

État des lieux des



**Observatoires
prospectifs des
métiers et des
qualifications**

à l'initiative du Comité observatoires et
certifications du CPNFP



réalisé par le Céreq

État des lieux des



**Observatoires
prospectifs des
métiers et des
qualifications**

Rapport d'exploitation de l'enquête 2010

Alexandra d'Agostino

Anne Delanoë

Julien Machado

Sommaire

Introduction	5
Synthèse générale	9
Partie 1 – Le périmètre socioprofessionnel	13
A - Périmètre conventionnel : CPNE et CCN	14
B - OPCA	16
C - Nombre d'entreprises et d'emplois couverts.....	18
Partie 2 – Le fonctionnement	21
A - Étapes de construction.....	22
B - Unité opérationnelle et pilotage.....	28
C - Les collaborations.....	38
D - La communication	40
Partie 3 – Les travaux	45
A - Les outils d'observation et d'analyse mis en œuvre	46
B- La dimension opérationnelle des travaux.....	57
Partie 4 – Les difficultés rencontrées, attentes et souhaits	61
A - Les difficultés rencontrées	62
B - Les attentes ou souhaits exprimés par les responsables.....	67
Annexes	71
Annexe 1 – Les questionnaires d'enquête	73
Annexe 2 – Liste des non-répondants à l'enquête téléphonique.....	91

Introduction

L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 a fixé aux branches professionnelles le mandat¹ de « définir par accord les missions et les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications », dont la mission est double :

- « accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels » ;
- permettre aux CPNE de s'appuyer sur les travaux des observatoires pour « examiner les évolutions qualitatives et quantitatives des emplois et des qualifications afin de déterminer des priorités en matière de formation ».

Six ans plus tard, l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, prévoit la création, dans le cadre du CPNFP, d'un observatoire national des métiers et des qualifications. Ce dernier a notamment pour mission de développer l'articulation entre les travaux des OPMQ et de renforcer leur diffusion, avec deux objectifs opérationnels :

- contribuer à « une meilleure information et orientation des jeunes, des salariés et des demandeurs d'emploi » ;
- permettre la définition de politiques de formation et de certification professionnelle prenant mieux en compte les évolutions qualitatives et quantitatives des secteurs d'activité, des métiers et des emplois ».

Entre ces deux accords, le processus de généralisation des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications a été engagé, sans que l'on connaisse le nombre exact d'observatoires en activité et sans que l'on dispose d'une vision précise de leur fonctionnement et de leur production.

C'est la raison pour laquelle les partenaires sociaux, réunis au sein du CPNFP et du Comité observatoires et certifications (COC), ont confié au Céreq la réalisation d'un état des lieux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications.

Cet état des lieux s'est articulé autour de deux étapes. La première a consisté à recenser tous les OPMQ existants depuis 2003, c'est-à-dire tous les OPMQ pour lesquels un accord conventionnel de branche en stipule la création ou en spécifie un rattachement à un OPMQ déjà existant.

L'examen de quelques 250 accords de branche a permis d'identifier **126 OPMQ conventionnellement créés au 30 juillet 2010**.

Les coordonnées de ces observatoires ainsi que de leur(s) responsable(s) ont ensuite été obtenues par une campagne de phoning auprès de divers acteurs de branche (essentiellement OPCA et/ou organisations professionnelles). Ces éléments constituent la première base de données à partir de laquelle a été réalisé l'annuaire.

Ce recensement s'est déroulé au cours des mois de juin et juillet 2010.

La seconde étape s'est attachée à dresser un état des lieux du fonctionnement des OPMQ et de leurs travaux. Seule une enquête réalisée auprès de l'ensemble des responsables observatoires préalablement recensés permettait d'atteindre cet objectif.

Le recueil des données s'est appuyé sur une double démarche méthodologique :

- une enquête téléphonique auprès des responsables d'observatoire a permis de renseigner les informations relatives au fonctionnement de l'observatoire, à la communication des travaux, aux partenariats mis en place, aux difficultés rencontrées ainsi qu'à leurs attentes et souhaits. Ces entretiens ont également permis de valider ou compléter les données relatives au périmètre d'intervention des observatoires (conventionnel notamment) ainsi que les coordonnées de l'observatoire et des acteurs/structures de branche qui lui sont rattachés.
- une enquête Internet en auto-administré a permis de recenser les travaux mis en œuvre par les observatoires : bases de données, études, travaux prospectifs, outils et plans d'actions.

¹ Ce mandat est repris dans la loi du 4 mai 2004, et rend la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications obligatoire pour chaque branche.

Les deux questionnaires (l'annexe 1) ont été construits de telle sorte à rester le plus factuel et le plus court possible, l'objectif étant à ce stade de dessiner à grand trait le contour des observatoires tout en visant l'exhaustivité. Ils ont été conçus en étroite collaboration avec les membres du COC entre mai et juin 2010. La collecte des données s'est quant à elle déroulée sur deux mois et demi, de septembre à mi-novembre 2010.

La phase de recueil des données s'est soldée par un taux de réponse relativement élevé, de :

- 86 % pour l'enquête téléphonique (soit 109 OPMQ sur les 126 recensés),
- 68 % pour l'enquête Internet (soit 86 OPMQ).

La liste des non-répondants à l'enquête téléphonique figure à l'annexe 2 du rapport.

		Répondants Internet		
		Taux de réponse	Oui	Non
Répondants téléphoniques	Oui	68 % (86)	18 % (23)	86 % (109)
	Non	0 % (0)	13 % (17)	9 % (12)
	Total	68 % (86)	32 % (40)	100 % (126)

En préambule, il est important d'indiquer que l'enquête a bénéficié d'un très bon accueil de la part des responsables des OPMQ, malgré le contexte de la « réforme » des OPCA (**le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue**) et même si bon nombre d'entre eux se sont interrogés sur d'éventuels objectifs « cachés » de l'enquête.

