel de la République française, mars 1994.

Des enjeux de partenariat et d'appropriation

(N. Aguetant, B. Hillau, B. Macrakis, Y. Mens, M.-B. Rochard)

- Quels usages de l'expertise publique en région ?
- La question de la prospective en région : instruire et animer



Quels usages de l'expertise publique en région ?

Les problèmes que posent les outils régionaux de l'analyse formation-emploi ne sauraient se limiter à des questions méthodologiques. Il s'agit là d'un point capital qu'ont fait ressortir les débats conduits tout au long des travaux du groupe Orafe.

De quoi s'agit-il ? Certes, dans un environnement socio-économique considéré comme de plus en plus complexe et opaque, il est essentiel que les outils d'éclairage qui seront utilisés dans les régions soient pertinents au regard des réalités qu'ils sont censés observer et mesurer. De ce point de vue, les principes de construction et la structure technique de l'outil seront déterminants pour la qualité des résultats.

Cependant, il est apparu que dans des contextes régionaux différents d'utilisation d'un même outil, le champ d'application et donc la nature des résultats, voire parfois leur qualité, peuvent différer¹.

Deux ensembles de questions sont développés ici :

- la place de l'outil dans le partenariat interinstitutionnel et les conditions d'un pluralisme de l'expertise ;
- les conditions d'appropriation des résultats par les décideurs et la posture du technicien en matière d'aide à la décision.

La place des outils dans le partenariat régional

Les lois de décentralisation ont donné aux conseils régionaux un rôle central dans le pilotage de la formation. C'est à la Région en effet, en concertation avec les services de l'État et les partenaires sociaux, de fixer les orientations générales (PRDF) et de les décliner selon un schéma cohérent de programmation (schéma prévisionnel des formations initiales – SPFI).

Il se trouve, cependant, que les services de l'État ont conservé la responsabilité des politiques d'emploi, et qu'ils disposent, en matière de formation, d'un patrimoine important et historique d'outils de connaissance et de pilotage de ceux-ci. Il y a donc un cahier des charges tacite pour les institutions régionales, de parvenir à s'entendre sur un diagnostic commun formation-emploi au-delà des cultures et des responsabilités de gestion propres à chacune.

Qui a la maîtrise d'ouvrage de l'outil ?

La question de la maîtrise d'ouvrage de l'outil est centrale, car d'elle va dépendre la validation de celui-ci (et des résultats) par un nombre plus ou moins étendu d'institutions régionales. Du côté des décideurs, la tentation est évidemment forte pour tel ou tel acteur de revendiquer la maîtrise d'ouvrage de l'outil surtout s'il en est le principal financeur. Il s'agit là d'une proximité trop forte entre logique d'observation et logique de décision, qui peut détourner les autres partenaires et ôter à l'outil sa légitimité technique. Si nous parlions plus haut d'un patrimoine technique des services de l'État, ceux-ci peuvent être tentés de les mettre en avant de façon parfois très exclusive, et la Région, pour sa part, de les minimiser afin de faire valoir ses propres expertises. Il faut donc aller en amont, au niveau du choix initial et des arbitrages qui ont été faits : si le choix même de l'outil « d'assemblage » a correctement associé l'ensemble des partenaires, il est clair que la coopération interinstitutionnelle en sera ensuite facilitée. Si au

¹ Un indicateur, considéré comme fiable en moyenne, parce que dans la plupart des régions il porte sur une population importante, mais non fiable dans certains cas parce qu'il porte sur des effectifs trop faibles, risque d'être malgré tout utilisé s'il va dans le sens de l'opinion dominante (opinion partagée, ou opinion de l'institution dominante).

contraire un des acteurs a eu une place prééminente dans le choix initial, le risque est grand de ne pas rencontrer ensuite les conditions d'une coopération efficace, et le technicien sera placé dans une situation de dysfonctionnement du partenariat qui le dépasse.

En d'autres mots, tout ne se résume pas dans les qualités techniques de l'outil ; le même outil pourra donner de très bons résultats dans un climat de coopération active, et rester lettre morte dans un climat conflictuel. En cette matière, tous les cas de figure existent, depuis l'outil qui a été construit (ou commandé à un prestataire, ou financé) de façon unilatérale par une institution particulière jusqu'à l'outil dont la réalisation relève d'une demande concertée et conjointe. Lorsque l'outil est mis au point dans le cadre d'un OREF, la question de la maîtrise d'ouvrage est reportée au niveau de la tutelle de l'OREF et dépend du poids de chacune des institutions dans le pilotage et le financement de celui-ci².

Dans l'idéal, il conviendrait que la question de la maîtrise d'ouvrage des outils régionaux et que les appels à contribution des opérateurs pour leur réalisation soient arbitrés dans les instances interinstitutionnelles effectives ; ce peut être, dans certains cas, le Comité de coordination régional de la formation professionnelle (CCREFP), dans d'autres le conseil d'administration de l'OREF, etc.

Fédérer un patrimoine régional d'instrumentation

Il faut tenir compte tout d'abord d'un paradoxe qui résulte du processus historique de décentralisation : les services de l'État, et notamment les services rectoraux, qui avaient en charge, par le passé, le pilotage en direct des dispositifs de formation, disposent de services d'études conséquents et de nombreux outils de suivi de leurs dispositifs, tandis que les collectivités territoriales qui ont maintenant à assurer la coordination d'ensemble de l'offre (la Région avec le PRDF notamment) commencent seulement à s'outiller sur le plan technique.

Par ailleurs, l'usage des outils traditionnels par les services de l'État se faisait de façon séparée, c'est-à-dire en établissant un lien direct entre l'outil de suivi du dispositif et le pilotage de ce dispositif même. Ainsi, les enquêtes lourdes de rentrée (qui donnent une somme considérable d'informations sur les élèves et leurs familles) étaient utilisées par le rectorat pour le pilotage spécifique de la formation en lycées. Les directions régionales du Travail (DRTEFP) disposent des statistiques sur le chômage et certains contrats de formation en alternance. D'autres directions régionales de l'État ou des organismes publics nationaux sont à même de fournir des informations sur les dispositifs dont ils ont la charge (direction régionale de la Jeunesse et des Sports, Afp) ou sur le tissu économique et démographique régional (Insee). Dans les nouvelles conditions de concertation autour du PRDF, il s'agit maintenant de rapprocher l'enquête lourde Éducation nationale de celle sur l'apprentissage ainsi que des outils de suivi des formations continues. Il devient donc de plus en plus nécessaire que les services techniques des administrations et des collectivités se rapprochent et mettent leurs outils d'observation respectifs en relation pour un « diagnostic régional global ».

L'analyse de la relation formation-emploi suppose de rapprocher des sources hétérogènes sur la démographie et l'économie des territoires, l'offre de formation, le marché du travail, etc. Les institutions régionales seront d'autant plus portées à valider un diagnostic que les outils thématiques de qualité dont elles disposent auront été intégrés à un ensemble plus vaste. Il est

² En principe les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF), inscrits au contrat de plan État-Région, sont placés sous double tutelle et dotés de missions strictement techniques. Ils peuvent assurer une mission de rassemblement et de mise en synergie des données et une médiation technique entre les différents partenaires régionaux (Région, services de l'État, partenaires sociaux). Cependant, le panorama des OREF est très hétérogène. Cela se vérifie au niveau du statut même de l'observatoire (indépendant ou rattaché à une administration particulière), de son mode de financement (équilibré ou non entre les différentes administrations), des moyens et compétences dont il dispose, etc. On constate plus largement que la manière dont les outils d'observation et d'analyse sont construits et utilisés dépendra très fortement de l'histoire des institutions de la région, et de la façon dont le « cahier des charges » de la décentralisation (à travers les lois qui le font évoluer depuis notamment la loi quinquennale de 1993) sera négocié et concrètement mis en œuvre par l'ensemble des partenaires.

en effet important que les producteurs de ces sources se retrouvent dans les résultats produits et retrouvent dans l'usage de leurs données les précautions de méthode qu'ils préconisent pour leur exploitation. Cela suppose en particulier de la part du conseil régional, qui joue souvent le rôle de pivot dans le partenariat, de valoriser l'ensemble des ressources techniques existantes, du côté des administrations de l'État, du côté des partenaires sociaux, et du côté de ses ressources propres.

Vers une construction pluraliste de l'expertise régionale

Au-delà de l'accord entre l'ensemble des institutions qui ont par exemple recours à un OREF commun, il est utile de se demander si l'expertise régionale ne devrait pas se constituer elle-même dans le cadre d'une pluralité d'organismes experts. Dans chaque région, l'OREF, le centre associé Céreq, la direction régionale de l'Insee, certains services d'études comme le Sepes du ministère du Travail et le Service statistique académique (SSA) du rectorat ont des capacités reconnues d'analyse sur tel ou tel aspect de la relation formation-emploi. Peut-on imaginer que les travaux d'expertise régionale aillent vers une réalisation et/ou une validation communes par l'ensemble des structures sous la forme d'un « réseau régional d'expertise formation-emploi » ? Cette perspective représente un idéal à viser pour une gouvernance régionale qui serait adossée à une expertise partagée.

Cependant, un tel objectif est d'autant plus difficile à atteindre que les structures régionales d'expertise et les réseaux techniques auxquelles elles se rattachent sur le plan national ne sont pas concernés de la même façon par la demande du politique. Les réseaux des techniciens de l'État et des collectivités territoriales peuvent être confrontés à des demandes internes ponctuelles et pointues ; ils ont à nourrir une « ingénierie » des mesures d'emploi et de formation. Les techniciens des OREF sont également proches de la demande du politique, mais, de par leur statut, ils sont plutôt concernés par des demandes et des partenariats interinstitutionnels. Le réseau des directions régionales de l'Insee est dans une position plus éloignée et de plus grande extériorité par rapport à la commande politique régionale. Il en va de même du réseau des centres associés régionaux du Céreq, centres qui sont spécialisés, comme les OREF, dans le champ formation-emploi, mais dans une situation de proximité étroite avec les problématiques et le milieu de la recherche en sciences économiques et sociales. D'où l'importance d'une expertise plurielle, en réseau, par coopération directe entre ces diverses instances techniques en région.

Un tel système en réseau aurait l'avantage de faire bénéficier la demande régionale d'expertise de la complémentarité des postures, d'éclairer les acteurs de façon riche

L'expert dans la modernisation de l'action publique

Du point de vue des enjeux institutionnels, la question des outils rejoint la question plus vaste de la place de l'expert dans la modernisation de l'action publique.

Au sens le plus large, l'expertise consiste à préparer la définition des politiques publiques à partir de travaux d'étude et de recherche. Il s'agit d'éclairer une réalité complexe sur laquelle les décideurs sont appelés à intervenir. Au-delà d'une vision classique de l'expert *intuitu personae* qui donnera une réponse éclairée à une question momentanée, l'expertise est aujourd'hui conçue de façon plus large et plus dynamique à travers des organes institutionnels spécialisés, assurant l'interface entre la construction des politiques publiques et les avancées de la recherche scientifique. Cette question de la nature des interfaces est capitale, car elle conditionne, du côté des « politiques », un recours à des méthodes reconnues de construction de la connaissance, et du côté des « techniciens », une orientation des travaux pertinente vis-à-vis des besoins institutionnels. Les organes chargés d'assurer cette interface, tels que nombre d'« observatoires », nationaux ou régionaux, rattachés aux grandes administrations ou indépendants, sont pris en tension entre deux exigences difficiles à concilier : celle d'une « légitimité de la connaissance » (construire les travaux d'étude et de recherche selon les règles de la connaissance scientifique), et celle de « l'utilité pour l'action » (mener ces mêmes travaux en relation étroite avec la demande d'éclairage et avec les débats institutionnels concrets).

et pertinente, sans verser dans une allégeance de court terme avec telle ou telle institution, telle ou telle logique de pouvoir, sans non plus se couper du débat dans une concurrence avec la recherche académique, qui serait perdu d'avance. Dans un contexte régional où l'OREF disposerait d'une vraie légitimité interinstitutionnelle État-Région, il serait particulièrement bien placé pour assurer cette mission fédératrice de tête de réseau.

Améliorer les conditions d'appropriation des outils et des résultats par les décideurs régionaux

Les travaux d'expertise régionale sur l'emploi et la formation doivent être conduits selon les « règles de l'art » de la production des connaissances dans le champ économique et social. En ce sens, nombre d'organes d'études et d'observation, comme les OREF, se munissent de comités techniques, conseils scientifiques, etc., appelés à se prononcer sur la validité des outils et des méthodes. Cependant, un travail approfondi d'études amène de la part des décideurs le soupçon souvent justifié de travaux théoriques dont les résultats peuvent être difficilement exploitables dans le champ opérationnel. À quoi servirait un outil aussi riche et sophistiqué soit-il, s'il reste l'apanage de quelques techniciens ? Le danger, ici, est celui d'un fonctionnement « entre spécialistes », qui rendrait l'observation et l'analyse opaques, ésotériques, pour des acteurs non spécialistes de la recherche en sciences humaines. La façon dont tel ou tel outil est construit intervient dans la capacité d'associer les acteurs à l'interprétation des résultats. Mais c'est aussi et surtout l'esprit dans lequel il est exploité, les circonstances dans lesquelles il va donner lieu à coopération et à co-construction avec les décideurs, qui seront déterminants. Une des difficultés majeures de l'expertise régionale est donc de préserver un certain équilibre entre la légitimité de la connaissance et l'utilité pour l'action³. En réalité, cet équilibre doit s'installer dans les rapports entre technicien et décideur, et il ne peut se préserver par la seule action d'une des deux parties.

La posture du technicien : instruire une éthique des outils et de l'expertise

C'est tout d'abord au technicien d'éviter une posture par trop académique, c'est à lui de s'imprégner des questions concrètes en débat entre les institutions, et de traduire la « demande sociale » en programme d'étude pertinent. Une des dimensions centrales du métier de l'expertise publique régionale réside ensuite dans la capacité du technicien à accompagner les résultats auprès des décideurs, à les soumettre aux questions pratiques que les décideurs se posent, à en dégager des enjeux, des scénarios, de la prospective.

Du côté des techniciens, il s'agit donc de faire en sorte que la mise à disposition des outils se fasse dans des conditions convenables de réappropriation des résultats par les décideurs. Cependant, les limites de l'exercice ne sont pas définies à l'avance, et c'est davantage à un « esprit », à une éthique, qu'il faut avoir recours plutôt qu'à un schéma tout prêt, et valable partout, de coopération entre technicien « expert » et décideur. La question de la posture du technicien est ici décisive. Jusqu'où doit-il aller dans le processus de décision, entre mise à disposition d'information, aide à l'interprétation, co-construction de l'interprétation, préconisation, évaluation ? Doit-il se contenter de livrer un diagnostic solide et laisser ensuite les décideurs trancher par-devers eux, « en connaissance de cause » ? À l'autre extrémité, doit-il aller jusqu'à participer, avec les décideurs eux-mêmes, à la définition du plan et des orientations ? La solution qui consiste à demander au technicien de faire des préconisations, pour ensuite laisser les décideurs trancher, n'est simple qu'en apparence. Le technicien étant invité à s'engager au-delà d'un simple constat objectif, il risque, dans la durée, d'apparaître comme juge et partie, en particulier quand il se trouvera au centre de questions conflictuelles entre les institutions.

³ Bertrand H., Hillau B. et Richard A., « L'expertise en région : entre légitimité de la connaissance et utilité pour l'action », *Formation Emploi*, n° 84, octobre-décembre 2003.

Les métiers de l'action publique sont concernés par la montée de l'expertise

C'est ensuite aux décideurs eux-mêmes et en particulier à ceux qui ont en charge la tutelle de l'organe d'expertise, de faire en sorte de préserver cet équilibre. Car les outils d'observation et d'analyse, en tant qu'instrumentation des acteurs publics, représentent aussi des enjeux de nature plus « politique ». Ils peuvent être utilisés, parfois légitimement, parfois en détournement de leur office, comme caution et moyen de légitimation :

- des orientations prises (en introduisant des arguments techniques sur la pertinence des choix faits) ;
- des acteurs eux-mêmes, politiques ou institutionnels, qui peuvent se positionner au regard des usagers ou d'autres partenaires comme l'opérateur « averti » et donc le plus légitime pour impulser une orientation générale commune.

Cela signifie que le décideur doit s'assurer qu'une réponse effective, c'est-à-dire opérationnelle, va lui être apportée, mais il se doit de laisser au technicien toute l'autonomie technique nécessaire dans la construction de la réponse (nature de l'étude et des indicateurs, choix de l'outil approprié, etc.). Ici, quelques questions se posent de façon permanente, qui engagent l'évolution même du « métier » des décideurs⁴. Comment sensibiliser et amener des décideurs, qui sont à la recherche de réponses simples et courtes, à intégrer des éléments de connaissance structurelle, à rapprocher des points de vue parfois contradictoires ? Quelle place leur donner dans le processus de construction de l'information ? Comment favoriser une acculturation dans le champ de la formation et de l'emploi indispensable à la prise de décision ?

Un des grands objectifs à atteindre est que la gouvernance régionale se nourrisse de plus en plus d'une expertise solide et objective. Il faut donc, réciproquement, que les constats opérés par les techniciens soient à même de se diffuser dans le partenariat. Il convient aussi de s'interroger sur le métier même des responsables institutionnels. Ici, la question de l'expertise rejoint celle de l'évolution des missions des collectivités territoriales qui, d'une logique de « gestion », s'inscrivent de plus en plus dans une logique de « missions », incluant réflexion stratégique et programmation concertée des dispositifs. On peut alors imaginer qu'il n'y a qu'un pas à franchir pour se rapprocher d'une « culture de la prospective » et pour intégrer dans l'évolution de leur métier l'interaction permanente avec les structures d'expertise.

La place des outils et de l'expertise dans le développement d'une « gouvernance » régionale

On a vu que tant la posture du technicien et l'éthique de l'expertise que la posture et le métier du décideur sont importants pour un équilibre fertile de l'expertise. Il reste à examiner les conditions d'une organisation efficiente pour que l'expertise pénètre l'action publique.

Sur le plan de l'organisation de la concertation régionale, la montée en charge des besoins d'éclairage pourrait passer par un travail de fond et permanent en interaction entre les structures d'expertise et les services opérationnels. Il s'agit peut-être de revoir l'idée même de « gouvernance » régionale, non seulement comme le développement d'une action concertée, plus intégrée au niveau local, entre les administrations de l'État et de la Région, entre acteurs publics et privés, mais aussi comme l'enrichissement de ces partenariats par une expertise approfondie et continue.

Nous faisons ici l'hypothèse que la connaissance des territoires et des mécanismes économiques et sociaux, construite dans la durée est véritablement apte à « vertébrer » les débats et les coopérations, bien au-delà des usages ponctuels du chiffre et de la statistique, simples données de cadrage, « cerise sur le gâteau » de la concertation, voire moyen de légitimation des décisions trop rapidement prises. De ce point de vue, la multiplication des lieux et des moments de concertation en région (PRDF, SPFI, contrats d'objectifs, CCREFP, préparation du contrat de

⁴ Nous globalisons cette notion qui mériterait de plus amples développements, en distinguant, dans les collectivités territoriales par exemple, les fonctionnaires des services qui ont à préparer et à instruire les décisions, et les élus politiques qui ont à les prendre.

plan, etc.) ne saurait aller sans une mobilisation de plus en plus forte d'instances comme les OREF, et le recours de plus en plus fréquent aux diagnostics et aux organismes d'expertise dans ces carrefours de concertation semble aller dans ce sens.

En définitive, les conditions optimales de cet équilibre seront trouvées à partir du moment où s'élabore un lien permanent, et dans le même temps pensé et distancié, entre l'organe d'expertise et le décideur. Le technicien apprend à écouter les partenaires, à s'imprégner du débat entre les institutions, il s'efforce de faire ressentir les scénarios et les enjeux qui se dégagent de ses études ; le décideur, de son côté, apprend à préciser ses questions, à ne pas attendre de l'expertise des solutions univoques, à construire les conditions d'un dialogue permanent entre partenaires autour de l'expertise. Cependant, et pour que le technicien puisse s'imprégner totalement du débat institutionnel, il lui faut à tout moment retrouver la « distance » nécessaire au travail d'objectivation. Seule une bonne articulation avec les problématiques et les milieux des études et de la recherche peut lui permettre de faire ce va-et-vient. De ce point de vue, la question se pose différemment selon l'appartenance institutionnelle du technicien. D'où l'importance d'une expertise plurielle, en réseau, que nous évoquions plus haut, qui laisse la place à l'expression de ces différentes postures, et en fasse, si possible, la synthèse.

On voit bien que les pistes de modernisation de l'action publique, tracées ici, à savoir, un pilotage plus concerté et plus instrumenté, ne sont pas dénuées d'obstacles. Recenser et expliciter ces obstacles, faire prendre conscience aux acteurs, partie prenante de cette modernisation, des difficultés et du chemin à parcourir est, nous semble-t-il, une étape préalable et nécessaire.



La question de la prospective en région : instruire et animer

Introduit en France à la fin des années 1950 par Gaston Berger, le terme « prospective » désigne un ensemble de recherches concernant les futurs possibles ainsi qu'une réflexion pour agir. Pour le philosophe, la prospective aide à « *juger ce qu'aujourd'hui nous sommes à partir de l'avenir, au lieu de faire l'inverse, qui est la démarche courante et qui consiste à décider de l'avenir d'après ce que nous sommes actuellement* ».

Mais comment partir de l'avenir si, comme l'affirme Hugues de Jouvenel, la prospective n'est pas une prévision et encore moins une prophétie ? « *Ni prophétie ni prévision – concept théologique réservé à la connaissance que seul Dieu aurait de l'avenir, disait Voltaire – la prospective n'a pas pour objet de pré-dire l'avenir – de nous le dévoiler comme s'il s'agissait d'une chose déjà faite – mais de nous aider à le construire. Elle nous invite donc à le considérer comme à faire, à bâtir, plutôt que comme quelque chose qui serait déjà décidé et dont il conviendrait seulement de percer le mystère* »¹.

En écartant le mythe d'une hypothétique connaissance de l'avenir construite dans une démarche scientifique par un spécialiste de la prospective, qui permettrait au décideur, dans un second temps, d'en déduire les décisions à prendre, cette définition nous incite à plus de modestie. En mettant en avant l'imbrication nécessaire tout au long de la démarche des réflexions sur les enjeux des acteurs, les orientations stratégiques des décideurs, et les travaux plus techniques qui permettent ces réflexions, elle nous invite à privilégier un certain pragmatisme et une grande capacité d'adaptation. Le rapport du groupe Prométhée qui a réuni pendant plus d'un an des observatoires de branche engagés dans des démarches prospectives précise bien que « *l'objectif de la description des scénarios et des différents "futurs possibles" est d'éclairer un débat et une réflexion. Les observatoires ayant mené cette étape insistent sur l'aspect pragmatique de la démarche à adopter : il s'agit de s'adapter aux questions posées et aux premiers résultats produits* »².

Néanmoins, une démarche prospective formation-emploi reste complexe à mettre en œuvre. Elle doit le plus souvent faire appel à des spécialistes d'origines diverses : des sociologues, des économistes, des démographes... car elle passe généralement par la confrontation de différentes analyses, de différents angles de vue. Elle suppose une forte mobilisation des décideurs et des acteurs concernés par la question posée ; « *une démarche prospective ne peut être menée qu'à partir de l'identification d'un réel questionnement... des acteurs économiques et sociaux* »³. C'est dans ce sens qu'une démarche prospective formation-emploi au niveau régional doit s'entendre. Elle doit se polariser sur un questionnement bien circonscrit et partagé par les acteurs et décideurs d'un même territoire. À titre d'illustration, on peut citer les démarches engagées dans deux régions. En Bretagne, il s'agit d'éclairer une situation paradoxale : une population dotée d'un niveau de formation sensiblement plus élevé que la moyenne pour une proportion d'emplois non qualifiés plus élevée qu'ailleurs. L'analyse de cette situation visera à construire une stratégie régionale en matière de formation pour occuper les emplois non

¹ Hugues de Jouvenel, directeur général du groupe Futuribles. Article paru en novembre 1999 dans la revue *Futuribles*, n° 247, repris dans *Les Docs d'ALEPH*, Commissariat général du Plan, n° 7, 7 janvier 2004.

² *Quelle prospective pour les métiers de demain ? L'apport des observatoires de branche*, rapport du groupe Prométhée du Commissariat général du Plan, juillet 2005.

³ *Ibid.*

qualifiés de demain. En Alsace, deux des questions posées par les décideurs relèvent d'une démarche prospective. La première porte sur le devenir des métiers de la santé et du travail social dans le but de construire la politique de formation dans les écoles médico-sociales et sociales⁴. La seconde porte sur l'évolution des métiers du bâtiment, avec comme interrogation principale l'élévation ou non des niveaux de qualification : faut-il maintenir le niveau V (CAP et BEP) ou bien développer le niveau IV (bac ou brevet de technicien), et dans quels métiers de la branche (voir l'encadré « L'organisation d'une démarche prospective en région ») ?

Le technicien, s'il se pose légitimement la question des difficultés à entreprendre une démarche prospective dans un territoire particulier, n'est pas pour autant démuné. Outre les différents dispositifs décrits dans cet ouvrage, il dispose d'outils de projection ou de simulation très utiles dans une tentative de représentation des « futurs possibles » en fonction de différents scénarios. Mais ces outils ne sont que des supports, une aide aux débats et à la réflexion ; la démarche prospective ne peut se construire qu'en impliquant les décideurs et les acteurs concernés par la question posée ; en cela elle rejoint la préoccupation plus générale de la mise en place d'un véritable « management territorial ».

Le technicien de la relation formation-emploi en région et la prospective

Si la question de la prospective qui consiste à se prononcer sur le futur est en soi une tâche particulièrement difficile, elle met en plus le technicien devant une véritable « injonction paradoxale ». Le « cœur de métier » de l'expertise est d'objectiver les éléments de la relation formation-emploi à partir d'outils paramétrés et donc sur une observation de réalités présentes. On demande en quelque sorte à quelqu'un dont l'éthique du métier est de s'assurer de la véracité de ses dires, de se prononcer sur l'incertain et le probable, et quelquefois de le faire officiellement.

Face à la légitimité du questionnement prospectif des décideurs...

Pourtant, le technicien se doit d'assumer cette demande, car le « questionnement prospectif » adressé par le décideur est légitime. S'il doit y avoir légitimité de la démarche prospective, ce n'est pas d'abord au regard d'une « science du futur » ni de la science en général, mais au regard du « questionnement prospectif » du décideur qui doit agir « pour l'avenir ». Partant de là, on est en mesure de répondre à deux critiques de la démarche prospective dans le champ formation-emploi en région souvent avancées.

« Le champ de la relation formation-emploi est trop restreint pour entrer dans de la prévision macroéconomique. » S'agit-il vraiment de faire entrer le champ formation-emploi dans le champ de la « prévision » macroéconomique ? On ne le pense pas. Il s'agit plutôt d'analyser ce qu'apportent les travaux des économistes sur les évolutions possibles du système productif et leurs répercussions sur l'emploi, tout en précisant les limites, et d'utiliser ces éléments parmi d'autres comme supports des débats et des réflexions dans le champ plus large de la formation-emploi.

« La prospective ne peut être appréhendée correctement en dessous du niveau national. » Là aussi, il ne s'agit pas de reproduire au niveau régional, et encore moins au niveau local, les travaux réalisés au niveau national, mais bien de rechercher les articulations pertinentes entre les résultats des travaux nationaux (facteurs d'évolution des métiers, analyse fine de la relation formation-emploi, indicateurs de référence pour mettre en évidence les spécificités de la région...) et les travaux régionaux qui, en s'inscrivant dans une démarche prospective, doivent « articuler réflexions, négociations, investigations, tout au long d'un processus »⁵.

⁴ La responsabilité des schémas des formations des écoles médico-sociales et sociales réalisés jusqu'à présent par les directions régionales de l'Action sanitaire et sociale (DRASS) a été transférée aux Régions.

⁵ « Quelle prospective pour les métiers de demain ? L'apport des observatoires de branche », *op. cit.*

En outre, dans ces deux approches, la question de la faisabilité technique ne peut être un préalable : le champ des politiques de formation exige de prévoir, et à plus forte raison en région puisque c'est à ce niveau, désormais, que se définissent les stratégies en matière de formation.

... les postures possibles du technicien

Il existe différentes postures possibles pour le technicien qui ne souhaite pas entrer en première ligne dans le processus complexe de la démarche prospective, mais cherche à se rapprocher des préoccupations du décideur :

- mettre en relief les « enjeux » qui se dégagent de ses analyses en s'appuyant sur des outils de diagnostic instantané. Il y a alors intérêt à ce qu'il soit associé aux débats sur les orientations, qu'il fasse valoir ce que ses résultats font apparaître selon les choix qui sont esquissés par les décideurs ;
- rechercher des analyses « dynamiques », repérer les tendances d'évolution et les mettre en évidence ; mettre en relief ce qui est structurel et perdure à travers les cycles de conjoncture (par exemple, le déficit permanent de demande sociale pour certains métiers industriels), analyser les facteurs de changement, etc. ; repérer ce qui est systémique sur tel ou tel territoire, etc. ;
- approfondir les outils et méthodes permettant de capitaliser des connaissances, en particulier ceux qui ont plus directement une portée prospective. Ces outils ne peuvent évoluer et s'améliorer que dans un cadre plus vaste de perfectionnement des outils de connaissance, et dans le cadre des avancées de la recherche scientifique. De ce fait, l'expert doit être en permanence en situation de dialogue avec les chercheurs à propos des outils et des méthodes d'expertise qu'il emploie, mais également en situation de solliciter ceux-ci et de les « aiguillonner » au regard de la connaissance qu'il a des besoins d'éclairage prospectif des décideurs.

Dans tous les cas, face à l'exigence légitime du décideur, le technicien peut proposer une réponse en deux temps. D'abord, dans les termes d'une capitalisation des connaissances, il objective le réel à partir d'outils fiables et reconnus, phase qui correspond à son cœur de métier. Ensuite, il recherche en permanence à améliorer ses résultats (dans leur contenu et dans leur mode de présentation), en intégrant le plus possible des projections vers le futur susceptibles d'animer les débats et de faire avancer les réflexions.

Les outils et méthodes de la prospective

L'ensemble des outils et travaux présentés dans cet ouvrage peut être mobilisé dans le cadre d'une démarche prospective pour éclairer un questionnement particulier, et contribuer à la réalisation d'un état des lieux, phase incontournable de cette démarche. C'est le plus souvent le croisement des éclairages apportés par différents outils qui fera la richesse et la pertinence de celui-ci en regard de la question posée. Néanmoins, certains outils de portée prospective plus directe se situent d'emblée très près des préoccupations des décideurs, telles les projections statistiques, la démographie, les approches par générations, l'analyse systémique des territoires, les analyses de tendances d'évolution des emplois et de la transformation des métiers (voir encadré « Les outils de projections statistiques mobilisables en région », p. 49).

Sans prétendre à l'exhaustivité, on peut décliner ces outils de la façon suivante :

- les outils visant à analyser les facteurs d'évolution des emplois et de transformation des métiers par familles professionnelles pour préparer les décisions d'ouverture et fermeture de formations professionnelles en lien avec les débouchés nouveaux, mais aussi préparer les jeunes et les adultes à travailler et à évoluer professionnellement tout au long de la vie, et donc anticiper sur les évolutions des métiers et du marché du travail. Figurent dans ce groupe d'outils les travaux des observatoires de branche et les contrats d'études prospectives, ainsi

que les travaux nationaux de cadrage du Commissariat général du Plan, de la DARES, de la DEP et du BIPE⁶ ;

Entrent également dans cette catégorie, les travaux de projection des départs à la retraite par famille professionnelle menés dans de nombreuses régions à partir des pyramides des âges fournies par le recensement général de la population de 1999 ou les DADS (déclarations annuelles de données sociales des entreprises exploitées par l'Insee)⁷ ;

- les outils visant à cerner l'évolution de la demande sociale d'éducation-formation, afin de s'assurer que les sections ouvertes feront effectivement l'objet d'une « demande » par les familles et seront effectivement remplies. Ainsi, les projections d'effectifs de scolaires à partir de projections démographiques seront mobilisées pour prévoir les besoins généraux d'accueil scolaire des nouvelles générations. À l'échelon local, la question des mobilités et des migrations des familles est essentielle pour l'implantation d'établissements et ainsi approcher les nouveaux besoins éducatifs liés à la déconcentration urbaine et au développement périurbain ;

- les outils territoriaux pour une approche socio-économique « systémique » de territoires permettant de décliner, sur une même zone géographique, les facteurs démographiques, sociaux, technologiques et économiques, et d'analyser la manière dont ils interagissent. Ainsi, des diagnostics territoriaux sont proposés par l'Insee aux collectivités territoriales pour dégager des enjeux pertinents. Ces analyses sont également mobilisées par des organismes comme l'ancienne MIME (Mission interministérielle sur les mutations économiques⁸) dans ses actions d'accompagnement des zones en crise et permettent de dégager les lignes principales de fonctionnement des marchés locaux du travail.

Il reste qu'aucun de ces outils pris isolément ne peut être assimilé à de la prospective. C'est de la confrontation des résultats de plusieurs outils et de leur présentation aux décideurs porteurs des questionnements stratégiques que naît une démarche prospective telle que nous l'exposons ici.

Démarche prospective et management territorial

La prospective, on l'a vu, s'organise avec une visée de construction des avenir possibles (non souhaitables ou souhaitables). Appliquée à la relation formation-emploi et au niveau régional, elle fait écho immédiatement à la mise en place des plans régionaux de développement de la formation (PRDF) dont le législateur a défini l'objet et les contours, mais a laissé des marges de liberté importantes aux conseils régionaux pour leur conception, leur processus d'élaboration et pour la définition même du produit final. Comme toute démarche prospective, le management régional de la relation formation-emploi, qui prend tout son sens dans la préparation du PRDF et dans l'élaboration de contrats d'objectifs avec les branches professionnelles, suppose de respecter et de prendre en compte des temps suffisamment longs, d'appréhender les différentes dimensions qui interagissent dans la relation formation-emploi, d'animer la concertation des acteurs économiques et sociaux.

⁶ *Avenirs des métiers*, rapport du groupe Prospective des métiers et des qualifications du Commissariat général au Plan, La Documentation française, 2002. « Prospective emploi-formation 2015 », Les Dossiers Insertion, éducation et société du ministère de l'Éducation nationale, n° 155, juillet 2004. Des mises à jour et prolongements de ces travaux sont en cours. Ils ont fait l'objet d'une première publication « Les métiers en 2015 : l'impact du départ des générations du baby-boom » en décembre 2005 dans la collection *Premières synthèses* de la DARES n°50,1, qui sera suivie d'autres publications en 2006. Ces publications sont disponibles en ligne sur les sites Web des différents ministères et organismes.

« Vingt ans de métiers : l'évolution des emplois de 1982 à 2002 », *Premières synthèses*, DARES, Département métiers et qualifications, n° 43-2, octobre 2004.

⁷ Ces travaux font souvent l'objet d'un dossier spécifique, par exemple *Le vieillissement de la population active et les enjeux pour la Bretagne*, GREF Bretagne, juillet 2004. Pour les autres publications régionales, consulter www.insee.fr.

⁸ Les attributions de la MIME devraient être reprises par la DIACT (délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'action régionale, ex-DATAR).

Une inscription dans le temps long

Première composante sur laquelle s'appuie la prospective, les questions de formation et d'emploi dans le PRDF s'inscrivent dans des temporalités longues. Celles-ci n'excluent pas la prise en compte de phénomènes plus conjoncturels et amènent à réfléchir à l'articulation de ces deux temporalités au travers de la formation tout au long de la vie. Les articuler implique de nombreux acteurs et institutions : ceux qui sont en charge de la formation initiale sous statut scolaire (rectorat, DRAF, DRAM, DRASS) et sous statut d'apprentissage, mais aussi ceux de la formation continue qualifiante. Cette dernière fait non seulement appel à de très nombreux opérateurs mais a en outre trois financeurs principaux : État, conseil régional, entreprises. À cette nécessité d'articuler temps longs de la formation initiale et temps conjoncturels de la formation continue, s'ajoute l'exigence de prendre en compte l'évolution des métiers et des emplois.

Une démarche systémique

Autre élément-clé, la démarche systémique est une nécessité. La relation formation-emploi est un système ouvert, intégrant des facteurs économiques, démographiques, sociaux, technologiques, organisationnels, réglementaires... La surface de ce système est l'« entreprise régionale », entreprise virtuelle avec ses besoins en emplois et qualifications, ses inclus et ses exclus, devant gérer les mobilités professionnelles et géographiques intra ou extra-régionales. La nécessité d'intégrer une subsidiarité active entre les différents niveaux, infrarégional, régional, national, est une condition de réussite de cette approche systémique. Pour de nombreuses raisons : les métiers ne sont pas régionaux, les organisations ne sont pas toutes régionales, loin de là (branches professionnelles, État...), les processus importants non plus (production des certifications, négociations des conventions collectives...).

Face à cette nécessité systémique, le métier d'assembleur semble incontournable. Il est nécessaire d'intégrer la profondeur (national, régional, local) et la largeur (au minimum formation-emploi-travail), en y associant de nombreux acteurs et en utilisant des outils multiples. Les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF), de par leurs missions et la composition de leurs instances dirigeantes, peuvent être ces lieux d'assemblage et de management technique régional de la relation formation-emploi.

L'implication des acteurs

Dans une démarche systémique de ce type, la façon de faire est au moins aussi importante que le produit final. La création d'une expertise partagée entre l'État, la Région, les acteurs économiques et sociaux est un gage de réussite ; enfin, l'implication des acteurs est également un élément indispensable. L'appropriation par les acteurs de cette expertise ne se fait pas seulement à travers les publications des experts, mais en associant les acteurs aux démarches de construction d'un état des lieux prospectif. Et si le futur n'est pas donné, mais plus à construire, l'implication des acteurs est un point cardinal de ce type de démarche.

Ainsi, la démarche prospective formation-emploi en région et celle du management régional de la relation formation-emploi relèvent non seulement des mêmes principes mais s'appuient l'une sur l'autre. Le projet d'analyse prospective en matière de formation et d'emploi interpelle et mobilise les acteurs, et contribue ainsi à l'animation régionale. À l'inverse, une démarche prospective formation-emploi ne saurait se passer des échanges et des confrontations que seul permet un management régional dynamique.

Dans cette perspective, la place du technicien doit être précisément définie. On pourrait imaginer qu'en région, une instance, existante ou à définir, soit désignée comme lieu consultatif ouvert de management régional de la relation formation-emploi. En posture prospective, chaque utilisateur (conseil régional, rectorat, DRTEFP...) resterait maître de ses décisions, l'OREF (ou le CARIF-OREF) pouvant assurer le secrétariat technique de cette instance. Seraient ainsi prises en compte la nécessaire approche systémique, la gestion des temps, l'implication des acteurs et la construction de l'avenir.

L'organisation d'une démarche prospective en région

Pour organiser la réflexion prospective avec et entre les différentes parties prenantes, mission délicate à tenir, les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF) peuvent jouer un rôle d'impulsion et d'animation. C'est ce qui ressort d'expérimentations en cours dans différentes régions.

En Alsace, l'OREF a préparé le cahier des charges d'une démarche prospective régionale des métiers à la demande de son comité de pilotage.

Le cahier des charges stipule que les réflexions prospectives à venir seront encadrées par *un comité de pilotage* dont font partie des représentants de la Région, du rectorat et du SGAR, les responsables des services régionaux de l'État (DRTEFP, DRIRE, Insee) ainsi que l'ANPE, les Assedic et l'OREF. Le comité fixe les axes de travail, le budget, l'échéancier, et valide les travaux.

Un groupe expert, composé de spécialistes directement impliqués dans la démarche, constitue l'équipe permanente de travail. L'OREF y figure.

Un groupe de travail, composé des membres du groupe expert et de l'ensemble des partenaires concernés – en particulier les représentants des professions –, accompagne et éclaire les travaux. Il se réunit à chaque étape du travail partagé en deux grandes phases :

- la préparation des travaux prospectifs : analyse de l'existant, champ de la réflexion, propositions au comité de pilotage, mise en place de conventions, partenariats, groupes de travail ;
- la démarche prospective proprement dite, scindée en plusieurs étapes : la recherche et l'analyse des facteurs d'évolution, le partage et la validation des enjeux et des hypothèses, l'élaboration de scénarios et l'évaluation de leurs impacts.

Enfin, des opérateurs, services ou organismes membres du groupe de travail, assurent le travail technique proprement dit, en fonction de leur expertise du sujet et de leurs disponibilités.

À l'OREF revient la charge d'organiser les partenariats et les groupes de travail, et de les animer. L'OREF veille au suivi méthodologique des travaux par le groupe expert. Il organise les validations intermédiaires par les partenaires et assure le lien permanent avec le comité de pilotage. Enfin, il accompagne l'opérateur dans la formalisation des recommandations.

En Bretagne, le GREF Bretagne, les sept OLEF (observatoires locaux de l'emploi et de la formation) de pays – Lorient, Quimper, Brest, Saint-Brieuc, Rennes, Fougères, Redon –, des OSEF (observatoires sectoriels de l'emploi et de la formation) régionaux (agriculture, métallurgie), ont décidé d'engager en 2005-2006 un travail prospectif dans le champ de la formation et de l'emploi.

Cette démarche est issue d'une demande faite au GREF Bretagne par le conseil régional et la DRTEFP d'orienter son travail vers une posture plus prospective.

Le projet vise trois objectifs :

- développer les compétences des équipes d'observation formation-emploi en Bretagne dans la démarche prospective ;
- mener une réflexion sur la pertinence de la prospective en fonction des niveaux géographiques (pays, Région, France) ;
- produire une analyse sur un thème porteur d'enjeux : l'emploi non qualifié, qui représente le quart des emplois en Bretagne, a été retenu après échanges et avis.

Le projet « L'avenir des emplois non qualifiés, ruptures et territoires à l'horizon 2015 en Bretagne » repose sur une production collective prospective. Dans cette recherche, des apports d'expérience méthodologique ont été sollicités auprès d'organismes travaillant sur la prospective : Commissariat au Plan, Mission prospective du CES Bretagne, FuturOuest, Afpa... La présence d'une compétence interne dans le réseau (Observatoire du pays de Lorient) a facilité cette démarche.

Les différentes phases de travail ont été ainsi mises en place :

- constitution de la base de données statistique et documentaire ;
- construction commune de la méthodologie. Il s'agit d'adapter la méthodologie développée par FuturOuest au projet ;
- mise en œuvre au sein du réseau, avec recours à des personnes ressources externes afin d'élargir le regard du groupe d'experts ;
- mise en œuvre sur des territoires par les OLEF avec l'appui d'Audelor (observatoire du pays de Lorient) ;
- publication commune prévue pour fin 2006. Cette publication pourra concerner la méthode comme les résultats obtenus.

Les outils de projections statistiques mobilisables en région

Différents travaux de projections statistiques sont mobilisables au niveau régional. Utilisés comme supports de la démarche prospective, ils interviennent dans un second temps, lorsqu'un état des lieux aura été établi et que l'on aura repéré les différents facteurs à investiguer en fonction du questionnement.

Projections démographiques et modélisation des mobilités

- Les *projections démographiques par âge* de l'Insee dépendent du jeu d'hypothèses retenues en matière de fécondité, de mortalité et de comportements migratoires. Elles sont possibles au niveau de la région (modèle OMPHALE – Outil méthodologique de projection des habitants, des actifs, des logements et des élèves), mais aussi de tout zonage infrarégional de taille suffisante, à la condition de « discuter » et si besoin « personnaliser » les hypothèses migratoires. Sur ce matériau sont construites les projections de scolaires et d'actifs.
- L'Insee a développé des *projections d'actifs* pour mesurer les évolutions possibles des ressources de main-d'œuvre pour la métropole. Les directions régionales de l'Insee sont dotées d'outils leur permettant de tester différentes hypothèses d'évolution des taux d'activité (rattrapage du niveau d'activité des femmes de la zone sur celui de la métropole, par exemple) et de mesurer l'impact du vieillissement de la population sur le niveau quantitatif de la main-d'œuvre de demain dans les différents territoires. Ainsi, d'après les hypothèses retenues, les réserves potentielles de main-d'œuvre ne vont pas diminuer en Alsace d'ici 2025, alors qu'elles diminuent déjà en Limousin, mais beaucoup moins dans les villes qu'à la campagne grâce à l'apport migratoire.
- Pour projeter différentes populations, la *modélisation des mobilités* d'actifs et de scolaires entre la résidence et le lieu de travail ou le lieu d'étude, ainsi que celles de la mobilité résidentielle des familles au sein des grandes agglomérations et des actifs, est très utile. Le développement des zones périurbaines est essentiel pour évaluer les besoins éducatifs. De même, les flux d'actifs entre les territoires renforcent ou atténuent la raréfaction de la main-d'œuvre. Ainsi, les régions du Sud et de l'Ouest sont avantagées par rapport aux régions du Nord-Est et, quelle que soit la région, les grands centres urbains aspirent la main-d'œuvre des zones les plus rurales.

Projections des effectifs scolaires

Les services statistiques académiques des rectorats réalisent régulièrement des projections d'effectifs des élèves du premier et du second degré d'enseignement (écoles, collèges, et lycées généraux, technologiques et professionnels) au niveau départemental et parfois au niveau plus fin des zones d'emploi. Des prévisions des effectifs étudiants sont aussi régulièrement établies pour la majeure partie des formations (universités et classes post-baccalauréat).

Ces prévisions académiques entrent dans le cadre du programme de travail de la DEP qu'elles alimentent, et portent alors sur le court terme (deux à trois ans maximum). Elles peuvent aussi connaître des prolongements et donner lieu à des prévisions à moyen terme, pour appuyer d'autres dossiers menés localement, à la demande de conseils généraux, d'universités, dans le cadre d'opérations spécifiques comme le plan U3M (université du troisième millénaire) par exemple.

Travaux macroéconomiques

Le BIPE réalise à la demande des déclinaisons régionales de ses travaux nationaux de projection des activités et des emplois par secteur d'activité. Ses prestations sont payantes.

2^e partie -

**APPROCHES
THÉMATIQUES
ET ANALYSE
FORMATION-EMPLOI**





Cette partie de l'ouvrage présente des outils qui peuvent être mobilisés pour analyser la formation et l'emploi en région. Pour ce faire, le groupe Orafe a choisi de regrouper ces outils par thème, après avoir recensé ceux qui paraissent emblématiques d'une démarche ou d'une méthode. Chaque thème a fait l'objet d'une séance de travail qui a permis d'auditer les différents concepteurs d'outils ainsi qu'un ou plusieurs usagers en région.

Les cinq chapitres qui suivent distinguent :

- les outils d'aide à la construction de l'offre de formation par filière professionnelle, outils de partenariat essentiels au niveau régional ;
- les outils d'observation de l'insertion professionnelle qui font le lien entre les caractéristiques des formés et la façon dont s'effectue ensuite l'accès au marché du travail ;
- les outils « métiers » qui cherchent à repérer les besoins en qualification à court terme, à identifier les nouveaux métiers, et surtout à anticiper les besoins à moyen terme ;
- les outils « sectoriels » ou de « branche » qui privilégient l'entrée par le secteur productif et organisent l'observation à partir des caractéristiques des entreprises ;
- et enfin les outils de « diagnostic territorial » dont la fonction est de comprendre ce qui fait système sur un espace géographique pour en déterminer les atouts et les faiblesses.

Chaque chapitre est précédé d'un propos introductif qui positionne le thème dans le paysage général de la relation formation-emploi. Tous les outils font l'objet d'une fiche de présentation homogène. Plusieurs niveaux de lecture sont proposés : présentation générale, caractéristiques techniques, principaux usages en région, portée et limites.

A priori, a posteriori, **ou comment rapprocher filières de formation et familles de métiers**

B. Cart, B. Hillau, F. Lainé

- « ARGOS » (*LIRHE*)
- « SAREF » (*DEP*)
- Maquette « Filières de formation » (*OREF Provence-Alpes-Côtes d'Azur*)
- « Le lien diplôme-métier » (*OREF Rhône-Alpes*)



A priori, a posteriori, ou comment rapprocher filières de formation et familles de métiers

Les décideurs régionaux, plus particulièrement les services rectoraux et les services des conseils régionaux, ont à se préoccuper du pilotage éclairé de l'offre de formation professionnelle. Ils ont notamment mandat de produire de concert un plan régional de développement de la formation professionnelle (PRDF).

Dans ce cadre mixte d'action publique décentralisée/déconcentrée, les Régions et les services de l'État ont besoin de se doter d'une vision commune de ce qui doit être développé en matière d'offre de formation, avec deux impératifs majeurs : organiser, à partir d'une multitude de dispositifs de formation initiale et de formation continue, une offre de formation globalement cohérente en recherchant la meilleure complémentarité entre ces dispositifs ; configurer cette offre globale de formation en relation avec le tissu socio-économique régional.

Sur ce second point, la recherche d'une cohérence entre l'offre de formation et les débouchés d'emploi peut se faire en mettant en regard de façon ciblée certaines spécialités de formation et les métiers correspondants. Cependant, cette correspondance ne va pas de soi. Les outils présentés ci-dessous en témoignent.

Il n'y a pas « une » bonne façon de rapprocher les effectifs en formation des effectifs d'emplois, et la panoplie des outils qui sont ou ont été sollicités dans les régions est très diversifiée. Cela tient tout naturellement à l'autonomie des régions dans le choix de leurs instruments d'observation et de planification. Parmi les outils les plus utilisés, on rencontrera donc tantôt des outils constitués régionalement par telle ou telle instance technique régionale comme l'observatoire régional emploi formation (OREF), tantôt des outils prédéfinis et transférables d'une région à une autre, enfin des outils mixtes, qui reprennent un principe général de regroupement mais l'adaptent à des besoins et selon des niveaux d'agrégation propres.

Un certain nombre de points communs traversent tous ces outils et on peut apprécier ceux-ci dans leur portée et leurs limites à l'aune de quelques grands critères : le champ de l'offre de formation couvert par la statistique régionale ; le mode de construction de l'outil « gouverné » par le choix d'un rapprochement *a priori* ou *a posteriori* entre formations et emplois-métiers ; le mode de mise en œuvre de l'outil dans le partenariat régional ; la contribution de l'outil à une construction et une capitalisation des connaissances en région sur le domaine des relations formation-emploi.

Une base incontournable : l'inventaire statistique harmonisé de l'offre de formation

Les différentes instances de concertation régionale¹ impliquées dans la construction de l'offre de formation sont de plus en plus appelées à prendre des décisions collectives, susceptibles

¹ Telles que les instances officielles de planification concertée des dispositifs régionaux de formation (le PRDF), les instances de programmation (le schéma régional des formations – SRF), les instances de suivi et d'évaluation des politiques régionales (le Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle – CCREFP).

d'articuler les différents dispositifs dont leurs membres ont la charge. Elles doivent donc s'appuyer sur des outils communs et intégrateurs des différentes voies et dispositifs de formation professionnelle (lycées, apprentissage, contrats de professionnalisation, etc.).

Des différences de champ...

Les outils de rapprochement entre formation et emploi dans les régions se différencient déjà selon le champ des dispositifs de formation recensés à l'aide des statistiques réellement disponibles et traitées. Selon les cas, cela peut aller de la seule formation initiale incluant généralement la « voie scolaire » et l'apprentissage, jusqu'à une approche plus large incluant également le programme régional de formation (formation continue des demandeurs d'emplois jeunes et adultes), les formations Afpa, les contrats d'insertion et de professionnalisation, etc.

... qu'il faut recenser...

Mis au « pot commun » de la concertation, l'outil cherchera à s'appuyer sur un inventaire statistique « multi-dispositifs » des formations en région. La couverture dépendra évidemment du champ de compétences des instances ; en l'état actuel de la décentralisation, les enseignements supérieurs par exemple restent encore en dehors de ce champ.

Lorsque l'outil s'applique au champ du PRDF par exemple (formations professionnelles initiales et continues des niveaux V à III), il est utile de disposer d'un inventaire général des effectifs en formation avec au moins trois entrées croisées : la spécialité de formation appréhendée dans son groupe NSF, le niveau de formation (en 6 niveaux) et le lieu d'implantation de la formation (code commune Insee d'implantation de l'établissement ou de l'action de formation).

... et harmoniser

Constituer une information statistique harmonisée sur l'offre de formation est une étape incontournable pour qui veut nourrir la concertation au niveau régional. C'est pourtant loin d'être encore le cas dans toutes les régions. Certes, une nomenclature unifiée existe (la NSF), mais des difficultés persistent lorsqu'il faut regrouper l'ensemble des dispositifs de formation. La diversité des opérateurs de formation a conduit historiquement à des pratiques éclatées de codification, au contraire des autres sources statistiques existantes, comme celles de l'emploi occupé ou du marché du travail, qui sont déjà conçues, réalisées et harmonisées par des organismes tels que l'Insee ou par des administrations telles que le ministère du Travail (voir sur ce sujet « Classer et rapprocher : la délicate question des nomenclatures »).

Deux grands principes de rapprochement entre spécialités de formations et spécialités d'emplois

Un critère important d'appréciation des outils a trait au mode de rapprochement qui est opéré entre l'univers des formations et celui des « emplois-métiers ». L'intention commune à tous ces outils est, en effet, l'étude d'opportunité des formations professionnelles au regard de l'emploi, et le rapprochement doit être fait par « domaines de spécialités » des formations, ceux-ci pouvant être assez naturellement rapprochés des « champs professionnels » couverts par les emplois régionaux (la filière BTP, par exemple, qui permet de confronter l'état de l'offre de formation dans cette « filière de formation » avec les métiers spécifiques du BTP).

Sur ce critère également, la diversité et l'hétérogénéité des outils est grande, mais là aussi quelques dénominateurs communs sont repérables, et en particulier deux modes très contrastés de rapprochement statistique entre formations et emplois : les rapprochements dans un ensemble de catégories communes de rangement définies *a priori*, les rapprochements *a posteriori* des liaisons formation-emploi effectivement observées dans les mobilités des personnes.

Le rapprochement *a priori* consiste à mettre en regard dans une même rubrique « emploi-

formation » de nombreuses statistiques hétérogènes. C'est la méthode des groupes formation emploi (GFE), systématisée dans l'outil ARGOS, qui organise sur une même « planche » correspondant à un grand domaine de spécialité la présentation de nombreuses données chiffrées sur la formation, le marché du travail et l'emploi occupé. Les rapprochements *a priori* peuvent être réalisés sur d'autres bases que les GFE, par exemple celle des familles professionnelles, lorsque le découpage en FAP est élargi au-delà de sa vocation initiale (découpage dans l'univers des emplois-métiers) vers un découpage commun des emplois-métiers et des domaines de formation.

Le rapprochement *a posteriori* repose sur une logique tout à fait différente en ce qu'il n'établit pas de lien terme à terme entre spécialité de formation et spécialité d'emploi. Il s'agit, comme le propose par exemple l'outil SAREF, de traiter de façon autonome et dans la nomenclature qui lui est propre chaque registre de l'analyse. Il est ainsi possible de traiter, dans l'univers des formations, le poids respectif des différents groupes de spécialités NSF, les courbes d'évolution dans le temps, la dispersion géographique, etc., et de faire la même chose sur le registre de l'emploi avec les taux de chômage par FAP, les courbes d'évolution de l'emploi ou encore la dispersion des métiers sur les territoires. C'est ensuite dans leur cohérence globale que sont appréciés ces registres, en matière de poids relatifs, d'évolution et de dispersion géographique.

D'autres outils peuvent combiner rapprochement *a priori* et rapprochement *a posteriori* entre formations et emplois. L'étude des « liens entre formations et métiers », conduite par l'OREFRA et présentée également dans ce chapitre rapproche les formations reçues et les métiers exercés à partir de « l'enquête emploi » de l'INSEE et donc à partir d'une observation *a posteriori* ; elle y ajoute des ratios de correspondance entre métiers cibles et métiers connexes dont les configurations sont elles mêmes définies *a priori*. C'est également à une formule mixte que se rattache l'outil « filières » de l'ORM, qui étudie l'insertion effective des jeunes après la sortie de formation mais à partir d'un découpage global et « conventionné » par grands domaines de spécialités (accord sur le découpage en filières entre partenaires régionaux).

Construction et mise en œuvre de l'outil dans l'animation du partenariat régional

Les partenaires sont voués à construire ensemble une « réponse formation » aux besoins économiques et sociaux de la région : ils doivent aboutir à une interprétation commune des réalités régionales. Ce qui compte ici, c'est de se « mettre autour de la table » et de s'accorder sur un diagnostic, sur les familles de métiers qui orientent l'offre de formation.

Il s'agit donc de disposer *a minima* de données objectivées (sur les effectifs en formation, sur le marché du travail, sur les effectifs en emploi), données qui doivent être validées par tous. En revanche, seront soumis à discussion les constats opérés en région à partir de données organisées (les « valeurs » des indicateurs effectivement observées, pour chacun des domaines). Certains ratios sont mis à discussion pour une interprétation libre, comme des « taux de débouchés » qui mettent dans un rapport simple et direct les effectifs de formés et les effectifs en emploi, ou (sur un autre registre qui est celui du marché du travail, mais le principe est le même) les « taux de tension » de certains métiers. Ici, les outils fondés sur un rapprochement *a priori* et terme à terme entre spécialités de formation et spécialités d'emplois se prêtent particulièrement à ce type d'exercice.

Par rapport à cet objectif de nourrir la discussion et de préparer des décisions communes sur l'offre de formation, les questions de méthode ne sont pas centrales et peuvent rester du domaine du technicien. Il convient toutefois que, dès le départ, la maquette statistique soit acceptée dans sa définition d'ensemble par les partenaires, afin de ne pas alourdir ensuite par des considérations de nature technique ou scientifique les discussions orientées vers les

« constats » et les enjeux. L'administrateur de la base de données se voit donc confier à la fois un rôle technique de collecte et de mise en forme des données, et un rôle d'animation et d'appui à l'interprétation.

Pour saisir les particularités régionales et locales, il s'agit d'introduire dans l'outil un principe d'analyse comparative (la région par rapport à la moyenne nationale, les zones locales par rapport au régional), visant à donner un sens plus immédiat, au-delà de simples mises en correspondances d'effectifs bruts. Il est d'ailleurs généralement accompagné des analyses en évolution. Analyses en comparaison et analyses en évolution ont pour but de « faire parler les chiffres », ces modes de rapprochement fonctionnant préférentiellement indicateur par indicateur (par exemple, le poids de l'offre de formation BTP en région par rapport au national, le poids sur la zone par rapport au régional).

La méthode de rapprochement *a posteriori* se prête particulièrement aux analyses comparatives. Elle offre aux acteurs régionaux des repères sur les spécificités de leur territoire par rapport à des normes nationales ou régionales et sur les inflexions à apporter en fonction des évolutions récentes.

Un système d'information inscrit dans un processus d'accumulation des connaissances

Les régions sont de plus en plus nombreuses à se doter, via un OREF notamment, de moyens d'études leur permettant de développer différentes « entrées » sur la relation formation-emploi en fonction des sollicitations diverses relatives à la construction de l'offre de formation : aider à la préparation des contrats d'objectifs de branches, aider au diagnostic territorial, proposer une mesure statistique de l'évolution des métiers en région, etc.

Certains OREF ont développé des outils complémentaires, sur ces entrées, et sont à même ensuite de rassembler de façon modulaire différentes sources pour un même champ professionnel ou filière. Ici la démarche est particulière en ce sens que l'outil, qui est fondamentalement un outil d'aide à la décision, est construit sur la base d'une plateforme d'outils de connaissances et qu'il est à même d'intégrer les avancées faites dans ces différents champs.

Résultant d'un compromis institutionnel, ce type d'outil s'inscrit dans une démarche d'ensemble d'interaction avec les décideurs, visant à intégrer chaque demande ponctuelle (préparer, par exemple, une étude de branche dans le cadre d'un contrat d'objectifs) dans un processus plus large de capitalisation des outils et des connaissances.

Outils de rapprochement emploi-formation et données d'insertion

Lorsque l'outil s'appuie sur une mise en correspondance *a priori* de spécialité de formation à spécialité d'emploi, il n'est pas sans présenter quelque risque de surestimer l'adéquation entre ces deux univers. Parler d'un « taux de débouchés », par exemple, en confrontant un stock de formés avec un stock d'emploi risque de faire l'impasse sur les transferts de compétences qui peuvent être valorisés en dehors d'une famille professionnelle identifiée (un peu comme si on limitait le volant d'insertion des formations au secrétariat et à la comptabilité aux seules familles professionnelles des secrétaires et des techniciens comptables, en ignorant tout le volant des emplois administratifs qui font appel à des compétences en bureautique).

Pour apprécier avec exactitude l'ampleur de ces phénomènes, il faudrait disposer, à l'échelon régional, des outils d'observation sur les passages effectifs de la formation à l'emploi. On contrôlerait alors véritablement vers quels métiers conduit une formation dans une spécialité donnée. Réciproquement, si on disposait des caractéristiques de formation (niveau et spécialité) des individus qui occupent un emploi, on pourrait connaître à quelle source se pourvoit effectivement tel ou tel métier. De telles données existent à l'échelon national avec les enquêtes

d'insertion du Céreq, ou l'enquête emploi de l'Insee (dont une exploitation est présentée dans ce chapitre) et à l'échelon régional lorsque des « extensions » des enquêtes nationales sont prévues. En l'absence de données de flux, l'outil peut se révéler utile, mais il ne reste qu'un pis-aller aussi longtemps qu'il ne permet pas d'appréhender la relation formation-emploi dans sa dynamique.

Une pertinence confrontée à l'évolution de la décentralisation

Traditionnellement, dans les régions, la responsabilité des acteurs s'applique aux formations professionnelles depuis le niveau V (CAP-BEP) jusqu'au niveau III (BTS). L'organisation de l'outil est dans ce cas possible par le fait que le « domaine de spécialité » regroupant des formations professionnelles correspond lui-même à un espace professionnel homogène, comme le signalent les exemples des formations au BTP ou à la comptabilité-gestion évoqués plus haut.

Cependant, les évolutions actuelles des lois de décentralisation tendent à élargir les compétences régionales à des champs de plus en plus vastes de formations, et la correspondance commode entre « domaine de spécialité de formation » et « champ professionnel » risque de devenir de plus en plus problématique. Lorsque l'outil fonctionne principalement sur la base d'une correspondance *a priori*, il devient difficile, en effet, de traiter des relations entre formations et emplois pour n'importe quel type de formation (y compris pour les formations générales, les filières technologiques larges ou encore les diplômes d'enseignement supérieur qui débouchent également sur le marché du travail mais se prêtent mal à une correspondance de contenu avec un champ professionnel ciblé).

Autre évolution prévisible avec la décentralisation, on constate depuis la fin des années 1990 une extension et une diversification des responsabilités régionales en matière de politiques de formation. Les acteurs régionaux ont maintenant à développer des formes de concertation de plus en plus diverses : avec les branches professionnelles (contrats d'objectifs), avec les nouveaux territoires de projets (constitués en contrats de pays, ou en contrats d'agglomérations). Ils ont également à se doter d'outils de prévision et d'évaluation de plus en plus précis et perfectionnés pour répondre à la demande des nouveaux Comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP). L'outil de rapprochement formation-emploi, orienté dès l'origine vers la mission de pilotage global de l'offre de formation professionnelle, pouvait sembler répondre à de nombreux usages. Avec la diversification grandissante des besoins d'instrumentation des acteurs en région, il devra désormais s'intégrer à toute une palette d'outils différents et complémentaires.

- ARGOS

« Analyse régionale pour les grandes orientations
du schéma des formations »

(LIRHE)



ARGOS

ARGOS est un outil qui mobilise plusieurs sources statistiques sur la formation professionnelle, l'emploi et le marché du travail. Les données relatives à ces différentes dimensions sont rapprochées à partir d'une méta-nomenclature : les groupes formation emploi (GFE) qui constituent le socle de l'outil. Les données sont organisées par GFE sur un même espace visuel : la planche ARGOS. L'analyse des informations ainsi mises en scène doit permettre d'établir un diagnostic.

Celui-ci est construit collectivement au sein de « groupes témoins » par les acteurs régionaux de la formation, du système productif... concernés par le GFE qui fait l'objet du diagnostic.

C'est dans cette conception que les créateurs de l'outil présentent ARGOS : comme un outil technique mais aussi comme une démarche destinée à éclairer les négociations sur les dispositifs publics de formation professionnelle et à développer les capacités d'expertise des partenaires régionaux.

L'outil trouve son origine dans une demande formulée en 1989 par la Région Bretagne (direction des établissements d'enseignement)¹, qui sollicitait un accompagnement pour l'actualisation du « schéma des formations ». L'accord s'est finalisé sur la conception d'un instrument plutôt que sur la rédaction d'un document.

À la suite du développement d'ARGOS en Bretagne, d'autres régions ont souhaité reproduire la démarche. Dans les années 1990, ARGOS était surtout considéré comme un outil de positionnement institutionnel des Régions, qui cherchaient à asseoir leur légitimité. Dans certaines, il est ensuite devenu progressivement un instrument au

travers duquel un plus grand nombre d'acteurs ont vu une opportunité de travailler ensemble (conseil régional, autorités académiques, Service public de l'emploi...).

L'objectif de l'outil est de produire un diagnostic technique sur l'état de la relation formation-emploi pour chaque groupe professionnel d'une région.

Ces diagnostics, partagés par les principaux acteurs de la formation et du système productif régional, doivent principalement et *in fine*, servir de base aux réflexions conduisant à la construction de l'offre régionale de formation professionnelle : élaboration du plan régional de développement de la formation professionnelle (PRDF), évolution du schéma régional de l'apprentissage, définition des appels à proposition en matière de formation professionnelle continue...

Principaux usages

Pour le conseil régional, ARGOS est d'abord un outil qui assoit et concrétise son rôle de coordonnateur de la politique régionale de formation professionnelle, rôle que lui a attribué la loi quinquennale sur l'emploi de 1993. Dans ce cadre, ARGOS constitue une aide à la réflexion dans le cadre de l'élaboration des PRDF. Il sert aussi souvent de guide pour la construction des appels à proposition en matière de formation professionnelle continue.

Avec d'autres partenaires, en particulier les autorités académiques, ARGOS éclaire l'instruction des dossiers d'évolution des cartes scolaires et des cartes d'apprentissage.

¹ Consécutives à la lecture de l'article de G. Ourliac, « Le rapprochement des systèmes locaux de formation et d'emploi », *Formation Emploi*, n° 13, janvier-mars 1986.

Plus généralement, ARGOS facilite la construction de partenariats à partir de coopérations fondées sur la confrontation des données statistiques aux informations plus qualitatives détenues par les acteurs.

Portée et limites de l'outil

ARGOS est prioritairement un outil d'aide à la décision pour orienter et coordonner la politique régionale de formation professionnelle. Dans cet exercice, il est d'abord mobilisé pour dresser un inventaire général des effectifs en formation professionnelle et des sortants de ces formations. En même temps, il a vocation à illustrer le fonctionnement du système d'emploi pour chacun des regroupements de métiers. Par cette juxtaposition, il est explicitement un outil de présentation de la relation formation-emploi.

L'utilisation d'une nomenclature unique, d'une part pour les regroupements de spécialités de formation et d'autre part pour les regroupements de métiers, est censée faciliter le rapprochement des formations aux emplois et poser les bases d'une analyse de la relation formation-emploi. Cette analyse est ensuite développée par la confrontation des indications statistiques aux connaissances détenues par les différents acteurs constituant les groupes témoins.

Mais le parti pris méthodologique d'opérer un tel regroupement *a priori* (suivant le précepte de « corps de savoirs ») et de présenter de façon contiguë les indicateurs issus des trois champs (formation, emploi, marché du travail) peut conduire à des utilisations et conclusions, jugées dans certains cas comme abusives : la mise en relation quantitative de données issues de différentes entrées, comme le taux de débouché (rapport entre le nombre d'emplois et le nombre de sortants de formation par

GFE) ou le taux de conformité (part des actifs qui exercent un métier correspondant à leur formation professionnelle), réunit ainsi des indicateurs qui cumulent et reproduisent les effets de classement issus des regroupements de nomenclatures. L'interprétation de la variabilité de tels indicateurs est complexe : dépend-elle des regroupements de nomenclature opérés ou d'un fonctionnement différencié de la relation formation-emploi selon les GFE ?

Ce concept du GFE, qui s'affranchit des niveaux intermédiaires de regroupement proposés par chaque nomenclature, présente un autre inconvénient. Il permet difficilement une analyse précise du fonctionnement de chacun des systèmes pris isolément. En effet, pour mener à bien cet exercice, le niveau de regroupement opéré par le GFE est souvent jugé comme trop agrégé.

ARGOS est un outil au service du partenariat. Sa mise en œuvre, une fois le conventionnement établi, est rapide et opérationnelle pour outiller la discussion entre les acteurs. Mais, dans la mesure où ARGOS est un outil « clés en main », ses principes de construction ne sont pas négociables ; ARGOS n'est donc en aucun cas un outil construit en partenariat entre acteurs. Le partenariat mis en avant dans la promotion de l'outil ne concerne que l'écriture des diagnostics formation-emploi.

ARGOS n'a pas non plus la prétention d'être un outil universel. Cependant, il est parfois mobilisé pour des usages pour lesquels il n'a pas été conçu. Il est par exemple normal que des interlocuteurs de branches professionnelles, lors de la négociation des contrats d'objectifs, puissent réfuter les conclusions issues de la lecture des planches ARGOS : les regroupements de métiers par GFE n'ont aucune vocation à représenter les emplois d'une branche professionnelle, alors que l'intitulé du GFE pourrait le laisser

penser. La répartition sectorielle des métiers d'un GFE n'est pas non plus une indication suffisante pour construire un diagnostic argumenté des emplois d'une branche.

Les analyses territorialisées se heurtent au même type d'écueil. Les données statistiques recueillies au niveau d'un bassin d'emploi, ne sont pas dans la plupart des cas statistiquement suffisantes pour conduire une démarche ARGOS. Enfin, il convient de rappeler qu'ARGOS ne s'intéresse qu'à la formation professionnelle. Il ne peut être étendu aux formations supérieures que dans la mesure où elles sont professionnalisées, comme les STS, les IUT ou les licences professionnelles.

Plus généralement et compte tenu de ces restrictions, ARGOS a vocation à être mis en œuvre pour aider à orienter la politique régionale de formation professionnelle. Tout autre objectif nécessite la construction ou l'utilisation d'un outil approprié. L'élargissement des questions, des thématiques, des champs d'application du ressort des décideurs des politiques régionales renforce encore cette nécessité de les assister par une panoplie d'outils, plutôt que par un outil unique. ■



■ Rythme de production

La réponse n'est pas unique et dépend des régions. Selon les concepteurs, il serait souhaitable de réactualiser les données dans le système d'information tous les ans, mais cette mise à jour peut être longue et coûteuse. Pour le moins, il est important de produire les planches avec des données récentes et non obsolètes avant de réviser les diagnostics avec les acteurs (tous les trois ou quatre ans).

■ Dimensions prises en compte

Démographie scolaire, attractivité des formations, évaluation des sorties de formation, devenir des sortants de formation, recensement des effectifs en formation par alternance...

Structure par âge, par genre des emplois, répartition sectorielle des emplois, flux d'entrées et de sorties dans les emplois...

Structure de l'offre et de la demande d'emploi...

À partir de cette base présente dans toutes les versions régionales d'ARGOS, certaines ont pu développer des dimensions propres. C'est par exemple le cas de la formation professionnelle continue en Aquitaine.

Ces différentes dimensions sont confrontées à l'expertise des acteurs pour élaborer le diagnostic sur l'état de la relation formation-emploi.

■ Nomenclatures utilisées

Ce sont les nomenclatures habituellement mobilisées dans chacune des dimensions analysées : nomenclature des spécialités de formation (NSF) pour les données de formation initiale, professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) pour les données d'emplois, répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) pour les données du marché du travail.

Une des principales caractéristiques d'ARGOS est la construction et l'utilisation d'une table de correspondance unique, qui permet la mise en regard des différentes nomenclatures mobilisées : les groupes formation emploi (GFE, au nombre de vingt). Chaque GFE est défini comme un espace professionnel approprié au rapprochement des formations et des emplois au niveau régional. Cet espace professionnel est construit sur un dénominateur commun : un ensemble de savoirs généraux technologiques et de savoir-faire pratiques ; ce « corps de savoirs » est acquis par la formation, mis en œuvre dans l'emploi et échangé sur le marché du travail.

Dans le champ de la formation, les sources utilisées sont essentiellement des données rectorales du fichier « scolarité » pour la démographie des élèves et de l'enquête IVA pour le devenir des sortants de formation ; y sont adjointes différentes sources de recensement des jeunes en formation par alternance (apprentissage, contrats de qualification et d'adaptation) et, si possible, des stagiaires de la formation professionnelle (du programme de formation du conseil régional par exemple).

Dans le champ de l'emploi, sont mobilisées les statistiques issues des différents recensements généraux de la population, ainsi que les données concernant les flux d'entrées et de sorties des entreprises des enquêtes DMMO-EMMO.

Pour le marché du travail, sont présentées les données sur l'offre et la demande d'emploi collectées par l'ANPE.

■ Niveaux territoriaux concernés

L'outil a essentiellement une vocation régionale. Cependant, la qualité des décisions régionales passe par la connaissance d'informations repérées sur des territoires infrarégionaux (par exemple, la localisation des formations professionnelles est un des éléments de la décision). Dans les planches, certaines informations sont donc fournies au niveau des départements.

De plus, dans la perspective d'un appui aux acteurs des territoires, le système d'information qui est à la base de la construction des planches, est organisé, dans la mesure du possible, pour recueillir des données sur le territoire le plus fin (commune). Tous les niveaux géographiques sont ainsi en théorie accessibles par agrégation. Ainsi, certaines régions, Pays-de-la-Loire et Midi-Pyrénées par exemple, conduisent des expérimentations pour décliner le système ARGOS au niveau des bassins d'emploi.

■ Méthode de traitement de l'information

ARGOS se décline en trois étapes, non dissociables : le rassemblement des données par groupe formation emploi (GFE), la présentation des données dans les planches ARGOS, la discussion des données au sein des groupes témoins.

Le GFE assure le rapprochement des données statistiques sur la formation (détaillée par NSF), l'emploi (PCS) et marché du travail (ROME). Chaque poste détaillé de ces trois nomenclatures est affecté dans un GFE et dans un seul. Le GFE impose ainsi une mise en relation des formations avec les emplois régionaux. Les planches ARGOS (vingt planches, une par GFE) présentent l'information statistique, dans ses dimensions spatiales, temporelles, sectorielles, etc., à travers différents tableaux et indicateurs. Chaque planche se veut être un outil didactique proposant une « mise en scène » des données des trois champs pour créer les conditions d'une réflexion collective*. Elle doit donc être utilisée comme un support d'animation pour la troisième étape : la consultation des acteurs de la formation, du système productif et des acteurs de l'interface formation-emploi, réunis dans les groupes témoins. Les groupes témoins sont des lieux pour la mise en commun des connaissances partielles détenues par plusieurs types d'acteurs : acteurs de la formation professionnelle initiale et continue, acteurs de l'orientation, branches et fédérations professionnelles, entreprises, acteurs sociaux, syndicats... La consultation des groupes témoins n'est pas une discussion libre sur le mode d'un échange de vues. C'est une méthode pour recueillir les savoirs concernés dans une perspective d'accumulation et d'organisation de leurs connaissances. La lecture collective des planches doit être préparée par une grille d'animation, qui vise à construire une analyse globale et contrastée d'un groupe professionnel.

■ Destinataires

Ce sont principalement les décideurs ou quasi-décideurs en matière d'offre de formation et de carte scolaire (conseil régional, autorités académiques, Service public de l'emploi) et éventuellement les établissements d'enseignement et les organismes de formation continue.

Les planches ne constituent pas un outil d'information du grand public. Leur diffusion est limitée pour éviter les lectures et analyses sommaires. Les diagnostics sont eux plus largement diffusés.

■ Mode d'accès

Les diagnostics régionaux par GFE sont consultables sur les sites Internet de certains CARIF-OREF engagés dans la démarche : Pays de la Loire www.cariforep-pdl.org ; Midi-Pyrénées www.cariforep-mp.asso.fr ; Poitou-Charentes www.carif-poitou-charentes.asso.fr.

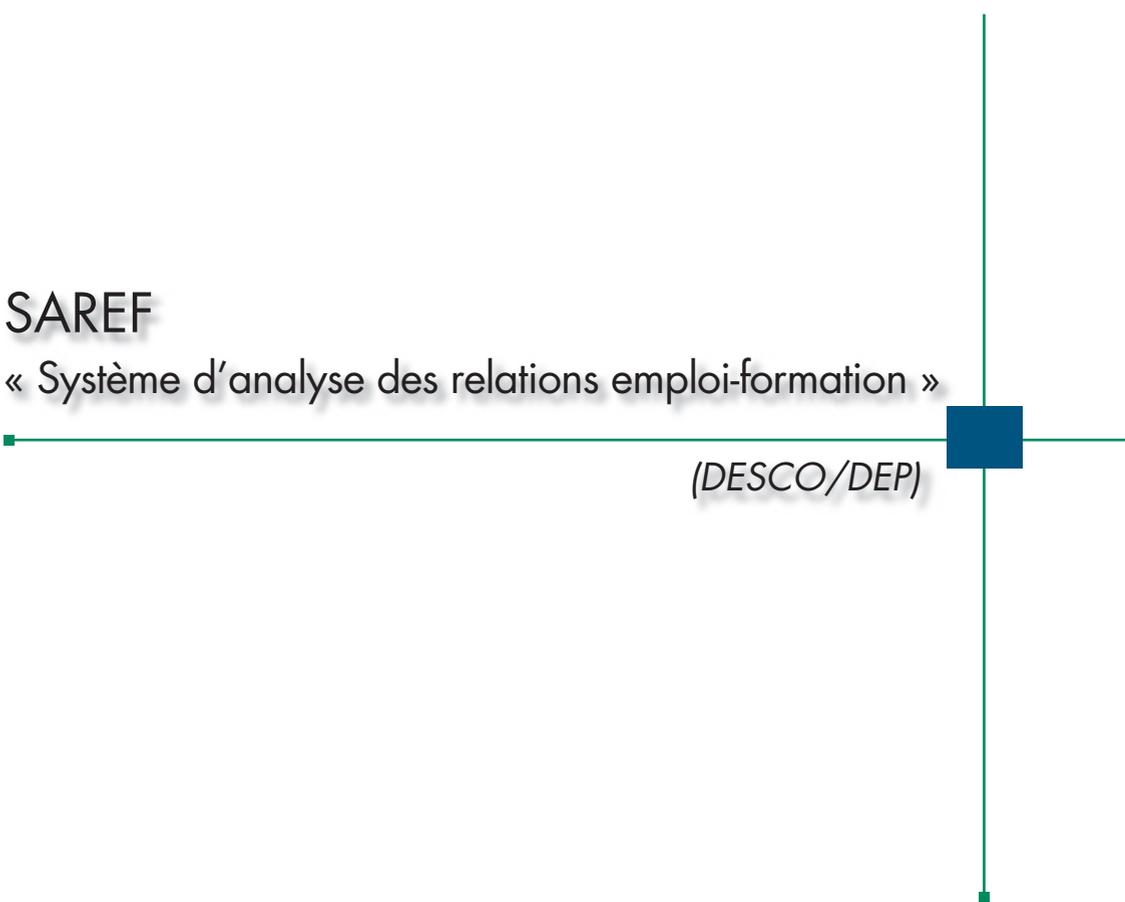
Les planches ARGOS, moins destinées au grand public, sont disponibles sur support papier et parfois aussi consultables sur certains des sites Internet ci-dessus.

* Par le choix des thèmes traités, des indicateurs proposés, par quelques symboles (par exemple, la présentation des données des trois champs sur un même espace), la planche tente de guider cette réflexion collective.

- SAREF

« Système d'analyse des relations emploi-formation »

(DESCO/DEP)





SAREF

SAREF est un système d'information qui mobilise différentes clés de lecture pour analyser la relation formation-emploi. Il met en perspective cette relation sans établir de correspondance *a priori*. Au contraire, son principe de construction tend à mettre en relief la non-correspondance univoque entre les formations et les emplois. Dans un premier temps ces deux registres sont analysés de façon autonome :

- pour éclairer l'offre de formation professionnelle, deux notions sont mobilisées : le « degré de sélectivité » des formations qui traduit le décalage entre la demande des familles et le nombre de places existantes ; « l'aire d'insertion » qui détermine l'éventail des métiers auxquels les jeunes accèdent à l'issue de la formation. Les informations sont produites par « unité de formation » qui est un regroupement de niveau et de spécialité de formation ;
- pour éclairer le marché du travail par métier, deux notions sont utilisées : le profil scolaire des jeunes qui exercent un métier donné ; les caractéristiques des demandeurs d'emploi à la recherche de ce métier. Les informations sont produites par « famille professionnelle ».

Le rapprochement entre « formation » et « emploi » s'opère *a posteriori* par l'intermédiaire des « aires d'insertion ».

SAREF est une application informatique, construite à partir du tableur Excel, qui présente l'ensemble des informations décrites ci-dessus par l'intermédiaire de tableaux ou graphiques commentés et sur la base des choix successifs opérés par l'utilisateur.

SAREF a été conçu en 1993 suite à une demande du ministère de l'Éducation nationale (direction des Lycées et Collèges). Il est administré par la mission nationale SAREF, initiatrice du projet, située au rectorat de

Haute-Normandie, assistée par la direction régionale de l'Insee, qui fournit les données par convention.

SAREF est piloté conjointement par la direction des Lycées et des Collèges et la direction de l'Évaluation et de la Prospective du ministère de l'Éducation.

SAREF est un outil d'analyse qui vise à développer au sein des personnels de l'Éducation nationale une connaissance du fonctionnement du marché du travail et une compréhension des mécanismes de la relation formation-emploi. L'outil a aussi pour vocation de renforcer les compétences académiques dans le cadre des relations partenariales avec les acteurs régionaux : conseil régional, OREF, etc. Il permet de mieux comprendre les dynamiques liant emploi et formation, pour une famille professionnelle et une zone géographique données, en réunissant et en reliant toutes les données disponibles dans ces domaines.

Principaux usages

SAREF permet une analyse du marché du travail. Pour chaque famille professionnelle, l'outil propose une batterie d'indicateurs : pyramide des âges, évolution de l'emploi, embauches, caractéristiques des demandeurs d'emploi, en se focalisant sur les jeunes.

SAREF peut être utilisé dans le cadre de la formation initiale, pour appuyer les réflexions préalables aux ouvertures et fermetures de sections de formation. En formation continue, il aide à l'élaboration d'argumentaires ou de réponses aux appels d'offre des financeurs institutionnels. Il peut aussi servir de complément aux outils traditionnels à disposition des spécialistes de l'orientation (conseillers d'orientation, professeurs principaux...).

Il pourrait aussi parfaitement, si son usage était plus répandu en dehors de l'Éducation nationale, alimenter les travaux nécessaires à la construction des programmes régionaux de planification de la formation et de l'emploi (SPFI, PRDF...).

Il serait aussi adapté pour nourrir les diagnostics sectoriels servant de base à la construction des partenariats avec les branches professionnelles (contrats d'objectifs, engagement de développement de la formation...). Il pourrait enfin servir de base à la territorialisation des politiques publiques (diagnostics territoriaux du Service public de l'emploi, territoires de projets...).

Portée et limites de l'outil

L'intérêt principal de SAREF est de ne pas proposer de correspondance *a priori* entre les formations et les métiers ; au contraire, l'outil vise à analyser les relations formations-métiers telles qu'elles se réalisent effectivement sur le marché du travail. Cette correspondance, traduite dans la notion d'aire d'insertion, est obtenue par la compilation des résultats de plusieurs années de l'enquête Emploi de l'Insee. Les données exposées sont au cœur de la construction du logiciel, puisqu'elles montrent dans la majorité des cas la relativité du lien entre spécialité de formation et emploi occupé.

SAREF se veut aussi un outil pédagogique pour comprendre la relation formation-emploi : chaque écran consultable est accompagné d'une aide, de conseils aux lecteurs et de questions pour interpréter les résultats. Ce ne sont pas des commentaires mais des guides pour utilisateur néophyte, acteur de la formation initiale, ayant une connaissance empirique de sa situation locale. L'utilisateur

dispose d'une masse importante et organisée de données actualisées qui, conjuguée à son expérience du terrain, doit lui permettre de dépasser la simple observation de chiffres.

SAREF est un outil assez complet, qui propose une approche de l'insertion des sortants de l'appareil de formation initiale, mais aussi et surtout des données sur l'emploi et le chômage, informations extérieures à la sphère d'action des utilisateurs de l'Éducation nationale, leur permettant d'élargir la connaissance de cet espace.

Mais SAREF ne peut cependant répondre à toutes les questions que se posent les acteurs de la relation formation-emploi au niveau régional. Ces restrictions découlent autant des choix méthodologiques opérés que de la limitation des données utilisées.

Ainsi, les analyses des aires d'insertion de chaque famille professionnelle ainsi que des profils de formation des individus en emploi dans ces familles professionnelles ne peuvent être conduites qu'au niveau national : la source utilisée, l'enquête emploi, ne permet pas de descendre au niveau régional. D'autre part, au niveau territorial, cadre opérationnel d'analyse en matière de relation formation-emploi, les données statistiques sont fragiles car souvent proches de leur seuil de validité. Plus généralement, mais ce n'est pas seulement imputable à SAREF, les statistiques utilisées, tendant à l'objectivité et à la comparabilité sont datées et fragiles, voire parfois inopérantes au niveau fin d'analyse des relations formation-emploi.

Sur le plan méthodologique, l'outil ne propose pas d'analyse de l'insertion des jeunes sortis de formation initiale sur le plan du chômage, de l'inactivité ou de la précarité de l'emploi. Il se restreint à la description du spectre des métiers pour ceux qui occupent un emploi.

D'autre part, le niveau de regroupement choisi dans la nomenclature des familles professionnelles pour l'élaboration des aires d'insertion se révèle finalement trop élevé pour mener l'analyse de la relation formation-emploi dans certains métiers ou certaines formations.

Enfin, SAREF ne présente aucune information sur la mobilité géographique, qu'elle soit en cours de formation, dans la phase d'insertion ou en cours d'emploi.

Il convient toutefois de préciser que SAREF reste un produit inachevé. Sur les quatre entrées prévues initialement (formation, emplois-métiers, territoire, secteurs d'activité), seules les deux premières (et partiellement la troisième) ont été véritablement élaborées.

Enfin, pour conclure, la principale limite de SAREF est liée aux incertitudes concernant son évolution. Les données déjà collectées devraient être transférées dans la base centrale de pilotage du ministère de l'Éducation nationale, accessible uniquement actuellement sur Intranet.

Mais surtout, le travail sur les aires d'insertion, qui constitue l'originalité de SAREF, risque de disparaître de même que l'ensemble contextuel (remarques, filtre sur les données, mises en garde) que l'on trouve dans le logiciel (dans sa version Excel sur cédérom) et qui en fait sa spécificité. On est donc légitimement en droit de se poser des questions sur l'avenir de cet outil. ■



■ Rythme de production

La mise à jour des données est annuelle (c'est la direction régionale de l'Insee Haute-Normandie qui fournit l'ensemble des données à la mission SAREF) : chaque année, un nouveau cédérom, contenant les données de l'académie, est transmis à chaque rectorat, qui le reproduit ensuite à destination des différents utilisateurs.

■ Dimensions prises en compte

Le degré de sélectivité de chaque unité de formation (croisement spécialités-niveau de formation), qui traduit l'importance de la demande en provenance des familles en rapport au nombre de places existantes.

L'aire d'insertion, c'est-à-dire l'éventail des métiers, regroupés en familles professionnelles, exercés cinq ans après la sortie de chaque unité de formation.

Le profil en termes de niveaux et de spécialités de formation des jeunes exerçant les métiers regroupés dans une famille professionnelle.

Les caractéristiques des demandeurs d'emploi de chaque famille professionnelle.

■ Nomenclatures utilisées

Il s'agit des principales nomenclatures utilisées habituellement dans chacune des dimensions analysées :

- la nomenclature d'activités française (NAF) ;
- la nomenclature des spécialités de formation (NSF) ;
- la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) ;
- le répertoire opérationnel des métiers (ROME) ;
- la notion de zone d'emploi.

SAREF n'utilise aucune table de rapprochement a priori entre les formations et les métiers. En revanche, l'outil procède à des regroupements de postes de nomenclature déjà existants :

- la nomenclature de métiers s'appuie sur les familles professionnelles, mais il s'agit d'une nomenclature ad hoc, qui n'est pas exactement celle des familles professionnelles DARES*. Existente un niveau agrégé en 58 postes et un niveau plus détaillé en 140 postes ;
- la nomenclature des secteurs d'activité est la nomenclature de synthèse en NES 36 ;
- la nomenclature de formation est une nomenclature ad hoc croisant des spécialités et des niveaux de formation. Les 30 groupes de « production » de la NSF sont regroupés en 19 spécialités SAREF. Les 28 groupes de « services » sont regroupés en 15 spécialités SAREF.

Concernant la dimension territoriale, est prévue la possibilité d'utiliser les niveaux de la région, du département, d'une zone d'emploi ou d'un regroupement de zones d'emploi.

On retrouve dans l'appareillage statistique mobilisé par SAREF les données issues de la plupart des sources standard :

- pour le chômage et la demande d'emploi : les statistiques de l'ANPE ;
- pour l'emploi, l'ensemble des statistiques d'emploi : enquête emploi, l'ex-enquête

* Les correspondances aux niveaux les plus fins des nomenclatures d'origine (Rome et PCS pour les FAP, FAP DARES pour les FAP SAREF) apparaissent à toutes les étapes, permettant à l'utilisateur de se repérer en toute circonstance selon ses accès habituels.

« Structure des emplois » (ESE) devant être remplacée par les déclarations annuelles des données sociales (DADS), les estimations annuelles d'emploi (DR-Insee), les enquêtes et déclarations de mouvements de main-d'œuvre (EMMO-DMMO) et plus largement les recensements de la population (RP).

- pour la formation, l'ensemble des données issues des fichiers « scolarité » des rectorats.

■ Niveaux territoriaux concernés

Ils sont fonction des données mobilisées :

- certaines analyses ne sont disponibles que pour la France entière : sélectivité des formations, aire d'insertion des sortants de formation et profil des formés occupant les emplois d'une famille professionnelle ;
- d'autres données sont proposées à la fois au niveau national et au niveau régional : liste des diplômés correspondant à chaque unité de formation, répartition par sexe et âge des élèves dans chaque formation, structure des niveaux de formation par famille professionnelle ;
- d'autres enfin sont disponibles à un niveau infrarégional (département et zone d'emploi) : répartition par secteur d'activité des métiers de chaque famille professionnelle, évolution de l'emploi, caractéristiques de la demande d'emploi...

■ Méthode de traitement de l'information

L'outil produit des données brutes, des indicateurs chiffrés ou des graphiques.

Les données sont systématiquement documentées, mises en perspective par comparaison avec des référents présentés de manière juxtaposée sur le même écran (niveau géographique supérieur ou niveau de regroupement supérieur de la nomenclature utilisée), voire accompagnées d'indicateurs de fiabilité, destinés à alerter l'utilisateur sur les limites des chiffres présentés.

■ Destinataires

L'outil est distribué dans les rectorats, qui assurent la diffusion auprès des différents partenaires internes et externes, selon la dynamique mise en place sur le territoire.

L'outil s'adresse en priorité aux acteurs de la formation initiale et continue et aux personnels de l'information et de l'orientation, mais les corps d'inspection, les animateurs de bassin de formation et les lycées peuvent aussi en être dépositaires.

En outre, il est également accessible à tout acteur externe régional ou local de la formation, qui s'engage à contribuer financièrement au coût d'extraction des données statistiques (par convention avec l'Insee).

■ Mode d'accès

L'outil est mis à disposition de l'utilisateur par l'intermédiaire d'un cédérom (un par région) ; les analyses sont disponibles ensuite via l'activation du logiciel Excel (SAREF est une application de macrocommandes Excel).

L'utilisation des données est encadrée par une convention de mise à disposition des données avec l'Insee, gracieuse pour les personnels du ministère de l'Éducation nationale, payante pour les partenaires extérieurs.

- Maquette « Filières de formation »

(OREF Provence-Alpes-Côte d'Azur)



Maquette « Filières de formation »

Il s'agit d'une présentation organisée d'éléments quantitatifs pour quinze grandes filières de formation en région PACA. On appelle ici « filière de formation » un ensemble de formations professionnelles initiales regroupées par spécialité et faisant référence à un même domaine professionnel. Une même filière peut concerner différents niveaux de sortie : niveau V (CAP, BEP), niveau IV (bac pro), ou niveau III (BTS, DUT).

Chaque filière donne lieu à la rédaction d'un « cahier » de tableaux et d'analyses statistiques, cahier organisé en trois parties : les caractéristiques des formations de la filière, l'insertion des jeunes formés dans la filière, l'environnement des métiers cibles de la filière.

Les trois parties (formation, insertion, métiers) ne sont pas traitées de la même manière. La mise en relation de l'offre de formation avec l'emploi est appréhendée *a posteriori* à travers des indicateurs issus des enquêtes d'insertion auprès des jeunes. En revanche, la partie qui porte sur l'environnement emplois-métiers de la filière est traitée de manière indépendante et comparative, sans opérer de rapprochement statistique entre la structure des formations et la structure des emplois.

C'est au niveau d'examen d'ensemble de la cohérence des trois parties qu'une appréciation globale est portée sur la filière. Une synthèse présente la problématique de la filière fondée sur le croisement raisonné d'indicateurs. Cette méthode permet de spécifier les enjeux de la relation formation-emploi spécifiques à chaque filière.

L'outil a été conçu par l'ORM (OREF PACA), à la demande des services de l'État et de la Région. Il en est également l'administrateur.

Principaux usages

Cet outil a été conçu dans le cadre des travaux préparatoires à l'élaboration du schéma régional des formations initiales. Cette approche « filières » avait pour objectif d'intégrer la formation dans son environnement socio-économique : les comportements d'accès des jeunes aux formations de la filière, les modalités de l'insertion et la place des diplômés de l'enseignement professionnel dans les familles de métiers visés par les formations.

Outre l'élaboration du schéma régional des formations initiales, l'analyse par filières s'intègre dans d'autres outils et notamment dans la préparation des contrats d'objectifs de branche (analyse des formations « dédiées » aux métiers de la branche).

Plus largement, les caractéristiques des filières sont introduites dans la base de données de l'ORM et peuvent être intégrées à d'autres outils chaque fois que le découpage choisi se révèle pertinent.

Portée et limites de l'outil

L'outil « filière » est l'instrument de mise en regard « par domaines de spécialités » des formations professionnelles et des métiers auxquelles elles destinent. C'est donc l'outil de base qui permet d'appréhender les rapports entre l'offre de formation et son environnement socio-économique. C'est l'outil de diagnostic régional de la formation professionnelle pour une politique de filières en lien avec les politiques de développement des secteurs d'activité économiques.

D'autre part, en intégrant des données sur la « demande sociale » (attractivité différenciée





■ Rythme de production

À ce jour, une seule réalisation a eu lieu, qui devrait se répéter au rythme des schémas prévisionnels des formations (la plupart des données sont annualisées, à l'exception des données sur le panorama des métiers de la filière, qui dépendent du recensement).