Les responsables d'OPMQ sont pour la plupart des personnes impliquées, mettant en avant l'utilité de l'outil observatoire tant pour les partenaires sociaux que pour les entreprises et les salariés de la branche. Cette dynamique se renforce avec l'ancienneté de l'observatoire : la visibilité et l'utilité se construit avec le temps tout comme la mise en place de partenariats, l'engagement de travaux prospectifs, conformément à la mission des OPMQ.

La réforme des OPCA est perçue par les responsables comme un risque de remise en question de cette dynamique, voire l'existence même des OPMQ. Comme l'a rappelé un responsable d'observatoire « l'avenir des OPMQ dépend très largement de leur capacité budgétaire ». L'inquiétude exprimée est d'autant plus forte que l'observatoire couvre un périmètre restreint d'entreprises. Mais les plus « gros » OPMQ ont également exprimé leur incompréhension face à une réforme qui risque de compliquer le système au lieu de le simplifier.

Le paysage des OPMQ tel qu'il est présenté dans ce rapport est par conséquent susceptible d'être modifié à moyen terme. Il n'en demeure pas moins que cet état des lieux est inédit et qu'il constitue une première étape dans la perspective de mieux appréhender ce que sont et ce que font les observatoires, de capitaliser l'existant et de valoriser le travail réalisé en partenariat avec différents acteurs.

Les données présentées dans ce rapport s'articulent autour de quatre parties :

- la partie 1 dessine le périmètre d'intervention des observatoires ;
- la partie 2 propose une description de leur fonctionnement ;
- la partie 3 recense les différents travaux réalisés ;
- la partie 4 retranscrit les difficultés exprimées par les responsables ainsi que leurs attentes.

Ce rapport, volontairement descriptif et factuel, ne contient aucune mention nominative d'observatoire en accord avec notre engagement pris auprès des responsables qui ont accepté de répondre à l'enquête sous réserve que leur anonymat soit respecté.

Synthèse générale

Cet état des lieux permet de tirer plusieurs enseignements.

Le premier a trait à **la vitalité de la négociation collective** : alors que seuls 11 % des observatoires préexistaient à l'accord interprofessionnel de 2003, les trois quarts des 126 OPMQ recensés ont été créés par accord de branche entre 2004 et 2006, ce qui témoigne tout à la fois de la dynamique créée par l'accord interprofessionnel de 2003 et de la réactivité de la négociation collective de branche.

Autre enseignement, qui témoigne cette fois de l'éclatement du paysage des branches professionnelles en France : **le paysage des OPMQ est très fragmenté**. En effet, si certains observatoires couvrent plusieurs branches professionnelles (jusqu'à 17 branches pour l'un d'entre eux), dans huit cas sur dix leur périmètre est « monobranché » et, surtout, dans un cas sur deux, cette branche professionnelle couvre un champ relativement restreint (moins de 2 000 entreprises et moins de 42 000 emplois). Ce constat massif ne doit pas être relégué au second plan par un autre constat, celui de **la très grande dispersion des situations entre observatoires**, dont les périmètres peuvent varier, selon les dires des responsables, d'une dizaine d'entreprises à près de 450 000 selon les branches et de moins de mille emplois à un million et demi.

L'étendue du périmètre conventionnel joue bien évidemment sur les moyens dont disposent les observatoires. Si la moitié d'entre eux dispose d'un budget annuel inférieur à 50 000 euros, la dispersion des moyens est forte puisque les cas de figure rencontrés vont de l'absence de budget dédié à un budget de 2 millions d'euros alloué à un OPMQ en 2010.

Les observatoires se définissent plus volontiers comme une mission organisée autour de projets que comme une entité structurée autour d'une équipe. En effet, dans un cas sur deux, l'observatoire n'occupe qu'une seule personne, et encore pas à temps plein (la moitié des observatoires fonctionnent avec un demi-ETP au plus). Par ailleurs, sauf exception (9 %), les OPMQ n'ont pas d'identité juridique propre : dans la très grande majorité des cas, ils se présentent comme des « instances dont le pilotage est paritaire » intégrées au sein d'un OPCA ou d'une organisation patronale.

Trois types de fonctionnement se dégagent en fonction de l'ancienneté des observatoires :

- les observatoires mis en place avant l'accord de 2003 ont un statut juridique propre, bénéficient d'une équipe dédiée et disposent d'un budget d'au moins 250 000 euro ;
- les observatoires mis en place au lendemain de l'accord de 2003 occupent une à deux personnes (pour un ETP) et leur budget est au moins égal à 90 000 euros ;
- les observatoires mis en place depuis 2008 ont des moyens humains et financiers limités (1/10 d'ETP, moins de 35 000 euros). En pratique, ce cas de figure correspond à deux modes de fonctionnement : un groupe de travail au sein d'une instance paritaire de branche, l'appui d'un chargé de mission du service études d'un OPCA mandaté par plusieurs observatoires.

Hétérogènes dans leur fonctionnement, les OPMQ font preuve d'une grande homogénéité quant à leurs types de production :

- l'activité d'études constitue le dénominateur commun des observatoires puisque deux sur trois en réalisent (63 %) quel que soit le type de fonctionnement dont ils relèvent ;
- viennent ensuite les bases de données statistiques (59 %) et les cartographies/répertoires des métiers (56 %).

À l'intérieur de chacun de ces registres, en revanche, la diversité des approches et des méthodes constitue la règle en raison de la pluralité des usages attendus des travaux. Quant aux études, la palette des thématiques est très ouverte avec, par ordre de citation : les rapports de branche, les études métiers, la GPEC, la formation, les besoins en recrutement, la prospective, la gestion des âges, les certifications, l'égalité professionnelle, etc.

Les enquêtes auprès des entreprises de la branche constituent la première source de données des observatoires (43 % des citations), ce qui leur confère une fonction de producteurs de données originales et « sur mesure ».

Les travaux ont une dimension opérationnelle fortement marquée. Au-delà d'une meilleure connaissance des emplois et des métiers de la branche, ils ont vocation à remplir plusieurs objectifs. Dans les trois quarts des cas, ils donnent lieu à la formulation de préconisations et dans la moitié des cas à l'élaboration de plans d'actions et d'outils. Ces outils sont essentiellement à destination des entreprises et des salariés de la branche. **Ils couvrent différents domaines de la GRH** : recrutement, formation, accompagnement des mobilités internes ou externes, entretien professionnel, aide à la GPEC. **Nombre d'actions visent spécifiquement le public des jeunes** (information sur la branche et ses métiers, les formations initiales, l'alternance, apprentissage et professionnalisation).

Enfin, un observatoire sur deux déclare avoir réalisé ou engagé des travaux prospectifs. Contrairement aux autres types de travaux (études, bases de données statistiques, approches métiers), la probabilité de réaliser des travaux prospectifs est d'autant plus élevée que les observatoires réunissent les critères suivants :

- l'expertise (une ancienneté de cinq ans et plus et la réalisation de plusieurs études),
- des moyens humains (≥ un ETP) et financiers (≥ 250 000 euros de budget),
- l'existence de bases de données (statistiques et métiers).

Les travaux prospectifs sont principalement de deux natures :

- les études métiers, dont bon nombre comporte une partie prospective sur le devenir des métiers et l'anticipation des besoins en compétences ;
- les études prospectives proprement dites, qui portent sur la prospective du secteur, pour identifier les facteurs d'impact sur l'activité et les métiers à moyen terme, avec ou sans scénarios socioéconomiques, avec ou sans projections d'emplois, de départs en fin de carrière et de besoins en recrutements.

Les OPMQ sont dans une position atypique, pris en tension entre un mode de gouvernance conditionné par le paritarisme et un objectif de production de connaissances et d'analyses utiles pour la branche. La « **production de diagnostics partagés** » suscite des difficultés, exprimées par 83 % des responsables d'observatoires. Ces difficultés concernent la réalisation des études (accès aux données d'entreprises, par exemple) ou encore le fonctionnement de l'observatoire (financement, pilotage, suivi des travaux).

Il apparaît donc logique que les responsables d'observatoires expriment des attentes de nature indissociablement institutionnelle et opérationnelle. L'enquête ayant été réalisée à la veille de la réforme des OPCA, ces derniers ont exprimés à l'unisson **le souhait d'une clarification du devenir de leur structure**. Les autres attentes prioritaires portent sur **la visibilité des travaux des observatoires et la reconnaissance de leur utilité**, tant pour les entreprises et les salariés de la branche que pour les partenaires sociaux, les structures nationales publiques (dont le SPE), et même le grand public, ce qui suppose un effort de communication, au niveau sectoriel mais également interprofessionnel. L'enquête a enfin mis en évidence **une forte demande de synergie entre observatoires** qui répond tant au sentiment récurrent d'un certain isolement qu'à la nécessité de mutualiser les résultats, les outils et les méthodes.

**Partie 1 – Le périmètre
socioprofessionnel**

Le champ socioprofessionnel décrit ici s'appuie sur les données validées ou complétées par les responsables d'observatoire ayant répondu à l'enquête téléphonique, soit 109 répondants pour 126 OPMQ.

A - Périmètre conventionnel : CPNE et CCN

Les responsables d'OPMQ ont déclaré couvrir un total de 186 CPNE. Toutefois, **182 CPNE seulement ont pu être identifiées** à partir de leur dénomination.

Le champ de compétences des 109 OPMQ est de 219 conventions collectives nationales, dont 207 identifiées à partir de leur numéro de brochure.

Les 12 branches échappant à l'identification via le numéro de brochure sont les suivantes :

- * Pêche
- * Sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif
- * Édition phonographique
- * Industries électriques et gazières
- * Caisses d'épargne
- * Régies de quartiers
- * Industrie du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles
- * Crédit mutuel
- * Caisses régionales de crédit agricole et organismes adhérant à la convention collective du crédit agricole
- * Chanson, variétés, jazz, musiques actuelles
- * Entreprises techniques au service de la création et de l'évènement
- * Cabinets d'avoués

Dans la majorité des cas (61 % soit 127 branches professionnelles au sens des CCN), les acteurs de branche professionnelle ont décidé de créer un observatoire multiprofessionnel (au sens où ce dernier couvre plusieurs CCN).