■ Dimensions prises en compte

Le dossier d'analyse de filière s'organise en trois parties :

- la filière de formation : effectifs inscrits dans les formations qualifiantes de niveau III, IV et V de la voie professionnelle (y compris BTS) au cours de l'année scolaire 2001-2002. Répartition des formations au sein de la filière (par niveau, par type de certification, par spécialité), répartition géographique des formations de la filière (par zone d'emploi), place des dispositifs (voie scolaire, apprentissage), caractéristiques des publics en formation, évolution des effectifs ;
- les indicateurs d'insertion des formés : taux d'insertion des sortants, type d'emploi occupé, secteur d'activité de l'entreprise d'accueil ;
- le panorama des métiers cibles : mode de répartition des diplômés dans les familles professionnelles représentatives, répartition par âge des actifs occupés ayant un diplôme de la voie professionnelle, répartition géographique des actifs occupés, évolution des actifs 1982-1999, les demandeurs d'emploi dans ces familles de métiers.

■ Nomenclatures utilisées

La NSF 93 postes pour caractériser les formations.

Les filières de spécialités ont été obtenues en agrégeant les groupes de spécialités NSF en 19 grandes filières, cohérentes tant par le volume des formés que par la nature des spécialités de formation. Ce regroupement ad hoc s'est fait en partenariat avec les rectorats et la Région (filières validées en réunion plénière du SPRFI). Sur les 19 filières qui couvrent l'exhaustivité du champ des spécialités, ont été étudiées les 15 filières importantes.

La table de correspondance de la DARES sur les familles professionnelles a été utilisée pour le rapprochement par métiers entre la demande d'emploi et l'emploi occupé (FAP en 224 postes, voire 84).

Le travail le plus important de mise en correspondance a été celui de la définition des métiers cibles visés par chaque filière de formation. La nature de ce travail, qui met en regard, pour chacune des 15 filières traitées, les emplois visés, est présentée par ailleurs.

■ Niveaux territoriaux concernés

Le niveau régional, ainsi que les zones d'emploi et les aires urbaines pour les localisations géographiques infrarégionales.

■ Méthode de traitement de l'information

L'offre de formation de la filière est tout d'abord comparée à l'offre de formation des autres filières. La mise en relation de l'offre de formation avec l'emploi est ensuite appréhendée à travers des indicateurs issus des enquêtes d'insertion auprès des jeunes : on dispose en effet, à travers ces enquêtes, de l'emploi effectivement tenu après la formation (correspondance effective et non pas normative entre formation et emploi). En revanche, la partie qui porte sur l'environnement emplois-métiers de la filière est traitée de manière indépendante et comparative, sans opérer de rapprochement statistique entre la structure des formations et la structure des emplois.

C'est au niveau d'examen d'ensemble de la cohérence des trois parties qu'une appréciation globale est portée sur la filière*.

■ Destinataires

Les recteurs des deux académies et les services des rectorats (DAET, CSAIO, SSA) ;
Les services de l'État en région : DRTEFP, DRASS, DRJS.

Le directeur général adjoint du conseil régional, coordonnateur du schéma régional des formations initiales, et les deux directions du conseil régional (formation initiale et formation continue et apprentissage : directeurs, chefs de services et chargés de mission).

Les partenaires consultés en CAEN (Comité académique de l'Éducation nationale) pour l'élaboration du SRFI (parents d'élèves, syndicats enseignants...).

■ Mode d'accès

Réalisation d'un document complet (analyses et indicateurs statistiques) décrivant les 15 principales filières de la région. Document intitulé « Contribution au schéma régional des formations initiales », transmis à l'ensemble des destinataires indiqués ci-dessus. Publication d'un quatre pages de synthèse (collection Mémo, n° 12) sous le titre « Quels enjeux pour la formation professionnelle initiale en PACA ? ».

* Par exemple, si l'on avait rapproché mécaniquement le volume des formés dans la filière électricité-électronique (4 000 sortants par an), et le volume des emplois « correspondants » (40 000 environ dans ce domaine en PACA), on aurait pu en déduire un surdimensionnement de la filière (en dix ans, à peine l'ensemble des actifs est renouvelé). Or, les enquêtes d'insertion nous apprennent que les 4 000 sortants de cette filière sont, au contraire, ceux qui se placent le mieux en région. On peut imaginer, mais les outils actuels ne permettent pas de le mesurer, que cette filière bénéficie de phénomènes de « transférabilité » des qualifications acquises dans de nombreux métiers industriels et tertiaires. Une simple comparaison « en stocks » nous aurait conduits à de graves mésinterprétations.

des filières auprès des jeunes et des familles), l'outil « filière » permet de traiter globalement du système de contraintes auquel est soumise l'offre de formation (entre demande éducative des familles et demande de qualifications des entreprises).

Il faut toutefois noter la lourdeur technique de ce type d'outil qui doit mettre en regard des sources statistiques et des nomenclatures très hétérogènes. À noter également, l'importance des choix méthodologiques dans les modalités de mise en regard des indicateurs de formation et des indicateurs d'emploi.

C'est donc l'outil sur lequel se fonde la crédibilité du technicien vis-à-vis du décideur : nécessité de fiabilité technique et d'opérationnalité pour l'action (programmation de la carte des formations).

Les limites de l'outil sont de deux sortes :

- en raison du découpage initial en domaines

de formation professionnelle, il ne permet ni de traiter les formations générales ni de resituer les formations professionnelles dans l'ensemble de l'appareil d'éducation-formation. L'approche « filière » ne rend pas compte de ce qui, globalement, « fait système » et particularise une région par rapport aux autres. Elle ne saurait donc suffire à un diagnostic régional de la relation formation-emploi. Pour les mêmes raisons de « segmentation » initiale du champ, l'outil ne peut se substituer à une analyse de la relation formation-emploi dans les territoires locaux ;

- il ne peut se substituer à des outils de connaissance des branches professionnelles et de leurs modes de gestion de la main-d'œuvre. Cela est dû en particulier au passage nécessaire par le « métier » (activité de l'individu), les formations ne pouvant être mises en regard directement avec des branches (activité de l'entreprise). ■

- « Le lien diplôme-métier »

(OREF Rhône-Alpes)



« Le lien diplôme-métier »

Il s'agit d'une démarche visant à confronter le diplôme possédé et le métier exercé par le jeune quelques années plus tard. La confrontation s'opère à partir de « l'Enquête Emploi » de l'Insee. Une extraction de la population jeune a été opérée (30 000 questionnaires), sortie de formation depuis moins de 10 ans, et dont on connaît à la fois le métier exercé et la formation détenue.

L'outil a été conçu pour examiner l'éventail des métiers que les titulaires d'un même diplôme exercent, et inversement de repérer la diversité des voies de formation ou des filières qui ont permis d'accéder à un même métier. Plus largement il s'agit d'appréhender les effets de « transférabilité des compétences ».

L'initiative émane de l'OREF Rhône-Alpes. Elle a été soutenue par les pouvoirs publics, en particulier le ministère de l'Éducation nationale (DEP).

Principaux usages

L'outil est à visée essentiellement pédagogique. Il s'agit de faire appréhender concrètement aux décideurs (financeurs de formation, branches professionnelles) une mesure objective des relations entre spécialités de formation et spécialités de métiers au-delà du discours « adéquationniste » fréquent dans les instances dirigeantes.

Portée et limites de l'outil

Les résultats vont bien dans le sens de l'objectif visé : seuls les métiers réglementés ou soumis à un concours confirment le schéma normatif de « l'adéquation » de la formation à l'emploi. À côté de métiers réglementés comme celui d'infirmier, l'étude met en relief des relations de type concurrentiel comme dans le tertiaire administratif où les diplômes professionnels sont concurrencés par des diplômes généraux de niveau supérieur, des relations de transférabilité de compétences par exemple pour les métiers d'électriciens, ou encore des relations « en voie de construction » comme dans le magasinage.

L'importance de l'échantillon a permis de traiter 59 diplômes ou groupes de diplômes mis en regard de 58 familles professionnelles, avec une fiabilité des relations plus forte dans les métiers de l'industrie que du tertiaire.

Deux limites sont soulignées pour ce type d'étude :

- son caractère statique : la correspondance entre la formation détenue et l'emploi occupé au moment de l'enquête est faite sans référence au parcours qui a conduit de la formation à l'emploi ;
- la relation se cantonne aux premières années de vie active et non pas à la relation entre formation et emploi tout au long de la vie. ■



■ Rythme de production

Pas de mise à jour systématique. L'exercice a été réalisé à deux reprises, en 1998 dans le cadre d'une phase exploratoire et en 2003 en collaboration avec la DEP.

■ Dimensions prises en compte

Dimensions relatives à la formation : niveau atteint, voie de formation suivie (générale, technologique, professionnelle), domaine de spécialité du diplôme obtenu.

Dimensions relatives au métier : identifié par la PCS et traduit en famille professionnelle.

■ Nomenclatures utilisées

Il s'agit des principales nomenclatures utilisées habituellement pour chacune des dimensions analysées :

- la nomenclature des spécialités de formation (NSF) ;
- la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) ;
- la table de correspondance des familles professionnelles (FAP – DARES).

■ Niveaux territoriaux concernés

Niveau national uniquement.

■ Méthode de traitement de l'information

Il s'agit d'une double méthode de rapprochement des formations et des emplois : d'une part dans le sens des débouchés de formations et du devenir professionnel des diplômés (repérage des familles professionnelles où vont les diplômés issus d'une même formation technique ou professionnelle), d'autre part dans le sens des profils de recrutement dans les métiers (repérage des spécialités de formations d'origine chez des jeunes qui exercent un même métier).

L'éventail des métiers occupés après la formation est apprécié depuis les métiers « cœur de cible » c'est-à-dire donnés comme centraux par le référentiel du diplôme, jusqu'à une analyse des métiers les plus périphériques. L'analyse cherche à dégager à la fois les cohérences liées à des transferts de compétence (métiers proches : FAP connexes) jusqu'à des relations très ténues (métiers périphériques) qui peuvent être interprétées comme résultant d'une mobilité contrainte ou comme des opportunités d'une autre nature que le contenu de compétences nécessaires.

■ Destinataires

Acteurs et gestionnaires de la formation en région (en particulier en Rhône-Alpes) pour une bonne compréhension des relations effectives entre spécialités de formation et familles de métiers. Organismes relais envers les usagers, professionnels de l'orientation.

■ Mode d'accès

Publication dans la revue « Dossiers » du ministère de l'Éducation nationale. L'outil est mis en ligne sur le site du PRAO (CARIF-OREF de Rhône-Alpes), www.prao.org.

L'insertion professionnelle, une approche en dynamique

T. Furet, D. Pouchard, G. Simon Zarca

- Le dispositif « Génération » (*Céreq*)
- Le dispositif « IVA-IPA » (*DEP*)
- L'exemple d'un dispositif d'enquête régional (*Région Centre*)
- Le dispositif « Devenir des stagiaires » (*Afpa*)
- Le dispositif « Parcours » (*DARES*)



L'insertion professionnelle, une approche en dynamique

Dans l'ensemble des outils d'analyse de la relation formation-emploi, l'insertion professionnelle est une approche qui fait directement le lien entre les caractéristiques des formés et la façon dont ceux-ci accèdent ensuite au marché du travail. En repérant les situations rencontrées par les individus N mois ou années après la sortie de formation, cette approche permet de prendre la mesure des décalages entre les effets attendus et les effets observés, par exemple entre domaine de formation et domaine d'emploi, niveau de formation obtenu et niveau de qualification reconnu... C'est donc une lecture *a posteriori* de la relation formation-emploi qui est ici mise en œuvre. À ce titre, les outils qui en rendent compte constituent un apport incontournable pour les acteurs régionaux qui ont en charge le pilotage et l'évaluation des dispositifs de formation. Ils permettent de dépasser et enrichir une réflexion qui se fonderait sur le seul rapprochement des stocks de formés et d'emplois.

L'observation de l'insertion s'appuie essentiellement sur des dispositifs d'enquêtes auprès des personnes concernées. Ces dispositifs ont été conçus et sont encore largement portés par les services d'études des différents ministères qui ont chacun en charge un segment particulier du système de formation français : Éducation nationale, Agriculture, Travail... Il en résulte des dispositifs « sectorisés » et conçus le plus souvent pour répondre à des besoins de pilotage nationaux. Ils sont de ce point de vue méthodologiquement solides et performants, et contribuent largement à produire et à faire évoluer la connaissance dans le champ de la relation formation-emploi. En revanche, leur relatif éclatement et leur caractère souvent non exhaustif font qu'ils répondent difficilement à des besoins de pilotage au niveau régional et plus encore au niveau infrarégional.

Pourtant, progressivement, les gestionnaires des outils nationaux se sont efforcés de produire des informations mobilisables à différents niveaux territoriaux. La décentralisation des politiques de formation professionnelle et les besoins d'instrumentation qu'elle génère ont largement contribué à cette évolution. Grâce à cette information « déconcentrée », l'insertion professionnelle des jeunes sortant de formation initiale est mieux appréhendée dans les régions. Il n'en va pas de même pour les dispositifs de formation continue : les déclinaisons territoriales des outils nationaux sont plus rares, issues d'outils plus hétérogènes et concernent principalement le champ des demandeurs d'emploi. Alors qu'une lecture transversale de l'insertion professionnelle serait particulièrement éclairante pour qui a en charge le pilotage de l'offre de formation au niveau régional, ce clivage entre systèmes de formation initiale et continue et l'étanchéité des outils d'observation qui en résulte réduisent les bénéfices que les acteurs régionaux pourraient retirer de ce type d'approche.

Parallèlement, différents outils d'observation de l'insertion voient le jour à l'initiative des Régions. Ils affichent tous leur vocation de produire une information directement mobilisable pour le pilotage de l'offre de formation ou la gestion de dispositifs spécifiques. D'un strict point de vue méthodologique, ces outils reproduisent les principes de construction des instruments nationaux et visent peu ou prou les mêmes publics. De fait, l'apport singulier de ces outils ne réside pas, ou peu, dans leur capacité à produire une information plus riche ou plus pertinente mais bien plutôt de permettre aux acteurs régionaux de partager et s'approprier les résultats issus d'outils qui auront été décidés et construits dans le cadre de relations partenariales.

Du côté de la formation initiale

Jusqu'au milieu des années 1970, le pilotage du système éducatif était effectué de façon centralisée, en confrontant des projections à moyen terme des sorties du système éducatif à des projections d'emplois au même horizon. L'exercice consistait à mettre en évidence d'éventuels déséquilibres entre ces deux types de projections et à proposer des correctifs du côté du système éducatif. Ce système de pilotage était fondé, d'une part, sur l'idée qu'il y avait équivalence entre niveau de formation initiale et classification des emplois occupés à l'issue des formations (par exemple entre un CAP et un emploi d'ouvrier), d'autre part, sur le présupposé que les emplois nouveaux étaient principalement occupés par des débutants. De ce point de vue, le dispositif de suivi des stagiaires mis en place par l'Alfa en 1954 rend bien compte de ce besoin de vérifier que la formation reçue permet d'occuper efficacement le poste visé.

Cette approche adéquationniste, née dans un contexte de plein emploi et de changements technologiques importants, a vite montré ses limites. Les travaux du VII^e plan ont mis en évidence que le renouvellement de la main-d'œuvre s'effectuait de façon non négligeable par mobilité interne, et que les sorties du système éducatif ne représentaient qu'une faible part des recrutements. Ces constats ont conduit à renouveler les outils d'observation, et notamment à passer d'une prospective mécaniste de la relation formation-emploi à une approche fondée sur la création d'outils d'analyse de l'insertion professionnelle. C'est le temps des premières enquêtes mises en place par le Céreq. Il s'agit alors d'évaluer les diplômés à l'aune des emplois auxquels ils permettent d'accéder.

L'apport décisif des outils nationaux...

Dans un premier temps, ces enquêtes sont pilotées au niveau national et couvrent l'ensemble des sorties du système éducatif. Deux indicateurs phares sont alors élaborés : le taux de chômage à neuf mois et le taux de déclassement qui rend compte de la part de ceux qui occupent un emploi de niveau inférieur à celui auquel ils pourraient prétendre. Les vagues d'enquêtes successives permettront ensuite d'introduire d'autres paramètres pour analyser les conditions d'insertion : l'évolution de la structure des sortants et l'évolution de la conjoncture. Enfin, la montée du chômage des jeunes et la mise en place des dispositifs d'aide à l'emploi pour la pallier ont donné à ces enquêtes une autre finalité : l'analyse des phénomènes de précarité et d'exclusion.

La gestion du système éducatif au plus près des besoins de l'économie s'est donc peu à peu déplacée vers une analyse plus extensive et globale de la relation formation-emploi.

Le début des années 1980 voit s'opérer deux changements. L'observation de l'insertion, qui correspondait principalement à des objectifs nationaux, est alors expérimentée à un niveau local et confiée aux services académiques. Le dispositif d'enquête se décentralise. Ce changement est motivé principalement par le souci de sensibiliser les chefs d'établissement au devenir des jeunes et surtout de doter les régions d'un système d'observation qui leur permette d'exercer une responsabilité nouvelle : le pilotage de la carte des formations professionnelles. Les exploitations régionales se développent rapidement avec pour principal objectif de caractériser la structure des sortants du système éducatif au niveau du secondaire (voir la présentation des « enquêtes d'insertion IVA et IPA »).

Dans le même temps, le besoin de prolonger l'observation de la période d'insertion se fait sentir. Les premiers emplois occupés ne préfigurent pas toujours une insertion durable et les modes d'accès aux professions empruntent des voies différentes selon les niveaux et les domaines de formation.

C'est le début des enquêtes de cheminement. Ces enquêtes sont l'occasion de développer des méthodologies d'analyse nouvelles. Elles confirment l'importance de prolonger la période d'observation pour analyser la relation formation-emploi en début de vie active.

Au milieu des années 1990, les enquêtes de cheminement, qui jusqu'alors étaient découpées par grands niveaux de formation, font l'objet d'une évolution significative. Est introduite la notion de génération, qui permet d'interroger sur une même période un échantillon représentatif des jeunes sortant la même année du système éducatif, quels que soient leur niveau ou leur domaine de formation. Cette nouveauté du dispositif permet d'enrichir l'analyse de la relation formation-emploi : dans un contexte d'élévation des niveaux de formation et de conjoncture défavorable, elle permet de pointer les phénomènes de concurrence entre des jeunes issus d'une même filière de formation à des niveaux différents et d'analyser les arbitrages des entreprises en matière de recrutement des jeunes débutants.

Enfin, dernière évolution importante, le dispositif d'enquête « Génération » se donne en 2001 les moyens de produire des indicateurs régionalisés qui permettent des analyses comparatives. Ce nouveau développement a été aussi l'occasion d'enrichir la compréhension des processus d'insertion par l'introduction de dimensions nouvelles : les caractéristiques socio-économiques des territoires, les mobilités géographiques, etc. Parallèlement, le dispositif propose aux régions qui le souhaitent des extensions régionales pour répondre aux besoins croissants d'analyse de la relation formation-emploi en région (voir la présentation des enquêtes « Génération »).

... et la montée des outils régionaux

Mais les déclinaisons territoriales des outils nationaux ne répondent pas toujours aux besoins d'information des décideurs. Pour pallier ces manques, quelques régions se sont dotées d'instruments ad hoc. Si la conception et les méthodologies mises en œuvre s'inspirent largement des outils nationaux, les résultats attendus et les valorisations produites manifestent en revanche des attentes et des usages spécifiques. Les différences portent sur des questions de champ (focalisation sur les apprentis, couverture de l'ensemble des formations initiales relevant du PRDF...) et sur la période d'observation de l'insertion (dix-huit mois, vingt mois...) qui permet de dépasser les limites d'une observation à court terme tout en restant dans des temporalités acceptables pour les acteurs régionaux.

Enfin, les résultats présentés privilégient le plus souvent l'entrée par domaine de formation, choix révélateur de l'importance pour les décideurs régionaux de disposer d'informations susceptibles de s'intégrer dans un système global d'aide au pilotage de l'offre de formation initiale (voir la présentation de l'enquête d'insertion en région Centre).

Du côté de la formation continue des demandeurs d'emploi

Pour autant, le besoin d'appréhender la façon dont on accède au marché du travail à l'issue d'une formation ne se limite pas aux jeunes qui sortent du système éducatif. Les bénéficiaires des politiques d'emploi et de formation continue font aussi l'objet d'investigations quant à leur devenir. Il s'agit moins d'apprécier la nature du lien entre domaine de formation et domaine d'emploi que d'évaluer la pertinence de mesures dont l'objectif est de favoriser l'accès ou le retour à l'emploi de personnes qui rencontrent des difficultés sur le marché du travail. Les outils mis en œuvre reflètent la grande diversité de l'offre régionale de formation continue. Ils sont à la fois hétérogènes dans leur mode de construction et « sectorisés » : chaque institution est en effet porteuse de son dispositif de suivi. Pour les acteurs régionaux, cette multitude de dispositifs et d'outils rend très délicate toute approche transversale dans l'analyse des mesures mises en œuvre au niveau territorial.

Des dispositifs fortement marqués par une logique d'évaluation...

L'Afpa, par exemple, pilote depuis longtemps des enquêtes pour mesurer l'effet de ses formations sur les stagiaires. Ce dispositif national, conçu au départ dans une perspective purement adéquationniste, intègre progressivement un objectif de mesure de l'insertion professionnelle. Comme le dispositif IVA, il se décentralise à partir de 1986 pour être au plus près des lieux de

formation. Des « observatoires régionaux » de l'Afpa se mettent en place. Chaque région est dotée d'un outil standard qui assure la cohérence nationale des résultats ainsi que des comparaisons interrégionales. Mais le caractère exhaustif de l'enquête permet aussi de produire des résultats au niveau régional et infrarégional (voir la présentation du dispositif de l'Afpa).

Bon nombre de conseils régionaux cherchent aussi à apprécier le devenir des bénéficiaires des programmes régionaux de formation continue à l'issue d'une formation qualifiante ou pré-qualifiante. Les outils mis en place ont surtout pour vocation de mesurer l'impact de ces formations sur l'insertion à court terme : l'indicateur phare est le plus souvent le taux d'emploi quelques mois après la sortie. Ce type de suivi souffre toutefois de difficultés liées à la diversité des dispositifs, au repérage nominatif des bénéficiaires et au mode d'entrée « en continu » des stagiaires dans les formations. Pour tenter de dépasser ces difficultés, deux régions ont fait appel à l'observatoire régional de l'Afpa. L'objectif est de mettre en place un système de suivi homogène et pérenne pour couvrir peu à peu l'ensemble des dispositifs de formation relevant du PRF. Cette approche transversale permet de resituer les effets de chaque dispositif dans un contexte plus global.

Depuis le début des années 1990, les missions locales et les PAIO disposent d'un système informatisé de suivi individualisé des jeunes qui font appel à leurs services. Contrairement aux dispositifs d'enquête, cet outil est alimenté au fil de l'eau par les conseillers dans le cadre de leur fonction d'accompagnement des bénéficiaires. Il mémorise ainsi de façon exhaustive et localisée (dès lors qu'il est correctement renseigné par les conseillers) le profil des jeunes utilisateurs et les différentes mesures d'accompagnement mobilisées. Il s'agit notamment des actions de formation financées par les Régions et dont la prescription relève de la compétence des conseillers. Au-delà du suivi individualisé, cet outil contribue au niveau régional et infrarégional à rendre compte des différentes formes d'accompagnement et de prescription des services en direction des jeunes réputés en difficulté d'insertion, mais aussi de la place occupée par les éventuelles séquences de formation dont ils ont pu bénéficier durant la période de suivi (voir la présentation de l'outil Parcours).

La DARES développe de son côté des outils d'analyse des parcours pour évaluer l'effet du passage en mesures d'emploi et de formation sur les trajectoires individuelles. Ces instruments s'inspirent largement de ceux qui sont développés au Céreq, mais ils se doublent d'une préoccupation forte de comparaison des trajectoires professionnelles des bénéficiaires avec celles des non-bénéficiaires. Cette approche a ouvert de nouvelles perspectives pour l'évaluation des politiques d'emploi. Elle a ensuite été testée dans deux régions par les DRTEFP concernées. Cette expérimentation, qui visait à produire des résultats régionaux, a mis en évidence toute la difficulté de mettre en œuvre de façon décentralisée un dispositif original mais sophistiqué. Comme pour les enquêtes « Génération », le coût d'entrée dans ces dispositifs est très élevé et nécessite un appui technique et une expertise rapprochée de la part des spécialistes de l'outil. Cette expérimentation a également montré l'importance d'adapter la conduite d'une évaluation aux enjeux opérationnels des acteurs régionaux, pour lesquels la rapidité des conclusions est essentielle.

Place et rôle de l'approche insertion dans l'analyse de la relation formation-emploi

Que les outils d'observation de l'insertion professionnelle soient indispensables pour instrumenter la réflexion est maintenant une conviction bien ancrée pour les acteurs régionaux pilotant l'offre de formation. Rares sont ceux qui, d'une manière ou d'une autre, ne les mobilisent pas. Comme on vient de le voir, ces dispositifs sont hétérogènes : leur diversité est liée au public visé, à la nature des informations collectées, aux durées d'observation, mais aussi aux finalités que les institutions qui les portent leur assignent.

De ce que nous avons pu observer, les matériaux issus de ces dispositifs génèrent plusieurs logiques d'usage :

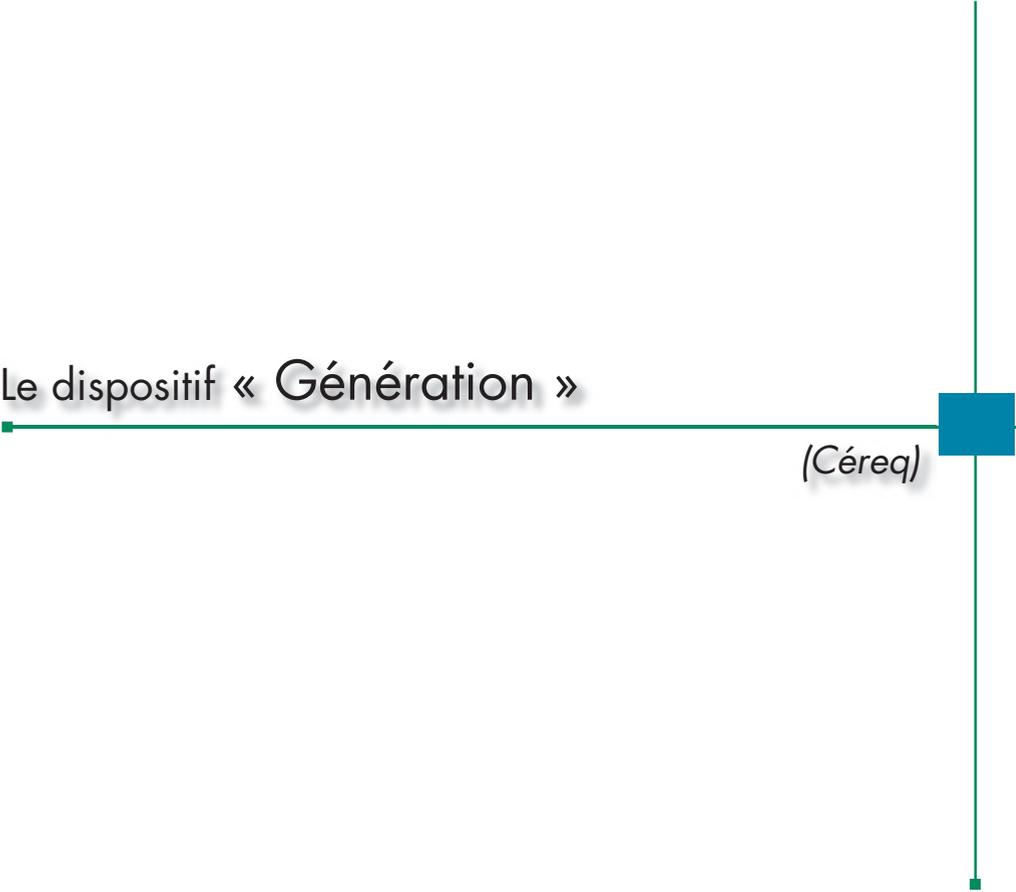
- ils peuvent être mobilisés comme production de connaissance « générique » pour analyser les mécanismes qui affectent l'entrée dans la vie active. La modélisation des parcours d'insertion, les phénomènes de concurrence entre niveaux et spécialités de formation, les liens entre filière de formation et métiers occupés, le rôle des secteurs d'activité en début de vie active, etc., sont autant de registres qui permettent de faire évoluer les représentations et la réflexion collective des acteurs régionaux. Les apports des enquêtes IVA et IPA, les extensions régionales des enquêtes « Génération » du Céreq et les dispositifs régionaux qui s'en inspirent directement sont ici décisifs ;

- ils peuvent aussi être mobilisés, parmi d'autres registres d'analyse, pour piloter l'offre de formation au niveau régional. Cette logique d'usage se traduit par l'intégration de résultats d'enquêtes d'insertion dans des systèmes d'information intégrés qui permettent de rapprocher des données de sources administratives diverses sur l'offre de formation, sur les emplois... C'est le cas notamment des plateformes d'information mises en œuvre par un certain nombre d'OREF, ressources dans lesquelles les techniciens peuvent puiser pour répondre aux questions ponctuelles des acteurs régionaux. C'est le cas également des systèmes d'information qui visent à mettre à la disposition des différents réseaux déconcentrés de l'État (SSA, Sépes) des bases d'indicateurs structurés selon une logique thématique (voir les outils « métiers » et « branches ») ou géographique (voir la base de données du GSE sur le site du Céreq : www.cereq.fr) ;

- ils peuvent enfin représenter une contribution à l'évaluation des politiques d'emploi et de formation professionnelle. Cette logique d'usage est prégnante dans le cadre des plans régionaux de formation que les conseils régionaux mettent en œuvre ou dans le cadre de la territorialisation des politiques d'emploi. Ces dispositifs s'inscrivent dans des temporalités courtes, ils ont pour fonction d'éclairer les décideurs sur la pertinence des politiques mises en œuvre en direction de publics ciblés. Leur visée correctrice exige une restitution rapide et des enseignements opérationnels qui permettent de faire évoluer les modalités de mise en œuvre de ces politiques dans les territoires.

- Le dispositif « Génération »

(Céreq)





Le dispositif « Génération »

Il s'agit d'un dispositif d'enquêtes réalisées tous les trois ans auprès de jeunes qui ont en commun d'être sortis du système éducatif la même année, quel que soit le niveau ou le domaine de formation, d'où la notion de « génération ». La spécificité de ce dispositif est de reconstituer les parcours d'insertion des jeunes au cours des trois premières années de vie active et d'analyser ces parcours au regard notamment du parcours scolaire et des diplômes obtenus.

Le dispositif a été conçu dans sa forme actuelle au milieu des années 1990 par le département des entrées dans la vie active (DEVA) du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) qui est aussi l'administrateur de l'outil. Il succède aux enquêtes de cheminement qui jusqu'alors étaient découpées par grand niveau de formation.

Ce dispositif d'enquêtes donne une lecture rétrospective de la façon dont les jeunes entrent sur le marché du travail. Le caractère récurrent des enquêtes, le mode de construction de l'échantillon et la durée de la période d'observation autorisent la mise en perspective de trois dimensions essentielles pour l'analyse de la relation formation-emploi : l'évolution de la structure des sortants du système éducatif, l'évolution de la conjoncture, l'évolution comparée des parcours d'insertion.

Principaux usages

Dans la batterie des outils d'analyse de la relation formation-emploi dans les régions, les productions issues des enquêtes « Génération » sont mobilisables par les acteurs régionaux sur différents registres.

Les comparaisons interrégionales

Le dispositif d'enquêtes du Céreq s'est donné les moyens de produire dans le cadre de ses enquêtes « lourdes » une batterie

d'indicateurs déclinés par grand niveau de formation et par région¹. Si les indicateurs disponibles sont peu nombreux et leur déclinaison par niveau relativement frustrée (aucune déclinaison par filière de formation n'est disponible), cette production permet néanmoins à chaque région de se situer par rapport au niveau national et chacune des autres régions sur plusieurs registres (structure des sortants, poids des parcours-type, situations et caractéristiques des emplois trois ans après la sortie...).

Cette batterie d'indicateurs a été intégrée dans la base de données élaborée par le Céreq dans le cadre des travaux sur l'évaluation de la loi quinquennale. Cette base de données permet de comparer chaque région aux autres à partir d'éléments de contexte socio-économique, de caractérisation de l'offre de formation initiale et continue, de modalités d'insertion des jeunes... Cette base de données a servi à l'élaboration de portraits régionaux. Ces deux supports sont disponibles sur le site du Céreq et du CNFPTLV (www.cnfptlv.gouv.fr).

Au-delà de cette approche comparative, plusieurs OREF ont intégré cette batterie d'indicateurs dans leur base de données régionales. D'autres cherchent à mettre en regard les informations disponibles avec celles issues d'IVA-IPA, notamment pour vérifier le caractère prédictif des modalités d'insertion à court terme, pour rapprocher les structures des sortants et enrichir les constats issus des deux types d'enquêtes...

La question des mobilités géographiques interrégionales

La question des mobilités en cours d'études et en début de vie active a été introduite récemment dans l'ensemble des travaux issus du dispositif d'enquêtes « Génération ». Elle éclaire d'un jour nouveau l'analyse de la re-

¹ Voir caractéristiques techniques de l'outil.

lation formation-emploi au niveau territorial sur plusieurs points :

- le repérage des flux de mobilités entre régions en cours d'étude renseigne sur le caractère plus ou moins attractif des régions quant à leur offre de formation, notamment pour les jeunes issus de l'enseignement supérieur. Quant aux mobilités en début de vie active, elles renseignent les acteurs en charge des politiques régionales de formation sur la question centrale de « qui forme pour qui » et sur la capacité de chaque région à intégrer les flux de formés sur le marché du travail régional ;
- l'analyse du rendement des mobilités géographique sur le niveau de qualification et de salaire éclaire les comportements individuels et la nature des mobilités « contraintes » ou « stratégiques ». Elle renseigne également sur les formations les plus affectées par ces phénomènes de mobilité.

La question de l'influence de l'espace territorial sur les parcours

Ce registre d'analyse est complémentaire du précédent. On renverse ici la perspective, la caractérisation des contextes territoriaux est utilisée alors comme variable explicative des parcours des jeunes en cours d'étude ou en phase d'insertion au même titre que le profil scolaire ou les caractéristiques individuelles (sexe, origine sociale et ethnique...). Elle concerne différents niveaux de découpage de l'espace territorial (aires urbaines, zones d'emploi, régions...) et s'appuie le plus souvent sur des typologies caractérisant ces différents niveaux géographiques du point de vue de la nature de leur contexte socio-économique, de leur marché du travail, de l'offre de formation disponible.

Les extensions régionales

Depuis « Génération 98 », le Céreq propose aux acteurs régionaux de financer des extensions régionales, c'est-à-dire d'élargir l'échantillon des jeunes sortants du système éducatif régional afin de disposer d'informations plus détaillées et donc plus directement mobilisables. Cinq régions se sont position-

nées dans le cadre de l'enquête « Génération 98 » (Île-de-France, PACA, Rhône-Alpes, Aquitaine et Languedoc-Roussillon) ; trois pour « Génération 2001 » (Bretagne, Franche-Comté et Lorraine). Lors de la première vague d'extension, les régions ont surtout demandé à bénéficier de « zooms » sur des populations particulières : les sortants sans qualification d'une part, les sortants de l'enseignement supérieur sans diplôme d'autre part. Pour la seconde vague, au vu de l'expérience acquise précédemment (difficulté à accroître fortement le nombre d'enquêtes notamment auprès des jeunes sortants sans qualification), les choix se sont plutôt portés vers une extension de l'ensemble de l'échantillon.

Les extensions permettent de produire des résultats propres à la région et de façon plus détaillée par niveaux de formation : approfondissement des parcours d'insertion des jeunes formés dans la région, évaluation de la place des dispositifs d'aide à l'emploi, recours aux missions locales, repérage des secteurs qui recrutent les jeunes sortants du système éducatif... En revanche, elles ne permettent en aucun cas de produire d'informations croisant niveau et spécialité de formation (par exemple, pour les jeunes formés dans l'hôtellerie-restauration au niveau CAP-BEP), ni de produire d'indicateurs d'insertion à un niveau infrarégional (par exemple, pour comparer le temps d'accès à un premier emploi entre territoires infrarégionaux d'une même région).

Les résultats issus des extensions sont mis à disposition des régions selon plusieurs modalités :

- par fichier informatique, les régions prenant entièrement en charge l'exploitation des données (ce fut le cas de toutes les régions lors de la première vague d'extension), mais l'expérience a montré que le coût d'entrée dans ce type de fichier était très élevé pour les non-initiés : complexité technique dans la construction et l'exploitation des indicateurs qui peut aller jusqu'au recrutement d'un spécialiste à temps plein ;

- par transmission de tableaux régionaux pré-formatés comprenant l'ensemble des indicateurs élaborés au niveau national et déclinés selon une nomenclature en neuf niveaux de formation qui permet à la région d'organiser une publication autonome ;
- par la réalisation d'un document « clés en main » similaire à la publication *L'école est finie* produite au niveau national pour chaque vague d'enquête. Cette formule a été retenue pour la deuxième vague d'extension, assortie de la mise à disposition du fichier informatique.

En ce qui concerne les usages en région des résultats de la première vague d'extensions, un document du type *L'école est finie* a été produit dans au moins deux des régions concernées et largement diffusé auprès des acteurs régionaux (conseil régional, DRTEFP, rectorat, établissement scolaire, missions locales, CIO...). Des présentations accompagnées ont été effectuées à la demande dans certaines instances (CESR) ou dans le cadre de sessions de formation... Les indicateurs ont été parfois intégrés dans la plateforme de données des OREF concernés.

Portée et limites de l'outil

La principale portée du dispositif est de mettre en évidence différents registres d'analyse de la relation formation-emploi et de souligner la complexité de cette relation. On peut citer par exemple :

- la modélisation des parcours d'insertion qui rend compte de la diversité des formes d'entrée sur le marché du travail et de faire le lien avec le profil scolaire, les caractéristiques sociodémographiques... ;
- la question du rendement des diplômes (salaire, qualification reconnue) par niveau et filière de formation ;
- les phénomènes de concurrence entre niveaux et spécialités de formation, mode de formation (voie scolaire, vs alternance) ;
- les liens entre filière de formation et métiers occupés (repérage des espaces professionnels

auquel on accède à partir de tel ou tel diplôme ou à l'inverse repérage des profils scolaires mobilisés pour tel ou tel métier) ;

- le rôle des secteurs d'activité en début de vie active (secteur de premier emploi, favorisant des parcours erratiques ou stables...) ;
- la place et le rôle des dispositifs publics dans les parcours d'insertion ;
- le repérage des effets de conjoncture sur les parcours (à qui profitent les embellies, vs qui souffre le plus des retournements...).

La principale limite est liée à la difficulté d'extrapoler au niveau régional l'incidence de ces différentes dimensions sur l'insertion des « jeunes régionaux ». Si cette production de connaissance « générique » permet de faire évoluer les représentations et la réflexion collective des acteurs régionaux sur différents aspects de la relation formation-emploi, elle ne peut en aucun cas être utilisée directement comme outil d'aide à la décision pour piloter l'offre de formation notamment. La question posée ici est pourtant celle de la transférabilité des constats au niveau régional. Cette transférabilité suppose à tout le moins de les intégrer en tenant compte des contextes régionaux comme la caractérisation de l'offre de formation régionale, la structure des sortants, la composition sociodémographique, la structure des emplois et des secteurs d'activité, voire la composition infrarégionale des territoires... Cette démarche relève plutôt du registre de l'expertise et de l'accompagnement des acteurs par des intermédiaires qualifiés à même de jouer le rôle de « passeurs » entre production de connaissance, transférabilité, aide à l'appropriation et à l'élaboration des politiques régionales de formation. ■



Caractéristiques techniques

■ Rythme de production

À ce jour, trois vagues d'enquêtes ont été réalisées en 1997, 2001 et 2004.

■ Dimensions prises en compte

Les caractéristiques sociodémographiques.
Avant la sortie du système éducatif :

- les parcours de formation ;
- les expériences professionnelles.

Après la sortie du système éducatif :

- les différentes situations rencontrées : emploi, chômage, inactivité, reprise d'études ;
- les emplois occupés : qualification, métiers, salaires, type de contrat de travail ;
- les entreprises qui recrutent les jeunes ;
- les mobilités géographiques.

■ Nomenclatures utilisées

La NSF pour caractériser les formations ; les PCS pour caractériser les emplois ; les NES pour caractériser les secteurs d'activité des entreprises ; les zones d'emploi et les aires urbaines pour les localisations géographiques.

■ Tables de correspondance utilisées

Les FAP sont utilisées pour regrouper les métiers codés en PCS.

■ Niveaux territoriaux concernés

Ce dispositif alterne des enquêtes lourdes type « Génération 98 » (55 000 jeunes interrogés) qui permettent de produire des résultats régionaux sous forme d'indicateurs par grand niveau de formation avec des enquêtes plus légères type « Génération 2001 » (10 000 jeunes) qui n'autorisent que des résultats nationaux.

Toutefois, les acteurs régionaux ont la possibilité de financer, quel que soit le type d'enquête, des extensions leur permettant de disposer de résultats régionaux.

■ Méthode de traitement de l'information

Le caractère longitudinal et comparatif du dispositif a permis de développer une grande diversité d'approche. On peut citer entre autres :

- une batterie d'indicateurs « standard » élaborée dès la première vague d'enquête. Elle est déclinée par grand niveau et spécialité de formation et, quand le type d'enquête le permet, par région ;
- des chronogrammes et des typologies de parcours pour rendre compte de la diversité des formes d'entrée sur le marché du travail ;
- des modélisations économétriques pour contrôler les facteurs explicatifs ;
- des logiciels cartographiques pour rendre compte de la diversité des résultats régionaux.

■ Destinataires

Les techniciens et les chercheurs ; les professionnels de la formation et de l'emploi ; les acteurs régionaux ; le grand public.

■ Mode d'accès

Mise à disposition des bases de données : l'exploitation des résultats relève tout d'abord des chercheurs du Céreq. Un an après, une base de données nationales est transmise au Centre Quetelet (www.centre.quetelet.cnrs.fr) avec une documentation de l'outil (dictionnaire de données, bibliothèque de formats...). Celui-ci est habilité à mettre cette base à disposition d'autres chercheurs. Les bases de données régionales sont également mises à disposition des régions qui financent des extensions. Il est important de préciser que le coût d'entrée dans les bases de données est très élevé pour les non-initiés.

Mise à disposition des résultats : sur le site du Céreq (www.cereq.fr) pour la présentation des indicateurs standard et des typologies de parcours ; dans les diverses publications du Céreq pour les analyses thématiques (*Bref*, *Nef*, *Relief*, *Revue Formation Emploi...*) ; sous la forme de guide pratique en collaboration avec la DARES.

- Le dispositif « IVA-IPA »

(DEP)





Le dispositif « IVA - IPA »

Le ministère de l'Éducation nationale réalise chaque année deux enquêtes sur la situation des jeunes quelques mois après avoir quitté leur lycée ou centre d'apprentissage. Ce dispositif permet le suivi des conditions de première insertion, sur le plan national et surtout régional, par diplôme, niveau et spécialité de formation.

IVA (insertion dans la vie active) concerne les élèves, diplômés ou non, qui sortent des lycées d'enseignement technologique et des lycées professionnels publics et privés sous contrat relevant du ministère de l'Éducation. Tous les sortants sont interrogés, y compris ceux qui sont issus d'une section de technicien supérieur. Le nombre de lycéens concernés est d'environ quatre cent mille, mais depuis 2003, l'interrogation ne concerne chaque année que la moitié des spécialités de formation.

IPA (insertion professionnelle des apprentis) concerne les sortants de tous les CFA, y compris ceux des centres de formation de l'Agriculture et de la Pêche. Les apprentis, diplômés ou non, sont interrogés, tous niveaux d'études confondus (niveaux V bis à I). Le nombre d'apprentis s'insérant dans la vie active est, chaque année, d'environ cent cinquante mille.

La première enquête décentralisée d'insertion auprès des lycéens (IVA) a été expérimentée en 1983 par la direction de l'Évaluation et de la Prospective (DEP) du ministère sur la proposition du Céreq. Elle a été généralisée en 1986 dans toutes les académies et étendue aux apprentis sortant des centres de formation (IPA) en 1990. Pilotées par la DEP, ces enquêtes d'insertion sont réalisées par les services statistiques académiques en relation avec les établissements ou centres de formation d'origine qui contactent les enquêtés.

Au niveau régional, le dispositif IVA-IPA a pour objectif de fournir aux rectorats comme aux Régions et aux partenaires sociaux des résultats pour négocier le schéma régional des formations. Il permet en outre aux élèves et à leurs parents de disposer, pour leurs choix d'orientation, d'informations sur les débouchés.

Principaux usages

Différents services des rectorats sont directement intéressés par les résultats de ces enquêtes : les directions de l'enseignement technologique et professionnel, les services d'information et d'orientation, les services de l'apprentissage pour ne citer que les principaux. Ces services nouent des collaborations avec les services régionaux de l'État, la Région, l'OREF, pour des opérations régionales de planification de la formation et de l'emploi : PPI, SPFI, PRDF, et pour le suivi et l'évaluation de dispositifs sectorisés (ouvertures de sections de formation initiale, PRF).

Certaines branches professionnelles rapprochent ces résultats de leurs données sur les embauches. Ainsi, des conventions ont été signées avec l'ANFA ou le CCCA-BTP pour fournir les fichiers des établissements ou des formations en apprentissage gérés par ces branches ainsi que des résultats plus généraux de l'enquête.

La plupart des services statistiques académiques publient des notes d'information allant du simple descriptif statistique à des analyses fouillées. Ces travaux peuvent être répartis en trois groupes :

- certaines publications offrent une lecture territorialisée de l'insertion, avec des résultats déclinés au niveau infrarégional, par bassin de formation par exemple ;

- un autre ensemble de publications se focalise sur les domaines de formation. Les données issues des enquêtes IVA-IPA y sont analysées au niveau fin de la spécialité de formation, ou bien au niveau de synthèse du groupe de formation, ou encore selon des classifications plus opérationnelles définies localement (filière, lycée des métiers par exemple) ;
- les données IVA-IPA nourrissent aussi les synthèses réalisées par les services de l'orientation et destinées aux familles qui disposent ainsi, pour leurs choix d'orientation, des informations nécessaires sur les débouchés.

Portée et limites de l'outil

Le dispositif d'enquête IVA-IPA occupe une place centrale parmi les outils et dispositifs d'étude de la relation formation-emploi en région. C'est la seule source qui renseigne au niveau infrarégional et dans un bref délai sur la façon dont se déroule la sortie du système de formation initiale¹.

Des qualités indéniables

Relancée annuellement, IVA-IPA présente l'avantage de fournir des résultats rapidement. L'observation effectuée à sept mois donne un premier repérage, une photo de la primo-insertion disponible au mois de mai dans les établissements pour leurs sortants. Les données de synthèse sont connues sur le plan régional et national dans l'année de l'enquête. Un des intérêts de ce dispositif est de suivre annuellement diplôme par diplôme, filière par filière, les effets de la conjoncture économique sur les premiers pas des jeunes sortants de formations initiales. Les résultats issus de IVA-IPA constituent de ce fait des indicateurs utiles aux décisions des collectivités et services régionaux : en fournissant des données régionales, infrarégionales et un cadre national de

comparaison et de lecture de la relation formation-emploi, cet outil s'inscrit au plus près du contexte de la décentralisation.