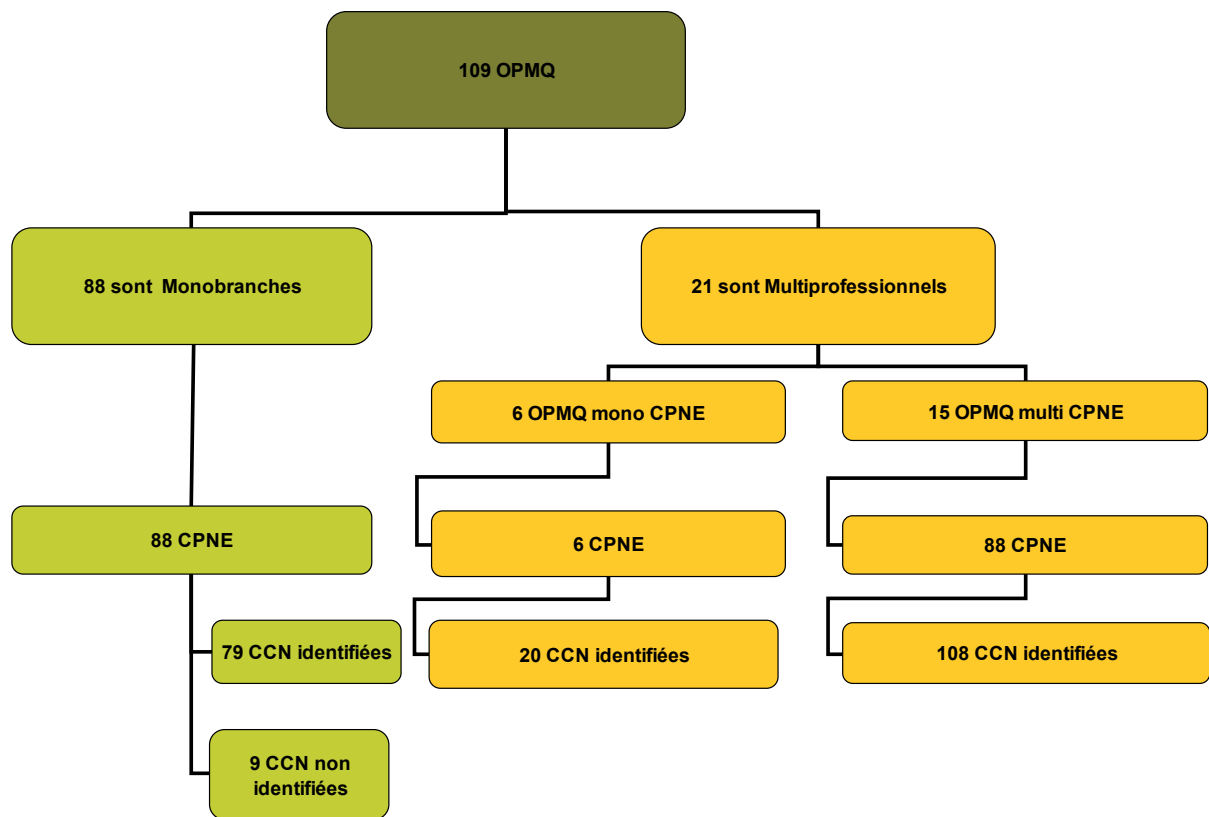
Deux cas de figure prévalent alors :

- l'OPMQ ne se rapporte qu'à une seule CPNE couvrant elle-même plusieurs CCN. C'est un cas minoritaire puisqu'il ne concerne que 20 CCN.
- l'OPMQ se rapporte à plusieurs CPNE. C'est le cas dominant puisque ce choix concerne 107 branches professionnelles (CCN), soit 52 % des branches.

Dans 39 % des cas (80 branches sur les 207 identifiées), les acteurs ont décidé de créer un observatoire uniquement dédié à leur branche, soit un OPMQ monobranche.

Sil'on inverse la lecture afin d'opérer une **typologie des OPMQ** (et non plus des branches professionnelles) en fonction de leur périmètre d'intervention, les configurations sont les suivantes :

1. OPMQ monobranches, dans le sens où le périmètre d'intervention de l'observatoire est celui **d'une seule CCN. C'est le cas dominant, 81 % des OPMQ** sont dans cette configuration (88 OPMQ / 109 répondants).
2. OPMQ multiprofessionnels (20 %), avec deux cas de figure :
 - a. ne couvrant qu'une seule CPNE : 6 OPMQ (6 %) ;
 - b. couvrant plusieurs CPNE : 15 OPMQ (14 %)



B - OPCA

À la veille de la mise en œuvre de la réforme des OPCA, **39 OPCA sont couverts par les 109 OPMQ**.
Echappent ainsi à ce périmètre deux OPCA :

- le Faf Sécurité Sociale, car sur ce champ il n'y a pas d'OPMQ, c'est l'UCANSS qui est en charge de la mission d'observation ;
- l'OPCA EFP, car les trois OPMQ du champ enseignement privé (sous contrat, hors contrat, à distance) n'étaient pas « opérationnels » au moment de l'enquête.

Dans 60 % des cas (23 OPCA), le champ professionnel associe 1 OPCA à 1 OPMQ.

Le cas du bâtiment – travaux publics fait exception puisque les 3 OPCA du champ (Bâtiment, Opca Travaux publics, FAF SAB) sont associés à un seul OPMQ.

Dans les 13 configurations restantes, chaque OPCA couvre au moins deux OPMQ.

Ce sont en toute logique les 2 OPCA interprofessionnels qui recouvrent le plus grand nombre d'OPMQ :

- Agefos PME au premier rang avec 25 % des OPMQ (27)
- Opcalia au second rang avec 9 % des OPMQ (10)