IVA pour les sortants des lycées, IPA pour les sortants de l'apprentissage sont construits depuis plusieurs années sur le même questionnaire, ce qui garantit une homogénéité des lectures et des représentations, quel que soit le statut des formations initiales de la carte scolaire. Ainsi, les plans régionaux de la formation professionnelle des jeunes, concertés entre les régions et les rectorats, s'en trouvent facilités, tout comme la coordination de la carte des formations scolaires et par apprentissage qui nécessitent des chiffres similaires.

Quelques limites

IVA-IPA ne prend en compte qu'une partie du champ des sortants du système éducatif et laisse de côté l'observation des sorties de formation continue et des dispositifs spécifiques régionaux.

On peut aussi objecter que l'observation de l'insertion visée par IVA-IPA ne peut éclairer de manière satisfaisante un processus d'insertion dont la durée s'allonge. Cependant, les résultats issus des enquêtes « Génération » montrent que les éléments de l'insertion repérés à sept mois se révèlent souvent prédictifs du processus global d'insertion des jeunes sortant de formation initiale.

Et quelques évolutions préoccupantes

Malgré une organisation décentralisée de la collecte des données, on a assisté au fur et à mesure des années à un affaiblissement des taux de réponses. Ils ont globalement diminué, pour atteindre 37 % au niveau national en 2002. Cette évolution reflète une grande disparité selon les académies et rend compte d'une démobilitation de certains établissements scolaires, voire rectorats. Dans certaines académies, les retours insuffisants rendent l'enquête inexploitable, alors que d'autres obtiennent des taux de réponse supérieurs à 50 %.

Cette évolution a conduit les responsables du dispositif à rénover la gestion de l'enquête.

¹ D'autres outils existent mais couvrent des domaines réduits, par exemple « l'enquête insertion de l'agriculture, les enquêtes de l'enseignement supérieur relatives à certains diplômes précis (DUT)... »

Le suivi par les SSA a été renforcé, la charge de travail dans les établissements allégée, notamment avec la saisie des questionnaires via Internet.

Mais, simultanément, le principe d'exhaustivité qui constituait un principe fort du dispositif est abandonné en 2003 pour l'enquête IVA. Seule la moitié des spécialités de formation est maintenant prise en compte alternativement chaque année.

Cette réduction de l'enquête affaiblit sensiblement le dispositif IVA-IPA : les résultats au niveau fin de la spécialité ne sont plus disponibles que tous les deux ans. Elle remet en question les capacités de l'enquête à rendre compte de la conjoncture de l'insertion, et en fait un moins bon comparateur du point de vue géographique et évidemment du point de vue des filières de formation elles-mêmes. Certains indicateurs ont perdu en robustesse : ils connaissent maintenant des variations directement liées à la structure de l'échantillon retenu.

D'autre part, en différenciant les méthodes de collecte de IVA et de IPA, on se prive de résultats de qualité identique pour les deux dispositifs de formation : l'apprentissage, pour lequel les résultats annuels sont complets, et le statut scolaire, pour lequel il faut compiler les résultats de deux campagnes.

Depuis la modification de l'enquête, on assiste à un renforcement des partenariats rectorat/Région, notamment pour revenir à la dimension exhaustive de l'enquête. La région Alsace a été la première à maintenir IVA sous cette forme et ce sont aujourd'hui une dizaine de régions qui se sont engagées aux côtés des rectorats pour que cette enquête soit à nouveau conduite auprès de tous les sortants. Les moyens financiers complémentaires ont en général permis d'atteindre des taux de réponse satisfaisants. Ces mesures volontaristes prises au niveau académique ou régional, ne permettront toutefois pas d'assurer des niveaux de collecte équivalents sur le plan national, ni de produire des résultats de qualité égale. On peut donc redouter un relâchement dans

la mise en oeuvre de ce dispositif d'enquête qui occupe une place centrale dans le diagnostic formation-emploi notamment sur le plan régional et infrarégional, alors que la demande politique et sociale d'évaluation des dispositifs de formation s'accroît. ■

Quelques exemples d'utilisation des enquêtes IVA-IPA en région par les services statistiques académiques

On observe, selon les académies, une diversité de situations qui va de pair avec la qualité des remontées dont on sait qu'elle peut être variable d'une région à l'autre (voir le point sur les limites de l'outil).

- À Grenoble, les publications, diffusées à tous les chefs d'établissement sont organisées autour des dix-huit bassins de formation et décrivent les situations face à l'emploi (emploi non aidé/aidé/chômage).
- À Aix-Marseille, les résultats IVA 2004 sont déclinés par bassin de formation, groupes de spécialités et sont transmis aux décideurs en matière d'orientation ou de pilotage des enseignements professionnels et techniques (DAET, IEN, SAIO).
- À Lyon, vingt-et-un dossiers de filières sont produits par le rectorat ; ils intègrent des données IVA-IPA et sont enrichis par les corps d'inspection.
- À Nancy-Metz, les résultats d'IPA sont exploités conjointement par le rectorat, l'Onisep et l'OREFQ, et publiés sous forme de résultats globaux ainsi que de fiches par domaine de formation, par classe et spécialité détaillée.
- À Strasbourg, des études approfondies, rédigées par le SSA, sont publiées par l'OREF. L'OREF utilise IVA et IPA aux niveaux les plus fins, grâce aux taux de réponse élevés, comme une des bases de discussions avec ses partenaires.
- En Île-de-France, des études à partir des résultats de IVA sont réalisées par l'Onisep et les SAIO. Une importante étude sur l'insertion des apprentis a été conduite pour le conseil régional en 2003.
- À Bordeaux, un « tableau de bord de la carte des formations technologiques et professionnelles » met en perspective les données d'affectation, de scolarité et d'IVA : données détaillées par diplôme et regroupées par « filières » (définies par la DAFPIC).
- À Nice, l'enquête 2000 a été exploitée par le SSA et l'ORM. Les travaux conduits ont donné lieu à la création d'une typologie des formations professionnelles, sous-tendue en partie par les résultats IVA : filières plus ou moins diplômantes et porteuses d'emploi. Une autre étude sur les formations professionnalisantes supérieures s'est appuyée à la fois sur des résultats IVA et sur des données issues de SAREF (base de données et d'analyse de la relation emploi-formation).



Caractéristiques techniques

■ Rythme de production

Les deux enquêtes sont annuelles. La situation des jeunes est repérée au 1^{er} février de l'année scolaire qui suit la sortie de formation (soit sept mois après la fin d'études). Les chefs d'établissement adressent par voie postale les questionnaires aux jeunes en février. Les données sont disponibles dès le mois de mai dans les établissements et avant la fin de l'année au niveau régional et national.

■ Dimensions prises en compte

Les caractéristiques scolaires :

- la dernière classe fréquentée (niveau et spécialité de formation suivie) ;
- les diplômes obtenus.

La situation sept mois après la sortie du système scolaire, les caractéristiques de l'emploi :

- les différentes situations rencontrées : emploi, chômage, stage, inactivité ;
- les emplois occupés : type de contrat de travail, catégorie socioprofessionnelle, métier ;
- salaire et durée du travail ;
- la taille et le secteur d'activité de l'entreprise (en seize postes) ;
- les démarches entreprises pour trouver un emploi.

L'opinion que l'élève ou l'apprenti a sur la formation et sa situation au moment de l'enquête :

- satisfaction sur la formation, les informations d'orientation, les stages suivis ;
- l'enquête s'achève avec une question ouverte sur l'appréciation du jeune sur sa situation actuelle.

■ Nomenclatures utilisées

Le MEF, module élémentaire de formation, qui associe trois classifications : le niveau-diplôme ; la spécialité de formation issue de la nomenclature des spécialités de formation (NSF) ; le dispositif de formation.

La base régionale des établissements pour les établissements d'enseignement, lycées et CFA.

La NAF et la PCS sont utilisées par certaines académies qui procèdent au codage des réponses sur l'entreprise et l'emploi occupé.

■ Niveaux territoriaux concernés

Parce qu'elles sont renseignées au niveau de l'établissement scolaire ou du CFA d'origine et concernent l'ensemble des sortants, les deux enquêtes donnent des résultats régionaux et, sous réserve d'obtenir des taux de réponses suffisants, la lecture de résultats au niveau de l'établissement ou du centre de formation. Toutefois, depuis 2003, la collecte des informations pour IVA a été réduite à une formation sur deux ; les résultats annuels sont donc partiels, sauf dans les régions qui ont maintenu ou réintroduit l'exhaustivité de l'enquête.

■ Méthode de traitement de l'information

L'indicateur phare de ces deux enquêtes est le taux d'emploi : il s'agit du rapport entre les jeunes en emploi et les sortants se présentant sur le marché du travail (jeunes en emploi + jeunes en recherche d'emploi + inactifs). Cet indicateur peut être décliné selon différents critères : spécialité de formation, sexe, critère géographique... Cependant, des exploitations très diverses sont réalisées par les différents services statistiques rectoraux (voir encadré).

■ Mode d'accès

Pour IVA, les résultats sont consultables dans la base IPES (indicateurs pour le pilotage des établissements du second degré), de l'infocentre ministériel. Les établissements accèdent en outre à leurs résultats, comparés à ceux de l'académie dans l'application IVA.

Les données sont regroupées dans les bases OREF lorsqu'elles existent (Haute-Normandie, Pays-de-la-Loire, Guadeloupe, Rhône-Alpes, Alsace, Centre...).

Les résultats sont consultables sur le site www.education.gouv.fr/stateval et dans les diverses publications de la DEP : Notes d'information, Repères et références statistiques (RERS) et Géographie de l'école, ainsi que dans les diverses publications académiques ou régionales.

- L'exemple d'un dispositif d'enquête régionale

(Région Centre)



L'exemple d'un dispositif d'enquête régionale

Cet outil d'observation de l'insertion professionnelle des jeunes s'inspire largement du dispositif IVA-IPA pour ce qui concerne le public concerné et la nature des informations collectées. En revanche, pour rendre compte des modalités d'entrée sur le marché du travail, l'outil s'inspire du dispositif « Génération » pour la période d'observation de l'insertion : trois ans. Ces différents points d'ancrage visent à donner aux résultats de ce dispositif régional un cadre de référence national. Le champ couvert est celui des sortants de lycée professionnel et de CFA de l'Éducation nationale et de l'Agriculture, jusqu'au niveau IV. L'outil permet de produire des résultats par domaine de formation.

L'outil a été élaboré dans le cadre d'un partenariat institutionnel entre le conseil régional, le CESR, la DRTEFP, le rectorat, la DRAF. L'animation du groupe de pilotage a été assurée par l'OREF du Centre. La conception méthodologique, la mise en œuvre technique de l'enquête et son traitement ont été réalisés par le LEO-centre associé Céreq. La conception de cet outil manifeste une recherche de compromis entre les préoccupations d'acteurs en attente de résultats directement mobilisables pour l'aide à la décision et les préoccupations de techniciens porteurs d'acquis méthodologiques et de connaissance générique sur le champ de l'insertion professionnelle des jeunes.

Principaux usages

Les usages de l'outil que nous avons pu recenser manifestent cette double exigence. En effet, parce qu'ils sont restitués par domaine de formation et d'emploi, les résultats de l'enquête sont directement mobilisés dans le cadre des travaux du PRDF. Ils sont également utilisés par les partenaires pour différents travaux, par exemple ceux de l'OREF sur la prospective régionale

formation-emploi. Ils ont fait l'objet d'une communication lors des dernières Assises de la formation professionnelle qui se sont tenues en septembre 2005, à Tours. Mais ils servent aussi d'appui au lancement d'un séminaire de travail qui a pour objectif la capitalisation régionale des études sur l'insertion professionnelle en région Centre. Ce séminaire animé par le LEO-Céreq sera ouvert aux services des différents partenaires.

Portée et limites de l'outil

D'un point de vue méthodologique, les résultats ont permis de mettre en évidence quelques spécificités régionales, notamment sur la diversité des parcours d'insertion professionnelle. Ces résultats interpellent les décideurs régionaux, par exemple la mise en exergue de situations de précarité durable. En revanche, la taille de l'échantillon ne permet pas de descendre à un niveau géographique fin. Aucune restitution par zone d'emploi n'est en effet possible.

Du point de vue de l'animation régionale, la constitution d'un partenariat élargi a permis de sensibiliser les acteurs régionaux aux questions de trajectoires d'insertion. Une avancée importante a été faite sur la nécessité d'appréhender la relation formation-emploi en dynamique. Si certains partenaires étaient initialement réservés sur ce point, le débat et l'originalité des résultats les ont convertis. Au-delà, le groupe de partenaires régionaux qui suivent l'opération ont acquis peu à peu une « culture technique » liée au dispositif d'enquête : définition du questionnaire, interrogations sur l'échantillon à enquêter, collecte des adresses mais aussi définition d'indicateurs. Au-delà des résultats statistiques, cette réflexion commune sur la compréhension des mécanismes d'insertion interroge chaque partenaire sur son positionnement respectif. ■



■ Rythme de production

La première vague d'enquête a été réalisée en février 2005. Pour avoir un point de référence national et jouer la carte de la complémentarité, un calage temporel avec l'enquête « Génération » du Céreq est préconisé.

■ Dimensions prises en compte

Les caractéristiques sociodémographiques de l'individu (âge, sexe, lieu de résidence, CSP des parents, mode de vie, etc.).

La situation à la date de l'enquête : caractérisation de l'emploi actuel (type d'emploi, secteur d'activité de l'employeur, temps plein/partiel, etc.) ; recherche d'emploi, inactivité, mesures pour l'emploi. Si l'individu a connu plusieurs emplois depuis sa sortie du système éducatif, caractérisation de son premier emploi.

Un calendrier rétrospectif permet de reconstituer mois par mois la chronologie des situations rencontrées depuis la sortie du système scolaire : CDI, CDD, intérim, mesures pour l'emploi, recherche d'emploi, autres.

L'appréciation de l'individu de sa propre trajectoire.

■ Nomenclatures et tables de correspondance utilisées

Les emplois occupés sont codifiés en FAP.

Les spécialités de formation sont, quant à elles, codifiées selon la NSF à deux chiffres.

■ Niveaux territoriaux concernés

L'échantillon de jeunes interrogés (2 500) ne permet que des résultats régionaux.

L'exemple d'un dispositif d'enquête régionale

■ Méthode de traitement de l'information

Le caractère longitudinal de l'enquête permet de développer plusieurs types d'approche :

- des indicateurs standard pour rendre compte de la situation des jeunes trois ans après la sortie du système scolaire (part des jeunes en emploi, au chômage...) et caractériser l'emploi occupé ;
- des indicateurs dynamiques qui illustrent les parcours depuis la sortie du système éducatif comme le temps moyen d'accès au premier emploi, le nombre de périodes de chômage, etc. ;
- une typologie de trajectoires-types élaborée à partir du calendrier mensuel.

Ces indicateurs qui recourent largement ceux qui sont développés dans le dispositif « Génération » sont détaillés selon le sexe, le niveau et la spécialité de formation.

L'identification des déterminants de l'insertion professionnelle doit prochainement mobiliser des outils de modélisation économétrique.

■ Destinataires

En premier lieu, les décideurs régionaux constitutifs du partenariat.

■ Mode d'accès

Une publication papier est à l'étude.

- Le dispositif « Devenir des stagiaires »

(Afp)



Le dispositif « Devenir des stagiaires »

Il s'agit d'un dispositif permanent d'enquête auprès de l'ensemble des anciens stagiaires des formations mis en œuvre par l'Afpa soit une population de 70 000 à 80 000 personnes chaque année. L'enquête est réalisée par voie postale avec un questionnaire auto-administré envoyé au domicile des anciens stagiaires sept mois après leur sortie de formation. Le dispositif permet d'obtenir une « photographie » de la situation professionnelle à six mois des personnes formées et participe à la mesure selon différents critères (domaines de formation, niveaux, territoires, etc.), des effets de la formation sur l'insertion professionnelle des publics formés à l'Afpa.

Ce dispositif, né il y a plus de cinquante ans à une époque où l'Afpa s'appelait ANIFRMO, débute par une enquête réalisée par R. Browaeyns en 1954 sur un échantillon de 500 anciens stagiaires formés en 1951. J. Grisez, reproduit et perfectionne le même type d'enquête à quatre reprises entre 1958 et 1978 auprès des sortants de formations du bâtiment et de la métallurgie. Ces enquêtes portaient sur des échantillons de stagiaires et le questionnement concernant l'exercice du métier était extrêmement précis, allant jusqu'à l'évaluation de l'usage des gestes techniques. Les préoccupations purement adéquationnistes de cette époque sont largement illustrées dans les publications relatives à ces enquêtes. Ainsi, le fait de trouver un premier travail dans un autre métier que celui qui était appris tout comme celui d'abandonner après un certain temps le métier correspondant à la formation étaient considérés comme des échecs : « Si le premier emploi n'est pas dans la spécialité apprise, cet échec est définitif deux fois sur trois... »¹. Par ailleurs, l'absence d'insertion et le chômage n'existaient pas. Plus proche des méthodes actuelles qui en sont issues, F. Voge

met sur pied entre 1979 et 1984 un dispositif national d'enquêtes systématiques.

Le dispositif d'enquête tel qu'il existe aujourd'hui s'est développé à partir de 1986 au moment de la régionalisation des « observatoires » de l'Afpa. La méthodologie d'enquête et d'exploitation des données, les outils informatiques et statistiques, dans une logique déconcentrée, ont été conçus et développés par une équipe de cinq personnes, psychologues du travail ou chargés d'études, issues des centres régionaux d'orientation professionnelle de l'Afpa.

En même temps que les méthodes changeaient, les préoccupations et les attentes vis-à-vis du dispositif évoluaient également. D'une part, la volonté d'une plus grande proximité avec le terrain impliquait un développement fort au niveau régional, d'autre part l'augmentation du chômage privilégiait les attentes quant à l'insertion au détriment des attentes quant à l'adéquation.

Ce dispositif d'enquêtes étudie le devenir professionnel des adultes ayant suivi une formation. Il donne des indications sur la situation des personnes six mois après leur sortie de stage et décrit de façon précise les caractéristiques des emplois trouvés. Il analyse la relation formation-emploi d'un double point de vue : le premier concerne la capacité de la formation à aider une insertion professionnelle rapide ; le second, plus adéquationniste, porte sur les conditions d'emploi en relation avec la formation suivie : contrat, qualification, salaire, filière professionnelle, etc. Par ailleurs, le caractère récurrent des enquêtes permet de mettre en perspective l'évolution dans le temps des différents indicateurs qui en sont issus. La standardisation des méthodes d'enquête

¹ Jean Grisez, « La réussite professionnelle dans les métiers appris à l'âge adulte », Bulletin du CERP, 9^e année, tome IX, juillet-septembre 1960.

et d'exploitation des données autorise des comparaisons interrégionales et nationales ou encore des comparaisons par rapport à d'autres dispositifs d'enquête de nature voisine.

Principaux usages

L'usage des résultats d'enquête est en grande partie lié aux objectifs qui sont attribués aux dispositifs de formation. L'évolution de préoccupations adéquationnistes vers des attentes centrées sur l'accès à un emploi de personnes au chômage a focalisé les regards vers des affichages privilégiant les effets de la formation en termes d'insertion professionnelle. Ainsi, l'insertion dans l'emploi est assez généralement mise en avant comme l'aune principale de la réussite des formations dans un système de mesure que l'on pourrait caricaturer de la manière suivante : retrouver de l'emploi comme objectif premier ; de préférence le garder suffisamment longtemps et, au plus bas de la hiérarchie des objectifs mesurés, que cet emploi soit en relation avec la qualification acquise durant la formation.

Rendre compte et négocier avec les prescripteurs de la formation

Les caractéristiques de l'insertion professionnelle par domaines et par spécialité de formation font partie des informations transmises aux prescripteurs publics nationaux et régionaux ou à d'autres financeurs de la formation, les Assedic par exemple. Ces mêmes informations, également associées avec d'autres, alimentent les différentes formes de contractualisation. Les niveaux territoriaux d'usage de l'outil sont très divers : national, régional et infrarégional (départemental notamment).

Faire évoluer les dispositifs de formation

La dimension relative aux effets sur l'insertion entre dans l'ensemble des indicateurs pris en compte dans les travaux sectoriels visant à piloter et à faire évoluer les dispositifs. Dans certaines régions, ces travaux peuvent utiliser

les caractéristiques intrinsèques des dispositifs (ressources humaines, productivité, moyens matériels, etc.), les effets de la formation en termes d'insertion professionnelle, des indicateurs issus d'enquêtes complémentaires (satisfaction des bénéficiaires par exemple) et des diagnostics territoriaux concernant l'emploi et les besoins de formation.

Informers les établissements de formation et les stagiaires

Il s'agit en général d'informations très détaillées relatives à l'insertion professionnelle et aux caractéristiques des emplois trouvés (caractéristiques des emplois et des entreprises).

Les établissements de formation et surtout d'orientation professionnelle utilisent les résultats des enquêtes pour informer les futurs stagiaires sur les débouchés des formations. Cet usage reste limité d'autant qu'il ne présente qu'un intérêt partiel. En effet, l'usage de données statistiques globales rapportées à l'individu reste probablement peu valide d'un point de vue prédictif. Ainsi, bien que la corrélation entre vitesse excessive et accident mortel soit forte, on ne peut sans doute pas appliquer la même probabilité de risque à un coureur automobile et à « monsieur Tout le monde ».

Portée et limites de l'outil

La portée principale de l'outil est sa capacité à apporter une connaissance homogène et standardisée au plan méthodologique sur le devenir à court terme d'adultes ayant participé à des formations. Dans la perspective d'enrichir les dispositifs publics de formation par des dispositifs d'évaluation et de pilotage, ces enquêtes constituent des outils d'éclairage de la relation formation-emploi.

Cependant, la mise en œuvre de ces outils, l'exploitation statistique des données recueillies et l'affichage des résultats nécessitent une rigueur méthodologique importante, des travaux d'étude et de validation complémentaires et la prise en

compte de certaines limites propres aux méthodes mise en œuvre.

Les effets de la formation sur le devenir des personnes

De façon assez courante, les caractéristiques du devenir des stagiaires sont très directement présentées comme le résultat d'effets de la formation, ce qui constitue un raccourci abusif de la relation formation-emploi. Seules des enquêtes observant de façon plus dynamique les itinéraires sur des périodes longues comme les enquêtes de cheminement permettent d'estimer ce qui relève plus précisément de cette relation. L'Afpa a réalisé à deux reprises ce type d'enquêtes au cours de la dernière décennie, ce qui a contribué aux observations suivantes quant aux effets de la formation sur des publics adultes : le différentiel, en termes de retour à l'emploi, entre publics bénéficiaires et publics non bénéficiaires de formation n'est visible que sur une période assez courte (un peu plus d'un an). Cette observation a conduit à décrire ce que l'on pourrait appeler un effet « coup de fouet » de la formation par rapport au retour à l'emploi. À plus long terme, ce qui relèverait d'un effet formation n'est plus visible sur l'accès à l'emploi mais se traduit au moins pour les formations qualifiantes par une moindre récurrence des retours au chômage. Par ailleurs, les caractéristiques de l'insertion à court terme constituent cependant un prédicteur valide des caractéristiques de l'insertion à plus long terme.

Des observations différentes selon le moment des enquêtes

Les caractéristiques de l'insertion professionnelle sont très variables selon le moment d'observation. Des indicateurs comme l'accès à un premier emploi après la formation, la nature des contrats de travail ou encore le niveau de qualification dans l'emploi se modifient de façon constante et assez linéaire au cours de l'année qui suit la sortie de stage.

Des biais méthodologiques

Dans la plupart des dispositifs de formation professionnelle s'adressant à des adultes, les sorties de stages s'échelonnent sur l'année entière contrairement aux sorties de l'enseignement scolaire qui présentent une relative simultanété. Pour cette raison, les enquêtes doivent être réalisées en continu, de manière à ce que les anciens stagiaires complètent les questionnaires à des moments situés à des périodes identiques pour tous par rapport à la fin des formations. Cela nécessite des modes de gestion rigoureux pour la mise en œuvre des terrains d'enquêtes et la possibilité d'obtenir les données nécessaires à la réalisation de ces enquêtes au fur et à mesure des besoins. Une autre source de biais est le taux de réponse aux enquêtes postales. On a pu montrer des écarts de taux de réponse suivant les caractéristiques sociodémographiques des publics enquêtés, ces écarts justifiant la mise en œuvre de redressements statistiques. En revanche, l'étude des situations professionnelles des non-répondants aux enquêtes par des investigations complémentaires a montré à plusieurs reprises l'absence de biais liés à la non-réponse.

Des biais de comparaison et d'interprétation

L'utilisation des résultats des enquêtes d'insertion pour des comparaisons entre dispositifs ou historiquement sur un même dispositif particulier nécessite de s'interroger, d'une part, sur les caractéristiques des publics qui peuvent présenter des handicaps plus ou moins forts en termes de retour sur le marché du travail, d'autre part, à prendre en compte des éléments d'environnement de la relation formation-emploi et notamment ceux qui sont liés à la conjoncture économique. On a pu montrer en effet qu'un écart d'un point sur le taux de chômage, en positif ou en négatif, pouvait entraîner des différences six à huit fois plus fortes sur l'insertion professionnelle de demandeurs d'emploi après une formation. ■



■ Rythme de production

Il s'agit d'enquêtes réalisées au fil de l'eau, les stagiaires en formation pour adultes sortant de formation de manière dispersée sur toute l'année. La production de résultats peut varier selon les régions. Il existe en général un rapport annuel portant sur le cumul des sorties d'une année entière. Dans certaines régions, ce document annuel est complété par des synthèses trimestrielles s'appuyant sur des cumuls en années glissantes.

■ Dimensions prises en compte

Caractéristiques des personnes avant la formation :

- caractéristiques sociodémographiques usuelles (sexe, âge, lieu de résidence, etc.) ;
- formation et qualification ;
- itinéraires professionnels.

Caractéristiques de la formation :

- domaines et niveaux, nature, lieu de formation, etc. ;
- issue de la formation (départ prématuré, motifs, etc.) ;
- validation.

Caractéristiques de la situation à six mois :

- situation au sens du BIT (emploi, chômage, inactivité, formation ou reprise d'études).

Caractéristiques de l'emploi trouvé :

- métier, qualification, contrat, rythme et durée de travail, salaire, etc. ;
- lieu de travail, activité et taille de l'entreprise.

Adéquation emploi/formation :

- échelles de mesures sur la proximité de l'emploi par rapport à la formation ;
- l'utilisation de connaissances techniques acquises en formation, l'utilisation de connaissances autres que techniques acquises en formation.

■ Nomenclatures et tables de correspondance utilisées

- NSF pour caractériser les formations.
- PCS et ROME pour caractériser les emplois.
- NAF 60 pour caractériser les secteurs d'activité des entreprises.
- Zones d'emploi, département, Région pour les localisations géographiques (ainsi que tout autre zonage d'études compatibles avec le niveau communal).
- Les FAP pour regrouper les métiers codés en PCS ou ROME et regroupements internes Afpa (EVOLIF, etc.).
- NES à différents niveaux de regroupement, pour l'activité économique des entreprises.

Le dispositif « Devenir des stagiaires »

■ Niveaux territoriaux concernés

Le caractère exhaustif de l'enquête permet de fournir des résultats au niveau national, régional et infrarégional.

■ Méthode de traitement de l'information

Les enquêtes sont réalisées par envoi d'un questionnaire auto-administré au domicile des personnes. Certaines questions portent sur la situation par rapport à l'emploi au cours d'une semaine de référence se situant exactement six mois après la sortie de formation. Pour cette raison, les questionnaires sont envoyés dans une période proche de cette semaine de référence, cela impliquant une gestion d'enquête au fil de l'eau. Les personnes ne répondant pas à l'envoi du questionnaire sont relancées jusqu'à deux fois de manière à assurer un taux de réponse de qualité.

Chaque région est dotée d'un outil et de paramètres standard de création des indicateurs de manière à assurer une cohérence nationale des résultats.

Les traitements les plus standardisés utilisent les indicateurs courant concernant les situations à une période donnée (emploi, chômage et inactivité au sens du BIT). L'accès à un emploi dans les six mois suivant la formation est aussi fréquemment utilisé. Ces indicateurs sont en général déclinés selon les domaines et niveaux de formations et étudiés en évolution dans le temps. D'autres variables sont souvent associées aux résultats « sectoriels », notamment l'ensemble des descripteurs relatifs aux emplois trouvés et aux caractéristiques des entreprises d'embauche.

Il existe également des traitements spécifiques dans le cadre de besoins d'études plus ponctuels (typologies de publics, trajectoires géographiques entre domicile, lieu de formation et lieu d'emploi, etc.).

■ Destinataires

Diffusion interne à l'Afpa : directions centrales et régionales, établissements, enseignants, etc.

Diffusion externe : partenaires SPE, collectivités territoriales, branches professionnelles, etc.

■ Mode d'accès

Les exploitations de données sont réalisées au niveau national (observatoire national) sur l'ensemble des données recueillies et au niveau des régions par des services spécialisés (observatoires régionaux) situés dans les centres régionaux d'orientation professionnelle ou parfois dans les directions régionales de l'Afpa. Les bases de données ne sont pas diffusées en dehors de ces vingt-trois sites.

Les résultats des exploitations sont diffusés sous forme de publications aux différents destinataires internes et externes, sous la responsabilité en région des directeurs régionaux de l'Afpa.

- Le dispositif « Parcours »

(DARES)





Le dispositif « Parcours »

Il s'agit d'un système informatisé à l'usage des conseillers et directeurs des missions locales et PAIO qui a été développé au début des années 1990 pour les aider dans leur fonction de suivi et d'accompagnement des bénéficiaires du crédit formation individualisé (CFI). Il a ensuite été étendu à l'ensemble des jeunes accueillis dans le réseau des missions locales (ML). Aujourd'hui, toutes les structures implantées sur le territoire sont dotées de cet outil.

La finalité principale de l'outil est de mémoriser les informations utiles au suivi individualisé des jeunes qui font appel aux services des ML. Le système alimente chaque mois une base de données informatisées dont l'exploitation autorise différents types d'analyse :

- le pilotage et le suivi de l'activité des ML ;
- la connaissance des profils des jeunes réputés en difficulté d'insertion ;
- le repérage des différentes formes d'accompagnement et de prescription des services pendant la période d'accompagnement. C'est le cas par exemple pour les actions de formation financées par les Régions, dont la prescription relève de la compétence des conseillers.

Principaux usages

« Parcours » est une base de données très riche, qui suscite beaucoup d'attentes dans les régions. Différents types d'analyse sont en effet possibles. Au-delà du suivi individualisé des jeunes et du pilotage de l'activité qui relève du fonctionnement interne au réseau des missions locales, cette source intéresse les acteurs régionaux d'un double point de vue :

mieux connaître les « jeunes en difficulté ». L'outil recense différents registres de difficultés rencontrées par les jeunes utilisateurs des missions locales. Elles peuvent être sociales,

familiales, relever du registre de la santé, du logement, de la formation... La combinaison de ces différents registres permet d'identifier différents profils et de nourrir ainsi une réflexion régionale mais aussi locale pour adapter les interventions de la puissance publique en direction de ces jeunes ;

mettre en œuvre des stratégies plus efficaces pour l'accès à la qualification et à l'emploi. L'outil permet d'inscrire l'accès à différents dispositifs d'aide tout au long de la période d'accompagnement. Ce repérage dans le temps offre une lecture du positionnement et de l'impact des mesures sur les trajectoires. C'est le cas par exemple pour l'accès aux formations par alternance et pour les actions de formation financées par les Régions, dont la prescription relève de la compétence des conseillers. Cette potentialité de l'outil ouvre des perspectives intéressantes pour les acteurs régionaux qui s'interrogent sur l'impact de ces dispositifs sur les parcours des jeunes.

Portée et limites de l'outil

L'outil suscite quelques préventions qui limitent sa fiabilité. Parmi celles-ci, on relève des questions de confidentialité qui incitent à sous-informer le système, des questions liées à la fonction de contrôle de l'activité des personnels des ML, à la lourdeur ou au manque de convivialité du système qui conduisent à des pratiques différenciées d'une ML à l'autre, voire d'un conseiller à l'autre. Pour lever en partie ces difficultés, un groupe de travail composé d'utilisateurs et piloté par la DARES et la DGEFP s'est attaché à améliorer le système (« Parcours 3 »).

Ce nouveau logiciel doit permettre des utilisations plus souples par l'intégration d'outils de requêtes et de cartographie et l'accès à une base de données régionales.





Caractéristiques techniques

■ Rythme de production

L'outil est alimenté au fil de l'eau par les conseillers à l'occasion des différents contacts des jeunes avec les missions locales. Les informations collectées dans chaque structure sont remontées mensuellement pour alimenter des bases régionales et nationales.

■ Dimensions prises en compte

Les caractéristiques sociodémographiques, scolaires, familiales.

Le repérage de la succession des situations rencontrées tout au long de la période d'accompagnement (emploi, chômage, formation...).

La mémorisation des différentes prestations proposées, qu'elles relèvent du registre de la formation, de l'emploi, des aides au logement, de la santé, etc.

■ Nomenclatures et tables de correspondance utilisées

- Table des missions locales et PAIO
- Codes géographiques
- Nomenclature des niveaux de formation
- ROME

■ Niveaux territoriaux concernés

Local (aire de compétence des structures), régional, national.

■ Méthode de traitement de l'information

Un entrepôt régional est alimenté mensuellement par agrégation des bases des différentes structures. Il permet différents types de production :

- production de tableaux standard ;
- création de tableaux de bord spécifiques ;
- analyse économétrique ;
- typologie de parcours ;
- cartographie.

■ Destinataires

Conseillers et directeurs des ML et PAIO ; au niveau régional : préfet, élus locaux, conseil régional, DRTEFP, Association régionale des ML ; au niveau national : DARES, DGEFP...

Il bénéficiera en outre d'un dispositif d'accompagnement à l'utilisation du dispositif « rénové ». Ces différentes évolutions devraient conduire à une amélioration sensible de la performance de l'outil et à une utilisation plus pertinente par les utilisateurs régionaux et infrarégionaux intéressés par cette source.

« Parcours » ne repère qu'une partie des jeunes en difficulté

Pendant les premières années qui suivent la sortie du système éducatif, seul un jeune sur deux utilise au moins une fois les services de la mission locale (voir les résultats des enquêtes « Génération 98 »). Cette indication du niveau d'utilisation des ML varie selon l'âge, le niveau de formation, le sexe, la région de formation, et ne recouvre pas l'ensemble des jeunes dont les parcours sont marqués par des périodes de chômage ou d'inactivité. Cela constitue un handicap pour qui attend de « Parcours » de repérer l'ensemble des jeunes sans qualification ou en difficulté d'insertion professionnelle.

Mais à supposer que l'on souhaite travailler

sur la population spécifique des utilisateurs, l'outil ne permet de repérer que la partie du processus d'insertion qui correspond à la période d'accompagnement du jeune par la ML. Or, cette prise en charge prend des formes extrêmement variables. Elle peut correspondre à un contact ponctuel comme à un accompagnement de plusieurs années. On ne peut donc utiliser « Parcours » comme outil d'analyse de l'insertion professionnelle des jeunes en difficulté puisqu'une part d'entre eux ne sera jamais connue par la mission locale ou le sera mais sur des périodes hétérogènes.

En revanche, l'articulation de différentes sources peut être riche d'enseignements. On pense par exemple au repérage des caractéristiques des publics utilisateurs des ML dans l'ensemble des jeunes en période d'insertion (voir le calage avec des données issues des enquêtes « Génération » par exemple). On pense également à l'utilisation des sources du marché du travail qui permet de comparer la structure des jeunes de moins de 26 ans inscrits à l'ANPE avec celle des jeunes suivis par les ML. ■

Le métier, un niveau charnière d'analyse

B. Macrakis, M.-B. Rochard, F. Perrier-Cornet

- « Le suivi des tensions par métier » (*DARES/ANPE*)
- « Les Cahiers » (*OREFQ Lorraine*)
- « De la formation à l'emploi » (*OREF Centre*)
- « SILEF » (*DARES*)
- « Analyse régionale d'un métier » (*Insee/DARES*)



Le métier, un niveau charnière d'analyse

La connaissance des métiers est un enjeu capital pour les acteurs régionaux qui ont à décider de la programmation de la formation professionnelle. Les formations professionnelles sont en effet construites à partir de l'identification des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier, formalisées dans un référentiel de formation. Savoir comment les métiers évoluent au niveau régional et local est donc un préalable nécessaire à toute décision, et constitue l'un des éléments de la démarche d'analyse menée par les acteurs régionaux.

Les outils « métiers » sont généralement mobilisés pour répondre à un ensemble de questions : quels sont les besoins des entreprises aujourd'hui ? Quels seront les nouveaux métiers ? Quelles seront leurs évolutions tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif ? Et plus encore : combien d'actifs seront occupés dans dix ans et dans quels métiers ? Quelles seront les conséquences en termes de besoins en formation professionnelle initiale et en cours de vie active ?

Quel est le rôle de la technologie dans l'évolution des métiers, a-t-elle une influence aussi considérable qu'on le dit sur leurs transformations ? Qu'en est-il du processus d'élévation des qualifications que l'on annonçait dans les années 1980 ? Est-il aussi généralisé et uniforme que ce que l'on prédisait ?

Évolution des métiers : une exigence de mesure

Pour tirer profit des réponses à ces questions, le plus souvent traitées au niveau du pays tout entier ou par telle ou telle branche professionnelle¹, il est essentiel de mesurer avec précision l'évolution passée des effectifs dans chaque catégorie de métier en région. Combinée aux éléments prospectifs généraux, cette mesure est fondamentale pour apprécier les tendances et anticiper les évolutions futures. Elle constitue en outre un excellent outil d'évaluation des politiques d'emploi et de formation des pouvoirs publics mises en œuvre par le passé, en appréciant, rétroactivement, l'ajustement de l'offre de formation initiale et continue à l'évolution effective de l'emploi et du travail en région.

Chaque région est composée de territoires très contrastés qui forment un ensemble relativement hétérogène sur le plan socio-économique. Il est donc important d'appréhender la dispersion géographique des types d'emplois dans les différents départements et, à l'intérieur de ceux-ci, dans les bassins qui les composent. Là encore, c'est l'approche « métiers » qui va permettre d'apprécier l'hétérogénéité du territoire. En effet, certains métiers apparaissent comme très diffus et seront accessibles partout avec des formations de proximité (métiers du commerce, de l'artisanat, des services aux personnes). D'autres, au contraire, sont très concentrés en quelques pôles économiques en région (pôles métallurgiques, touristiques, etc.). L'offre de formation doit en tenir compte, même si elle ne suit pas mécaniquement l'implantation de l'emploi².

¹ Se référer aux travaux de la DARES, par exemple *Prospective des métiers à l'horizon 2010, une approche par familles d'activité professionnelles* (2001) récemment remanié avec *Les métiers en 2015 : l'impact du départ des générations du baby-boom* (2005), ainsi qu'aux analyses des observatoires de branche appuyées sur les statistiques publiques regroupées dans différents outils comme celui du Céreq : les portraits statistiques de branche. Ces travaux sont souvent repris et mis en perspective dans les rapports du Commissariat général du Plan publiés dans sa collection « Qualification et prospective », ainsi *Quelle prospective pour les métiers demain ? L'apport des observatoires de branche* (juillet 2005).

² En particulier, les emplois très qualifiés pour lesquels le marché du travail est régional, voire national.

La relation offre-demande d'emploi par métier, au cœur des phénomènes de marchés

Les pouvoirs publics sont confrontés à un paradoxe dans de nombreuses régions : alors même que celles-ci subissent un taux de chômage important, certains métiers connaissent des difficultés de recrutement. C'est autour du métier que vont s'apprécier l'abondance ou la pénurie de main-d'œuvre. Le métier est en effet un lieu essentiel de confrontation entre l'offre et la demande d'emploi sur le marché du travail. Les individus « vendent » leurs compétences professionnelles, ce qui se traduit par un métier recherché, et les entreprises proposent des offres d'emploi. Même si la logique de la branche professionnelle a son importance dans la structuration du système d'emploi (rôle de la formation professionnelle ou de la mobilité interne, par exemple), elle n'écarte pas pour autant l'équation propre à chaque métier³.

Le métier constitue aussi un élément essentiel autour duquel se construit l'identité au travail de chaque individu : il suscite plus ou moins d'intérêt ou de rejet, ce qui a des effets importants sur le fonctionnement du marché du travail. Certains métiers sont en pénurie de main-d'œuvre, car les individus s'en détournent pour des questions de conditions de travail, de perspectives professionnelles à long terme ou de prestige insuffisant. Au contraire, d'autres métiers suscitent beaucoup de candidats, même avec des conditions de salaire médiocres ou des emplois instables, car ils sont plus prestigieux. L'enjeu de l'attractivité du métier est d'autant plus important que celle-ci va peser, de proche en proche, sur le fonctionnement des filières de formation lorsque ces dernières font explicitement référence à un métier.

Situé à l'interface des politiques de branches et des projets des individus, le métier apparaît comme un espace stratégique d'intervention pour les pouvoirs publics, qu'ils soient chargés des politiques de formation professionnelle, d'insertion des publics en difficulté, ou encore de développement socio-économique des territoires.

Cependant, l'identification et l'étude statistique des métiers ne vont pas de soi. Afin de faciliter le rapprochement statistique entre l'emploi occupé et le travail demandé, il a été procédé à la construction des FAP (familles d'activités professionnelles), qui visent à regrouper, pour un même niveau de qualification, des activités nécessitant la mise en œuvre de compétences communes et des gestes professionnels semblables. L'approche par famille professionnelle s'appuie donc sur une analyse des métiers pour en déduire des besoins de formation, et non l'inverse, comme c'est le cas des groupes formation emploi (GFE), qui partent des référentiels de formation et y associent des emplois cibles correspondants.

Des outils différenciés selon leur finalité

Les outils « métiers » sont de nature diverse tant dans leur forme – de par les sources mobilisées – que dans l'usage qu'il peut en être fait. Ils sont généralement marqués par le contexte institutionnel dans lequel ils ont été créés. Nous avons repéré trois types d'outils, selon ces critères.

Les outils d'intervention conjoncturelle

Au niveau national, leur construction s'inscrit dans des périodes de pénurie de main-d'œuvre : 1999-2001 pour l'indicateur de tension de la DARES, 2003-2004 pour l'enquête BMO, 2005 pour le baromètre des métiers. Au niveau régional, ces travaux ont été le plus souvent initiés au moment de la déconcentration des moyens budgétaires en région pour faciliter les arbitrages territoriaux.

³ Le travail saisonnier lié au tourisme, par exemple, détermine fortement les conditions d'emploi et de travail, les salaires, etc., de métiers aussi divers que ceux de cuisinier, de serveur ou de réceptionniste. Les particularités de métiers agissent via le « profil de compétence requis », mais également sur le plan de l'attractivité sociale. Ainsi, une même branche professionnelle comme le bâtiment peut, pour certains métiers, apparaître comme très attractive (ingénieur, technicien) et, pour d'autres, avoir de réelles difficultés de recrutement (maçon).

Ces indicateurs sont issus de démarches de nature différente. Les uns s'appuient sur des sources statistiques quantitatives (offres et demandes d'emploi de l'ANPE, mouvements de main-d'œuvre dans les établissements de plus de dix salariés). Les autres résultent de questionnements des entreprises visant à recueillir leurs points de vue sur les embauches prévisibles et les difficultés de recrutement.

La plupart d'entre eux ont pour finalité de mesurer les tensions observées sur le marché du travail et peuvent utilement être mobilisés comme indicateurs de conjoncture. Ils sont construits autour d'indicateurs simples : l'écart entre les offres et les demandes d'emploi, le taux d'écoulement des demandes d'emploi par métiers... Ils sont couramment utilisés par les acteurs pour orienter l'offre de formation professionnelle et améliorer la fluidité du marché du travail.

Les familles professionnelles : une nomenclature consensuelle

Créée au milieu des années 1980, la nomenclature des familles d'activités professionnelles (FAP) répond aux besoins des services d'études nationaux et locaux de se doter d'une grille de lecture « métier » pour analyser le marché du travail, l'insertion professionnelle et le lien formation-emploi.

Les familles professionnelles sont un rapprochement du répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) de l'ANPE et de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) utilisée par l'Insee.

L'ANPE se sert du ROME pour codifier au plus près les compétences des demandeurs d'emploi et celles qui sont requises par les employeurs dans une logique opérationnelle : faciliter le placement des demandeurs. Chaque demande et chaque offre d'emploi sont ainsi codées selon un code ROME et un niveau de qualification. L'Insee utilise la PCS pour classer les personnes enquêtées selon le statut et la catégorie professionnelle à des fins d'études économiques et sociales.

Une table de passage entre le ROME et la PCS

La première table de passage entre le ROME et la PCS relève de l'initiative de l'OREF de Haute-Normandie. En 1993, la DARES initie un groupe de travail associant l'ANPE, des OREF, des DRTEFP et l'Insee pour revoir la grille normande en tenant compte de la refonte du ROME. La construction des FAP 1993 répond à deux objectifs :

- étudier dans le même cadre l'emploi et le chômage par métier fin (niveau des 224 sous-familles professionnelles) ;
- faciliter les études des métiers et de la mobilité professionnelle, d'abord en regroupant les 224 sous-familles en 84 familles correspondant à un même niveau de qualification et relevant de compétences ou de secteurs d'activité proches (mobilité horizontale). Ces 84 FAP sont ensuite regroupées en 22 domaines professionnels. Le niveau 84 est le niveau de diffusion le plus utilisé, c'est le plus robuste pour l'analyse conjointe des données de l'emploi et du chômage. La nomenclature en sous-familles professionnelles sert plutôt pour les études qui se focalisent sur un domaine professionnel précis.

Avec la révision de la PCS en 2003, une refonte des familles professionnelles s'imposait. Un groupe de travail associant cette fois la DARES, le Céreq, l'Afpa, le ministère de l'Éducation nationale, des directions régionales du Travail et des OREF a toiletté la nomenclature.

Une nouvelle grille en 2005

La nouvelle nomenclature se compose de 86 FAP et 237 sous-familles pour mieux appréhender les nouveaux métiers et mieux respecter l'homogénéité en termes de qualification. Elle devrait être mobilisée dans la sphère du ministère du Travail courant 2006. Annoncée pour début 2007, la révision du ROME entraînera une nouvelle refonte des FAP.

Cette nomenclature est centrée sur l'emploi. Le lien entre FAP et spécialités de formation fait l'objet d'expérimentations nationales et régionales, souvent à l'instigation des OREF. Certains observatoires utilisent alors des familles professionnelles qui divergent sur certaines rubriques de la nomenclature « nationale » .

Il faut cependant en souligner certaines limites. En ce qui concerne l'offre, l'ANPE ne recense pas plus de 40 % des emplois à pourvoir. Par ailleurs, les tensions ne rendent pas compte des causes liées aux difficultés de recrutement. Il peut s'agir de pénuries de main-d'œuvre, de manque de fluidité du marché du travail, mais aussi d'un déficit d'image de la profession ou de conditions de travail difficiles.

Les outils de diagnostic qui accompagnent une démarche de réflexion partenariale

Créés comme « outils d'aide à la décision », permettant, si possible, d'articuler analyses et prévisions en matière de formation, les OREF ont pour mission d'éclairer les acteurs en charge des politiques de formation professionnelle et d'emploi. Ils sont amenés à construire des outils en partenariat avec les institutions productrices de statistiques régionales.

L'entrée « métier », dans la mesure où elle constitue la base de l'analyse de la relation formation-emploi est traitée dans la plupart des travaux menés par les OREF. Cependant, il n'y a pas d'homogénéité des outils produits en région. Cela tient à ce qu'ils sont développés dans des contextes régionaux différents (voir encadré « Les outils "métiers" des OREF »).