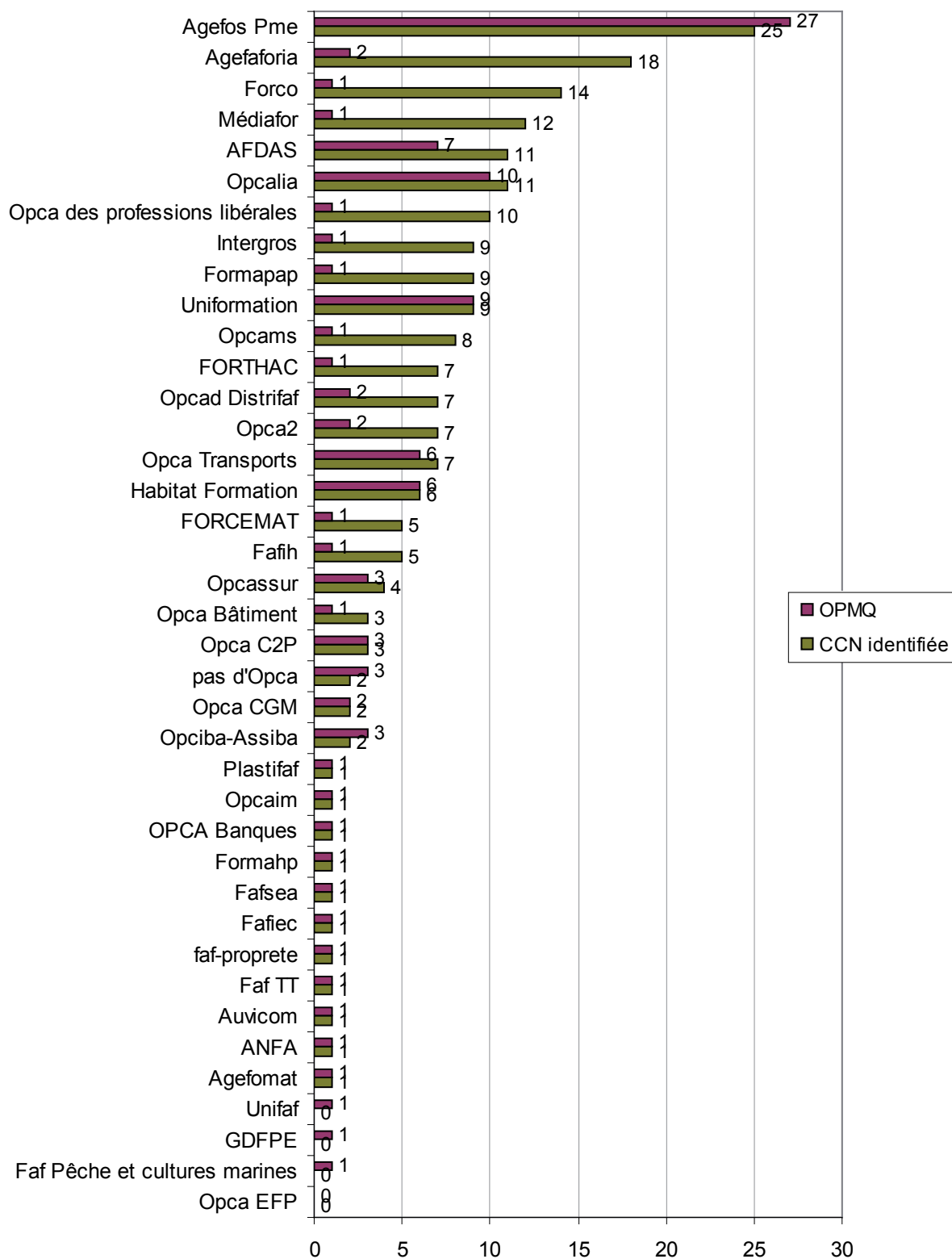
Concernant les OPCA de branche, le nombre d'OPMQ couverts est le suivant :

Uniformation	9 OPMQ
AFDAS	7 OPMQ
Opca Transports	6 OPMQ
Habitat Formation	6 OPMQ
pas d'Opca	3 OPMQ
Opciba-Assiba	3 OPMQ
Opcassur	3 OPMQ
Opca C2P	3 OPMQ
Opcad Distrifaf	2 OPMQ
Opca2	2 OPMQ
Opca CGM	2 OPMQ
Agefaforia	2 OPMQ

Au final, 94 % des OPMQ ont un périmètre qui relève d'un seul OPCA.

Les situations « multi OPCA » sont donc minoritaires (5 %), et 2 % (soit 3 OPMQ) ne sont rattachés à aucun OPCA.

Nombre d'OPMQ et de CCN associées par OPCA



C - Nombre d'entreprises et d'emplois couverts

Les 109 OPMQ couvrent 1,7 million d'entreprises et 14,6 millions d'emplois.

Le périmètre des OPMQ est très inégal :

- le nombre d'entreprises s'étend de 8 entreprises à 440 000.
 - ❑ Un quart des OPMQ couvre un champ de 315 entreprises au plus.
 - ❑ Un quart des OPMQ couvre un champ de plus de 7 000 entreprises.
 - ❑ La moitié couvre un champ de moins de 2 300 entreprises.
- le nombre d'emplois s'étend de 900 à 1 500 000.
 - ❑ Un quart des OPMQ couvre un champ de 14 000 emplois au plus.
 - ❑ Un quart des OPMQ couvre un champ de plus de 138 000 emplois.
 - ❑ La moitié couvre un champ de moins de 41 600 emplois.

Précaution méthodologique

Le champ et l'unité de compte diffèrent selon les répondants. Il s'agit soit des adhérents, soit des cotisants à l'OPCA, soit de données issues de l'exploitation des statistiques publiques – via les codes NAF – ou encore de données issues d'organismes socioprofessionnels. Par ailleurs, l'année de référence peut différer (33 % indiquent une autre année que 2009), et, pour l'unité de compte il s'agit soit d'entreprises, soit d'établissements.

De ce fait, les valeurs doivent uniquement être perçues comme des ordres de grandeur et leur niveau nominal est à prendre avec beaucoup de précautions.

Le croisement de ces deux critères permet d'identifier trois grands groupes d'OPMQ :

1. le groupe des OPMQ au périmètre restreint (40 % des OPMQ) : le nombre d'entreprises est inférieur à 8 500 et le nombre d'emplois inférieur à 22 000.
2. le groupe des OPMQ au périmètre intermédiaire (39 % des OPMQ) : le nombre d'emplois est inférieur à 161 000 emplois.
3. le groupe des OPMQ au périmètre large (21 % des OPMQ) : le nombre d'entreprises est compris entre 857 et 440 000 et le nombre d'emplois est au moins égal à 161 000.

En toute logique, le périmètre est corrélé au périmètre conventionnel (nombre de CCN). Chaque OPMQ du groupe « périmètre restreint » couvre en moyenne une CCN. Inversement, chaque OPMQ du groupe « périmètre large » couvre en moyenne quatre CCN.

Ces critères déterminent les moyens (humains et financiers) affectés aux OPMQ, ce qui n'est pas sans conséquence sur l'ampleur des travaux qu'il est possible de réaliser.

Ainsi, lorsque le périmètre couvert est restreint, les moyens humains affectés à l'OPMQ sont en moyenne inférieur à 1/3 d'ETP. Ils sont par contre de 2 ETP en moyenne pour le groupe au périmètre large. De même, les budgets alloués aux OPMQ au périmètre large sont en moyenne 16 fois supérieurs à ceux alloués aux OPMQ au périmètre restreint.

Au final, le profil dominant des OPMQ est d'être monobranche couvrant un champ restreint (33 %) ou intermédiaire (28 %). Inversement, seuls 8 % des OPMQ sont multiprofessionnels et couvrent un périmètre large.