Ces outils répondent d'abord à la nécessité, pour une région, de faire un état des lieux le plus souvent global sur les métiers, dans certains cas sur un ou plusieurs métiers spécifiques. Ils ont donc pour vocation essentielle d'apporter des éléments qui doivent servir à élaborer un diagnostic plus ou moins complet, selon les questions soulevées par les commanditaires. Quels que soient les outils, ils doivent être présentés, explicités et s'inscrivent ainsi dans une démarche d'accompagnement des acteurs dans un processus de décision. Cet accompagnement peut aller de la transmission de données sous différentes formes, à la livraison d'analyses, voire d'études complètes.

Les instruments de professionnels de la statistique à mobiliser dans le cadre de partenariats en région

Pour alimenter les réflexions des acteurs en charge des politiques de formation et d'emploi, les directions régionales du Travail et de la Formation professionnelle (DRTEFP) disposaient déjà de la base SILEF (système d'informations locales par famille professionnelle) offrant diverses sources mobilisables en région ventilées par familles professionnelles. Y figurent les stocks de métiers aux recensements, mais aussi les principaux éléments du marché du travail à partir des statistiques de l'ANPE et des mouvements de main-d'œuvre, ainsi que des données de référence pour l'ensemble de la métropole.

Depuis 2004, les DRTEFP et les directions régionales de l'Insee se sont dotées d'un outil commun pour analyser les métiers dans ses différentes composantes. L'Analyse régionale d'un métier fournit au niveau régional une batterie d'indicateurs détaillés par famille professionnelle sur l'emploi (évolution, pyramide des âges, niveaux de diplômes, statuts...), les mouvements de main-d'œuvre, le chômage (structure par âge, durée...) et les tensions sur le marché du travail. Une mise en perspective sur le plan national de ces différents indicateurs est proposée à travers une classification des métiers. Par les pré-requis nécessaires pour se l'approprier, l'outil est réservé aux professionnels de la statistique en région : chargés d'études des Sépes et de l'Insee, mais aussi techniciens des OREF, des rectorats et des conseils régionaux, dans le cadre de larges partenariats. Sa finalité est bien de produire des réponses argumentées aux questions des décideurs de la formation et de l'emploi pour agir.

S'inscrire dans la durée

Globalement l'approche métier s'instrumentalise dans deux dimensions temporelles. Les indicateurs de tension sont utilisés dans le cadre d'une action conjoncturelle pour fluidifier le fonctionnement du marché du travail. Ils ne peuvent répondre à la question du choix de formation à long terme, dans la mesure où l'indicateur trimestriel est principalement conçu pour rendre compte d'évolutions à court terme.

Les deux autres types d'outils répondent à des démarches engageant l'avenir à moyen ou long terme. Il s'agit de mobiliser des sources statistiques diverses, qu'il ne suffit pas de rapprocher pour les interpréter. L'analyse de l'évolution des emplois et *a fortiori* l'analyse de la relation formation-emploi sont des phénomènes complexes à cerner. Une bonne utilisation des outils requiert des précautions d'usage et nécessite un accompagnement. Au-delà de l'apport de connaissances, leur fonction est bien d'aider des acteurs à élaborer un diagnostic partagé, fondement indispensable à des prises de décision concertées.

Par leur pérennité, ces outils peuvent accompagner une démarche d'évaluation des politiques mises en œuvre.

Par ailleurs, les décisions quant à la formation et l'emploi s'inscrivent dans la durée, dans un contexte de plus en plus complexe et incertain (évolutions structurelle et conjoncturelle peu prévisibles). Cette incertitude pose des problèmes de plus en plus lourds dans le contexte européen et plus généralement de la mondialisation de l'économie.

S'il reste indispensable de s'appuyer sur des informations structurantes, il convient d'observer que des évolutions de plus en plus rapides, tant technologiques qu'économiques, sont à l'origine de modifications de la structure des emplois dans les régions. À des fins prospectives, les outils actuels devraient s'enrichir d'indicateurs économiques et d'analyses qualitatives jetant les bases de scénarios possibles.

Les outils « métiers » des OREF

De nombreux OREF ont élaboré des outils « métiers ». On peut les répartir en trois catégories.

Les outils de référence

Ils présentent l'ensemble des FAP, caractérisées par une batterie d'indicateurs-clés : demandes d'emploi, secteurs employeurs... Ils permettent une approche comparative généralement avec le niveau national et la moyenne des domaines professionnels de la région. Les régions Lorraine, PACA, Nord-Pas-de-Calais, Franche-Comté, Rhône-Alpes ont développé des outils de ce type.

Les outils de connaissance

Ils présentent un domaine particulier, avec une approche descriptive, une analyse, et une approche qualitative qui donnent des éléments de compréhension. Le tout est précédé d'une synthèse. La région Centre en constitue un exemple.

Les études menées ponctuellement sur un groupe de métiers particuliers

Il peut s'agir des métiers d'art, de l'hôtellerie-restauration, avec reconstruction de domaines par addition de métiers... Ces études apportent des préconisations et sont construites dans une approche d'aide à la décision. Les régions Champagne-Ardenne et Picardie réalisent ce type de prestation.

- « Le suivi des tensions par métier »

(DARES/ANPE)



« Le suivi des tensions par métier »

Ce dispositif national a pour objectif de localiser les familles professionnelles où les tensions, c'est-à-dire les déséquilibres entre les flux d'offres et de demandes d'emploi, risquent d'être les plus intenses.

Chaque trimestre, l'ANPE et la DARES produisent une base de données (à partir des fichiers mensuels du marché du travail) et publient sous double timbre une *Premières informations* sur les tensions sur le marché du travail, sorte de tableau de bord dont les diagnostics sont essentiellement basés sur l'équilibre général des flux d'offres et de demandes d'emploi par profession. Ces analyses sont complétées par des synthèses annuelles qui mobilisent également les enquêtes sur l'emploi de l'Insee et les enquêtes sur les mouvements de main-d'œuvre par profession. En région, les directions régionales du Travail produisent aussi des indicateurs de tension.

Conçu par le ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, administré par l'ANPE et la DARES, ce dispositif a été créé en mars 2000. C'est un outil qui permet essentiellement d'apprécier l'évolution de la conjoncture de l'emploi selon les métiers. Il éclaire certaines questions liées aux difficultés de recrutement, aux emplois difficiles à pourvoir ou encore aux emplois vacants. C'est un instrument destiné à cibler des mesures dont la vocation est d'améliorer la fluidité du marché du travail. Dans une perspective plus prospective, ce dispositif permet également d'appréhender des « potentiels d'embauche ». Il permet aussi d'aborder, à l'inverse, des questions sur l'écoulement du chômage par métier.

Le suivi des tensions par métier diffusé par la DARES et l'ANPE donne également

aux acteurs de la formation, des politiques d'emploi et des entreprises, le moyen de disposer d'indicateurs pour évaluer la situation conjoncturelle des différents métiers sur le marché du travail. Ces indicateurs peuvent infléchir leurs actions, mais aussi contribuer à les évaluer.

Principaux usages

Une consultation des Sepes, au sein des DRTEFP, réalisée par la DARES au printemps 2003 montrait que la plupart des régions font des études sur les difficultés de recrutement ou sur les problèmes d'écoulement du chômage... Pour réaliser ces études, les statisticiens régionaux disposent de plusieurs applications : la base de données sur les tensions transmise par la DARES, qui fait l'objet de cette fiche de présentation, mais aussi de bases qu'ils construisent eux-mêmes (certains disposent de leur propre « baromètre des métiers »). Pour mener ce type d'études, certains Sepes mobilisent aussi des applications comme SILEF (voir plus loin la présentation de cet outil), SAREF (application du ministère de l'Éducation), EVOLIF (gérée par l'Afpa), l'application Analyse régionale d'un métier de l'Insee (créée et gérée par le PSAR de Lille) ou encore des systèmes comme ARGOS mis au point dans les groupes formation emploi (GFE) de certains CARIF-OREF.

Certaines régions disposent enfin d'instruments sophistiqués. En Haute-Normandie, par exemple, une application très complète permet de fournir des résultats par zone d'action territorialisée. Elle a été développée par la DRTEFP (en partenariat avec l'ANPE, l'Afpa et l'Unedic). Des études approfondies sont également menées régulièrement en Rhône-Alpes, en Franche-Comté, en Alsace...

Elles mobilisent souvent des bases de données plus riches, mais avec une périodicité qui n'est souvent qu'annuelle.

L'ANPE a également construit une application beaucoup plus détaillée et mobilisable à un niveau géographique très fin : « Mon marché du travail ». Cette application est mobilisable par l'ensemble de ses conseillers.

Ces outils fournissent des informations intéressantes. Elles sont toutefois principalement destinées à des experts : conjoncturistes, économistes chargés d'études sur l'analyse locale du marché du travail...

Portée et limites de l'outil

Les limites de l'approche sous-jacente à l'outil proposé sont nombreuses et certaines ont déjà été signalées, mais revenons sur quelques-unes.

- L'ANPE couvre entre 30 et 40 % des offres d'emploi. Dans certains métiers comme les métiers de cadres, cette couverture est plus faible encore, ce qui rend l'indicateur de tension peu significatif à ce niveau.
- Si l'évolution dans le temps de l'indicateur de tension pour une famille donnée semble assez solide, en revanche, les comparaisons de cet indicateur pour deux familles sont plus fragiles. Le degré de couverture des offres par l'ANPE varie en effet selon les métiers. De plus, pour chacun des métiers, il faut mettre en regard les tensions et le processus de renouvellement de la main-d'œuvre. Ces processus sont parfois très spécifiques. Une profession peut en effet faire appel de façon très différente aux divers segments du marché et s'alimenter soit sur le marché externe, soit sur le marché interne. D'autre part, pour les professions très précaires ou saisonnières qui se renouvellent plus fréquemment, les tensions apparaissent souvent beaucoup plus fortes que pour les emplois très stables. C'est pourquoi on publie également et conjointement à l'indicateur de tension,

un indicateur sur la « stabilité des contrats offerts », mais là encore l'approche n'est que partielle.

- L'indicateur lui-même peut être discuté. Certains lui préféreront le ratio des flux d'offres enregistrées au stock de demandeurs en début de période (population potentielle susceptible d'être concernée par l'offre). D'autres conseillent un rapport de stocks, entre l'offre et la demande (mais les stocks d'offres ne sont pas très bien connus). Enfin, certains construisent des indices mixtes plus sophistiqués. Par exemple, la DRTEFP de Rhône-Alpes utilise un indice de tension relative¹ calculé à partir des ratios de flux d'entrée et de stock. D'autre part, les indicateurs de flux peuvent être consolidés sur des périodes plus ou moins longues, soit pour garder plus de réactivité à la conjoncture, soit au contraire pour garantir plus de robustesse aux indicateurs eux-mêmes.
- Il faut en outre savoir qu'avec le temps, les modes d'organisation du travail évoluent, les professions se transforment, ces phénomènes peuvent complètement modifier les modes et les besoins de renouvellement d'une profession. La signification même des indicateurs statistiques sur les tensions ou sur l'écoulement du chômage s'en trouve notablement modifiée. C'est pourquoi le pilotage des ajustements entre l'offre et la demande de travail restera toujours au centre des préoccupations des personnes chargées de suivre et d'améliorer les « politiques de l'emploi ».
- Regarder comment évoluent l'offre et la demande de travail est un axe d'analyse certes important, mais il est également

¹ Voir la définition et le calcul de l'indice de tension relative par Yves Pothier dans *Les Difficultés de recrutement en Rhône-Alpes, actualisation décembre 2002*, DRTEFP Rhône-Alpes, Service d'évaluation, de la prospective et des études statistiques (Sépes), avril 2003.

utile de suivre l'évolution de l'emploi et des recrutements par profession. L'analyse de la situation du marché du travail et des ajustements qui s'y opèrent au cours du temps est beaucoup trop compliquée pour se réduire au suivi d'un indicateur de tension.

- « Tensions » n'est pas forcément synonyme de « difficultés de recrutement » ou encore d'« emplois vacants ». Délicats à mesurer, ces concepts traduisent des phénomènes qui ne se recoupent que partiellement. Leurs causes sont également multiples : pénurie de main-d'œuvre, manque de fluidité du marché du travail, déficit d'image de la profession, conditions de travail difficiles... On sait par exemple que d'un point de vue théorique, il serait utile de relier le taux d'emplois vacants au taux de chômage (courbe de Beveridge), mais il n'existe pas actuellement de statistiques véritablement fiables mesurant le taux d'emplois vacants. Pour les entreprises (en particulier les petites), le concept d'emploi vacant n'est pas nécessairement facile à expliciter. L'emploi vacant est un concept virtuel : tant que l'emploi n'est pas pourvu, il n'existe pas vraiment. ■



Caractéristiques techniques

■ Rythme de production

Trimestriel.

■ Dimensions prises en compte

Pour comparer et analyser les données de l'emploi (PCS) et du chômage (ROME) par métier, la DARES a créé une nomenclature passerelle entre la PCS et le ROME : les familles professionnelles (FAP). Les métiers y sont regroupés par familles, au nombre de 84. Dans les Premières informations trimestrielles, quelques familles professionnelles ne sont pas prises en compte, en particulier celles qui relèvent principalement de la fonction publique, et celles qui sont constituées essentiellement de professions libérales ou de travailleurs indépendants.

Trois catégories d'indicateurs ont été retenues pour analyser chaque famille professionnelle :

- autour de la demande d'emploi en fin de trimestre et au cours de l'année écoulée ;
- autour des offres déposées à l'ANPE selon leur nature (partage des offres selon la durée des contrats proposés, par exemple) ;
- autour des déséquilibres entre offres et demandes d'emploi pour en déduire le niveau de tension.

■ Nomenclatures utilisées

Les familles professionnelles (FAP).

■ Niveaux territoriaux concernés

National et régional (pour tous les indicateurs sur offres et demandes d'emploi).

■ Méthode de traitement de l'information

Les données sur les actifs occupés par métiers proviennent de l'enquête Emploi de l'Insee. Ces données ne sont disponibles qu'au niveau national.

Les données sur les offres et les demandes d'emploi sont issues des fichiers statistiques du marché du travail disponibles au centre informatique Insee d'Orléans. Ces données sont constituées par l'ANPE à partir des fichiers administratifs de gestion des demandes et des offres d'emploi.

L'ensemble des données disponibles sont diffusées sous la forme de tableaux Excel.

Elles comportent quatre séries d'effectifs bruts : DEFM (catégories 1 + 2 + 3)* ; nombre d'offres d'emploi enregistrées (semestrielle) ; nombre d'offres d'emploi en CDI ou CDD de plus de 6 mois (semestrielles) ; nombre de demandes d'emploi enregistrées en catégorie 1 + 2 + 3 (semestrielle).

Elles sont complétées par une batterie d'indicateurs qui sont diffusés au niveau national et

« Le suivi des tensions par métier »

au niveau régional (à l'exception du taux de demande d'emploi, car on ne dispose pas d'estimations trimestrielles de l'emploi suffisamment fiables par métier au niveau régional) :

- taux de demande d'emploi : $DEFM / (\text{actifs en emploi} + DEFM)$. Cet indicateur permet d'apprécier le niveau de chômage de la famille professionnelle considérée ;
- taux d'évolution des demandes : c'est le taux d'évolution sur douze mois du nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois dans un métier ;
- taux d'écoulement des demandes : cet indicateur est le complément à 100 du ratio qui rapporte les demandes d'emploi présentes à la fin du trimestre aux demandes d'emploi du même trimestre de l'année antérieure additionnées des demandes d'emploi enregistrées dans l'année. Une valeur élevée de cet indicateur indique qu'une forte proportion des demandes (présentes douze mois auparavant ou entrées dans l'année) est sortie des fichiers de l'ANPE ;
- taux d'évolution des offres : il s'agit des flux d'offres enregistrées par l'ANPE au cours des six derniers mois. On rapporte ces offres à celles qui ont été enregistrées au cours de la même période de l'année antérieure ;
- part des offres sur CDI ou CDD de plus de six mois dans l'ensemble des offres enregistrées : cet indicateur permet d'apprécier la qualité des offres proposées par l'agence selon les familles professionnelles ;
- ratio offres sur demandes enregistrées : on rapporte d'abord le flux d'offres enregistrées durant les six derniers mois aux demandes enregistrées durant la même période. Pour apprécier ensuite l'évolution de ce ratio, on rappelle sa valeur sur la période correspondante de l'année antérieure. Du fait de la forte saisonnalité de ce ratio, les évolutions ne sont significatives que si elles sont estimées sur les mêmes périodes de l'année.

■ Destinataires

Les services d'études (Sepes) des DRTEFP.

■ Mode d'accès

Site Intranet du ministère du Travail. Une publication régulière : *Premières informations* DARES (sous double timbre ANPE et DARES) publié tous les trimestres depuis mars 2000. La sortie est le plus possible synchronisée avec la publication des *Premières informations* concernant la conjoncture trimestrielle de l'emploi et du chômage de la DARES. Le trimestre N sort au trimestre N + 1. Ces publications sont accessibles sur le site www.travail.gouv.fr.

* La catégorie 1 regroupe les personnes inscrites à l'ANPE disponibles, déclarant être à la recherche d'un emploi à temps plein et à durée indéterminée et n'ayant pas exercé une activité de plus de 78 heures dans le mois. Les catégories 2 et 3 regroupent les demandeurs ayant les mêmes caractéristiques que les précédents, sauf qu'ils recherchent un emploi à temps partiel ou un emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier.

● « Les Cahiers par domaine professionnel »

(OREF Centre)



« Les Cahiers par domaine professionnel »

Les Cahiers constituent l'un des trois outils proposés par l'ORFE GIP Alfa Centre pour analyser les métiers par domaine professionnel. Chaque Cahier propose, pour un domaine particulier, un cadre d'analyse régionale qui s'appuie sur des éléments issus des trois derniers recensements de la population pour mettre en évidence des évolutions structurelles sur vingt ans. Chaque Cahier propose également des éléments pour contextualiser les évolutions constatées : l'environnement socio-économique, l'évolution de l'organisation du travail, l'évolution technologique et démographique. Le tout est précédé d'une synthèse.

Cet outil a été construit par l'ORFE GIP Alfa Centre, qui en est l'administrateur.

En dégagant des évolutions structurelles sur l'emploi et la formation, les Cahiers s'inscrivent dans une démarche prospective. Ils ont pour vocation de permettre aux acteurs de faire un état des lieux, de nourrir des interprétations et d'envisager des éléments de rupture ou de continuité des tendances observées.

Cette méthode est fondée sur trois principes :

- analyser les sources dans leur contexte, en tenant compte de leurs limites.

Les Cahiers s'appuient sur une source (le recensement de la population) qui ne met à disposition des données que tous les neuf ou dix ans (la prochaine mise à disposition est prévue en 2008). Pour contourner ce problème et estimer les évolutions prévisibles ou probables depuis 1999, un autre outil : les IREF, indicateurs sur la relation formation-

emploi, mobilise l'ensemble des autres sources statistiques disponibles. Cet outil complémentaire vise à apprécier des effets conjoncturels et à mesurer l'impact des décisions prises en matière d'emploi et de formation dans la région ;

- construire des éléments d'analyse sur la relation formation-emploi et l'évolution des qualifications en s'appuyant sur des travaux de recherche.

Par exemple, les Cahiers mobilisent des indicateurs qui prennent en compte l'inadéquation observée entre le métier et l'activité de l'entreprise dans lequel il s'exerce, mais ils cherchent aussi à illustrer le rôle des pratiques de gestion des entreprises dans l'analyse de la relation entre l'emploi et la formation ;

- partir des questions des acteurs pour construire – et réactualiser – l'outil en lien avec les institutions productrices des données, en fonction des besoins exprimés, des questions soulevées et de l'évolution des problématiques régionales.

Principaux usages

Ces outils sont mobilisés dans le cadre de diagnostics partagés. Conçus tant comme apport de connaissances que comme support de réflexion et de concertation, ils contribuent à dresser un état des lieux dans différentes instances : dans le cadre de groupes du PRDF ou des contrats d'objectifs ; à la demande des services de l'État (DRTEFP, DDTEFP, rectorat), mais aussi de l'ANPE, des Assedic, comme dans les réunions de services publics de l'emploi (SPE locaux)...





Caractéristiques techniques

■ Rythme de production

Les Cahiers mis en ligne en 2004 et 2005 ne seront actualisés qu'au moment des recensements de la population.

■ Dimensions prises en compte

Pour chaque domaine professionnel, les différents registres quantitatifs étudiés sont :

- les effectifs (selon le statut, le temps de travail) ;
- la répartition par secteur d'activité ;
- la population occupant ces emplois (sexe, âge) ;
- le niveau de formation de la population occupée ;
- le vieillissement de la population ;
- la localisation.

Comme pour l'ensemble des outils, une attention particulière est portée à l'emploi féminin. Des comparaisons systématiques sont faites par rapport à l'ensemble des familles professionnelles au niveau régional et par rapport au même domaine professionnel au niveau national.

Mais les Cahiers s'attachent aussi à présenter le domaine professionnel dans son contexte socio-économique, à tenir compte des évolutions technologiques, démographiques et organisationnelles.

■ Nomenclatures utilisées

Les sources utilisées sont les trois derniers recensements de la population : 1982, 1990, 1999 ; les nomenclatures : dix-neuf domaines professionnels parfois éclatés pour répondre aux besoins d'analyse régionale. À l'intérieur d'un domaine, des comparaisons par famille professionnelle sont systématiquement réalisées.

« Les Cahiers par domaine professionnel »

■ Niveaux territoriaux concernés

La région, avec une répartition par zones d'emploi.

■ Méthode de traitement de l'information

Construits à l'origine à partir des questions des acteurs et en interactivité avec eux, les Cahiers sont évolutifs.

Plusieurs niveaux de lecture sont proposés :

- une illustration graphique des principaux phénomènes étudiés ;
- un commentaire synthétique ;
- des éléments de comparaison (références à la moyenne nationale, à l'ensemble du domaine, à la région selon le cas) ;
- une bibliographie opérationnelle, parfois commentée pour les ouvrages de référence ;
- des annexes, comportant tous les tableaux chiffrés.

■ Mode d'accès

Mis en pages sous une forme « paysage », les Cahiers sont diffusés sur le site du GIP Alfa Centre www.alfacentre.org.



Portée et limites de l'outil

L'outil est construit dans une perspective d'apport de connaissances. Cet objectif s'est imposé dans la région Centre du fait de la difficulté qu'a toujours eue cette région à se construire une véritable identité. Très étendue, la région est aussi très hétérogène. La mémoire collective est difficile à s'y construire, les mouvements des acteurs en charge de la formation et de l'emploi sont très fréquents. Les acteurs régionaux ont donc plus qu'ailleurs peut-être besoin d'outils de connaissance et d'analyse.

Les Cahiers sont conçus pour être complémentaires des outils et études développés par les autres institutions régionales et partenaires sociaux, par exemple, le centre régional associé au Céreq et le rectorat pour les enquêtes d'insertion, la CRCI pour l'observatoire des métiers et des qualifications, les outils sur les tensions sur le marché du travail (DRTEFP, BMO)...

Les Cahiers ne sont pas conçus pour définir des orientations dans le cadre du PRDFP. Ils ne peuvent être utilisés directement par les acteurs pour prévoir les évolutions en termes d'emplois et en déduire des besoins en formation.

Construits pour dégager des tendances sur la base de recensements, les Cahiers doivent donc être complétés par d'autres outils actualisables plus fréquemment.

S'ils permettent un diagnostic sur la formation et l'emploi de la population, ils ne permettent pas en revanche d'intégrer d'autres dimensions comme l'offre de formation ou le marché du travail. Parce qu'ils privilégient l'entrée métier, ils ne répondent pas non plus directement aux besoins des branches professionnelles qui recherchent des informations propres à leurs secteurs d'activité.

Enfin, ils ne permettent pas de rapprocher l'analyse de la relation formation-emploi de problématiques plus économiques. ■

- « De la formation à l'emploi »

(OREFQ Lorraine)



« De la formation à l'emploi »

Il s'agit de l'inventaire complet des emplois lorrains regroupés en 103 familles professionnelles. Cet inventaire constitue une production adaptée pour suivre l'évolution des grandes familles de métiers en région. Il correspond à une étape intermédiaire dans un projet plus global, initié au début des années 1990 et qui visait à rendre compte de l'évolution des emplois en Lorraine et des liens existant entre la formation et l'emploi. Cette dernière étape n'a pas encore été amorcée. De sorte que la dénomination « De la formation à l'emploi » reflète l'objectif vers lequel tend le maître d'ouvrage tandis que le contenu traduit l'état d'avancement de la connaissance des métiers.

Dans sa forme actuelle, l'ouvrage sert de référence à la plupart des travaux longitudinaux sur les évolutions de l'emploi en Lorraine. Il comporte des données descriptives de cadrage et met en regard des informations sur les actifs occupant un emploi (qu'ils soient salariés ou travailleurs indépendants) avec celles sur les travailleurs au chômage à la date de mars 1999. La grande diversité des indicateurs statistiques fournis ont été élaborés à partir des données de recensement général de la population de 1999 (exploitation complémentaire). Ils permettent de suivre l'évolution des caractéristiques de la main-d'œuvre autant que celle des formes d'emploi. À noter d'emblée que la production privilégie une approche structurelle plutôt qu'une approche volumétrique.

Chaque famille professionnelle (FAP) est introduite par une synthèse rédigée sur deux pages, qui constitue un commentaire des

principales données quantitatives, enrichi de renseignements qualitatifs ou contextuels. Puis une « fiche emploi » résume en huit indicateurs les caractéristiques des travailleurs occupant un emploi et une « fiche demande d'emploi » présente en dix indicateurs la situation et les caractéristiques des actifs au chômage à la même date.

La première édition de cette publication est née d'orientations générales données par la direction régionale de l'Insee Lorraine lors de la création de l'OREFQ en 1992, en lien avec les travaux développés au niveau national par la DARES et au niveau régional par d'autres OREF. Quelques années plus tard, l'OREFQ a produit une première édition de l'ouvrage sous la forme de deux volets (emploi et demande d'emploi) publiés à une année d'intervalle, en 1995 et 1996. La demande d'emploi a été étudiée en mars 1996, après l'entrée en vigueur du nouveau ROME. La publication de mars 2004 correspond donc à la seconde édition.

La finalité de l'ouvrage est triple :

- favoriser l'appropriation des connaissances sur les emplois et métiers en présentant de manière pédagogique les données disponibles sur le territoire régional ;
- œuvrer à l'amélioration des outils méthodologiques, en particulier à l'adaptation des nomenclatures utilisées dans la production statistique sur l'emploi et la formation ;
- rendre ces connaissances accessibles au plus grand nombre grâce à une large diffusion auprès d'utilisateurs institutionnels de premier rang.





Caractéristiques techniques

■ Rythme de production

L'actualisation de la production pour le volet relatif aux actifs occupant un emploi (« fiches emploi ») est dépendante de la reconduction du recensement de population. Le volet relatif aux actifs au chômage (« fiches demande d'emploi ») est pour sa part actualisable chaque année puisqu'il s'appuie sur les statistiques produites par l'ANPE. Cependant, l'approche délibérément structurelle de l'évolution des métiers contraint à présenter à une même date les deux volets observés. De sorte que la périodicité de la production respecte finalement le rythme d'actualisation des données du recensement.

■ Dimensions prises en compte

Pour les travailleurs occupés, ce sont :

- poids de la famille professionnelle (FAP) dans l'ensemble des emplois lorrains ;
- évolution des effectifs et part des femmes dans la FAP en 1982, 1990 et 1999 ;
- âge des actifs occupés dans la FAP par tranches d'âge et sexe ;
- lieu de travail en trois niveaux (région, autre région, étranger) ;
- zone d'emploi de résidence des actifs ;
- composition de la FAP par PCS : effectif et évolution 1990/1999, âge médian ;
- statut de l'employeur, conditions d'emploi, durée du travail ;
- structure des actifs selon le niveau de diplôme et l'âge et comparaison 1990/1999 ;
- cinq premiers secteurs d'activité employeurs des travailleurs occupés dans la FAP.

Pour les demandeurs d'emploi :

- poids de la FAP dans l'ensemble de la demande d'emploi lorraine ;
- évolution annuelle de la demande d'emploi de 1990 à 1999 ;
- âge des demandeurs d'emploi ;
- composition de la FAP par métiers ROME ;
- catégorie d'inscription à l'ANPE et part des femmes ;
- niveau de diplôme des demandeurs d'emploi ;
- zone d'emploi de résidence des demandeurs d'emploi ;
- ancienneté au chômage selon le sexe et poids des moins de 26 ans ;
- cinq premiers secteurs d'activité antérieure pour les chômeurs ayant déjà travaillé ;
- motifs d'inscription à l'ANPE : structure de la FAP comparée à structure régionale ;
- motifs de sortie : structure de la FAP comparée à structure régionale.

■ Nomenclatures utilisées

L'ouvrage utilise la nomenclature des familles professionnelles (FAP) en l'adaptant aux spécificités du tissu productif lorrain ; elle compte 103 rangs. Pour l'essentiel, le découpage

« De la formation à l'emploi »

de la nomenclature nationale des FAP en 84 postes a été retenu, mais des incursions dans le niveau plus détaillé en 224 postes ont été parfois nécessaires pour certaines professions considérées comme sensibles pour la région Lorraine, eu égard au volume important d'emplois proposés ou à certaines mutations profondes en cours. Il reste toutefois possible, pour effectuer des comparaisons avec les données présentées au niveau national, notamment dans les travaux de la DARES, d'agrèger certaines informations et de revenir à la FAP en 84 rangs.

La nomenclature des PCS en 455 postes et celle du ROME en 466 rangs sont également utilisées pour un nombre limité d'indicateurs, afin de rendre compte des éventuelles disparités à l'intérieur d'une même famille professionnelle, les évolutions touchant alternativement tout ou partie des composantes de la famille professionnelle.

■ Niveaux territoriaux concernés

Les informations concernent l'ensemble du territoire régional, même si un indicateur de répartition géographique de la main-d'œuvre est systématiquement présenté tant pour les travailleurs occupant un emploi que pour les travailleurs au chômage. Le choix d'une lecture des processus structurels à l'œuvre dans les marchés du travail caractérisés par les métiers exclut pour le moment l'exploitation de ces données sur des territoires plus restreints (les effectifs risquent d'être trop petits pour en tirer quelque conclusion que ce soit, surtout si l'on considère certaines professions peu représentées au niveau régional).

■ Méthode de traitement de l'information

Les méthodes de traitement utilisées pour réaliser l'ouvrage relèvent de la seule statistique descriptive accessible à un large public : tris à plats de données, tableaux croisés.

Une notice méthodologique détaillée explique le mode de lecture des informations quantitatives et expose les précautions à prendre pour leur usage optimal.

La liste des FAP est présentée selon leur ordre de publication afin d'en avoir une vue globale et deux tables de passage entre nomenclatures figurent en début d'ouvrage : passage PCS/FAP et passage ROME/FAP.

■ Mode d'accès

L'ouvrage s'adresse avant tout aux institutionnels de l'emploi, de la formation et de l'orientation, mais il est aussi une référence pour de nombreux acteurs politiques et syndicaux. Il est livré sous la forme d'une publication papier accompagnée d'un cédérom, consultable par l'utilisateur final dans toutes les agences ANPE, les centres d'information et d'orientation, les structures d'intermédiation de l'emploi quelle que soit leur appartenance institutionnelle, etc. Il est par ailleurs accessible sur le site Internet de l'OREFQ www.orefq.fr.



Principaux usages

Les utilisations de l'ouvrage varient en fonction des problématiques traitées. Cette unique source d'informations disponibles permet de suivre les évolutions des qualifications de la main-d'œuvre et de les relier aux mutations du tissu économique régional. C'est aussi une source de découverte des métiers effectivement pratiqués dans la région et une esquisse de leur évolution possible.

Enfin, la production contribue à faire évoluer auprès des Lorrains eux-mêmes l'image qu'ils ont de leur région, car certaines analyses peuvent surprendre. La diversification du tissu productif lorrain et des métiers qui lui sont associés transparaît clairement.

Pour ce qui est de leur contenu, il ressort que les FAP sont aussi bien consultées une à une, dans des contextes documentaires spécifiques, que comparées les unes par rapport aux autres (en particulier lorsqu'elles présentent une certaine proximité). L'usage préconisé par le producteur est d'interroger les différents indicateurs entre eux, en se rappelant l'origine des chiffres publiés, de mettre en avant les contradictions éventuelles et de confronter les informations présentées à des connaissances de terrain ou des résultats d'études plus approfondies. Seule une lecture critique peut donner du sens à ce type d'informations qui suscitent autant de questionnements qu'elles apportent de réponses.

Portée et limites de l'outil

L'ouvrage rend compte des processus qui affectent les marchés du travail, entre autres :

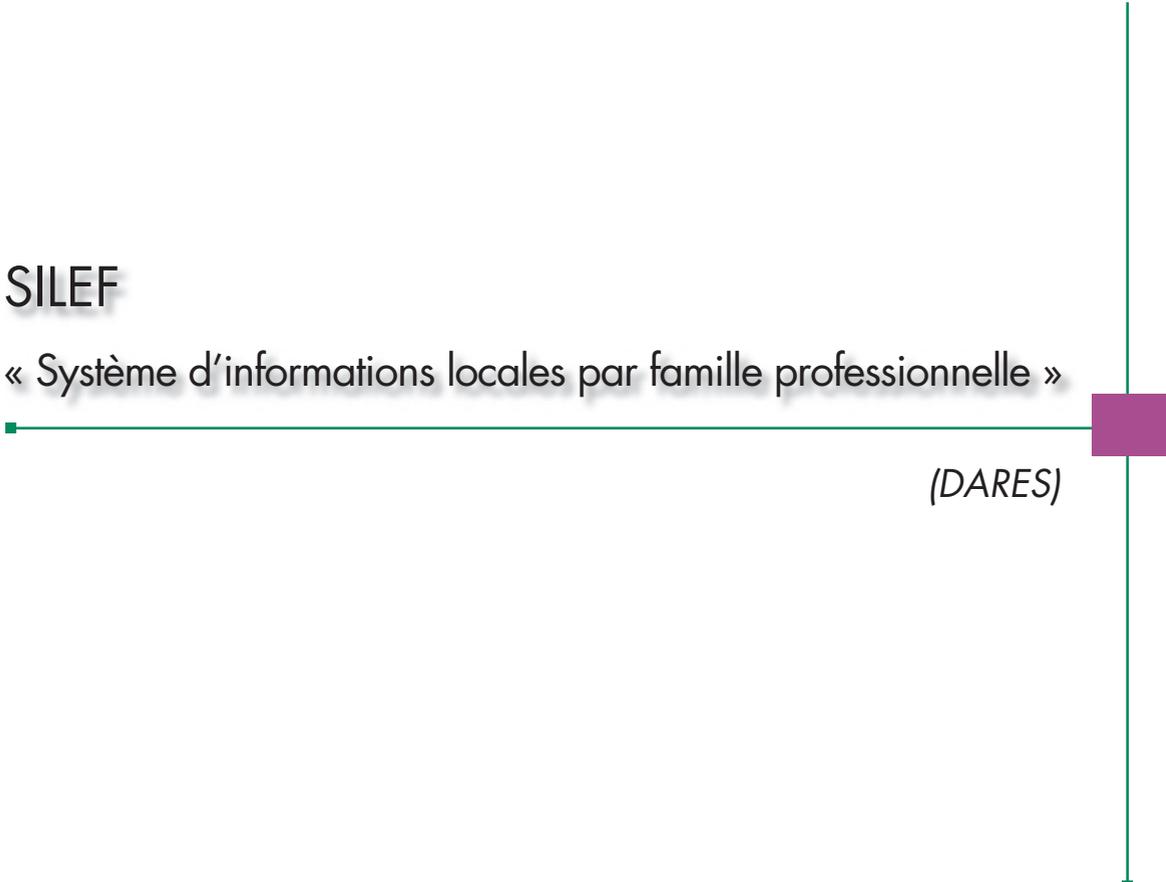
- émergence et disparition de certains emplois au niveau régional ;
- recul du travail indépendant ;
- féminisation des emplois ;
- montée de la précarité au travail ;
- élévation des niveaux de formation ;
- désajustement entre profils des demandeurs d'emploi et profils des pairs occupés ;
- disparité de répartition de la main-d'œuvre sur le territoire régional ;
- amplification des mobilités domicile-travail...

Il laisse deviner en filigrane ce qu'il en est des rapports entre systèmes éducatifs et systèmes productifs, mais il renonce à proposer une vision unifiée de ces rapports. De plus, l'absence de données sur les formations initiales et continues suivies par les travailleurs occupant un emploi ou au chômage à la date du recensement empêche de questionner plus avant la relation entre formation et emploi (on connaît le niveau de diplôme des travailleurs dans les deux sources d'information utilisées au départ (RGP et DEFM), mais on ignore les spécialités de formation suivies). On touche ici aux limites des sources utilisées pour effectuer l'observation. ■

- SILEF

« Système d'informations locales par famille professionnelle »

(DARES)





SILEF

SILEF est une base de données qui mobilise différentes sources statistiques pour caractériser les évolutions des métiers à différents niveaux géographiques. Sa création est étroitement liée à la volonté de promouvoir la nomenclature des familles professionnelles (FAP) mise en place au début des années 1990. Conçu et alimenté au niveau national, cet outil met à disposition de l'ensemble des directions régionales du Travail une base d'information commune, accessible sur le site Intranet de la DARES et dans laquelle les techniciens régionaux peuvent puiser pour préparer techniquement des analyses sur différents thèmes relatifs aux métiers dans les territoires :

- resituer la place et l'évolution des métiers dans une région ou une zone d'emploi ;
- analyser la relation métier-niveau de diplôme ;
- caractériser les métiers par rapport au type de main-d'œuvre employée ;
- caractériser les métiers du point de vue de l'insertion des jeunes, du vieillissement de la population active... ;
- analyser le chômage par métier ;
- analyser les tensions sur le marché du travail par métier.

Le concepteur de l'outil est le département « Métiers et qualifications » de la direction de l'Animation, de la Recherche et des Études statistiques du ministère du Travail (DARES).

Principaux usages

SILEF est un outil réservé aux professionnels de la statistique. Il permet de construire des réponses techniques pour instrumenter et alimenter les réflexions des acteurs en charge des politiques de formation et d'emploi : les chantiers d'analyse de la relation formation-emploi, les problématiques de tensions sur

le marché du travail, d'insertion de publics en difficulté ou pour des études sur des domaines professionnels particuliers...

Portée et limites de l'outil

C'est un outil de diagnostic régional qui peut, sous certaines conditions, contribuer au diagnostic de la relation formation-emploi en lien avec les politiques de développement des secteurs d'activité économique.

Les limites de l'outil sont de plusieurs sortes :

- les données ne sont pas toutes significatives (croisement trop fin pour les mouvements de main-d'œuvre ou le recensement de population) ;
- il manque un traitement automatisé du secret statistique ;
- le zonage est standard (région, département, zone d'emploi) et la notion de demande d'emploi concerne essentiellement les catégories 1 et 6 ;
- la documentation de l'outil est assez technique (requêtes en SAS), plus facilement accessible aux statisticiens ;
- il s'agit de données brutes : l'utilisateur se construit ses propres indicateurs à partir des données brutes qu'il extrait de SILEF. ■



Caractéristiques techniques

■ Rythme de production

Il est dépendant des sources mobilisées : les données sur les mouvements de main-d'œuvre et le marché du travail sont actualisées chaque année. Les données issues du recensement de la population (RP) sont disponibles pour 1982, 1990 et 1999. Les données issues de l'enquête « Structure des emplois » (ESE) ne sont disponibles que jusqu'en 2000.

■ Dimensions prises en compte

Pour chaque famille professionnelle, l'information disponible pour analyser l'évolution des métiers est organisée à partir des différentes sources mobilisées :

- l'évolution de l'emploi total, salarié et non salarié, selon l'âge, le genre, le niveau de diplôme et le secteur d'activité de l'établissement, telle qu'elle ressort des recensements de population ;
- les entrées et sorties de salariés dans les établissements de dix salariés et plus selon l'âge, le genre et le type d'entrée (CDI, CDD, etc.) et de sortie (licenciement, démission, etc.) ;
- l'évolution des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE selon l'âge, le genre, le niveau de diplôme ;
- pour les années antérieures à 2000, l'évolution de l'emploi salarié, tel qu'il était perçu à travers les enquêtes « Structure des emplois » (ESE) ;
- au niveau France, l'évolution de l'emploi salarié, selon l'âge, le genre, le niveau de diplôme et le secteur d'activité de l'établissement, tel qu'il est connu par l'exploitation des déclarations annuelles de données sociales (DADS).

■ Nomenclatures utilisées

L'outil ventile les données selon les familles professionnelles DARES au niveau agrégé (22 postes), 84 postes et au niveau 224 postes pour caractériser les métiers.

Les familles professionnelles permettent de rapprocher les données « marché du travail » de l'ANPE connues selon la nomenclature ROME par qualification (faprom2.sas) et les données « emploi » disponibles selon la nomenclature PCS (fappcs2.sas).

■ Niveaux territoriaux concernés

Le niveau national, régional, ainsi que les zones d'emploi pour les localisations géographiques infrarégionales. Pour le moment l'exploitation de ces données sur des territoires plus restreints est exclue (les effectifs risquent d'être trop petits pour en tirer quelque conclusion que ce soit, surtout si l'on considère certaines professions peu représentées au niveau régional).

■ Méthode de traitement de l'information

Les séries pluriannuelles sur l'emploi, les mouvements de main-d'œuvre et les demandeurs d'emploi peuvent être mises en correspondance par famille professionnelle (84 et 224 postes) et par niveau géographique le plus détaillé disponible : ainsi les éléments d'une zone d'emploi peuvent être comparés aux données régionales ou nationales. Elles peuvent se focaliser sur un sous-ensemble que l'on souhaite analyser, comme les jeunes de moins de 26 ans, de bas niveau de qualification.

■ Destinataires

Les services d'études et de statistiques régionaux du ministère du Travail en propre ou en partenariat dans des configurations diverses (OREF, etc.), sous réserve de respect du secret statistique.

■ Mode d'accès

Site Intranet du ministère du Travail.

Chaque source disponible donne lieu à la mise à disposition sur le site Intranet d'une table SAS, Beyond ou DBF pluriannuelle accessible selon un choix préalable géographique régional.

- « Analyse régionale d'un métier »

(INSEE/DARES)



« Analyse régionale d'un métier »

Cet outil propose un ensemble de données sur les familles professionnelles, multi-sources, temporelles et localisées. Ces données permettent d'aborder le marché du travail de différents métiers selon six thèmes qui se renvoient l'un à l'autre. Le guide d'utilisation du matériau présente une méthode d'analyse qui constitue le cœur du dispositif.

Le but consiste à dépasser le simple cadre descriptif du présent et du passé d'un ou plusieurs métiers pour éclairer les institutionnels en charge des politiques locales d'emploi et des orientations en matière de formation. Il comprend quatre produits :

- une méthode d'analyse régionale d'un métier ;
- une typologie nationale des métiers, comme référent des études locales ;
- des bases de données disponibles sur les métiers, dans un zonage géographique variable selon la source ;
- des exemples d'analyses régionales.

Cet outil national/régional est implanté dans toutes les régions de métropole.

La conception de l'outil est le fruit de la collaboration entre le pôle Emploi-Population de l'Insee de Lille et la DARES, sur commande du comité d'orientation pour l'action régionale de l'Insee, pour aider les chargés d'études des deux réseaux à répondre aux questions exprimées localement. La collaboration entre les deux organismes a fait l'objet d'une convention qui, en particulier, fixe les conditions de mise à disposition de l'outil livré en juin 2004 dans les deux réseaux. Le pôle de service de l'action régionale Emploi-Population de l'Insee en est l'administrateur.

Le dispositif permet :

- de fournir un portrait détaillé d'un métier : évolution depuis vingt ans et principales

caractéristiques ; spécificités régionales en termes d'implantation, d'âge, etc. ; situation sur le marché du travail : chômage, renouvellement ; les conditions d'emploi : précarité, niveau de qualification, salaire ;

- de dépasser le descriptif en apportant des éléments d'analyse : en replaçant le métier dans un contexte national ; en le comparant aux autres métiers, en dépassant les évidences pour élargir les angles d'intérêt.

Il peut aussi être utilisé pour dresser un panorama régional des métiers en référence à la typologie nationale ou établir des fiches par métiers, sur le modèle de la DARES par exemple.

Principaux usages

Ce dispositif a été conçu pour être utilisé par des régionaux, dans une logique essentiellement comparative : métiers entre eux sur un territoire, zones entre elles pour un métier déterminé.

Il est une aide à la réflexion sur l'emploi régional par métiers ; par exemple : vieillissement des actifs et renouvellement de l'offre de travail, métiers en déclin et métiers émergents.

Avec la typologie nationale, ce dispositif permet une analyse généraliste pointant les interactions entre différentes problématiques. Il peut ainsi nourrir la réflexion dans le cadre de grands chantiers traitant de la formation en région pour aider les décideurs en charge de ces questions, par exemple pour la carte de l'enseignement professionnel.

Il peut être mobilisé dans les réflexions sur les mutations économiques pour étudier les potentialités de main-d'œuvre des territoires identifiés comme fragiles ou en mutation.

L'outil vise à dégager les multiples facettes d'une profession. En particulier, il invite

à se méfier ou à corriger des expressions comme « métiers porteurs » pour des effectifs en hausse sur vingt ans ou « métiers vieillissants » parce que la part des seniors est élevée. Ces informations sont, par exemple, à mettre en regard avec l'évolution du niveau de diplôme et, plus largement, les variations structurelles en termes de métiers et d'appareil productif.

Trois études installées sur le site Internet de l'Insee (www.insee.fr) et ceux des DRTEFP illustrent différents usages possibles du dispositif. L'étude menée en Lorraine¹ traite des métiers de la mécanique, nombreux dans cette région. Elle mobilise beaucoup de données : qualifications, situation sur le marché du travail, âge, précarité, mobilité professionnelle...

L'étude du Nord-Pas-de-Calais² est plus généraliste. Après un rappel des résultats des projections d'actifs (retournement de la progression en 2006 dans cette région), elle s'appuie sur la typologie de l'outil pour donner le poids de chaque classe de métiers dans le Nord-Pas-de-Calais, et aussi faire appréhender la complexité du renouvellement d'un métier. Par exemple, parmi les métiers d'ouvriers non qualifiés, l'effectif diminue. Pourtant, la part des jeunes est élevée et reste prépondérante dans les recrutements, mais la mobilité professionnelle est forte et l'instabilité dans l'emploi l'est également, car l'expérience acquise dans ces métiers conduit à en exercer de plus qualifiés...

Enfin, l'étude des Pays-de-la-Loire³, qui ne disposait pas encore de la typologie des FAP au moment de sa rédaction, met l'accent sur le dynamisme de l'emploi régional et le renforcement de sa spécificité industrielle. Elle brosse un portrait bref de familles professionnelles particulières : les informaticiens, les ouvriers des industries de process et les ouvriers du bois.

Portée et limites de l'outil

Dans un contexte de retournement de la croissance de la main-d'œuvre pour les prochaines années, ce dispositif rend compte de la complexité du processus du renouvellement des métiers. Les analyses régionales réalisées sont particulièrement utiles aux acteurs de la politique de l'emploi chargés de mettre en place les dispositifs qui ont une influence sur la gestion des âges dans les entreprises et l'insertion des chômeurs. Les acteurs de la formation sont également preneurs pour orienter leur implantation de formation.

Il reste que l'aspect marché du travail et, plus encore, les difficultés d'insertion des individus ou les difficultés de recrutement des entreprises sont au centre des questions abordées. L'aspect formation, mesuré par un diplôme déclaré selon un regroupement assez grossier, n'est qu'une variable parmi d'autres pour caractériser un métier dans sa région. La spécialité de formation figurant dans les enquêtes annuelles sur l'emploi

¹ Jean-Marie Scheer (DRTEFP), Laurent Auzet et Sylvie Petit (Insee), *Les métiers de la mécanique : croissance des effectifs et précarisation des emplois*.