Périmètre des OPMQ	Nombre d'entreprises	Nombre de personnes en emploi
Min	8	900
Max	440 000	1 516 500
Q1	315	14 000
Médiane	2 300	41 600
Q3	6 966	138 000
Moyenne	16 517	144 600
Q3/Q1	22	10
D9/D1	1 010	92
Somme cumulée	1 701 290	14 604 596

Critère évalué : nombre de CCN identifiées

Périmètre entreprises*emplois	Nombre CCN Identifiées
Périmètre restreint	0,97
Périmètre intermédiaire	1,74
Périmètre large	4,29
TOTAL	1,98

Les valeurs du tableau sont les moyennes calculées sans tenir compte des non-réponses.

Les noms des critères discriminants sont encadrés.

Les nombres encadrés correspondent à des moyennes par catégorie significativement différentes (test t) de l'ensemble de l'échantillon (au risque de 95%).

Critères évalués : équivalent temps plein, montant 2010 des recettes affectés à l'observatoire.

Périmètre entreprises*emplois	Moyenne équivalent plein temps	Moyenne montant 2010 recette
Périmètre restreint	0,29	30668,16
Périmètre intermédiaire	0,94	156517,57
Périmètre large	1,90	491637,90
TOTAL	0,95	178283,30

Les valeurs du tableau sont les moyennes calculées sans tenir compte des non-réponses.

Les noms des critères discriminants sont encadrés.

Les nombres encadrés correspondent à des moyennes par catégorie significativement différentes (test t) de l'ensemble de l'échantillon (au risque de 95%).

Périmètre socioprofessionnel des OPMQ : synthèse

	Périmètre restreint	Périmètre intermédiaire	Périmètre large	Total
Monobranche	33%	28%	11%	72%
Multiprofessionnels	3%	6%	8%	17%
Total	36%	35%	19%	

En rouge: surreprésenté.

En bleu: sous-représenté.

Partie 2 – Le fonctionnement

A - Étapes de construction

Les OPMQ sont des structures récentes puisque les trois quart ont été créées par un accord de branche entre 2004 et 2006. Cela témoigne de l'impact significatif de l'ANI du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004.

La durée moyenne de mise en place effective étant de un an, 56 % des observatoires ont démarré leur activité entre 2005 et 2007. Une minorité des observatoires préexistait à l'ANI de 2003 (11 %) :

Observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité

Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA)

Observatoire des métiers des télécommunications

Observatoire des métiers du golf

Observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation des entreprises du médicament

Observatoire emploi formation de la branche des acteurs du lien social et familial

Observatoire paritaire des industries de la communication graphique et du multimédia

Observatoire prospectif des métiers du commerce

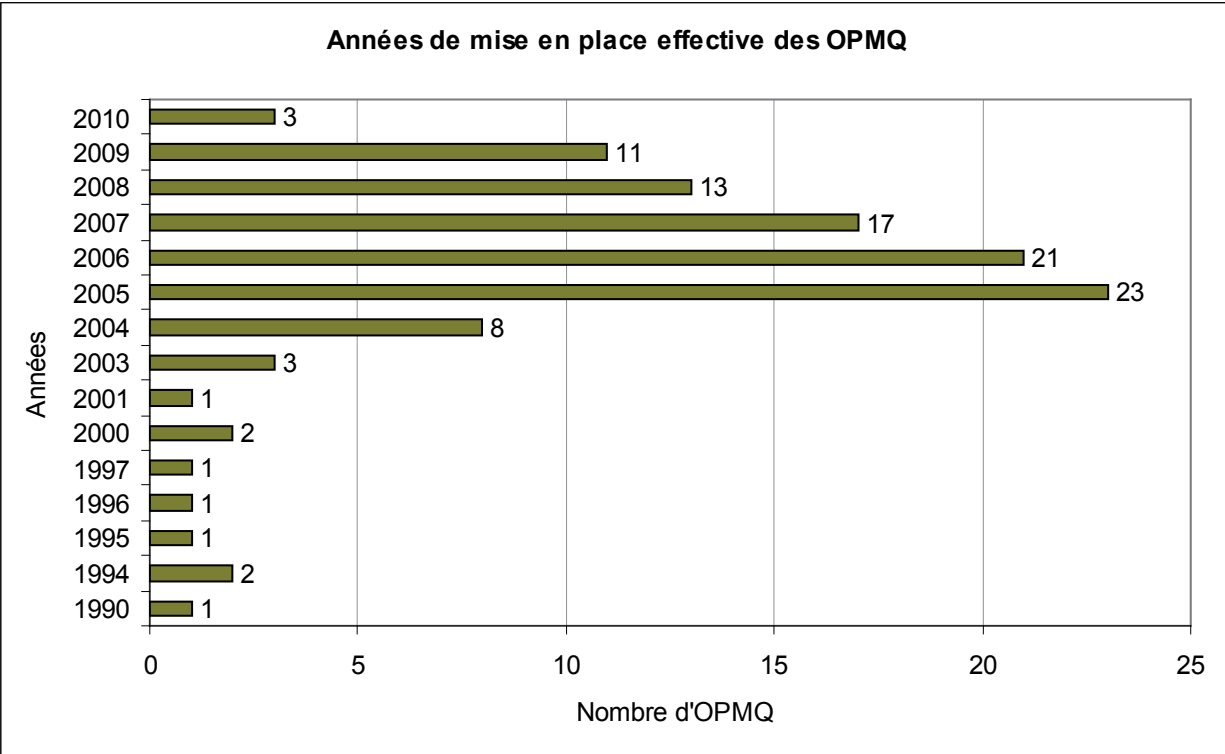
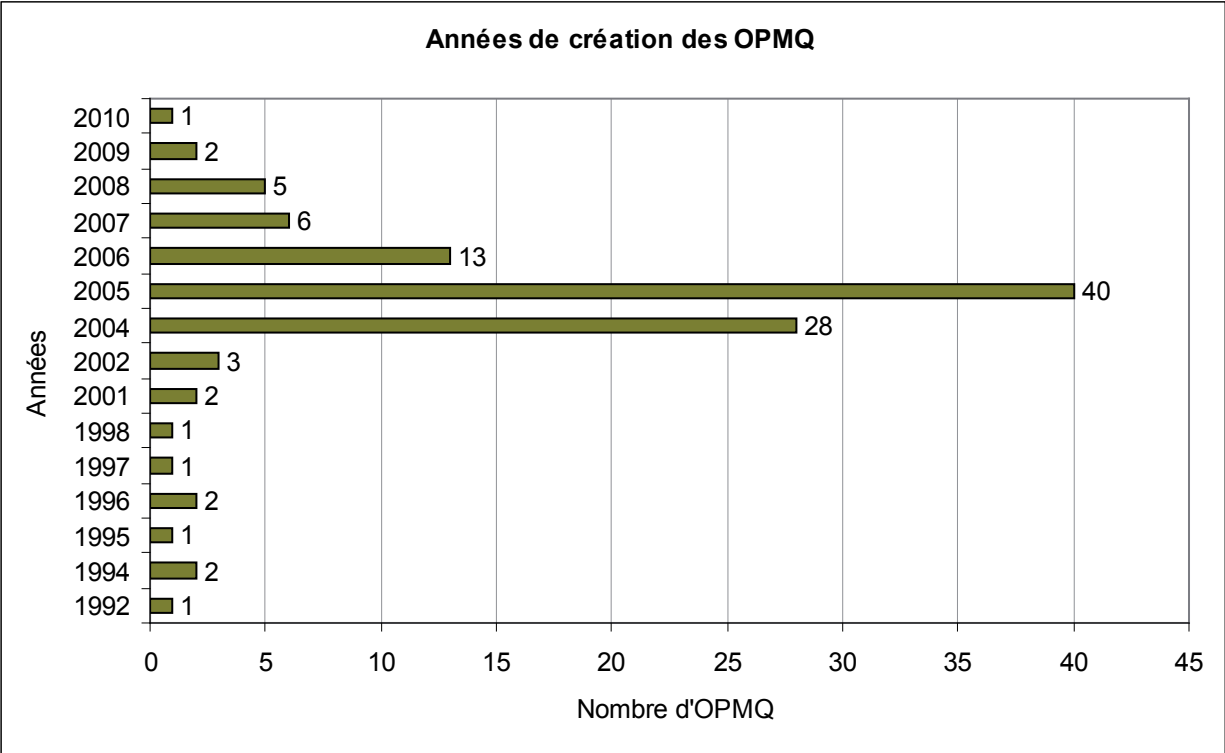
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications commun aux branches des industries de carrières et matériaux de construction, de la céramique, des tuiles et briques et du ciment

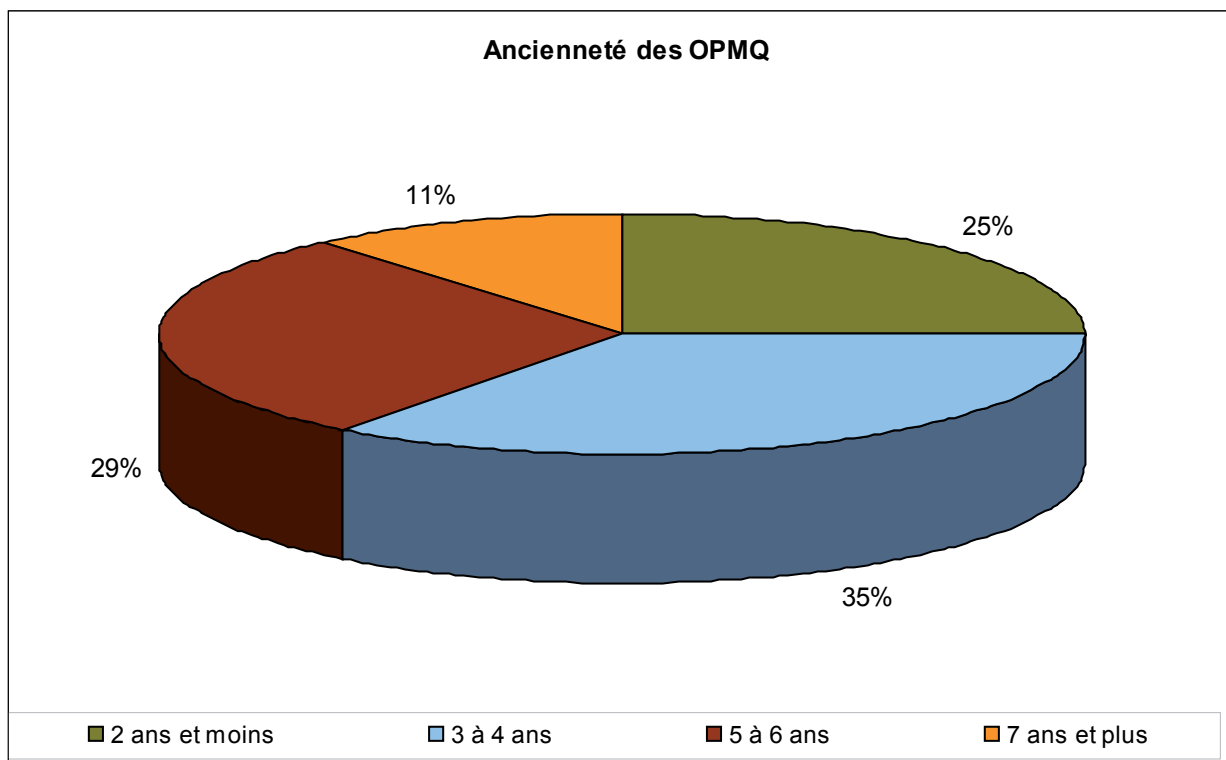
OPIIEC, observatoire paritaire des métiers de l'informatique, de l'ingénierie, des études et du conseil

OPMQ dans les transports et la logistique

OPMQ des services de l'automobile

L'ancienneté des observatoires est de 4 ans en moyenne et les trois quarts ont moins de 5 ans d'ancienneté.