² Anne Flipo (Insee) et Patrick Michalik (DRTEFP), *De l'évolution des métiers à leur renouvellement : l'analyse est complexe*.

³ Agnès Lerenard (Insee), *Les métiers industriels résistent mieux en Pays de Loire*.

n'est en effet disponible qu'au niveau de la métropole. En contrepartie, ce regroupement par grands niveaux de formation favorise la comparaison des sous-populations du marché du travail local, celles des actifs, jeunes ou seniors, et des demandeurs d'emploi.

Certains regretteront de ne pas disposer de données aussi détaillées au niveau infrarégional (ici départements et zones d'emploi) que pour la région. Même d'une bonne taille, la zone d'emploi ne paraît pas toujours être le bon niveau géographique pour l'analyse des métiers. Pour les métiers les plus qualifiés, le marché du travail est au moins régional, sinon national. Même pour les métiers exigeant un moindre niveau de formation, la zone d'emploi ne semble pas adaptée, sinon à imaginer une main-d'œuvre totalement captive d'un territoire.

D'autres déploreront l'absence de données par métiers plus détaillées, par exemple dans la nomenclature FAP en 224 postes (au lieu de 84 postes). Dans beaucoup de régions, descendre à un niveau aussi fin n'est pas opérationnel : trop petits effectifs, peu significatifs lorsqu'il s'agit des recensements exploités au quart.

Enfin, la durée de vie de cet outil est liée à la pérennité de l'actuelle nomenclature des familles professionnelles. Le toilettage de la PCS va forcément entraîner une révision de la nomenclature. Pilotée par la DARES, cette mise à jour est sur le point d'aboutir. Il faudra alors évaluer l'impact sur cet outil, comme sur tous ceux qui s'appuient sur les familles professionnelles. ■



Caractéristiques techniques

■ Rythme de production

Les statistiques du marché du travail sont actualisées selon un rythme annuel, en fonction de la disponibilité des sources. Les statistiques ANPE 2004 ont été intégrées en février 2005 et les mouvements de main-d'œuvre 2003 l'ont été au deuxième trimestre 2005. Ces mises à jour peuvent se compliquer avec l'évolution des nomenclatures dans les sources.

■ Dimensions prises en compte

Les caractéristiques des métiers exercés par des personnes résidant dans une région peuvent être étudiées dans six directions ou thèmes :

- la structure par âge ;
- la formation (diplôme déclaré) ;
- les conditions d'emploi ;
- les migrations et la mobilité professionnelle ;
- les facteurs de tension sur le marché du travail ;
- l'évolution des effectifs.

Une analyse de toutes les données disponibles au niveau national a permis de dégager ces différentes approches de l'analyse d'un métier qui sont complémentaires.

■ Nomenclatures utilisées

L'outil est organisé autour de la nomenclature des familles professionnelles (FAP) en 84 postes, regroupés en 22 domaines et 6 niveaux de qualification. Cette grille permet d'établir un pont entre les statistiques d'emploi repérées selon la profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS) et les statistiques du marché du travail décrites selon le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME).

Les sources utilisées dans l'outil permettent la codification des données dans cette nomenclature : recensements de la population 1982, 1990 et 1999, ANPE 1996-2004, mouvements de main-d'œuvre 1996-2003 (pour les régions uniquement), enquêtes annuelles sur l'emploi 1982-2002 (métropole seulement).

■ Niveaux territoriaux concernés

L'outil est conçu pour être utilisé à l'échelle de la région. Des éléments sont également offerts au niveau des départements et des zones d'emploi.

On peut regrouper l'information de base, par exemple celle qui concerne deux zones d'emploi, appartenant ou non à la même région.

« Analyse régionale d'un métier »

■ Méthode de traitement de l'information

Le mode d'interrogation des bases facilite les comparaisons entre métiers et aussi entre territoires : régions-métropole, régions entre elles et, le cas échéant, zone d'emploi et niveau géographique supérieur ou départements d'une même région.

D'emblée, la classification (CAH)* nationale des 83 FAP en dix groupes permet de disposer des principales caractéristiques du métier étudié dans les six dimensions citées plus haut. Il est même possible de repérer ce qui distingue le métier étudié du groupe de professions auquel il appartient.

Passer systématiquement en revue ces six dimensions et les indicateurs qui les accompagnent constitue la démarche préconisée pour l'analyse d'un métier dans une région (partie méthodologie de l'outil).

Les modes de calcul des indicateurs proposés sont définis, assortis de conseils et de limites d'utilisation. Certains indicateurs n'autorisent que des comparaisons entre FAP : ainsi, les indices de concentration métropolitaine géographique (niveau région) et par activité économique (niveau NES 36). De même, les indices de spécialisation et de concentration calculés par la DARES pour mesurer les liens entre le diplôme et la profession exercée.

■ Destinataires

Ce dispositif vise à répondre aux questions des professionnels de la formation et de l'emploi et aux acteurs régionaux du débat public : conseil régional, OREF, universités, Éducation nationale, ANPE... Ce sont les destinataires finaux de l'outil.

Il est livré aux chargés d'études des directions régionales de l'Insee et des DRTEFP, avec toute la documentation nécessaire pour leur permettre de mener les analyses en partenariat de la manière la plus autonome possible. Les quatre produits de l'outil, leur documentation ainsi qu'une bibliographie sont livrés via leurs Intranets respectifs. L'accès aux publications et aux principaux sites producteurs (Céreq, DARES, Éducation nationale, OREF, etc.) est facilité.

■ Mode d'accès

L'accès direct à l'outil est réservé aux DRTEFP et directions régionales de l'Insee. Bien entendu, dans le cadre d'un partenariat d'une direction régionale – Insee ou DRTEFP – avec un acteur du débat public (Région, préfecture, services de l'État et des collectivités, OREF, etc.), cet outil, éventuellement combiné à d'autres, sera mobilisé pour répondre aux problématiques posées.

Pour l'Insee, la prestation entre dans son offre spécifique.

* Cette typologie s'appuie sur une analyse factorielle multiple (AFM) qui, après élimination des données redondantes parmi les trois cents variables initiales, combine une soixantaine de variables regroupées en six thèmes : structure par âge, formation, conditions d'emploi, migrations et mobilité professionnelle, facteurs de tension sur le marché du travail, évolution des effectifs.

Secteurs, branches, entreprises, une entrée par le système productif

N. Aguetant, C. Guégnard, Y. Mens

- Les « portraits statistiques de branche » (*Céreq*)
- Les « Cahiers sectoriels » (*GREF Bretagne*)
- Le « Quatre pages » régional (*ANFA*)
- Les « Tableaux de bord » (*CCCA-BTP*)
- Les enquêtes « baromètre » (*CRCI-IDF*)



Secteurs, branches, entreprises, une entrée par le système productif

Dans l'ensemble des outils d'analyse régionale, l'approche sectorielle privilégie l'entrée par le système productif et organise l'observation à partir des caractéristiques des activités principales des entreprises. Autrement dit, ce sont des outils « du côté des entreprises ». C'est une approche qui permet de faire le lien entre la sphère économique (conjuncture et évolution des marchés et des produits) et les pratiques sectorielles de gestion des ressources humaines. Cette entrée permet de conduire une réflexion prospective des besoins en qualification et en formation dans la région et de dépasser des études qui doivent souvent se limiter à l'analyse des impacts de la démographie par métiers.

Trois raisons militent, tant au niveau régional qu'au niveau national, pour le développement des outils de branches.

La première relève de la forte hétérogénéité des contraintes et des pratiques de gestion de ressources humaines d'une branche à une autre. Quoi de commun entre une branche de l'industrie lourde qui garde et promeut une main-d'œuvre hautement qualifiée, et une branche d'activité touristique qui doit faire face chaque année aux fluctuations saisonnières ?

La seconde a trait à l'importance d'associer les entreprises et les partenaires sociaux à l'évolution de l'appareil de formation professionnelle. Parce que l'administration joue en France un rôle dominant dans cette évolution, la participation du monde professionnel est un facteur d'équilibre important du système.

La troisième a trait à l'exigence de préparer l'avenir. Parce que l'approche « branche » permet d'appréhender les logiques de transformation technologique et organisationnelles qui traversent les entreprises relevant d'une même activité économique, la « branche » est un des niveaux importants de la démarche prospective.

Une déclinaison des outils : du national au régional

Les outils sectoriels présentés dans ce document illustrent bien la diversité des approches, partant parfois du niveau national, comme les portraits statistiques de branche ou les observatoires de branche, pour se décliner au niveau régional, comme les cahiers sectoriels élaborés par des observatoires régionaux de l'emploi et de la formation ou les enquêtes d'opinion des entreprises en matière de recrutement.

Les portraits statistiques de branche (PSB)

Ils ont été choisis comme exemple d'un outil élaboré au niveau national. Ils présentent une série de « tableaux de bord sectoriels » à partir de la mobilisation des sources statistiques jusqu'à présent dispersées au sein de l'appareil public (Insee, Unedic, DARES, Céreq, ANPE). L'objet central de ce dispositif est de produire des données selon une nomenclature qui approche le plus possible le champ des branches professionnelles, au sens des conventions collectives. Pour les usagers, cet outil présente plusieurs intérêts : un accès simple et méthodologiquement solide pour un cadrage général sur un secteur ou une branche, et surtout la possibilité de situer les singularités d'une branche par rapport aux autres. En revanche, les données mises à disposition sans analyse sont insuffisantes pour explorer les différentes dimensions nécessaires à

un diagnostic fin, notamment au niveau régional. Toutefois, cette information peut être utilisée, parmi d'autres, dans le cadre de la préparation d'un contrat d'objectifs.

Un cahier sectoriel

Élaboré par un observatoire régional de l'emploi et de la formation (GREF Bretagne), il a été retenu comme exemple d'une production visant à outiller les acteurs régionaux dans le cadre de l'élaboration ou de la vie d'un contrat d'objectifs. Le cahier sectoriel vise à apporter « une meilleure connaissance du secteur en région », en mettant autour de la table les « fournisseurs d'information » (rectorat, DRTEFP, Insee) et des représentants du secteur professionnel ou de branche. Ce type d'outil est dédié à une seule branche ou à plusieurs branches signataires d'un même contrat d'objectifs. Comme pour les PSB, il rassemble des informations sous forme de fiches thématiques sur l'activité économique, l'évolution de l'emploi, les modes de renouvellement de la main-d'œuvre, l'appareil de formation, le marché du travail... Au fil du temps, ce type de production régionale a évolué d'une mise à disposition d'informations statistiques vers une production plus facilement appropriable par les acteurs en région parce que maillée d'analyses élaborées dans le cadre d'échanges interinstitutionnels. Cette démarche permet de mieux identifier chaque secteur ou branche et de construire un langage partagé, voire un diagnostic, au niveau régional. En revanche, ce type de production au coup par coup ne permet de couvrir chaque fois qu'une petite partie des entreprises régionales. Le regard porté sur la relation formation-emploi présente alors des risques d'interprétation des besoins en formation très « adéquationnistes » et sur des bases plus ou moins fragiles en fonction du poids de la branche dans les métiers considérés. De ce point de vue, la portée de ce type d'outil n'a de sens que s'il est intégré dans une démarche systématique et globale de type PRDF.

Des observatoires de branche

Ils ont été retenus pour illustrer deux types de démarches visant à outiller la réflexion des acteurs en région. La première, mise en place par l'ANFA (Association nationale pour la formation automobile), est fondée sur une production d'informations élaborées de façon centralisée et déclinées pour les vingt-deux régions sous forme de quatre pages. Ceux-ci sont mis à disposition des délégués qui disposent ainsi d'une documentation sur les entreprises de la branche implantées dans leur région. Outil de communication de l'ANFA au sein des régions auprès des acteurs du système éducatif et du monde professionnel, ce document vise à présenter les différentes évolutions du secteur (économiques, techniques, réglementaires, sociales...) pouvant influencer les modes de gestion de la main-d'œuvre. Il présente également les principales données statistiques permettant de décrire et de quantifier l'évolution de l'emploi, des formations et de l'insertion des jeunes.

L'autre démarche vient du Comité central de coordination de l'apprentissage dans le bâtiment et les travaux publics, CCCA-BTP, et consiste à réaliser des tableaux de bord régionaux de l'emploi et de la formation. Cette réalisation veut s'inscrire dans une démarche d'animation en trois temps : la production d'un bilan quantitatif (tableaux de bord), des enquêtes auprès d'entreprises de la branche, la mise en place de groupes de travail par métiers. Ces groupes de travail visent à définir de façon prospective les besoins en qualification de la branche au niveau régional. Pour fonctionner de façon efficace, cette démarche « déconcentrée » est, semble-t-il, très dépendante du niveau central, qui apporte appui méthodologique et financement.

L'avantage des modes de production de ces deux observatoires est de disposer d'une information homogène et donc comparable sur l'ensemble du territoire, en assurant une articulation entre le national et le régional.

Les enquêtes « baromètre »

Ces enquêtes dites d'opinion auprès des entreprises développées par la chambre régionale de commerce et d'industrie de Paris-Île-de-France (CRCI d'IDF) ont pour vocation de mesurer les intentions des entreprises en matière de recrutement et de formation. Réalisées deux fois par an

après d'un échantillon d'entreprises implantées dans la région, elles contribuent à alimenter le débat dans le cadre de groupes de concertation (conseil régional, Fongécif, OPCA). L'intérêt de ce type d'outil réside surtout dans le caractère récurrent des informations recueillies, qui permet de faire le lien entre pratiques et conjoncture, d'apprécier les capacités d'anticipation des entreprises en comparant les prévisions aux réalités. Il autorise également une certaine réactivité vis-à-vis de questions d'actualité (VAE, alternance). En revanche, la taille de l'échantillon ne permet de restituer les résultats que pour des catégories relativement sommaires en termes de repérage des secteurs d'activité et de taille d'entreprise. À ce titre, ces enquêtes baromètre ne peuvent être utilisées comme outil d'aide à la décision pour définir des besoins en qualification et faire évoluer l'offre de formation. On trouve également ce type de sondages dans d'autres régions, comme l'« enquête sur les besoins en main-d'œuvre » menée par des Assedic avec les mêmes atouts et limites.

Des atouts et des limites

Du point de vue des usages, ces différents outils visent tous les mêmes objectifs : apporter des éléments de connaissance pour éclairer le débat entre acteurs, outiller et accompagner la concertation et la négociation entre les partenaires sociaux, l'État, les conseils régionaux sur l'évolution de la formation professionnelle. En revanche, chacun intervient de façon différente dans le processus de décision au niveau régional. Mais cette approche sectorielle, qui fait le lien entre la gestion de la main-d'œuvre et l'activité économique, ne marche que si elle est mise en synergie, en tenant compte du contexte régional et de la répartition transversale de la plupart des métiers entre les branches. Ces différents outils ne sont que des moyens, des instruments d'interpellation pour canaliser une réflexion active des acteurs régionaux.

L'observation et l'analyse des informations sont organisées à partir des caractéristiques des activités des entreprises, ou à partir d'informations recueillies auprès des gestionnaires des ressources humaines. De ce fait, ces outils « parlent » aux acteurs de la concertation, car ils sont construits sur des champs qui les concernent directement. Ils offrent ainsi la possibilité d'impliquer les acteurs socioprofessionnels dans la production des données et des analyses.

Les approches sectorielles sectorisent...

Une branche regroupe des entreprises dont l'activité principale relève de son champ conventionnel, identifiées par la nomenclature construite sur les activités et les produits. Ainsi, il existe une trentaine de branches pour les industries agroalimentaires (IAA) suivant les produits (légumes, viandes, biscuits...). Quand l'objet est la relation formation-emploi, les frontières de branches deviennent souvent problématiques :

- en termes de qualification, de compétences, de métier, d'emploi, qu'est-ce qui pèse le plus : le pilotage automatisé de la ligne de production (process utilisable pour de nombreux produits, et donc de nombreuses branches) ou le produit qui circule sur cette ligne (du fer, des gâteaux, du plastique, des produits chimiques...). On peut prolonger le raisonnement sur les activités tertiaires de toute entreprise qui est comptabilisée dans chaque branche ; en termes de qualification, de compétence, de métier, d'emploi, qu'est-ce qui pèse le plus : être assistante de direction ou travailler dans une entreprise de réparation automobile ou du bâtiment en tant qu'assistante de direction ?

- en termes de qualification, de compétences, de métier, d'emploi, qu'est-ce qui pèse le plus : l'internalisation/externalisation de la fonction logistique ou le fait de conduire un camion ? Si l'entreprise IAA a sa flotte de camions, le chauffeur est de la branche IAA ; si l'entreprise a externalisé, il sera dans la branche transport... Il fera dans les deux cas un métier proche. Il en est de même pour le nettoyage industriel...

Certaines branches fournissent de façon continue une information actualisée sur les métiers du secteur comme en témoignent les outils présentés. Une difficulté tient parfois au caractère partial du regard porté par la branche qui tend à considérer qu'un lien étroit doit être établi entre les flux de formés et ses propres besoins. Il n'est pas inutile de rappeler par exemple que le secteur

de l'hôtellerie-restauration est loin d'assurer l'embauche de tous les jeunes qualifiés des métiers de cuisine. Aujourd'hui, bien d'autres activités (restauration collective, organismes de santé, établissements d'enseignement, services aux particuliers...) recherchent ce type de main-d'œuvre et représentent près de la moitié des recrutements des cuisiniers. S'ajoute à cette constante l'absence totale de maîtrise sur les choix professionnels des formés. Cette remarque confirme les risques majeurs d'une démarche adéquationniste qui tendrait à rapprocher de manière mécanique les flux de formés aux seuls actifs de la profession, et qui néglige, entre autres, l'évolution des comportements individuels. La recherche d'une totale adéquation entre les sorties de l'appareil de formation et les besoins en qualification des entreprises présente donc de réelles difficultés : les besoins des entreprises sont difficilement mesurables au-delà du court terme et restent de toute manière fortement évolutifs ; la plupart des formations ne sont pas spécifiques à un métier ou à un secteur et, dans un contexte de profondes restructurations, parviennent de moins en moins à préparer à un emploi précis. Ainsi, entre le moment où une profession, une entreprise constatent un besoin en personnel et celui où les premiers diplômés sortent de formation, il peut s'écouler suffisamment de temps pour que ce besoin ait été satisfait par d'autres moyens (embauche de qualifications voisines, promotion interne...) ou qu'il ait disparu sous l'effet de nouvelles mutations économiques, ou de licenciements.

L'approche par la branche pose également des problèmes face à ces nombreux métiers « débranchés », ces métiers « polybranchés ». La force et la faiblesse de la branche relèvent de son existence institutionnelle (c'est une organisation reconnue d'un point de vue national et régional), qui s'est construite historiquement sur les matériaux, le produit et l'activité, concepts qui se sont peu à peu éloignés d'une problématique de gestion des emplois et des formations. La force d'une approche sectorielle, ou plus simplement du contrat d'objectifs, est d'être en phase avec une organisation sociale, la branche. Sa faiblesse est celle de la pertinence des frontières des branches au regard des questions à traiter, la relation formation-emploi à un niveau régional, à laquelle s'ajoute l'aspect quantitatif des branches qui ne permet sans doute pas l'exhaustivité d'un management régional.

... et mobilisent des acteurs professionnels...

Tout comme les Régions sont les acteurs pivots de la formation professionnelle, les branches sont les points d'ancrage d'une politique de concertation sur les questions de l'emploi et de la formation. L'entrée par les branches pour analyser la relation formation-emploi permet la mobilisation d'acteurs professionnels détenteurs d'un mandat politique, négociateurs légitimes de contrats d'objectifs avec la Région et l'État. La présence des structures syndicales de salariés permet de faire fonctionner à un dialogue social régional dans un champ déterminé ; le développement des commissions paritaires régionales de l'emploi et/ou de la formation va de pair avec ce dialogue social dans les branches professionnelles.

Les outils développés par les branches (observatoires) ou pour les branches (PSB) apportent un cadre de référence national ou régional sur les spécificités de certaines branches pour introduire le débat avec des acteurs régionaux de l'emploi et de la formation. Ils permettent de repérer et caractériser les spécificités régionales, en mobilisant des enquêtes au niveau d'un secteur ou d'une branche. Ainsi, les PSB présentent une première approche du croisement branche/secteur d'activité qui est à valider selon les spécificités régionales. Cette définition « approximative » des champs d'application des conventions collectives n'est jamais parfaite, des « compromis » doivent être décidés en concertation avec les acteurs des branches professionnelles.

Les branches professionnelles sont peu structurées et peu outillées au niveau régional. Cette structuration dépend pour une part du poids de la branche en région. S'ajoute à cela la place qu'occupent les questions formation-emploi dans la hiérarchie des préoccupations de la branche en région au côté des questions économiques, juridiques... Il est certain que le contexte des années à venir, lié en particulier aux données démographiques, va déplacer vers le haut de la hiérarchie des problèmes les questions de l'emploi et de la formation, les accords des

partenaires sociaux et les évolutions législatives venant renforcer cette nécessité. Cela ne peut qu'aider au renforcement de la structuration des branches en région. L'outillage des branches en région dépend aussi du rôle que le niveau national, par essence et historiquement très centralisé et structuré autour des questions d'éducation, de formation et d'emploi, va confier au niveau régional.

La pertinence méthodologique du champ des branches, qui fragilise leur positionnement politique en région, peut être en partie levée de deux façons :

- en mettant autour d'une même table des représentants de différentes branches. Pour les questions sanitaires et sociales par exemple, réunir les branches des structures à but non lucratif, à but lucratif et bien sûr les structures publiques, est un préalable indispensable. Ce rapprochement politique permet ensuite de développer la prise de conscience de la répartition inter-branches des professions et des métiers, et donc de la relation formation-emploi, et de penser l'outillage pertinent à développer, qui, pourquoi pas, pourrait demain être inter-branches ;

- en ouvrant une réflexion transversale aux professions et métiers concernés. Les branches qui les emploient de façon importante pouvant être positionnées comme chef de file de ce regard transversal. En exemple, les branches du transport sont légitimes et peuvent être légitimées par l'État et le conseil régional pour porter la réflexion formation-emploi dans le champ du transport et de la logistique qui est de fait leur cœur de métier, ce qui n'est pas le cas pour les IAA ou le commerce de gros, où néanmoins ces métiers sont très présents. Cette posture demande auparavant aux branches de s'être peu ou prou structurées pour gagner cette légitimité de rassemblement transversal.

... avec une articulation et une complémentarité des niveaux régional et national...

Au niveau national, les branches professionnelles jouent un rôle fondamental. C'est le lieu des certifications (CPC, RNCP, CQP...), de la négociation globale (État, partenaires sociaux), de la prospective (observatoires de branche prospectifs des métiers et des qualifications), de la coordination tripartite conseils régionaux-État-partenaires sociaux (Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie), mais aussi d'ingénierie lourde (contrats d'études prospectives, enquêtes « Génération » du Céreq...), de définition des nomenclatures via le CNIS... C'est le niveau du temps long.

Au niveau régional, c'est le lieu de la stratégie régionale formation-emploi, de la mobilisation des acteurs régionaux, s'appuyant sur des diagnostics et des observations prospectives formation-emploi. La place des branches dépend à ce niveau des éléments abordés au point précédent. C'est le niveau du temps médian.

Au niveau local, c'est le lieu de l'animation, de l'action s'appuyant sur des zonages techniques (zones d'emploi, bassin de l'Éducation nationale...), ou plus politiques, en fonction du développement des intercommunalités et des pays. On voit ainsi, dans certaines régions, des observatoires locaux formation-emploi évoluer vers des animations locales formation-emploi. La mise en place des maisons de l'emploi va dans ce sens, ainsi que, dans certaines régions, des maisons de la formation, territorialisées. Localement, leur rôle se situe essentiellement dans l'appui et la mobilisation des entreprises.

... et de nouveaux défis

Les premiers schémas sectoriels sont nés au moment où émergeait l'acteur pivot de la formation professionnelle qu'est le conseil régional. C'était une période d'extension de la formation professionnelle (on ouvrait des sections), c'était aussi une période d'initiation de méthode, pour les acteurs régionaux et pour les branches en particulier. Aujourd'hui, la donne a changé et les années à venir pourraient être celles de fermetures de sections pour des raisons de baisse démographique mais aussi d'effectifs d'enseignants...

Par ailleurs, le choc démographique est une donnée lourde des années à venir où les questions

comme le retour en emploi des demandeurs d'emploi, les pénuries de main-d'œuvre, la gestion des âges dans les entreprises, les concurrences intersectorielles et inter-entreprises, les concurrences territoriales (inter et infrarégionales) vont monter en puissance. La question ne sera sans doute plus aussi radicalement « combien former ? », la pénurie des flux amenant davantage la question « comment avoir les candidats à la formation ? ».

L'accord national interprofessionnel de décembre 2003, la loi du 4 mai 2004 et la loi d'août sur la décentralisation se mettent en place dans un paysage où les questions démographiques risquent d'exacerber les concurrences inter-branches sur les métiers communs ou proches, mais aussi intra-branches, inter-entreprises et interterritoriales, enfin entre le secteur public et le secteur privé. La loi généralise la mise en place des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications au niveau des branches qui, par essence, sont nationales, mais peuvent avoir, suivant leur force et leur organisation, des niveaux régionaux, voire départementaux.

Quand les concurrences risquent de s'exacerber, que les communautés d'intérêt risquent d'éclater, mais aussi que des opportunités apparaissent, de nombreuses questions se posent et renforcent l'importance d'outils d'aide à la décision. Comment les branches professionnelles, confortées par la création d'observatoires prospectifs des emplois et des qualifications, vont-elles se situer dans ce paysage et aider les entreprises face à cette nouvelle donne ? Comment les acteurs régionaux (conseil régional, DRTEFP, rectorat) vont-ils organiser leur ingénierie dans ce champ ? Comment l'approche régionale s'articule-t-elle avec celles des « entreprises » de la région ? Dans cet univers de « matériaux composites », le métier d'assembleur semble incontournable et il devient nécessaire d'intégrer la largeur (national, régional, local) et la profondeur (formation-emploi-travail), en y associant les acteurs (nombreux) et en utilisant des outils (multiples). La visée est sans doute le développement de la question des ressources humaines. Les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF), de par leurs missions et leur structure de pilotage, peuvent-ils y contribuer ? ■

De l'histoire ancienne des approches « branches » ou « secteurs »

Ces approches ne sont pas récentes. Deux dispositifs représentatifs de ce type d'approche ont été mis en place au milieu des années 1980 : les contrats d'études prospectives (CEP) et les contrats d'objectifs (CO), afin de favoriser une mise en commun des moyens d'expertise publics et professionnels en matière d'emploi et de qualification. Ces contrats ont incité les branches professionnelles à s'organiser sur le plan territorial et à s'impliquer dans les négociations régionales.

Le dispositif des contrats d'études prévisionnelles, puis prospectives (CEP), a été mis en œuvre par les pouvoirs publics fin 1988 et a pour objectif de créer « un outil commun de diagnostic et de prospective » servant de référence pour l'ensemble des acteurs en matière de gestion des ressources humaines, de l'emploi et de la formation. Le nombre de CEP réalisés est actuellement d'une cinquantaine au niveau national, une trentaine au niveau régional. La réforme des interventions de l'État au titre de la politique contractuelle en cours doit déboucher sur le maintien des interventions CEP et EDDF (engagement de développement de la formation) réunies dans un dispositif unique sous l'appellation EDEC (engagement de développement de l'emploi et des compétences). Elle vise à renforcer les articulations entre les politiques d'emploi du ministère et les politiques de formation des salariés développées par les partenaires sociaux dans le cadre de la loi du 4 mai 2004 sur la formation tout au long de la vie.

La loi du 23 juillet 1987, relative à l'apprentissage, a créé les contrats d'objectifs (CO, appelés « territoriaux » ou « professionnels » dans certaines régions), afin de coordonner dans leurs interventions « l'État, la Région, une ou plusieurs organisations représentatives des milieux socioprofessionnels [qui] peuvent conclure les contrats fixant des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle et notamment de formation professionnelle alternée ». Un accord national interprofessionnel relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, signé le 3 juillet 1991, prévoit le contrat d'objectifs comme un moyen de mise en œuvre des orientations des branches professionnelles en matière de formations technologique ou professionnelle. Par la suite, une nouvelle impulsion a été donnée par la loi quinquennale du 20 décembre 1993 qui précise que le plan régional de développement de la formation professionnelle des jeunes (PRDFP), puis PRDF « prend en compte les orientations et les priorités définies par les contrats d'objectifs ». Le nombre de contrats d'objectifs diffère selon les régions.

Les approches dites « sectorielles » s'organisent selon deux grandes modalités : par secteurs d'activité, qui partent des découpages sectoriels de la statistique publique, et par branches professionnelles.

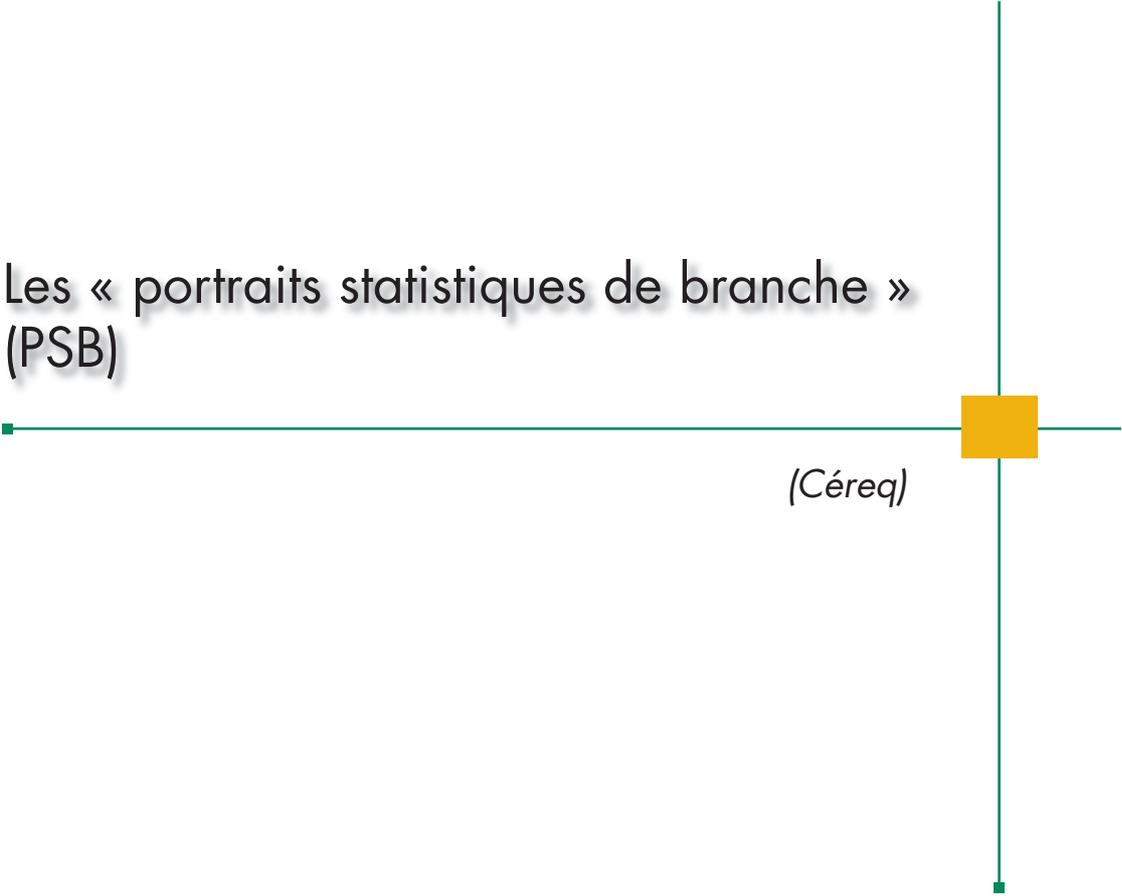
Comment définir une approche par secteur ?

Cette démarche part généralement de la nomenclature Insee dite NES (nomenclature économique de synthèse) en 16, 36 ou 114 postes qui regroupent les activités en privilégiant la logique économique : proximité des produits et des marchés, positionnement dans la filière économie (biens intermédiaires, biens d'équipement, biens de consommation...). C'est la nomenclature utilisée par l'Insee, la DARES et par de nombreux partenaires dans leurs publications sur l'emploi et le marché du travail, généralement au niveau de la nomenclature en 36 postes (NES 36). Les dossiers sectoriels apportent des indicateurs de références qui peuvent être utiles aux échanges, même si les champs d'activité qu'ils présentent ne correspondent que d'assez loin aux champs de compétences des professionnels et des partenaires sociaux de branches.

Comment définir une approche par branche professionnelle ?

Une branche professionnelle regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un même accord ou d'une même convention collective. La direction des Relations du travail (ministère du Travail) recense ainsi 317 branches professionnelles au sens des conventions collectives, sans compter les organisations représentatives de secteurs d'activité qui négocient des accords collectifs sans avoir conclu de convention collective, comme le sport, l'audiovisuel... La branche est une construction sociale avec une reconnaissance institutionnelle et politique, et avec un relais du national vers le régional qui s'établit progressivement. L'approche « branche » part des acteurs socioprofessionnels, en privilégiant les regroupements d'activités construits par les partenaires sociaux lors de la définition des champs d'application des accords collectifs qu'ils concluent. Les débats sont organisés pour définir le champ d'activité qui correspond le mieux au contour du champ de compétence de la branche : sélectionner les indicateurs, produire des analyses en lien avec les problématiques spécifiques de la branche, tirer parti des travaux de l'observatoire de branche s'il existe.

- Les « portraits statistiques de branche » (PSB)



(Céreq)



Les PSB

Les portraits statistiques de branche (PSB) présentent une série de « tableaux de bord sectoriels » qui mobilisent des sources statistiques jusqu'à présent dispersées au sein de l'appareil public (Insee, Unedic, DARES, Céreq, ANPE). C'est un outil au service des branches professionnelles, des pouvoirs publics, et de tous organismes ou personnes qui s'intéressent aux questions de politiques de main-d'œuvre, de conditions d'emploi, de métiers et de formation professionnelle par secteurs d'activité.

Dès le milieu des années 1990, le Céreq a accompagné le processus de création et de démarrage d'un certain nombre d'observatoires de branche. Les missions confiées aux observatoires ont fait émergé plusieurs constantes : le besoin de disposer d'informations de base en vue notamment d'alimenter la réflexion prospective sur les emplois et les métiers ; une difficulté récurrente d'accès à la statistique publique du fait de l'éclatement de l'offre entre les différents producteurs de données (Insee, DARES, Unedic, Céreq) ; l'impossibilité pour les branches d'exploiter les données habituellement publiées, du fait de l'absence de correspondance entre le périmètre des branches professionnelles au sens des conventions collectives et celui des secteurs définis par la statistique publique à partir des codes NAF.

Au vu de ces constats, le Céreq a décidé – conjointement avec la Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle du ministère du Travail – de se mettre en position d'interface entre les branches professionnelles et l'appareil statistique public. Pour ce faire, le Céreq a élaboré, et assure l'actualisation depuis 1999, d'une base de données sectorielles. Les données ainsi rassemblées sont organisées selon une nomenclature à deux niveaux emboîtés (23 secteurs professionnels, 70 sous-

secteurs professionnels) qui, à partir des codes NAF, vise à approcher au mieux le périmètre des branches professionnelles.

L'objet central de ce dispositif est d'alimenter les discussions entre les partenaires sociaux et d'initier des démarches prospectives de branche. Il doit permettre aux acteurs concernés de disposer d'un socle commun de repères économiques et sociaux pour caractériser l'activité et l'emploi de la branche ou d'un ensemble de branches voisines. Le dispositif ouvre ainsi la possibilité de disposer de photographies de « branches » et de mener des analyses comparatives.

Principaux usages

Les utilisateurs des portraits statistiques de branche sont principalement :

- les partenaires des branches professionnelles et en particulier les observatoires emploi-formation ;
- les services de l'État (formation, emploi...) ;
- les services des collectivités territoriales ;
- les chercheurs ou consultants menant des travaux sur l'emploi dans les branches et les secteurs d'activité.

Les portraits statistiques sont utilisés en préparation et en accompagnement des dispositifs de la politique contractuelle au niveau national : contrats d'études prospectives (CEP), engagement de développement de la formation (EDDF).

Ils fournissent au ministère du travail et aux acteurs du Service public de l'emploi des repères sur les caractéristiques des secteurs qui connaissent des crises conjoncturelles ou récurrentes.

Ils sont également utilisés comme cadre de référence national sur les emplois d'une branche afin de préparer la construction de partenariats avec les branches professionnelles (contrats d'objectif, EDDF...) au niveau régional.





Caractéristiques techniques

■ Rythme de production

Les portraits sont mis à jour tous les semestres. Les indicateurs sont actualisés au rythme des nouvelles productions de statistiques.

Les opérations de mise à jour sont également l'occasion d'enrichir la base d'indicateurs ; d'améliorer la présentation et l'ergonomie générale du dispositif en tenant compte des remarques des utilisateurs ; de mieux ajuster la nomenclature sectorielle aux besoins et aux pratiques des acteurs de branches. Cette dernière opération peut être lourde, car elle induit alors de reconstruire tous les historiques.

■ Dimensions prises en compte

La grille des indicateurs est organisée autour de trois grands axes.

- Caractérisation de l'appareil économique :
 - effectifs salariés ;
 - établissements employeurs ;
 - implantation régionale ;
 - démographie des entreprises ;
 - répartition par taille ;
 - ratios financiers.
- Caractéristiques et usage de la main-d'œuvre :
 - structure des qualifications (catégorie socioprofessionnelle - CS, famille professionnelle - FAP) ;
 - attributs des personnes (âge, sexe, niveau de formation) ;
 - formes particulières d'emploi ;
 - formation continue.
- Renouvellement de la main-d'œuvre :
 - ancienneté dans l'établissement ;
 - turnover ;
 - entrées et sorties par statut (CDI, CDD, démission) ;
 - situation antérieure des actifs occupés ;
 - mobilité professionnelle et économique ;
 - entrée des jeunes, taux d'accès au secteur, emploi occupé (CS et principales FAP, formes particulières d'emploi, niveaux de diplôme, salaire par niveau de diplôme, spécialité du dernier diplôme préparé).

■ Sources et nomenclatures utilisées

Dix fichiers sources émanant de quatre organismes producteurs de statistiques sont mobilisés :

- l'Insee : fichiers SUSE et DEMO pour caractériser les entreprises, enquêtes Emploi annuelles pour caractériser les emplois et les personnes occupées ; DADS sur les rémunérations des salariés ;

- l'Unedic pour les établissements employeurs, les effectifs salariés et leur évolution ;
- la DARES : fichier DMMO pour le turnover et pour caractériser les entrées et les sorties, fichier INTERIM pour apprécier le taux de recours au travail intérimaire ;
- le Céreq : l'exploitation des déclarations fiscales 24-83, pour la participation financière des entreprises à la formation continue et le taux d'accès des salariés à la formation continue ; « Génération 98 », pour apprécier et caractériser les entrées de jeunes sortant du système éducatif dans le secteur.

La mobilisation d'autres sources dans différents domaines est en projet :

- le marché du travail (ANPE, DARES, enquêtes Emploi Insee) ;
- l'alternance et l'apprentissage (DARES).

Tous les fichiers sources doivent avoir au moins un critère de tri en commun : le code activité (nomenclature NAF 700) de l'établissement employeur pour les données caractérisant les personnes occupées, ou de l'entreprise pour les données Insee sur les entreprises.

La nomenclature d'activité utilisée, spécifique aux portraits statistiques de branche, est élaborée à partir de regroupements de codes activités de la NAF 700 qui visent à approcher le périmètre des branches professionnelles. Elle comprend deux niveaux emboîtés : 23 secteurs d'activité (numérotés de 01 à 23) représentant au total 95 % de l'emploi privé, et 70 sous-secteurs (repérés par deux lettres : EA, EB...) présentant autant de zooms au sein de ces 23 secteurs.

Quatre autres nomenclatures sont utilisées :

- catégories socioprofessionnelles : CS en 6 postes (Insee) pour caractériser le niveau de qualification des emplois occupés ;
- familles professionnelles : FAP en 84 postes (DARES) pour regrouper les métiers codés en PCS ou ROME ;
- NSF pour caractériser les formations ;
- région du lieu de travail pour la localisation des effectifs salariés.

■ Niveaux territoriaux concernés

Les portraits statistiques de branche ne sont disponibles qu'au niveau national. Ils peuvent néanmoins servir de niveau de référence pour caractériser l'emploi des branches en région ; de « modèle » ou d'exemple pour constituer une base d'indicateurs sociaux régionale, après analyse des sources mobilisables au niveau de la région.

■ Mode d'accès

Les portraits statistiques sont disponibles gratuitement sur le site du Céreq (www.cereq.fr). Ils sont téléchargeables au format Excel et non verrouillés (chaque portrait peut être enregistré sur n'importe quel support par l'internaute et utilisé comme tout fichier Excel sous sa responsabilité).

••• Des travaux menés sur des thématiques transversales par l'IGAS, le ministère du travail, le Céreq, etc., font également appel aux bases de données des PSB : l'emploi des seniors, l'emploi dans les PME...

Depuis le début de l'année 2004, on dénombre chaque mois en moyenne plus de mille connexions au site Web.

Portée et limites de l'outil

L'outil a d'abord une portée pédagogique et méthodologique par sa présentation et ses fonctionnalités comme par son contenu.

La documentation de l'outil a fait l'objet d'un soin particulier en cohérence avec son objectif pédagogique :

- chaque indicateur est accompagné systématiquement de deux informations :
 - la source avec l'indication du nom du fichier ou de l'enquête et celui de l'organisme producteur de la statistique,
 - le champ couvert par cette source ;
- des « aides » sont proposées sur le site Web. Elles comportent : une présentation générale de la démarche, la liste des secteurs et sous-secteurs qui composent la nomenclature, la table de correspondances entre les secteurs et sous-secteurs et la nomenclature NAF, la liste et la définition de tous les indicateurs par grand chapitre ;
- un lien en page d'accueil du site permet de contacter et questionner un des membres de l'équipe du Céreq par mail ou par téléphone.

Les portraits statistiques de branche – dans l'état actuel du dispositif – ne traitent pas directement de la liaison formation-emploi comme peuvent le faire les approches « métiers » ou « insertion ».

Plusieurs limites du dispositif sont liées à l'utilisation de la statistique publique pour caractériser les emplois appartenant au champ d'application des accords collectifs :

- traduire en code activité (NAF) la définition des champs d'application des branches professionnelles n'est généralement pas simple : champs d'application définis sans

correspondance avec la nomenclature NAF, activités couvertes par la branche correspondant partiellement à un code NAF, problème de « concurrence » entre plusieurs branches sur certains codes activité même au niveau le plus fin de la nomenclature (NAF 700) ;

- certains champs d'application sont définis par d'autres critères que l'activité, et ces critères ne sont pas toujours renseignés systématiquement dans les fichiers, comme la catégorie juridique de l'employeur (coopératives agricoles) ou le statut des personnes employées (pour les télécommunications comme pour le transport aérien, il faudrait pouvoir faire la part des emplois privés et des emplois à statut particulier) ;

- l'effectif des personnes employées dans de nombreuses branches est trop peu important pour permettre une représentativité statistique satisfaisante dans les enquêtes, en particulier dans l'enquête Emploi de l'Insee. Dans ces cas, le Céreq n'élabore pas de PSB standard, mais peut accompagner un observatoire qui le souhaite dans l'élaboration de sa propre base de données sociales ;

- l'adéquation secteur-branche n'est jamais parfaite : certaines entreprises, ou même des établissements, appliquent plusieurs conventions collectives correspondant à des activités ou des catégories d'emploi différentes ; d'autres choisissent d'appliquer une convention collective qui ne correspond pas à l'activité principale codée par l'Insee... souvent pour des raisons historiques (rachat d'activité) ou de différence d'appréciation.

L'approche sectorielle reste cependant incontournable dans la plupart des cas. Seules des branches très concentrées comme celle de l'assurance ont pu monter un système d'enquêtes quasi exhaustives auprès des entreprises adhérentes. ■

- Les « cahiers sectoriels »

(GREF Bretagne)



Les « cahiers sectoriels »

La vocation d'un cahier sectoriel est d'apporter « une meilleure connaissance du secteur en région », en mettant autour de la table les « fournisseurs d'information » (rectorat, DRTEFP, Insee) et des représentants du secteur professionnel (ou branche).

La mise en place des cahiers sectoriels en Bretagne provient de la création en 1994 de l'OREF de Bretagne dans le cadre du contrat de plan. Cette mise en place résulte d'une double occurrence :

- la nécessité pour l'OREF de marquer son existence sur la base d'outils pertinents ;
- la volonté politique de la Région et de l'État de développer les contrats d'objectifs de formation avec les branches professionnelles, avec comme première finalité d'établir un échange sur la durée entre professionnels, État (rectorat et DRTEFP) et conseil régional.

La proposition de l'OREF est venue s'intégrer dans cette démarche régionale permettant un premier outillage pour les branches signataires, celles du moins qui étaient preneuses de la démarche cahier sectoriel.

En 1994, l'objectif était de construire un diagnostic quantitatif partagé sur un secteur professionnel, au niveau régional.

En 2003, le GREF Bretagne (résultant de la fusion en GIP du CARIF et de l'OREF) fait une nouvelle proposition à l'État et à la Région. L'outil doit permettre de mettre en évidence les évolutions et tendances, de développer les analyses qualitatives, d'intégrer des éléments sur la démographie des métiers. Il doit permettre aussi de développer l'expression des professionnels et participer aux développements de leurs compétences, dans le champ de l'emploi en particulier. Il doit enfin

permettre de mettre en exergue les éléments permettant d'alimenter les comités de pilotage des contrats d'objectifs.

Dans sa nouvelle orientation, le cahier sectoriel veut mettre plus l'accent sur le processus de construction que précédemment, où le produit était la finalité. Il équilibre ainsi la place et l'expression des professionnels du secteur par rapport aux fournisseurs de données, insiste sur le questionnement par rapport à une approche monographique, passe progressivement du texte au prétexte.

Principaux usages

Trois axes peuvent être dégagés :

- la territorialisation des politiques publiques. C'est un outil d'appui aux contrats d'objectifs de formation signés par l'État, la Région et les branches ou secteurs professionnels. Le cahier sectoriel se situe dans la logique de faire du niveau régional un des niveaux pertinents de travail pour la relation formation-emploi. En particulier, il a permis de « régionaliser » la branche qui, par essence, est nationale. En cela, le cahier sectoriel est un identifiant fort de la branche ou du secteur à l'échelle de la région ;
- un diagnostic partagé, co-construit. Associant un nombre d'acteurs important qui n'avaient pas nécessairement l'habitude et surtout l'occasion de travailler ensemble, le cahier sectoriel permet de déssectoriser, de déssegmenter les expertises et les technicités (nomenclatures, jargon, problématiques institutionnelles, connaissance et compréhension réciproque, interaction formation initiale-formation continue, de la formation à l'emploi et vice versa...). Cette démarche de construction permet de développer des compétences collectives partant d'un langage partagé ; ●●●



Caractéristiques techniques

■ Rythme de production

Entre 1994 et 2003, neuf cahiers sectoriels ont été réalisés (plasturgie, commerce et distribution, industrie hôtelière, commerce et réparation automobile, métallurgie, sanitaire et social, industrie agroalimentaire, propreté et nettoyage industriel, transport routier), soit en moyenne un par an.

En 2004, avec la nouvelle démarche mise en place, un cahier sectoriel a été produit en janvier (carrières et matériaux), un autre sur le nettoyage et l'industrie hôtelière a été publié au dernier trimestre de 2004, et plusieurs ont été entrepris (métallurgie, mer, tourisme...).

Globalement, la gestation d'un cahier sectoriel prend neuf mois à partir de la date de véritable démarrage. Il est aujourd'hui prévu une actualisation annuelle en partant de quelques indicateurs pertinents.

■ Dimensions prises en compte

Plusieurs axes sont examinés : le tissu économique, le contexte d'évolution du secteur, l'emploi du secteur, les conditions d'emploi et les mouvements des salariés, le marché du travail, la formation.

■ Sources, statistiques et nomenclatures utilisées

Les sources utilisées sont l'Insee (structure des emplois, des qualifications, pyramides des âges, conditions d'emploi pour le RGP et le taux de rotation par les DADS), les Assedic (évolution des établissements et effectifs, taille, localisation par le bordereau de déclaration annuelle), l'Urssaf (recrutements par la déclaration unique d'embauche), l'ANPE (marché du travail, en lien avec la DARES), le rectorat (formation initiale), le conseil régional et l'Afpa pour la formation continue des demandeurs d'emploi, la branche et son OPCA (formation continue des salariés).

Les nomenclatures utilisées sont la NAF, la PCS, le ROME, les FAP, la NSF.

■ Niveaux territoriaux concernés

Le niveau essentiel est le niveau régional. Une approche nationale est parfois faite en comparatif et des zooms infrarégionaux sont réalisés (établissements, formations) par pays ou zone d'emploi pour certains indicateurs.

Les « cahiers sectoriels »

■ Méthode de traitement de l'information

Des indicateurs classiques sont utilisés, mais pas d'approche typologique.

Parallèlement au traitement des données, un travail documentaire important est réalisé par l'équipe du GREF Bretagne. La co-construction du cahier sectoriel par l'équipe du GREF Bretagne, les professionnels du secteur et les partenaires fortement impliqués au cours de six réunions de travail permet de capitaliser les sources documentaires et les analyses de chacun.

Une rubrique « Pour aller plus loin » fait une proposition de repères bibliographiques pertinents, de structures ressources...

■ Destinataires

Le premier public visé est celui des professionnels de la branche qui peuvent ainsi se situer dans le paysage régional et situer leurs entreprises dans ce contexte (présentation PowerPoint par le GREF Bretagne).

La deuxième cible est les relais chargés d'informer les jeunes et les adultes sur les questions d'emploi et de formation (CIO, missions locales, ANPE...). Ils disposent ainsi d'informations « régionalisées » sur une branche ou un secteur.

La dernière cible est l'appareil de formation initiale et continue spécialisé dans le secteur étudié.

Le cahier sert de support à des réunions entre professionnels au sein de la branche. Il est aussi largement utilisé lors de journées d'information à destination des prescripteurs de formation (missions locales, ANPE, CIO, voire professeurs principaux) ou de formateurs.

■ Mode d'accès

Le cahier sectoriel fait l'objet d'un tirage papier (500 à 1 000 exemplaires) et est diffusé gratuitement sur la base d'un mailing auprès des acteurs emploi-formation de la région (dont sept observatoires locaux formation-emploi).

Il est parallèlement mis sur le site du GREF Bretagne au format PDF et téléchargeable (www.gref-bretagne.com).



- une aide au pilotage des dispositifs sectorisés. Le cahier sectoriel donne des repères pour des décisions sectorielles, de formation en particulier : ouverture des sections en formation initiale (lycées professionnels et CFA), préconisations pour l'appel d'offres du PRF du conseil régional. Il est aussi, si des animations se mettent en place, un outil important d'information pour les dispositifs d'accueil, d'information et d'orientation, servant de socle régional à des problématiques plus larges.

Portée et limites de l'outil

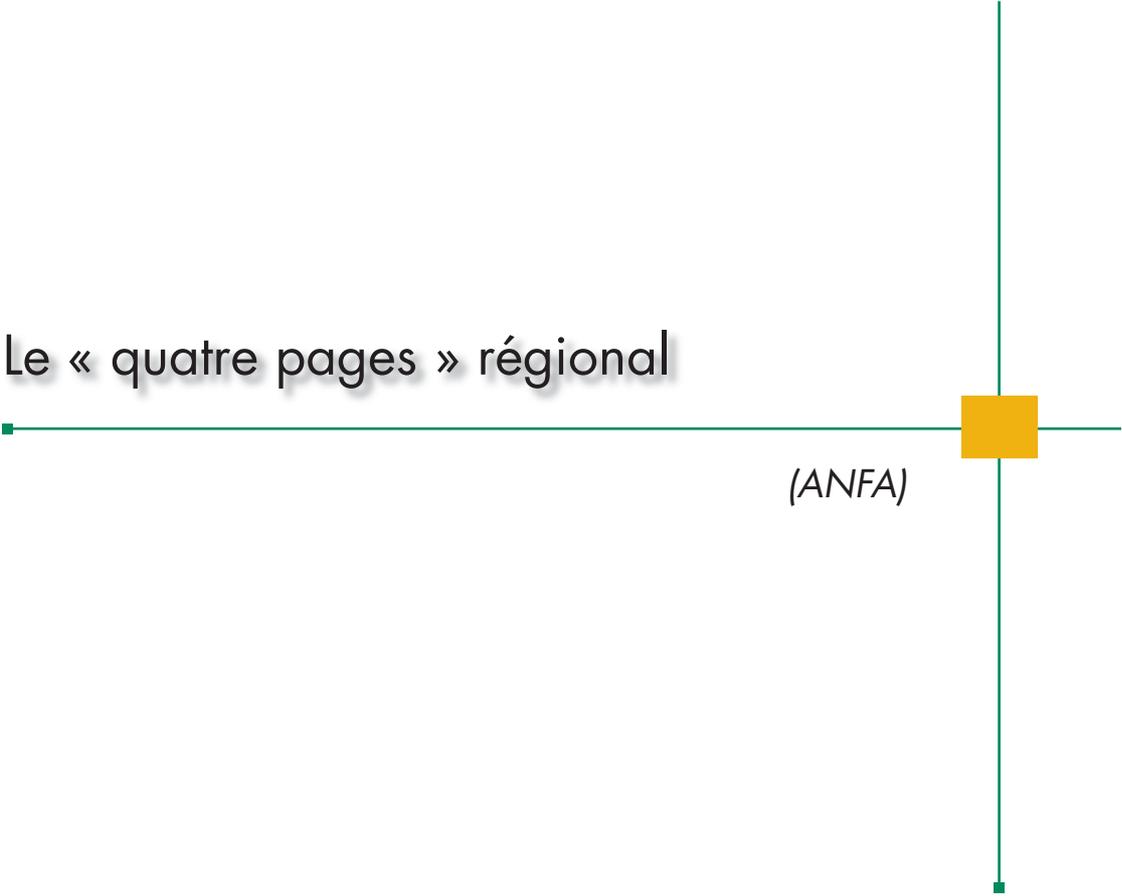
Le principal atout est la démarche de construction d'un outil de diagnostic partagé et d'appui au pilotage de dispositifs.

L'outil présente des limites, certaines périphériques et aménageables, d'autres plus

structurelles. Elles sont surtout liées aux sources et nomenclatures utilisées :

- la règle du secret statistique qui impose de ne pas publier de résultats lorsque les effectifs sont trop faibles se pose assez rapidement (en particulier pour les établissements).
- les sources mobilisables sont souvent datées (RGP, DADS...);
- il faut confronter les libellés des PCS et ceux qui sont utilisés par la branche professionnelle ;
- on constate une très grande difficulté à collecter des informations pertinentes pour les mesures jeunes (contrats de qualification en particulier) ;
- l'addition des branches et secteurs ne fait pas « l'entreprise Bretagne » et ne pourra pas le faire ni quantitativement (mathématiquement) ni qualitativement. ■

- Le « quatre pages » régional



(ANFA)



Le « quatre pages » régional

Au travers d'un « quatre pages », l'outil propose une photographie du secteur automobile (entreprises, salariés, parc auto, demandeurs d'emploi, jeunes en formation...) au niveau régional, accompagnée d'une comparaison avec le niveau national et l'édition précédente.

Les informations sont élaborées de façon centralisée par l'observatoire et déclinées pour les vingt-deux régions sous forme de quatre pages mises à disposition des délégués qui bénéficient ainsi d'une information sur les entreprises de la branche implantées dans leur région (onze délégations).

Le « quatre pages régional » vise à présenter les différentes évolutions du secteur (économiques, techniques, réglementaires, sociales...) pouvant influencer les modes de gestion de la main-d'œuvre, les principales données statistiques permettant de décrire et de quantifier cette gestion, ainsi que l'évolution de l'emploi, des formations et de l'insertion des jeunes.

Principaux usages

Le « quatre pages » est un outil de communication de l'ANFA auprès des acteurs régionaux du système éducatif et du monde professionnel lors de réunions avec l'Éducation nationale, l'ANPE, les observatoires régionaux, la direction départementale du Travail.

Il est utilisé dans les négociations État-branche-Région relatives aux besoins formatifs, qu'il y ait contrat d'objectifs ou non. En effet, dans toutes les régions, l'ANFA participe aux chantiers régionaux de planification de la formation (PRDF, PRF...).

Il est aussi utilisé par l'ANFA pour communiquer et présenter le secteur aux jeunes, dans le cadre de la mission d'information sur les métiers et auprès des relais d'information (CIO, PAIO, etc.).

Créée en 1952, l'ANFA (Association nationale pour la formation automobile) rassemble les moyens financiers et techniques pour répondre aux besoins en formation des entreprises et de la population professionnelle de la branche des services de l'automobile. Parmi ses différentes activités, cet organisme paritaire a une mission prospective pour mettre en œuvre la politique de la branche : analyse de l'appareil de formation, réflexion sur les métiers et les emplois à travers un ensemble d'études et de productions ou synthèses.

De 1994 à 2001, l'ANFA a signé quatorze contrats d'objectifs avec l'État et les conseils régionaux.

Portée et limites de l'outil

Le principal atout est de mettre en évidence différents aspects de l'analyse de la relation formation-emploi dans le secteur de l'automobile, de souligner la complexité de cette relation, de permettre des comparaisons interrégionales. Les limites sont essentiellement d'ordre statistique :

- il existe peu de statistiques sur la totalité de la branche au niveau régional (l'opération de croisement du fichier des établissements de l'ANFA avec le fichier SIRENE utilisée pour comptabiliser les établissements non spécifiques à la branche n'est pas possible pour toutes les sources statistiques) ;
- le problème du secret statistique se pose assez rapidement lors du croisement des variables ; peu de tris croisés sont possibles, les études sont donc plus superficielles ;
- les années de référence sont souvent différentes d'une source à l'autre, et si l'on veut créer des indices, l'année de référence est souvent à $N - 2$ (DADS) ;
- il faut être très vigilant sur les comparaisons puisque, outre les années de référence, les champs pris en compte sont souvent différents (secteur du commerce et de la réparation automobile, branche des services de l'automobile). ■



Caractéristiques techniques

■ Rythme de production

Les statistiques sont renouvelées et disponibles tous les ans, mais l'outil régional n'était jusqu'à présent renouvelé que tous les deux ans (il est en projet de le renouveler chaque année).

■ Dimensions prises en compte

Dans le secteur de l'automobile, elles concernent les entreprises, les salariés, le parc auto, les demandeurs d'emploi, les jeunes en formation, l'insertion...

■ Sources, statistiques et nomenclatures utilisées

- Insee : SIRENE (entreprises et établissements), DADS (salariés), DEFM (demandeurs d'emploi) ;
- Unedic (salariés) ;
- ministère des Transports (parc et immatriculations) ;
- ANFA (effectifs en formation, résultats aux examens, prises en charge formation continue pour les entreprises de moins de dix salariés) ;
- Éducation nationale (enquête insertion) ;
- autres sources plus ponctuelles : Céreq, presse spécialisée, observatoires régionaux, etc.

La NSF pour caractériser les formations.

Les PCS pour caractériser les emplois.

Les NES pour caractériser les secteurs d'activité des entreprises.

■ Niveaux territoriaux concernés

Les niveaux territoriaux utilisés sont le plus souvent la région et le département. Le niveau « bassin d'emploi » n'est pas encore très exploité par l'observatoire de l'ANFA. La difficulté

Le « quatre pages » régional

à produire des statistiques à un niveau plus fin que le département réside dans le fait d'être très vite confronté au secret statistique (volumes trop petits), mais aussi à des définitions des zones différentes d'un organisme à l'autre.

■ Méthode de traitement de l'information

Les statistiques sont essentiellement des tris à plat au niveau régional, car les volumes sont trop petits pour multiplier les tris croisés.

Il y a peu d'indices calculés à cause des années de référence et des champs définis différents.

La validation de ce document est plutôt institutionnelle, par les délégations régionales.

■ Destinataires

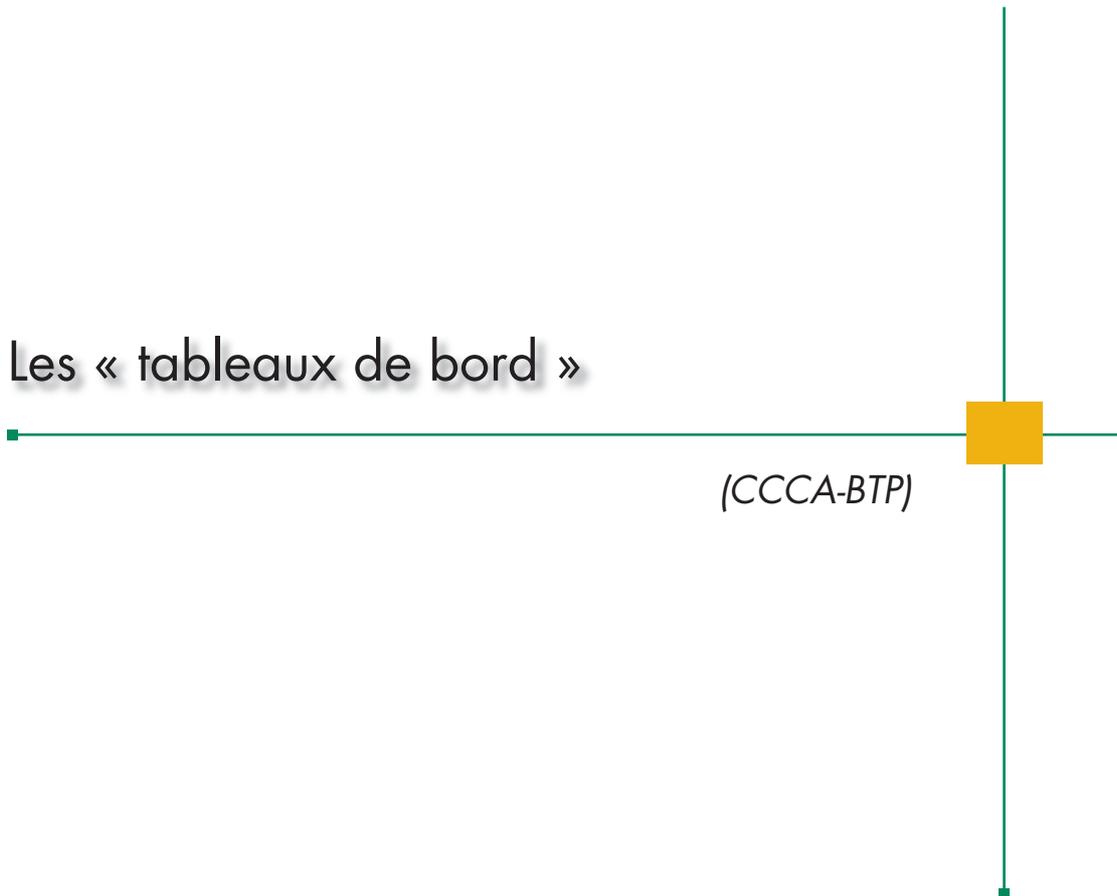
Jusqu'à présent, le « quatre pages » était diffusé sans note d'accompagnement pour les utilisateurs, mais parfois des explications sur les sources utilisées étaient fournies aux délégations régionales pour les statistiques.

Le public visé est très large : acteurs du système éducatif (CFA, lycées, Éducation nationale, jeunes dans les salons...) et le monde professionnel (entreprises, syndicats, observatoires régionaux...).

■ Mode d'accès

Le « quatre pages » est distribué gratuitement dans les salons mais également par courrier sur simple demande. Il est également consultable sur le site Internet de l'ANFA (www.anfa-auto.fr).

- Les « tableaux de bord »





Les « tableaux de bord »

L'outil a pour vocation de rassembler différents indicateurs relatifs aux métiers de la construction : bâtiment et travaux publics. Ce sont des tableaux de bord national et régional.

Les documents supports sont élaborés par le service études du CCCA-BTP dont la mission est d'aider la profession à définir ses orientations en matière d'emploi et de formation.

L'outil s'inscrit dans une logique d'animation régionale en trois temps : la production d'un bilan quantitatif (tableaux de bord), des enquêtes auprès d'entreprises de la branche, la mise en place de groupes de travail par métiers rassemblant des représentants de la branche, du conseil régional, et les représentants de l'État en région. Ces groupes de travail visent à définir les besoins en qualification de la branche au niveau régional.

L'outil est destiné à contribuer, par l'identification des besoins de formation du BTP, au schéma prévisionnel des formations impulsé par le conseil régional et à l'élaboration des contrats d'objectifs.

Principaux usages

Cet outil régional est utilisé dans les négociations État-branche-Région, qu'il y ait contrat d'objectifs ou non (PRDF, PRF...). Il peut servir également de support d'animation à l'attention du groupe de concertation, et de support d'enquêtes afin de communiquer avec les entreprises. La validation technique et institutionnelle est assurée à travers la constitution :

- d'un groupe de suivi technique chargé d'organiser la réflexion et d'en rendre compte ;
- d'un groupe de pilotage politique chargé de valider tous les travaux du groupe technique et notamment tout scénario prospectif (outil élaboré pour et par la profession).

- la direction des études du CCCA-BTP est présente au côté de l'interface régionale dans toutes les régions lors de l'instruction, de l'animation, de la restitution et du suivi de l'ensemble des informations.

Portée et limites de l'outil

L'atout de ces tableaux de bord est de proposer les mêmes indicateurs au niveau de chaque région : ils permettent des comparaisons interrégionales, apporte des informations sur les métiers du bâtiment particulièrement riches, et aident à l'accompagnement des professionnels dans l'appropriation de ces données.

Les limites sont en premier lieu d'ordre statistique :

- la datation des données (toutes les statistiques ne paraissent pas au même moment) ;
- le rapprochement des données (les sources sont multiples et présentent des différences explicables, mais difficiles cependant à harmoniser).

Les difficultés rencontrées sont principalement liées :

- à la fréquence de traitement (l'année passe vite) ;
- à la disponibilité des réseaux (travaux à inscrire dans un calendrier de travail très souvent chargé) ;
- aux différences de mode de traitement. ■

Créé à la Libération, le CCCA (Comité central de coordination de l'apprentissage) est actuellement un organisme professionnel et paritaire de l'ensemble de la branche du BTP avec une triple mission : le financement de l'apprentissage, l'orientation pédagogique et le pilotage du dispositif de formation au sein des quatre-vingt-treize CFA, une mission d'intérêt général.



Caractéristiques techniques

■ Rythme de production

Le rythme de production des tableaux de bord est annuel pour certains travaux (tableaux de bord ou actualisation des besoins), et ponctuel pour les études thématiques.

■ Dimensions prises en compte

Différents domaines susceptibles d'éclairer le fonctionnement entre l'emploi et la formation au travers d'indicateurs sont abordés :

- l'activité du secteur et des entreprises ;
- le tissu d'entreprises, le nombre d'artisans ;
- la population active (l'effectif salarié, la pyramide des âges, la qualification, la mobilité, les flux, la formation continue) ;
- les jeunes (démographie, effectif, résultats aux examens, formation en alternance) ;
- les demandeurs d'emploi ;
- les intérimaires.

■ Sources, statistiques et nomenclatures utilisées

En matière d'activité économique : sources professionnelles (fédérations et cellules économiques du BTP).

En matière d'emploi : sources et nomenclatures professionnelles (Caisse nationale de surcompensation du bâtiment et travaux publics) et d'État (Insee, ANPE, DRTEFP...).

En matière de formation : sources professionnelles (enquête CCCA-BTP, travaux GFC-BTP, FAF-SAB) et d'État (Éducation nationale), nomenclature NSF.

Les « tableaux de bord »

■ Niveaux territoriaux concernés

Ce sont le plus souvent la région, mais également les départements.

■ Méthode de traitement de l'information

Il s'agit en premier lieu d'un tableau de bord avec production d'indicateurs.

■ Destinataires

Prioritairement, les décideurs professionnels (fédérations d'employeurs et de salariés, branche du BTP) et les décideurs régionaux (pouvoirs publics, État, Région).

En second lieu, les entreprises dans une démarche de restitution des informations élaborées conjointement avec eux et les établissements de formation pour les mêmes raisons.

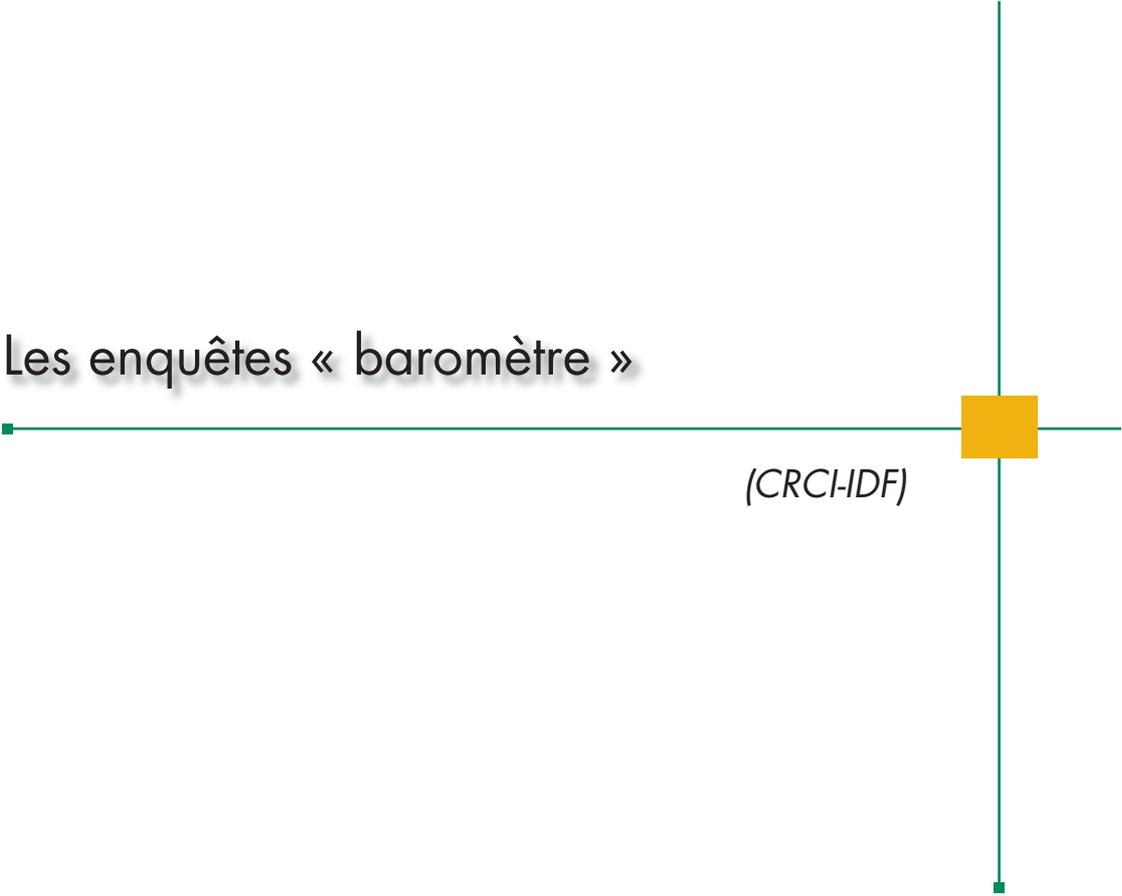
En troisième lieu, le grand public pour l'identification des métiers et des filières qui recrutent.

■ Mode d'accès

Les tableaux de bord sont consultables sur les sites Internet de tous les partenaires, les documents papier sont communiqués à titre gracieux.

- Les enquêtes « baromètre »

(CRCHDF)





Les enquêtes « baromètre »

Les enquêtes baromètre ou d'opinions ont pour vocation de connaître les intentions des entreprises en matière de recrutement et/ou de formation.

La CRCI d'Île-de-France est à l'origine de ce dispositif mis en place depuis 1997 auprès d'un échantillon d'entreprises implantées dans la région.

Ces enquêtes visent à mesurer de façon récurrente d'une part les pratiques, d'autre part les capacités d'anticipation des entreprises en matière de gestion des ressources humaines : organisation du travail, recrutement, formation continue des salariés, utilisation de l'alternance, repérage des métiers en évolution...

Principaux usages

Ces enquêtes contribuent à alimenter le débat dans le cadre de groupes de concertation (conseil régional, Fongécif, OPCA).

L'outil est appelé à évoluer sur plusieurs points.

Sur le plan de la méthode :

- la logique « baromètre » reste centrale, mais les questions d'actualité devraient occuper une place plus importante ;
- le besoin est ressenti de compléter l'outil par des entretiens qualitatifs pour aider à affiner et interpréter les résultats.

Sur le plan des usages : il apparaît nécessaire de travailler plus en lien avec d'autres partenaires régionaux (GARP notamment), d'asseoir la démarche sur des approches macro et plus globalement de resituer les résultats dans un ensemble plus large de travaux sur les entreprises franciliennes.

Portée et limites de l'outil

C'est une enquête par sondage. L'intérêt de ce type d'outil réside surtout dans le caractère récurrent des informations recueillies, qui permet de faire le lien entre pratiques et conjoncture, d'apprécier les capacités d'anticipation des entreprises en comparant les prévisions aux réalités. Il autorise également une certaine réactivité vis-à-vis de questions d'actualité (VAE, alternance).

Ses limites statistiques sont liées à la taille de l'échantillon et à la validité des enquêtes d'opinion ou de sondage : il ne permet de restituer les résultats que pour des catégories relativement sommaires en termes de repérage des secteurs d'activité et de taille d'entreprise.

La taille de l'échantillon ne permet de restituer les résultats que de façon très globale. Les évolutions ne sont produites que pour l'ensemble de l'échantillon et, pour une vague d'enquête, les résultats ne peuvent être déclinés que pour des catégories relativement sommaires en termes de secteurs d'activité et de taille des établissements. ■



Caractéristiques techniques

■ Rythme de production

Semestriel.

■ Dimensions prises en compte

Les résultats sont déclinés selon les trois critères de la taille, du secteur et de la localisation de l'établissement. Certaines questions sont exploitées sous forme d'indicateurs en évolution.

■ Sources, statistiques et nomenclatures utilisées

Fiches ROME.

■ Niveaux territoriaux concernés

Ce sont le plus souvent la région et le département (avec des précautions d'emploi pour ce dernier niveau, du fait de la taille de l'échantillon).

Les enquêtes « baromètre »

■ Méthode de traitement de l'information

Une enquête téléphonique est réalisée deux fois par an auprès d'un échantillon d'entreprises implantées dans la région (un millier environ pour chaque interrogation), représentatif des établissements franciliens de six salariés et plus. L'échantillon est stratifié selon trois critères qui sont utilisés comme variables de tri pour les exploitations : l'implantation des établissements (les huit départements franciliens), le secteur d'activité (six postes), l'effectif (cinq postes). L'échantillon d'entreprises interrogées change à chaque interrogation (ce n'est pas un panel).

■ Destinataires

Les partenaires de la CRCI (conseil régional, Fongécif, OPCA...).

■ Mode d'accès

Les résultats sont présentés sur le site de la CRCI (www.iledefrance.cci.fr), et des synthèses papier sont réalisées.

Le diagnostic territorial, une approche systémique

O. Mazel, F. de Wispelaere

- 
- « Corinthe » (*DARES/DRTEFP*)
 - « Synthèses locales » (*Insee*)
 - « Les portraits statistiques de zone » (*OREF Provence-Alpes-Côte d'Azur*)
 - « Outil pour un diagnostic régional et infrarégional » (*OREF Centre*)
 - « Emfora » (*OREF Alsace*)



Le diagnostic territorial, une approche systémique

Les outils de « diagnostic territorial » occupent une place singulière dans la problématique de la relation formation-emploi. D'initiative régionale, ils sont construits le plus souvent en lien avec les acteurs locaux afin de mieux prendre en compte leurs besoins et attentes dans l'appui à la conduite de leurs actions. Ils ne sont pas systématiquement liés aux questions et enjeux de la relation formation-emploi même si, dans certains cas, ils permettent d'« éclairer » l'environnement socio-économique au niveau des territoires.

Le besoin des acteurs d'un territoire d'une connaissance partagée a pris de l'ampleur, et les réalisations d'outils de diagnostic territorial ont fait flores. Cette diversité est légitime dans la mesure où chaque structure doit accompagner ses acteurs dans la mise en œuvre de leurs politiques.

Comment définir l'approche par le « diagnostic territorial » ?

Le développement des outils « diagnostic territorial » s'inscrit au rythme des différentes étapes de la décentralisation et de la déconcentration.

La volonté de construire des politiques locales s'impose progressivement à partir des années 1970 et 1980 autour des différentes initiatives du développement local. À ces initiatives s'ajoutent celles qui sont liées aux nouveaux territoires, en particulier dans le cadre des projets de pays et des intercommunalités découlant des lois d'aménagement du territoire de 1995 et 1999, et celles qui résultent des lois de décentralisation de 1982, 1993 et 2004, qui organisent le transfert de compétence dans les domaines économique et de la formation. Enfin, et plus tardivement, à partir du milieu de la décennie 1990, l'administration de l'emploi, avec le Service public de l'emploi, s'est engagée dans une démarche de territorialisation de ses politiques de l'emploi.

C'est dans ces histoires singulières mais combinées que s'inscrivent les différentes initiatives de mise à disposition d'outils de « diagnostic territorial » par les services de l'État, les OREF, les structures de développement local, les observatoires locaux et les branches... Les formes sont aussi variées que le sont les producteurs de ces outils ; cependant, une double tendance se dégage : il s'agit le plus souvent d'outils disponibles sur Internet et qui incluent de la cartographie.

Les thématiques développées s'organisent le plus souvent autour des questions socio-économiques et démographiques, de l'activité productive, du chômage, des politiques d'emploi et d'insertion, de la pauvreté... Les données mobilisées offrent en général des éléments de cadrage ou permettent de dégager les forces et les faiblesses d'un territoire. Mais les enjeux relatifs aux formations et leur rapprochement à l'emploi étaient jusqu'ici peu présents directement.

La prise en compte récente de la relation formation-emploi au niveau des territoires résulte des transferts de compétence concernant la formation, qui s'organisent dans le cadre des lois de décentralisation mais surtout de la loi quinquennale de 1993 sur l'emploi, le travail et la formation professionnelle. Il en résulte l'obligation pour les Régions de mettre en cohérence l'offre et la demande de formation avec les caractéristiques liées au développement économique et social régional. La création des observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF), à la fin de la décennie 1980 dans le cadre des contrats de plan État-Région, a offert une opportunité d'élargir et d'enrichir, aux enjeux de la formation, les problématiques du développement économique, de l'emploi et du chômage. Enfin, au sein de l'administration de l'emploi, les questions de la formation et de ses liens avec les métiers retrouvent vigueur à la fin

de la décennie 1980 et une deuxième fois à la fin de la décennie 1990, avec les problématiques liées aux tensions sur le marché du travail, et dans une période plus récente, au début des années 2000, avec les enjeux liés aux mutations et restructurations économiques.

Accompagner les analyses de la relation formation-emploi...

Un premier type d'outils « généralistes » organise plutôt les informations dans un objectif de les mettre à disposition de manière la plus fine possible afin de mieux comprendre le fonctionnement socio-économique et ce qui fait système sur un territoire. Ces outils ne traitent pas directement des problématiques de la formation. Ils émanent le plus souvent des structures publiques de l'État.

L'outil régional Corinthe (Consultation régionale d'informations thématiques sur l'emploi)¹ diffusé, par les DRTEFP, aux membres du service public de l'emploi et aux structures partenaires contient des données structurelles et conjoncturelles agrégables à la commune sur les caractéristiques sociodémographiques et sociales, sur l'emploi, le marché du travail, les politiques d'emploi... Cet outil, directement mobilisable par les acteurs régionaux et locaux, leur permet d'éclairer différentes dimensions territoriales, telles que les politiques en faveur des publics en difficulté, le marché du travail et les tensions sur les métiers, les comparaisons interterritoriales, l'égalité hommes-femmes...

Les « synthèses locales » de l'Insee, utilisées par ses directions régionales, visent à mettre en évidence les forces et les faiblesses d'un territoire. Les informations sur l'emploi et le marché du travail sont abordées parmi beaucoup d'autres qui sont fournies à la commune.

Cet outil permet à l'Insee, en y associant au plus près les acteurs locaux, d'identifier les forces, les faiblesses et les spécificités d'un territoire, pour valider ou invalider les intuitions que les acteurs locaux ont de leur territoire et pour répondre à des questions concernant l'attractivité, la polarisation du territoire, le fonctionnement du marché du travail, les disparités, les caractéristiques socio-économiques du territoire, les leviers potentiels de développement.

Un deuxième type d'outils propose une organisation de l'information plus centrée sur les questions de la formation et des métiers, afin de faciliter le rapprochement territorial entre la formation et l'emploi. Ils émanent plutôt de structures régionales comme les OREF.

Les portraits statistiques de zone, réalisés par l'OREF Provence-Alpes-Côte d'Azur, ont pour but d'aider au dialogue, préalable à la prise de décision en matière de formation, en contextualisant les projets de formation. Complémentaire des outils généralistes, il cherche à souligner qu'il n'y a pas de lien automatique entre formation et emploi. L'élaboration et le choix des indicateurs et des chapitres d'analyse comme les interprétations s'appuient sur une double grille de lecture : celle de l'analyse de la relation formation-emploi et du rôle de la demande sociale, et celle de la relation emploi-demande d'emploi en lien avec les pratiques de gestion des entreprises, parcours et projets des individus, mis en relation par domaine professionnel.

L'outil pour un diagnostic régional et infrarégional, proposé par l'OREF Centre, directement utilisable par des publics très hétérogènes, propose une analyse des principales variables entrant dans la relation formation-emploi et met en évidence les tendances à l'œuvre ainsi que des phénomènes émergents et des ruptures. D'autre part, les indicateurs sur la relation formation-emploi (IREF) visent à analyser le marché du travail au regard de la gestion de la main-d'œuvre dans les entreprises selon les secteurs d'activité, en lien avec la formation, de suivre les tendances mises en évidence dans les cahiers et, éventuellement, de suivre l'impact de décisions prises pour accompagner ou infléchir ces tendances.

Emfora (Emploi formation Alsace), construit par l'OREF Alsace, présente des données structurelles, mais surtout des données conjoncturelles détaillées sur le marché du travail, l'emploi et la formation, par zone d'emploi, complétées par des commentaires. L'outil

¹ Il existe une version nationale.

permet la prise en compte, par les acteurs des territoires chargés de définir les programmes de formation, de la multiplicité des paramètres : interactions entre zones d'emploi, évolution des emplois, situation du marché du travail, cartes des formations des différents dispositifs, insertion, avis des différents partenaires. Il mutualise les informations détenues partiellement par les différents acteurs et permet un diagnostic partagé à partir d'informations actualisées, rapidement disponibles.

Les travaux du Groupe statistique pour l'évaluation (GSE) sont rappelés ici pour mémoire. Cet ensemble de résultats régionaux ont été élaborés dans le cadre de la démarche d'évaluation de la loi quinquennale de décembre 1993, conduite par le Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue (CCPR). Les matériaux mobilisés proviennent de quatre organismes : le Céreq, la DARES, la DEP, l'Insee. Ils ont permis de construire une base d'indicateurs homogènes pour l'ensemble des régions françaises depuis 1993. Cette base est actualisée régulièrement. Plusieurs registres sont pris en compte : le contexte socio-économique, la formation initiale et professionnelle, la formation post-initiale et l'insertion. Les matériaux produits par le GSE sont présentés sous diverses formes. Ils permettent d'analyser l'évolution des disparités régionales, de produire des portraits régionaux qui s'appuient sur un examen complet des indicateurs disponibles, d'établir des typologies régionales et infrarégionales qui visent à regrouper les régions dont les caractéristiques sont proches. L'ensemble de ces travaux sont coordonnés par le Céreq. Ils sont présentés sur le site Internet de cet organisme (www.cereq.fr).

... non sans enjeux de méthode

Prendre une décision, c'est d'abord partager une analyse. Maintes fois évoqué comme le sésame de l'action, le partage du diagnostic territorial commence par un préalable de méthode et en particulier de partage d'un vocabulaire. Sans rechercher à parler d'une même voix, l'objectif est d'utiliser les mêmes mots, les mêmes concepts et les mêmes définitions.

Choisir un territoire

La délimitation du territoire est une des toutes premières questions à résoudre. Le choix d'un territoire est parfois présenté comme indispensable, sinon comme préparatoire à la définition de l'action, ou au contraire comme une difficulté pour la mobilisation des données permettant d'établir un diagnostic. La réponse est le plus souvent pragmatique et dépend à la fois de la volonté des acteurs et des orientations politiques (hier avec les missions locales, plus récemment avec les pays, et aujourd'hui avec les maisons de l'emploi). La question du territoire croise deux logiques.

La première renvoie à la diversité des zonages qui, au cours des dernières décennies, ont vu leur nombre augmenter au gré le plus souvent de la mise en œuvre des politiques sectorielles².

Certains de ces territoires ont des périmètres stables « à l'intérieur desquels les acteurs publics (collectivités, entreprises, populations...) bénéficient de procédures d'aides limitativement énumérées [...]. D'une façon générale, l'attribution des aides, fondée sur des critères d'éligibilité, débouche sur une logique de guichet : qui répond aux critères peut bénéficier de la procédure » (les territoires du FSE, ZRR, ZUS, ZRU, ZFU...).

D'autres sont définis, dans le domaine de l'emploi-formation-insertion, pour la mise en œuvre et la conduite des politiques sur l'ensemble d'un territoire national, régional ou départemental (les ALE et bassin d'emploi ANPE, PAIO/missions locales, zones de la territorialisation des politiques de l'emploi du SPE, CLI, bassin de formation, zonages infrarégionaux des Régions...).

Enfin, une dernière catégorie offre un cadre pour l'analyse et les études (zones d'emploi³, bassin de vie...). L'Insee a récemment amélioré l'approche plus fine des dynamiques des territoires

² « Réforme des zonages et aménagement du territoire », rapport de Jean Auroux, avril 1998.

³ Zonage construit, en 1982, par l'Insee et le ministère du Travail à sa demande. Il y a aujourd'hui 348 zones d'emploi depuis la révision de 1994, suite au recensement de 1990.

en définissant les aires urbaines⁴. Certains de ces zonages peuvent connaître un usage pour l'action (le cas des zones d'emploi dans le cadre du FSE). Par ailleurs, d'autres (zones d'emploi et aires urbaines) peuvent être redéfinis régulièrement au regard des évolutions observées et de leur pertinence entre deux recensements.

La deuxième logique résulte d'une affirmation croissante de la définition de territoires liés à la mise en œuvre de stratégies territoriales.

Avec la volonté des acteurs locaux de s'engager collectivement autour d'un projet, le territoire peut ne pas totalement recouvrir les zonages existants. Cette approche est aujourd'hui légitimée par les politiques d'aménagement du territoire et de décentralisation qui encouragent les pouvoirs publics (régionaux) à l'établissement de contrats avec les acteurs des territoires sur leurs projets de développement. Le projet qui s'inscrit dans un territoire est décrit « *comme un ensemble dans lequel se succèdent la reconnaissance du terrain, le diagnostic, les orientations stratégiques, la programmation, la réalisation et l'évaluation (phase nécessaire pour recalibrer le diagnostic, réajuster les stratégies et réorienter le projet de développement)* »⁵. Aujourd'hui, cette dynamique se retrouve dans le cadre du plan de cohésion sociale avec les territoires des maisons de l'emploi, dont l'aire d'influence est de couvrir le ou plusieurs bassins d'emploi ANPE.

Parallèlement, une déclinaison locale de politique définie à un niveau « central »⁶ se caractérise par une démarche descendante qui précise les modalités de mise en œuvre pour partie en fonction des réalités locales. Les territoires d'action sont le plus souvent des zonages spécifiques ou des regroupements de zones prédéfinies. Dans le cadre des politiques d'emploi, la territorialisation exprime le souci de renforcer le ciblage territorial dans la recherche du meilleur niveau d'intervention en matière de gestion de l'emploi ou dans la lutte contre le chômage, avec la volonté de déléguer des attributions et des responsabilités aux décideurs et acteurs les plus proches de l'action⁷.

Définir un langage commun

La recherche d'un langage commun se heurte aux difficultés de partage d'un vocabulaire, mais surtout à celles de l'harmonisation, en particulier, des nomenclatures. Leur utilisation est bien transversale à l'ensemble des outils régionaux d'analyse de la relation formation-emploi. Mais, dans un outil de diagnostic territorial, elles sont le langage commun incontournable si l'on veut faire « parler » entre elles les différentes sources d'information.

Par définition, le diagnostic territorial oblige, dès le départ, à clarifier les nomenclatures utilisées et à répondre à deux questions : quelle est la bonne nomenclature ? Quel est le bon niveau d'agrégation de la nomenclature ?

Si, pour les descriptions de l'emploi, du chômage, de l'activité et des formations, les nomenclatures mobilisables font consensus, pour décrire les métiers, le débat est plus complexe. Cette question est d'autant plus sensible qu'elle renvoie aux partenariats qui peuvent se mettre en place dans le cadre des travaux réalisés en région entre l'État, la Région, les branches... Cette question fait l'objet d'un traitement spécifique dans le chapitre « Classer et rapprocher : la délicate question des nomenclatures ».

Une fois le choix d'une nomenclature fait, la question est de déterminer le niveau d'agrégation à retenir pour mettre à disposition de l'information. Il s'agit de croiser les finalités de l'exercice et le niveau géographique. Pour un diagnostic, plus le territoire est fin, plus l'agrégation est

⁴ Insee Première, n° 516, avril 1997.

⁵ Comité de liaison des comités de bassin d'emploi, Datar, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, ministère de l'Équipement, des Transports et du Logement, *Construire un projet de territoire : du diagnostic aux stratégies*, éditions Villes et Territoires, 1997.

⁶ Européen, national, régional...

⁷ Selon Jean-Pierre Pellegrin, « La territorialisation des politiques d'emploi », 4^e journée sur l'Europe sociale, 8 et 9 octobre 1992, OCDE programme ILE (Initiative locale pour l'emploi).

nécessaire. Mais pour un pilotage des actions, un niveau faible d'agrégation sera plus utile : cette observation limite donc le type de nomenclature mobilisable. Par exemple, le diagnostic utilise plus systématiquement les familles professionnelles regroupées, alors que pour la mise en œuvre des actions en direction des demandeurs d'emploi, le ROME est plus opérationnel.

Maîtriser l'information, partager les connaissances

La construction d'une stratégie territoriale en faveur de l'emploi et de la formation nécessite la mobilisation d'information sur le fonctionnement des marchés locaux du travail, les activités économiques, l'offre de formation, les besoins des individus et plus largement la demande sociale...

L'existence d'un système statistique public homogène est la garantie de la comparabilité dans l'espace et dans le temps des phénomènes et faits socio-économiques. Cette assertion ne semble pas trop souffrir de contradictoires pour les questions de l'emploi, du chômage et plus largement sur l'activité. Mais pour la formation professionnelle, la question n'est pas aussi simple. Concernant les stagiaires demandeurs d'emploi de la formation professionnelle, la dernière loi de décentralisation prévoit un système statistique de remontée des données (y compris individuelles). La base régionale des stagiaires (BREST) de la DARES permet une consolidation annuelle des remontées des caractéristiques individuelles des stagiaires et des stages en provenance des Assedic, des conseils régionaux et de l'Afpa.

Rapprocher les besoins et la production des données ne se fait pas sans quelques difficultés. Cela passe, tout d'abord, par une clarification de la demande autour du projet. D'autre part, la qualité de l'information statistique est inversement proportionnelle à la finesse du territoire : plus on descend à un niveau fin, moins on est en capacité d'avoir une information pérenne et fiable, et il est alors plus difficile de pouvoir anticiper.

Cela requiert plus de souplesse et la mise en place d'une offre de service répondant aux besoins. Cette posture n'est pas sans conséquences pour les modalités d'accompagnement et de diffusion des données et de construction d'outils qui répondent aux attentes des utilisateurs.

Trouver les réponses adéquates

L'information ne fait pas défaut mais c'est l'excès d'information qui accroît les difficultés de l'analyse. « *Quelle interprétation donner à une diminution de la part relative de telle population ? La baisse régulière du taux de chômage d'un territoire est-elle, en soi, un motif de satisfaction ? Les métiers où les embauches sont très nombreuses sont-ils les plus "porteurs d'avenir" ? Le développement de l'intérim est-il signe de précarité ou de dynamisme ?* » Par ailleurs, « *le développement des outils de calcul, des bases de données et autres logiciels de cartographie laisse croire à une totale automatisation de la production des connaissances. "Faire tourner les machines" doit suffire à générer diagnostics, pistes de réflexion... et projets d'action. En réalité, la production d'un matériau statistique de qualité nécessite rigueur et technicité, associées à une grande aptitude à la prudence. Ce constat explique pour partie la difficulté du dialogue entre techniciens et décideurs* »⁸.

Les réponses ne sont pas « toutes construites » dans l'outil. Les facteurs qui déterminent l'action sont nombreux : la volonté des acteurs de travailler ensemble, la régulation des relations entre les acteurs, les marges budgétaires mobilisables sont autant d'éléments tout autant déterminants dans la prise de décision et que l'expert ne maîtrise pas obligatoirement. Pour autant, et bien que les stratégies des acteurs soient singulières et leurs modes de régulations complexes, ils ont besoin d'objectiver leur décision. Quelle doit être la place de l'expert ? Jusqu'où doit-il aller dans son appui aux décideurs locaux ? Quel doit être le type d'aide à l'analyse et à l'interprétation ? Doit-il aller jusqu'à une aide aux préconisations ? Quelle est la place de l'outil dans cet espace ?

⁸ T. Berthet (dir.), *Des emplois près de chez vous ? La territorialisation des politiques d'emploi en question*, PUB, 2005.

La caractéristique générale de ces outils est de privilégier une juxtaposition d'informations socio-économiques, sur l'emploi, le chômage, l'activité, la formation... parfois accompagnées d'analyse, mais en aucun cas ces outils accompagnent les acteurs dans l'interprétation de la relation formation-emploi. La difficulté avec la mise à disposition de données « brutes » est de laisser possible une lecture et une interprétation « adéquationniste » s'il n'y a pas d'accompagnement et de clarification sur la construction des nomenclatures de passage entre emploi et formation.

En conclusion, ces constats interrogent sur les modalités de travail à construire entre le technicien et les décideurs locaux.

Plusieurs appuis sont à envisager :

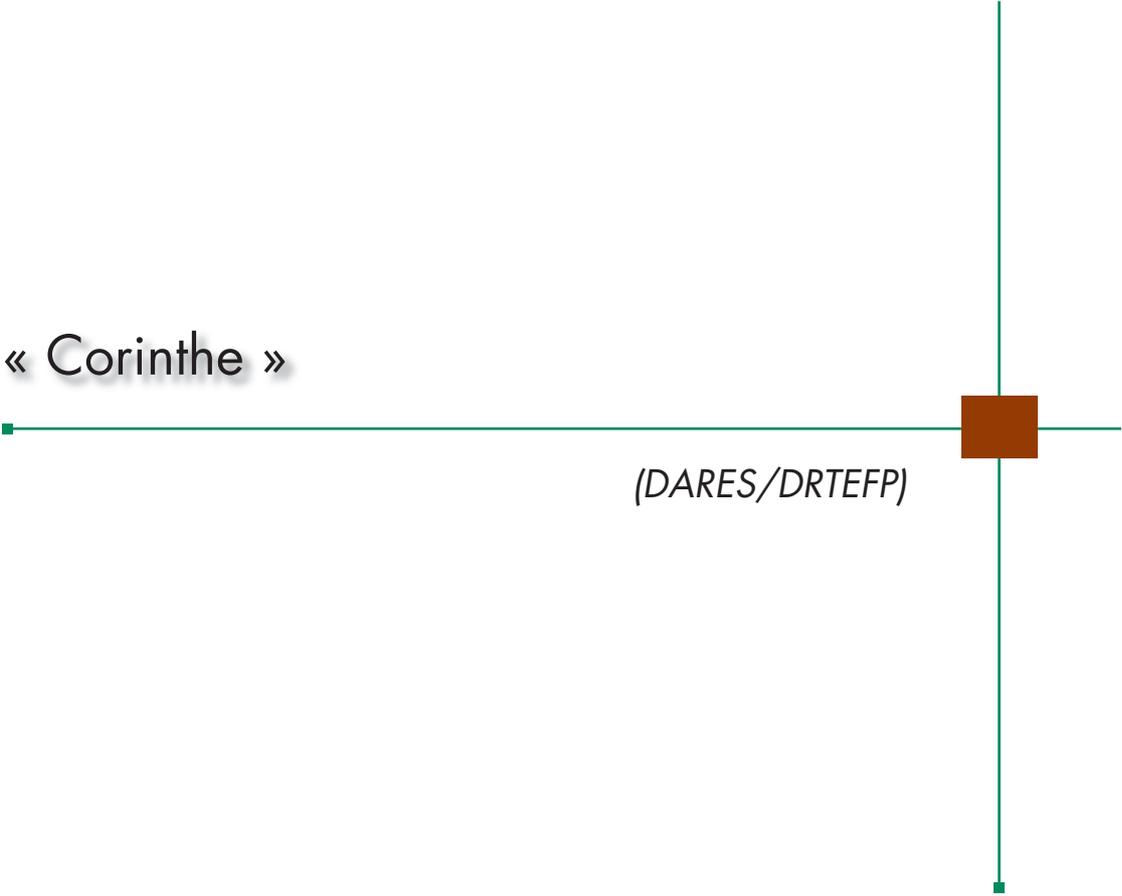
- le premier porte, en amont, sur la définition de la commande et la formulation précise des demandes. Cela nécessite une écoute attentive et mutuelle en évitant le constat d'une méfiance réciproque ; *« pour l'un, les statistiques sont faites pour manipuler les non-initiés (d'où l'intérêt de dépasser l'analyse quantitative et de proposer des éléments de réflexion ou des scénarios) ; pour l'autre, la décision est déjà prise et le décideur ne cherche que quelques éléments pour conforter son point de vue »*⁹ ;

- le deuxième appui est de faire connaître et d'accompagner la diffusion des résultats et des analyses disponibles permettant aux décideurs locaux de puiser les connaissances et les éléments nécessaires aux fondements de leur argumentation pour prendre leur décision. Il vise ainsi à leur permettre de mieux maîtriser les repères pour faciliter la compréhension de leur territoire, que ce soit en analysant ses évolutions ou ses particularités par rapport à d'autres territoires plus grands. ■

⁹ *Ibid.*

● « Corinthe »

(DARES/DRTEFP)





« Corinthe »

La forte demande d'informations territoriales faite aux Sepes liées à la mise en place des politiques territorialisées et à la diversification des problématiques territoriales a conduit à la réalisation d'un outil régional diffusé par les DRTEFP aux membres du Service public de l'emploi et à leurs partenaires. Il se présente sous la forme d'un cédérom qui contient des données structurelles et conjoncturelles agrégables à la commune sur les caractéristiques sociodémographiques et sociales, sur l'emploi, le marché du travail, les politiques d'emploi...

À partir de différents outils conçus par plusieurs Sepes (DRTEFP), la DARES (Mission actions régionales) a piloté leur mutualisation et leur capitalisation afin de mettre à disposition des SPE un outil commun. Si la DARES a la responsabilité d'assurer, via le CNIO, l'alimentation de la base de données, c'est l'administrateur de Corinthe de chaque région qui en assure la mise à jour trimestrielle, la diffusion du cédérom auprès des utilisateurs et son accompagnement (formation par exemple). La finalité de l'outil est triple :

- doter le SPE, en particulier aux échelons locaux et départementaux, d'une information statistique organisée (base de données localisées et outil d'interrogation) facilitant la mobilisation des données utiles pour l'analyse partagée au niveau d'un territoire choisi par l'utilisateur ;
- mettre à disposition un outil simple destiné à un public large non informaticien et non spécialiste du système d'information, facilitant le travail d'analyse à travers des sorties élaborées : fiches thématiques intégrant tableaux d'indicateurs, graphiques, cartographies ;
- offrir aux utilisateurs un cadre d'accompagnement et de formation pour les aider à s'approprier le cadre d'analyse (indicateurs et outil) et les intégrer dans l'appui à l'élaboration d'une politique locale.

Principaux usages

Dans la batterie des outils d'analyse de la relation formation-emploi dans les régions, les productions issues de Corinthe sont mobilisables par les acteurs régionaux et locaux en amont de l'analyse de la relation formation-emploi.

Elles permettent :

- d'analyser les caractéristiques socio-économiques d'un territoire : emploi, chômage, appareil productif, métiers (familles professionnelles)...
- d'éclairer différentes dimensions des politiques territorialisées : politiques en faveur des publics en difficulté, tensions sur le marché du travail, égalité hommes-femmes...
- d'apporter des données afin d'analyser le fonctionnement du marché local de l'emploi, et d'établir des comparaisons interterritoriales...

Portée et limites de l'outil

Cet outil n'a pas été construit pour l'analyse de la relation formation-emploi. Cependant, les données disponibles permettent de mettre à disposition, sur un territoire choisi, des données de cadrage (tableaux, graphiques, cartes et fiches thématiques) sur la structure des métiers, les tensions sur le marché du travail, la structure de l'emploi, la formation.

La production de fiches thématiques contribue à l'élaboration du diagnostic en accompagnant les acteurs dans la compréhension du fonctionnement local du marché du travail et dans les liens possibles avec les questions de formation, de métiers... ■



Caractéristiques techniques

■ Rythme de production

La base est mise à jour trimestriellement au rythme de la disponibilité des données. L'organisation mise en place donne, aux DRTEFP (Sépes) pour la version régionale et à la DARES (Mission actions régionales) pour la version nationale, l'autonomie et la responsabilité de l'actualisation des données du cédérom et de sa diffusion. Une fois par an, la base géographique est mise à jour.

■ Dimensions prises en compte

L'outil a pour vocation d'éclairer les problématiques territoriales auxquelles le SPE est confronté, en particulier les trois entrées autour : des politiques en faveur des publics en difficulté ; des tensions sur le marché du travail ; de l'égalité hommes-femmes.

La souplesse du produit permet de faire évoluer les thèmes et les zonages en particulier en lien avec les problématiques du développement local, des nouveaux territoires (maisons de l'emploi par exemple)...

Cette base de données comporte des sources issues du système d'information du ministère, mais aussi des sources externes dans le respect des règles du secret statistique.

Mais le projet ne traite pas la mise à disposition de données : infracommunales ; directement reliées à la relation formation-emploi ; individuelles permettant de lister des établissements, des demandeurs d'emploi, des bénéficiaires de mesures ou d'en analyser le comportement... Le projet vise à mettre à disposition uniquement des statistiques regroupées à un niveau communal et agrégeables à un niveau supracommunal.

Enfin, le projet est conçu pour faciliter les analyses territoriales, il se limite à apporter des éléments quantitatifs, en complément des éléments d'analyse plus qualitatifs que détiennent les acteurs de terrain.

■ Nomenclatures et tables de correspondance utilisées

Pour l'emploi salarié : PCS 6, PCS 18 ; FAP 22 et FAP 84 ; statut d'emploi (CDD, CDI, TP...) ; OEE (catégories A, B, C).

Pour la demande d'emploi : le ROME (DEFM catégorie 1, 2 + 3, 6, 7 + 8), ancienneté, niveau de formation...

Pour l'activité : NAF 4 et NES 36.

Pour la formation : niveaux VI + V bis, V, IV et >= III.

Pour les politiques d'emploi : CES et CEC.

Pour les données sociales : les minima sociaux (RMI, AAH, allocations enfants de la CAF) et foyers fiscaux (DGI).

Les familles professionnelles, table de passage ROME/PCS de la DARES sur les métiers : FAP 22, FAP 84 et FAP 224.

■ Niveaux territoriaux concernés

La brique de base de la version régionale est la commune (définition code géographique 1999, dernière mise à jour en 2004). Les regroupements à la carte sont possibles par agrégation de communes, mais il existe des territoires standard : la région, le département, l'arrondissement, les cantons, les zones d'emploi, les zones ALE et les zones de territorialisation (territoire de mise en œuvre des politiques d'emploi du SPE).

Pour la version nationale, les niveaux de la région, du département, de l'arrondissement, des zones d'emploi et des zones de territorialisation.

■ Méthode de traitement de l'information

La base comporte actuellement 3 930 indicateurs. Chaque indicateur est disponible sur plusieurs périodes (deux pour les indicateurs issus du recensement de la population, trois pour les indicateurs annuels comme Assedic, CAF, CES-CEC et certains ANPE, douze pour certains indicateurs trimestriels de l'ANPE). Il y a au total 14 654 données par zone. Les données sont mises à jour chaque trimestre, dans un délai d'environ neuf semaines après la fin du trimestre.

L'outil comporte plusieurs fonctions :

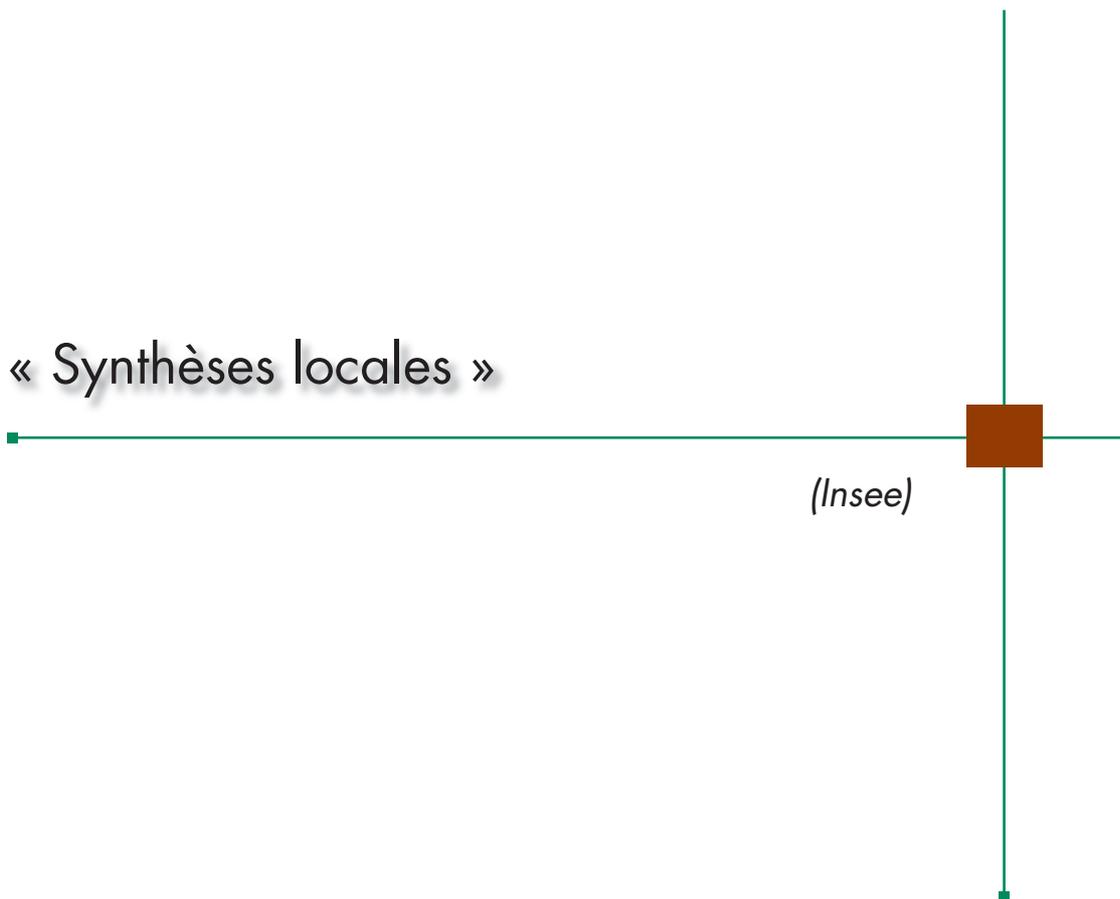
- la consultation simple de données assorties de la documentation, de données de qualité (nombre de données appartenant à des communes non affectées au zonage utilisé, intervalle de confiance pour les données de l'exploitation complémentaire du recensement de la population), possibilité de tri ;
- la possibilité de créer des indicateurs calculés à partir des indicateurs présents ;
- la cartographie des données, avec possibilité de modifier les pages, affichage des légendes... ;
- la production de fiches selon des standards prédéterminés ou « à façon » ;
- des graphiques ;
- l'exportation des résultats dans d'autres applications (Excel, Word).

■ Mode d'accès

Chaque région a en charge la diffusion d'un cédérom régional (y compris pour les DOM) sous la responsabilité du directeur régional dans un cadre défini par la DARES ; il est diffusé de droit auprès des membres du SPE au sens large : DRTEFP et DDTEFP, réseau des ANPE, Afpa, Assedic et DRASS, DDDAS et le service des Droits des femmes ; par convention auprès des OREF et missions locales.

La diffusion du cédérom national est de la responsabilité de la DARES (Mission actions régionales) et en région dans les mêmes conditions que le cédérom régional.

- « Synthèses locales »





« Synthèses locales »

Les synthèses locales sont des études menées par l'Insee en partenariat avec des décideurs locaux pour répondre à leurs questions concernant le développement de leur territoire de compétence.

Elles mobilisent plusieurs approches et plusieurs sources ainsi que des méthodes statistiques qui ont fait leurs preuves. Elles visent à comprendre le fonctionnement d'un territoire pour mieux identifier ses spécificités par rapport à d'autres et permettre ainsi aux acteurs de se projeter dans l'avenir.

La synthèse locale vise à restituer une vision globale, transversale et analytique du territoire. Elle concerne rarement la relation formation-emploi. C'est en quelque sorte un arrière-plan solide pour analyser cette relation dans un territoire précis.

Une synthèse locale comprend :

- un document relativement court, éventuellement accompagné d'un résumé et d'annexes statistiques ;
- une visualisation des phénomènes les plus caractéristiques : cartographie, graphiques, tableaux ;
- une présentation orale de vingt à trente minutes ;
- un discours pédagogique, pour une bonne utilisation et appropriation des éléments statistiques.

Elle doit associer au plus près les acteurs locaux.

Principaux usages

L'outil est utilisé pour identifier les forces, les faiblesses et les spécificités d'un territoire par rapport à une référence, pour valider ou invalider les intuitions que les acteurs locaux ont de leur territoire ; pour répondre à des questions concernant l'attractivité, la polarisation du territoire, le fonctionnement du marché du travail, les disparités, les caractéristiques socio-économiques du territoire, les leviers potentiels de développement.

Portée et limites de l'outil

Cet outil n'est pas à proprement parler dédié à l'analyse de la relation formation-emploi. Cependant, il peut être utilement mobilisé pour l'étude des facteurs déterminants en matière d'emploi dans un territoire (population, transports, logements, secteurs d'activité, entreprises, marché du travail...).

L'aspect formation, en revanche, n'est qu'abordé à partir du diplôme déclaré au recensement de 1999 par grands groupes d'âge. ■



Caractéristiques techniques

■ Rythme de production

Les synthèses sont réalisées à la demande. Depuis 2002, une centaine de synthèses ont été réalisées, dans des zonages très divers : pays, communautés de communes, d'agglomérations, mais aussi zones d'emploi, aires urbaines ou autre zonage administratif.

■ Dimensions prises en compte

Les thèmes d'investigation possibles sont nombreux : géographie du territoire ; habitat ; équipement et accès aux services ; peuplement, migrations résidentielles ; conditions de vie ; marché de l'emploi local ; portefeuille d'activités ; tissu économique et mouvements d'établissements ; industrie ; tourisme ; agriculture ; fiscalité directe locale...

Leur mobilisation à la commune va dépendre du questionnement du partenaire, tandis que le choix de la zone de référence prendra en compte la localisation du territoire (de montagne, du littoral, frontalier) ou le type de territoire concerné (ensemble des aires urbaines d'une taille équivalente de la région ou des régions proches, ensemble des communautés de communes de la région de taille équivalente...).

■ Nomenclatures utilisées

Les nomenclatures sont celles qui sont utilisées par le producteur de la source mobilisée, au niveau agrégé (CS sur 2 positions ou NES 16, par exemple).

■ Niveaux territoriaux concernés

Le territoire est construit sur mesure, de la commune à la région, en fonction de la demande : canton, pays, intercommunalité, arrondissement...

« Synthèses locales »

■ Méthode de traitement de l'information

Les synthèses sont réalisées en partenariat avec les élus, dans le cadre d'une démarche de projet, avec un comité de pilotage. Les différentes étapes peuvent être les suivantes :

- les acteurs locaux exposent la façon dont ils voient leur territoire ;
- l'Insee décrit le territoire à travers les données ;
- la rencontre fait émerger les idées structurantes ;
- l'Insee rédige, synthétise, explique.

■ Destinataires

Les synthèses locales s'adressent aux commanditaires, mais aussi à un auditoire beaucoup plus large. La restitution des résultats de la synthèse est publique. Le plus souvent, l'Insee publie les principaux éléments dans sa revue régionale ou sur Internet, après les avoir présentés oralement aux principaux responsables du territoire.

■ Mode d'accès

Les travaux répondent à une commande locale, dont les coûts sont partagés entre le maître d'ouvrage et le maître d'œuvre (Insee), qui reste propriétaire de la synthèse et à ce titre diffuse largement les principaux résultats. Se reporter au site Internet (www.insee.fr) à la rubrique Portrait de votre région puis à l'onglet Territoire.

Les synthèses prennent la forme d'un document d'une dizaine de pages, ciblées sur mesure en fonction des questions posées.

- « Les portraits statistiques de zone »

(OREF Provence-Alpes-Côte d'Azur)



« Les portraits statistiques de zone »

Ces portraits ont pour but d'aider au dialogue, préalable à la prise de décision en matière de formation, en contextualisant les projets de formation.

Ils donnent lieu à l'élaboration de cahiers, un pour chacune des 22 « zones d'emploi » de la région. Chaque cahier comporte la présentation d'une cinquantaine de tableaux statistiques décrivant le territoire sous différents aspects (économie, population, formation, métiers...) assortis de commentaires. Une synthèse présente en introduction de cahier les particularismes de la zone en matière de relation formation-emploi.

Chaque territoire peut faire ensuite l'objet d'une approche différente, en fonction de la concertation locale.

Demandé au départ par la DRTEFP, car il s'agissait d'aider à la globalisation/territorialisation des politiques d'emploi, l'outil a été construit avec les services du rectorat, et fortement relayé par la Région pour mieux appréhender la déclinaison territoriale du plan régional de formation. Il est entretenu aujourd'hui par l'OREF PACA dans le cadre de l'actualisation régulière afin de répondre aux demandes d'analyse locale formation-emploi dans une logique de déclinaison de politiques et encore peu dans une logique de construction de projet de territoire.

La première génération de l'outil a été construite pour apporter une vision des paramètres structurels intervenant dans la relation formation-emploi. La seconde a mis davantage l'accent sur une analyse différenciée selon le sexe. Et la troisième s'est enrichie par un ensemble de variables nouvelles, par métier, éclairant la relation offre-demande d'emploi.

Principaux usages

Appui à la construction du volet territorial des grandes orientations régionales. Appui à la programmation (éléments sur l'opportunité des projets constituant carte scolaire ou PRF).

Implication systématique, mais non exhaustive, dans les équipes territoriales de diagnostic, appui à l'ingénierie de l'observation au territoire de projet souhaitant se doter d'un observatoire.

L'entrée dans l'outil s'effectue à partir des préoccupations des utilisateurs. Participation et contribution à l'animation de divers groupes de travail d'initiative locale (équipes territoriales, bassin de formation, groupes techniques locaux, observatoires locaux), départementale (SPED) ou régionale (PRDF, SPFI, commande publique PRF...).

Les fiches de synthèse des « portraits statistiques de zone » sont également utilisées par les acteurs territoriaux pour l'animation des « Comités territoriaux éducation et formation ».

Portée et limites de l'outil

Une des originalités des « portraits statistiques de zone » est d'introduire dans l'analyse socio-économique des territoires deux ensembles de paramètres rarement étudiés : la structure de l'offre de formation, initiale et continue ; les conditions de vie et de revenus des familles qui déterminent la « demande sociale » d'éducation et de formation.

Les possibilités d'obtenir une vision suffisamment fine et agrégée de l'emploi au niveau local sont encore réduites : données emplois par métier (du RP) anciennes, données emplois par secteur trop agrégées (plus d'estimations d'emploi Insee fiables). ■



Caractéristiques techniques

■ Rythme de production

Tous les deux ans, depuis six ans.

■ Dimensions prises en compte

L'outil s'organise en cinq parties :

- la population et le territoire : population totale, âge, densité, mouvements pendulaires... ;
- les activités économiques : établissements, emplois par secteurs d'activité, système de gestion de la main-d'œuvre... ;
- les emplois, les métiers et le marché du travail : population active, évolution de l'emploi salarié, variations mensuelles, salaire horaire, évolution des emplois par métier et domaine professionnel, niveaux de qualification, conditions d'emploi, chômage et demande d'emploi, évolution, qualification et caractéristiques de la demande d'emploi... ;
- les conditions et modes de vie des résidents : contexte socioculturel, migrants, revenus, logement... ;
- l'éducation et la formation : comportements de scolarisation, effectifs du second cycle, offre de formation professionnelle initiale, insertion des jeunes sortis de la voie professionnelle, dispositifs de formation professionnelle...

■ Nomenclatures et tables de correspondance utilisées

Zone d'emploi, activités en NES 16, emploi et marché du travail en FAP 22 et FAP 84, formations en NSF agrégée.

Familles professionnelles FAP 22 et 84.

■ Niveaux territoriaux concernés

Zones d'emploi.

« Les portraits statistiques de zone »

■ Méthode de traitement de l'information

Le document comprend :

- une introduction, synthèse des caractéristiques de la zone d'emploi ;
- des indicateurs calculés, des tableaux de données et des graphiques ;
- une comparaison systématique au département et à la région ;
- des tendances d'évolution sur les six dernières années.

L'élaboration (choix des indicateurs et des chapitres d'analyse) comme l'interprétation s'appuie sur une grille de lecture, une problématique d'analyse de la relation formation-emploi (le rôle de la demande sociale) ou de la relation emploi-demande d'emploi (pratiques de gestion des entreprises, parcours et projets des individus, mis en relation par domaine professionnel).

■ Destinataires

Pour les professionnels : organismes de formation, AIO, services techniques de l'emploi, de la formation et du développement reçoivent l'outil.

Les élus sont touchés plutôt par des exploitations plus synthétiques de l'outil (quatre pages Mémo).

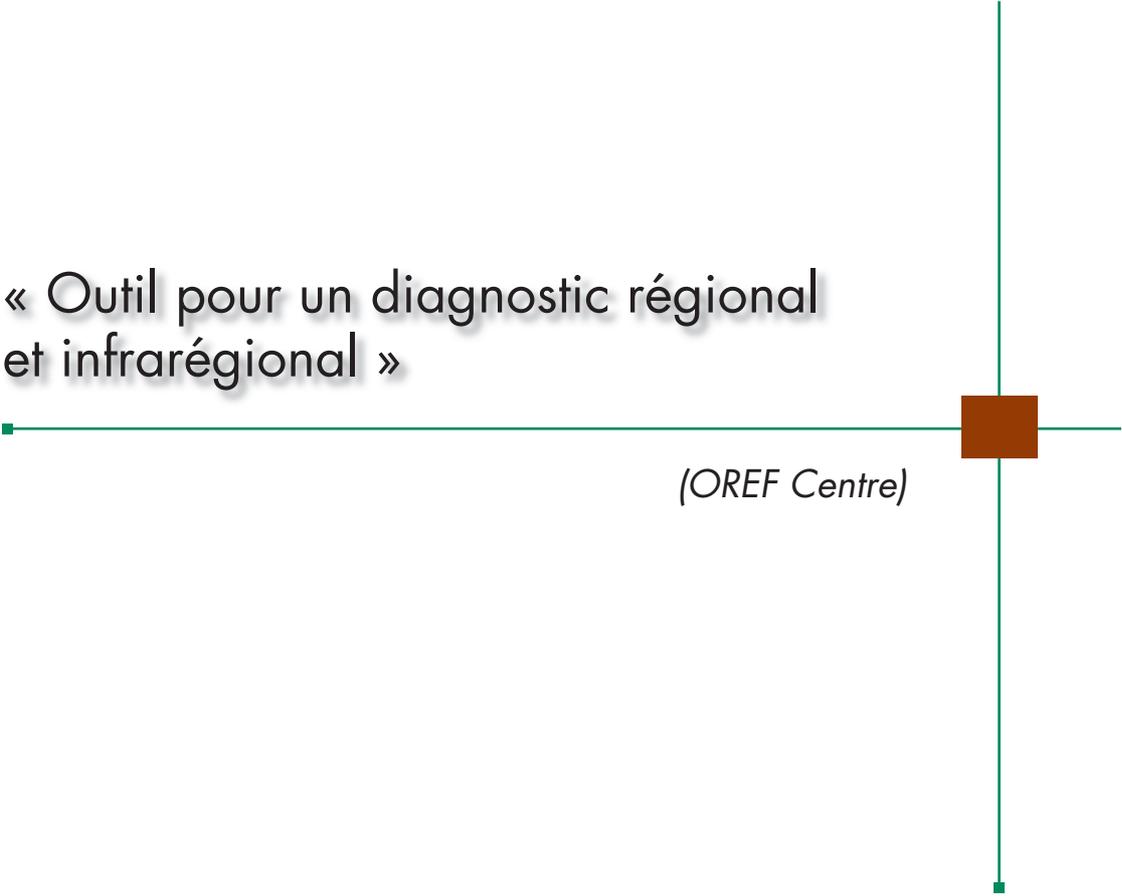
Publics et entreprises sont des cibles indirectes de l'outil d'abord dédié à l'aide à la construction des politiques.

■ Mode d'accès

Gratuité du support papier et via le site (www.orm-paca.org).

- « Outil pour un diagnostic régional et infrarégional »

(OREF Centre)





« Outil pour un diagnostic régional et infrarégional »

L'outil pour un diagnostic régional et infrarégional réalisé par l'OREF Centre (ORFE - Gip Alfa Centre) a pour but d'apporter des éléments de connaissance sur les spécificités régionales et locales, directement utilisables par des publics hétérogènes. Il est conçu pour accompagner une réflexion prospective.

Les pré-diagnostic tendances (diagnostic régional et cahiers par zones d'emploi) proposent une analyse des principales variables entrant dans la relation formation-emploi et mettent en évidence les tendances à l'œuvre ainsi que des phénomènes émergents et des ruptures observées entre 1982 et 1999.

En complément, un autre outil : les indicateurs sur la relation formation-emploi (IREF) vise à actualiser les tendances à partir de statistiques réactualisables chaque année (offre de formation, marché du travail...) et, éventuellement, à suivre l'impact de décisions prises pour accompagner ou infléchir ces tendances.

L'outil a été conçu par l'OREF Centre qui en est aussi l'administrateur. Il a été conçu pour répondre à plusieurs types de préoccupations :

- Informer sur les spécificités régionales et locales en proposant une grille d'analyse de la relation formation-emploi. Ce travail s'appuie sur des problématiques et mobilise des méthodes issues des champs de la sociologie, l'économie et la démographie ;
- produire des documents accessibles à une pluralité d'acteurs : statisticiens, techniciens, chercheurs ou personnes sans connaissances particulières sur le plan statistique, grâce à plusieurs niveaux d'information.

- se rapprocher des acteurs et de leurs besoins. Des présentations pendant la construction des outils permettent d'ajuster le niveau des informations mais surtout d'approfondir tel ou tel point en fonction des questions que se posent les utilisateurs ;

- travailler en partenariat avec les producteurs de données statistiques publiques (services de l'État : DRTEFP, rectorat, DRASS, DRAF, DRDJS, DRE ; conseil régional, etc.). Ce partenariat doit surtout permettre de développer des problématiques concertées et complémentaires avec les autres services d'études ;

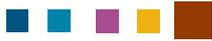
- se situer dans une approche prospective : les outils ont été conçus pour permettre de dégager les principaux facteurs de transformation à l'œuvre sur le long terme pour établir un diagnostic partagé. Ce travail préalable amène, dans un second temps, à s'interroger sur la prolongation des tendances, toutes choses égales par ailleurs, et d'analyser les facteurs qui pourraient les infléchir ou les accentuer. Ce travail peut être préparatoire à l'élaboration éventuelle de scénarios.

Principaux usages

L'outil sert au dialogue mais ne débouche pas sur des préconisations.

Il est utilisé pour des diagnostics partagés : apport de connaissance, support de réflexion et de concertation :

- dans les groupes du PRDFP ;
- en référence dans les études sur les pays (conseil régional),
- dans l'analyse menée dans le cadre des SPE, de certains pactes territoriaux ;
- dans des instances paritaires (COPIRE ●●●)



Caractéristiques techniques



■ Rythme de production

Publication en septembre 2004 du diagnostic régional. Fin 2004 et 2005, publication des cahiers pour les 23 zones d'emploi. Initialisés en 2005, les IREF seront construits et mis à disposition en 2006, l'actualisation sera annuelle.

■ Dimensions prises en compte

Des données sociodémographiques : le tissu économique ; l'emploi ; le marché du travail ; la formation initiale ; l'insertion professionnelle.

■ Nomenclatures et tables de correspondance utilisées

Dans les zones d'emploi : les secteurs d'activités NES 36, les familles professionnelles région Centre, les PCS... Les familles professionnelles sont regroupées en vingt-deux domaines emploi-formation de la région Centre

■ Niveaux territoriaux concernés

La région et les zones d'emploi.

« Outil pour un diagnostic régional et infrarégional »

■ Méthode de traitement de l'information

Tous les outils pour un diagnostic territorial produits par l'ORFE comportent une illustration graphique des principaux phénomènes étudiés ; un commentaire synthétique ; des éléments de comparaison (par rapport à la moyenne nationale ou à la région, selon les cas...) ; une bibliographie ; et des annexes, comportant tous les tableaux chiffrés.

■ Destinataires

Grâce à différents niveaux de lecture, il s'adresse tant à des acteurs qu'à des experts, techniciens ou chercheurs.

■ Mode d'accès

La première publication sous forme papier en septembre 2004 a été diffusée dans le cadre du PRDF.

Les outils sont conçus pour être largement diffusés sur le site du GIP Alfa Centre (www.alfacentre.org).

••• (Commission paritaire interprofessionnelle régionale), groupe de travail du CCREFP).

Usages techniques sans accompagnement :

- par les Assedic ;
- par les organismes de formation dans le cadre de constitution de dossiers d'opportunité ;
- par les partenaires sociaux (réunions internes...), les chambres consulaires, des entreprises, différents services administratifs (services du conseil régional, du rectorat)...

Utilisation accompagnée de l'outil :

- pour des interventions présentant les principaux résultats dans des instances de réflexion internes à des services de formation, conseillers d'orientation, chefs d'établissements de formation, personnel des agences ANPE d'un département, des branches professionnelles, des commissions du CESR ou du conseil régional...

Portée et limites de l'outil

L'intérêt de la méthode consiste à prendre en compte les questions et les analyses des acteurs dans la construction même de l'outil. Il ne s'agit pas de « faire partager un diagnostic », ni d'organiser des groupes de travail, mais

de présenter les résultats au fur et à mesure, chaque fois que l'ORFE est sollicité pour répondre à une question précise. Chaque présentation fait l'objet d'un diaporama adapté en fonction de la demande d'intervention ; le document est ainsi validé par les acteurs et peut être complété tant que des questions nouvelles, structurantes, sont posées.

Ce travail nécessite de la part de l'OREF d'identifier les enjeux, les points de vue et les compétences des acteurs pour faciliter le débat. Il lui revient ensuite de dégager avec les participants les questions structurantes, qui demandent un approfondissement de l'analyse, un changement d'indicateurs ou la construction d'indicateurs complémentaires.

Le document doit permettre à chacun de faire valoir son point de vue tout en comprenant le point de vue de l'autre, sans pour autant le partager. ■

● « Emfora »





« Emfora »

Le conseil régional, le Service public de l'emploi et l'Assedic Alsace ont décidé en septembre 2002 de rapprocher leurs politiques de formation professionnelle. Dans ce contexte, l'OREF Alsace a été chargé de construire un outil commun de diagnostic formation-emploi en vue d'une réponse régionale concertée de l'offre de formation dans les territoires.

Emfora (Emploi formation Alsace) est une application réalisée pour automatiser la production de ces diagnostics territoriaux pour le développement de l'emploi et de la formation. Elle génère et actualise pour chacune des zones d'emploi une série de fiches par domaine professionnel regroupant des données fines sur l'emploi, le marché du travail, la formation initiale, la formation continue et les besoins de formation.

Le concepteur de l'outil est l'OREF Alsace, qui a réalisé Emfora en coopération étroite avec les services de la Région. Il en est aussi l'administrateur.

Construit à partir des attentes des acteurs locaux d'une zone d'emploi, l'outil a pour vocation de mutualiser les données utiles pour éclairer la prise de décision en matière de formation professionnelle. Il est d'abord un outil de travail pour les comités locaux de pilotage de la Région Alsace lors de la préparation du programme régional de formation des demandeurs d'emploi.

Il est conçu pour permettre d'identifier des pistes de réflexion plus que pour fournir des solutions.

Principaux usages

Le diagnostic territorial pour le développement de l'emploi et de la formation a été conçu comme un outil pour la territorialisation des politiques publiques : programmation des actions de formation du conseil régional, du SPE et de l'Assedic.

Son utilisation s'est étendue aux diagnostics réalisés dans le cadre des contrats d'objectifs, même si une sélection plus fine des données et la mise à disposition d'informations complémentaires s'imposent presque toujours pour ces derniers.

Les diagnostics territoriaux sont actuellement utilisés par l'OREF comme première approche pour son avis à la Région sur les propositions d'ouverture de sections d'apprentissage.

En règle générale, l'outil est utilisé pour cadrer les réflexions sur la relation entre la formation et l'emploi, pour la mise en place des formations professionnelles, et complété d'approfondissements sur mesure, selon les questions posées.

Portée et limites de l'outil

L'outil permet la prise en compte, par les acteurs des territoires chargés de définir les programmes de formation, de la multiplicité des paramètres : interactions entre zones d'emploi, évolution des emplois, situation du marché du travail, cartes des formations des différents dispositifs, insertion, avis des différents partenaires.

Il mutualise les informations détenues partiellement par les différents acteurs et permet un diagnostic partagé à partir d'informations actualisées, rapidement disponibles.

L'utilisation des tableaux nécessite cependant un accompagnement, assuré par l'OREF, auprès d'acteurs dont le métier principal n'est pas l'analyse des données.

Des informations complémentaires ou plus détaillées peuvent être nécessaires pour traiter des questions précises.

L'outil est conçu pour s'adapter à l'évolution des dispositifs de formation et des demandes des territoires. ■



Caractéristiques techniques

■ Rythme de production

Une première version des diagnostics territoriaux a été diffusée en 2003, puis actualisée en 2004 (par Internet). L'automatisation des diagnostics est opérationnelle depuis début 2005. Des mises à jour auront lieu semestriellement.

■ Dimensions prises en compte

Chaque dossier (zone d'emploi) comprend trois parties :

- des données générales :
 - au recensement : population, niveau de formation et de qualification, population active par domaine professionnel,
 - annuelles : public accueilli dans les missions locales, marché du travail, taux de chômage, formations initiale et continue ;
- des données par domaine professionnel (dix-sept fiches domaines) :
 - emploi par famille professionnelle (FAP 84) 1990-1999 : femmes, jeunes, 55 ans et plus, frontaliers,
 - marché du travail par ROME : offres et demandes enregistrées, DEFM, taux de satisfaction, handicapés,
 - formation initiale et en alternance par diplôme préparé : scolaires, apprentis, contrats de qualification, lieu de résidence et lieu de formation,
 - formation continue par formation préparée : programmes régionaux, SIFE, Assedic, Afpa,
 - besoins de formation identifiés, par formation : avis OREF, ANPE, Assedic, chambres, professions, niveau régional et éventuellement local,
 - insertion professionnelle à l'issue des formations, niveau régional,
 - un commentaire ;
- les fiches fournies par les partenaires (institutions, professions) sur les besoins annuels de recrutement.

Une note technique (commune à toutes les zones d'emploi) complète le dossier.

■ Nomenclatures et tables de correspondance utilisées

Entrée par domaine professionnel FAP 22, puis FAP 84.

Nomenclature ROME pour le marché du travail.

Formations rattachées à la FAP : correspondance « maison », à partir de la NSF.

Les FAP 22, puis les FAP 84 sont utilisées pour regrouper les différentes nomenclatures. Une application de gestion des nomenclatures officielles d'emploi, de formation et d'activités a été mise au point avec les services de la Région Alsace pour gérer les correspondances entre toutes les applications régionales (Remfor).

■ Niveaux territoriaux concernés

Région, zones emploi-formation, zones d'emploi.

■ Méthode de traitement de l'information

Une fiche standard est utilisée pour chaque domaine professionnel de chaque zone d'emploi. Elle met en regard des données détaillées emploi, marché du travail, formations initiale et continue, besoins de recrutements identifiés, insertion professionnelle, ainsi que des commentaires, afin de permettre une prise en compte de l'ensemble des variables, y compris les échanges inter-zones. Ces fiches permettent aussi une comparaison aisée entre zones d'emploi, entre domaines professionnels, ou entre années.

Une présentation générale de chaque zone d'emploi est réalisée chaque année, avec un support PowerPoint.

■ Destinataires

Les animateurs formation-emploi de la Région, les coordonnateurs formation-emploi des DDTEFP, et les partenaires formation-emploi : professions engagées dans une démarche de contrat d'objectifs, ANPE, Assedic, chambres, membres du CCREFP, OPCA, ML PAIO, CIO...

■ Mode d'accès

Les diagnostics territoriaux sont accessibles par tous sur le site Internet de l'OREF (www.oref-alsace.org). Des pochettes pour le classement des mises à jour Internet sont disponibles auprès de l'OREF.



Liste des sigles

Afpa	Association pour la formation professionnelle des adultes
AIO	Accueil, information, orientation
ALE	Agence locale pour l'emploi
ANFA	Association nationale pour la formation automobile
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
ARGOS	Analyse régionale pour les grandes orientations du schéma des formations
BIPE	Bureau d'information et de prévisions économiques
BIT	Bureau international du travail
BMO	Besoins de main-d'œuvre [enquête]
BREST	Base régionale des stagiaires
BTP	Bâtiment et travaux publics
CAEN	Comité académique de l'Éducation nationale
CAF	Caisse d'allocations familiales
CAH	Classification ascendante hiérarchique
CARIF	Centre d'animation, de ressources et d'information sur les formations
CCCA-BTP	Comité central de coordination de l'apprentissage dans le bâtiment et les travaux publics
CCPR	Comité de coordination des programmes régionaux
CCREFP	Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEE	Centre d'études de l'emploi
Centre INFOFO	Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente
CEP	contrat d'études prospectives
Céreq	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CES	Conseil économique et social
CESR	Conseil économique et social régional
CFA	Centre de formation des apprentis
CFI	Crédit formation individualisé
CIO	Centre d'information et d'orientation
CLI	Commission locale d'information
CNIO	Centre national informatique d'Orléans (de l'Insee)
CNIS	Conseil national de l'information statistique
CNPTLV	Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie
CNS-BTP	Caisse nationale de surcompensation du bâtiment et travaux publics

CO	Contrat d'objectifs
COPIRE	Commission paritaire interprofessionnelle régionale
Corinthe	Consultation régionale d'informations thématiques sur l'emploi
CPC	Commissions professionnelles consultatives
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRCI	Chambre régionale de commerce et d'industrie
CS	Catégorie sociale ou catégorie socioprofessionnelle
CSIO	Chef du service académique d'information et d'orientation
CSP	Catégorie socioprofessionnelle
DADS	Déclaration annuelle de données sociales des entreprises
DAET	Délégation académique aux Enseignements techniques
DAFPIC	Délégation académique à la Formation professionnelle initiale et continue
DARES	Direction de l'Animation, de la Recherche et des Études statistiques
DATAR	Délégation à l'Aménagement du territoire et à l'Action régionale
DDTEFP	Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle
DEFM	Demandeurs d'emploi en fin de mois inscrits à l'ANPE
DEMO	Démographie des entreprises
DEP	Direction de l'Évaluation et de la Prospective
DEVA	Département des entrées dans la vie active
DGEFP	Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle
DIACT	Délégation interministérielle à l'Aménagement du territoire et à l'Action territoriale
DMMO	Déclaration mensuelle de mouvements de main-d'œuvre
DRAF	Direction régionale de l'Agriculture et de la Forêt
DRAM	Direction régionale des Affaires maritimes
DRASS	Direction régionale de l'Action sanitaire et sociale
DRDJS	Direction régionale et départementale de la Jeunesse et des Sports
DRE	Direction régionale de l'Équipement
DRIRE	Direction régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement
DRJS	Direction régionale de la Jeunesse et des Sports
DRT	Direction des Relations du travail
DRTEFP	Direction régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle
EDDF	Engagement de développement de la formation
EDEC	Engagement de développement de l'emploi et des compétences
Emfora	Emploi formation Alsace
EMMO	Enquête sur les mouvements de main-d'œuvre
ESE	Enquête « Structure des emplois »
EVOLIF	Évolution du dispositif de formation
FAF-SAB	Fonds d'assurance formation des salariés de l'artisanat et du bâtiment
FAP	Familles d'activités professionnelles [nomenclature des]

Fongécif	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FSE	Fonds social européen
GARP	Groupement des Assedic de la région parisienne
GFC-BTP	Groupement pour la formation continue du BTP
GFE	Groupe formation emploi
GIP	Groupement d'intérêt public
GREF	GIP relation emploi-formation
GSE	Groupe statistique pour l'évaluation de la loi quinquennale
IAA	Industries agroalimentaires
IEN	Inspecteur (ou inspection) de l'Éducation nationale
IGAS	Inspection générale des Affaires sociales
Insee	Institut national de la statistique et des études économiques
IPA	Insertion professionnelle des apprentis
IPES	Indicateurs pour le pilotage des établissements du second degré
IREF	Indicateurs sur la relation formation-emploi
IVA	Insertion dans la vie active
LEO	Laboratoire d'économie d'Orléans (centre associé Céreq)
LIRHE	Laboratoire interdisciplinaire de recherche sur les ressources humaines et l'emploi (centre associé Céreq)
MEF	Module élémentaire de formation
MEFSTAT	Module élémentaire de formation (MEF) version statistique
MIME	Mission interministérielle sur les mutations économiques
ML	Mission locale
NAF	Nomenclature d'activités française
NES	Nomenclature économique de synthèse
NOSTRA	Nomenclature des situations de travail en agriculture
NSF	Nomenclature des spécialités de formation
OLEF	Observatoire local de l'emploi et de la formation
OMPHALE	Outil méthodologique de projection des habitants, des actifs, des logements et des élèves
Onisep	Office national d'information sur les enseignements et les professions
OPCA	organisme paritaire collecteur agréé
Orafe	Outils régionaux d'analyse formation-emploi
OREF	Observatoire régional de l'emploi et de la formation
OSEF	Observatoire sectoriel de l'emploi et de la formation
PAIO	Permanence d'accueil, d'information et d'orientation
PCS	Professions et catégories socioprofessionnelles
PME	Petites et moyennes entreprises
PPI	Programme prévisionnel des investissements
PRDF	Plan régional de développement de la formation
PRF	Programme régional de formation
PSAR	Pôle de service de l'Action régionale

PSB	Portraits statistiques de branche
RGP	Recensement général de la population
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
SAIO	Service académique d'information et d'orientation
SAREF	Système d'analyse des relations emploi-formation
Sepes	Service d'évaluation, de la prospective et des études statistiques
SGAR	Secrétariat général pour les Affaires régionales
SICORE	Système informatique de codification des réponses aux enquêtes
SIFE	Stage d'insertion et de formation à l'emploi
SILEF	Système d'informations locales par famille professionnelle
SIRENE	Système d'identification au répertoire national des entreprises et de leurs établissements
SISE	Système d'information sur les étudiants
SPE	Service public de l'emploi
SPED	Service public de l'emploi départemental
SPFI	Schéma prévisionnel des formations initiales
SRF	Schéma régional des formations
SSA	Service statistique académique
STS	Section de technicien supérieur
SUSE	Système unifié de statistiques d'entreprise
Unedic	Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
Urssaf	Union pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience
ZFU	Zone franche urbaine
ZRR	Zone de revitalisation rurale
ZRU	Zone de redynamisation urbaine
ZUS	Zone urbaine sensible



Coordination :	Georgie Simon Zarca	Céreq
Auteurs :	Nathalie Aguetant	Céreq
	Benoît Cart	CLERSE-Centre associé Céreq Lille
	François de Wispelaere	OREF Alsace
	Thierry Furet	Rectorat de Nantes
	Christine Guégnard	IREDU-Centre associé Céreq Dijon
	Bernard Hillau	Céreq
	Frédéric Lainé	OREF Île-de-France
	Bénédicte Macrakis	Insee
	Olivier Mazel	DARES
	Yves Mens	GREF Bretagne
	Frédéric Perrier-Cornet	DRTEFP Bourgogne
	Dominique Pouchard	Afpa Aquitaine
	Marie-Béatrice Rochard	OREF Centre
	Georgie Simon Zarca	Céreq

Ont contribué aux travaux du groupe Orafe :

Bruno Bérenguel	OREF Languedoc-Roussillon
Patrice Braconnier	CARIF Poitou-Charentes
Anne Caillaud	CNFPTLV
Luc Chevalier	CREFOR Haute-Normandie
Valérie Chiron	ANFA
Catherine Filpa	OREFQ Lorraine
Didier Gélot	DARES
Rachid Hanifi	CRCI Île-de-France
Christophe Jagers	DEP
François Longin	OREF Rhône-Alpes
Stéphanie Mas	DARES
Monique Méron	DARES
Pierre Neuquelman	Rectorat de Rouen
Guy Ourliac	LIRHE
Robert Pierron	Conseil régional Aquitaine
Paul Santelman	Afpa
Jacques Savary	DRTEFP Pays de la Loire
Pierre Simon	Conseil régional Midi-Pyrénées
Dominique Vial	OREF Provence-Alpes-Côte d'Azur
Xavier Viney	DARES
Jacques Vuthan	CCCA-BTP

Conception maquette : Zineb Mouaci

Pao : Dominique Bally
Zineb Mouaci

Corrections : Christian Campo
Liliane Dutrait

Édité par : Céreq
www.cereq.fr

Imprimé par : Espace Imprimerie, Marseille



DARES



Céreq

Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications

Dépôt légal 2^e trimestre 2006

ISBN 2-11-095577-5

978-2-11-095577-7

20 €