Le recensement des missions contenues dans les accords constitutifs des OPMQ nous informe très peu sur les activités prescrites. En effet leur formulation souvent très généraliste, voire lapidaire dans certains accords, laisse certes une latitude d'action importante aux responsables des observatoires, mais ne permet pas (ou peu) une mise en adéquation entre les activités de l'OPMQ et leurs missions. Logiquement, 86 % ont répondu que les activités correspondaient aux missions de l'OPMQ. Les autres estiment, soit qu'ils n'ont pas véritablement réalisé d'exercice prospectif, soit qu'ils n'ont pas encore créé d'outils opérationnels pour la profession, ou encore que l'observatoire n'a pas « démarré ».

Enfin, notons que les responsables des OPMQ n'ont pas toujours en mémoire les missions inscrites dans l'accord constitutif.

Au démarrage, deux activités structurent la mise en place des observatoires au cours des deux premières années :

- la définition du projet de l'observatoire (74 %) ;
- la création d'outils permettant d'avoir une vision globale de la branche, successivement :
 - la vision quantitative via l'état des lieux statistiques du secteur. C'est d'ailleurs, l'outil mis en place prioritairement lorsque les répondants ne citent qu'une seule activité (67 %) ;
 - puis la vision qualitative avec le recensement ou la cartographie des métiers de la branche (64 %).

L'enquête auprès des utilisateurs potentiels des travaux, le recensement de l'offre de formation et la mise en place de partenariats sont peu structurantes au démarrage. Celles-ci ne sont citées que lorsque l'observatoire a déployé un maximum d'activité au démarrage (6 ou 7).

En 2010, la réalisation d'études ciblées domine largement : 48 % des observatoires sont dans ce cas. Plus encore, dans un cas sur deux c'est leur unique activité. En effet, lors des entretiens passés avec les responsables des observatoires, certains nous ont indiqué ne fonctionner que sur la base de commandes d'études ponctuelles (en lien avec la négociation de branche, avec la mise en place de certifications de branche...). L'activité d'études est le dénominateur commun des OPMQ. Elle ne dépend ni de l'ancienneté (voir plus loin), ni du budget ni des moyens humains dédiés à l'observatoire.

Ces études portent sur des thématiques diversifiées, les principales étant par ordre d'importance : mixité/égalité professionnelle, formation, gestion des âges, renouvellement de la main-d'œuvre. La rémunération – thème important de la négociation de branche – ne rassemble que peu de réponses.

Toujours en 2010, la dimension opérationnelle des travaux est importante (définition ou mise en œuvre d'outils et/ou de plans d'actions) : elle concerne un cinquième des observatoires.

Enfin, 10 % des observatoires disent n'avoir aucune activité en 2010 faute de commande ou de budget.

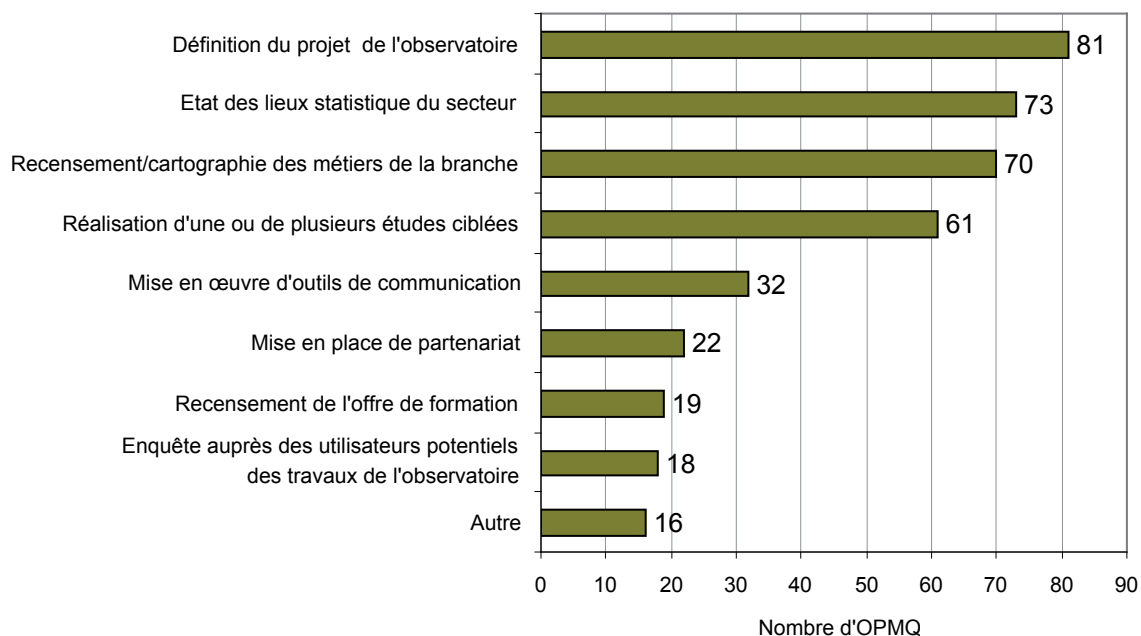
Les réponses concernant les activités de 2010 sont corrélées à l'ancienneté de l'observatoire :

- la définition du projet de l'observatoire ne concerne que les structures créées récemment ;
- les partenariats sont développés à partir d'une certaine ancienneté : 60 % des observatoires déclarant avoir mis en place des partenariats ont une ancienneté de 7 ans et plus ;
- le recensement de l'offre de formation est dans 7 cas sur 10 réalisé par les structures les plus récentes ;
- de même, le recensement / la cartographie des métiers se fait plutôt au démarrage.

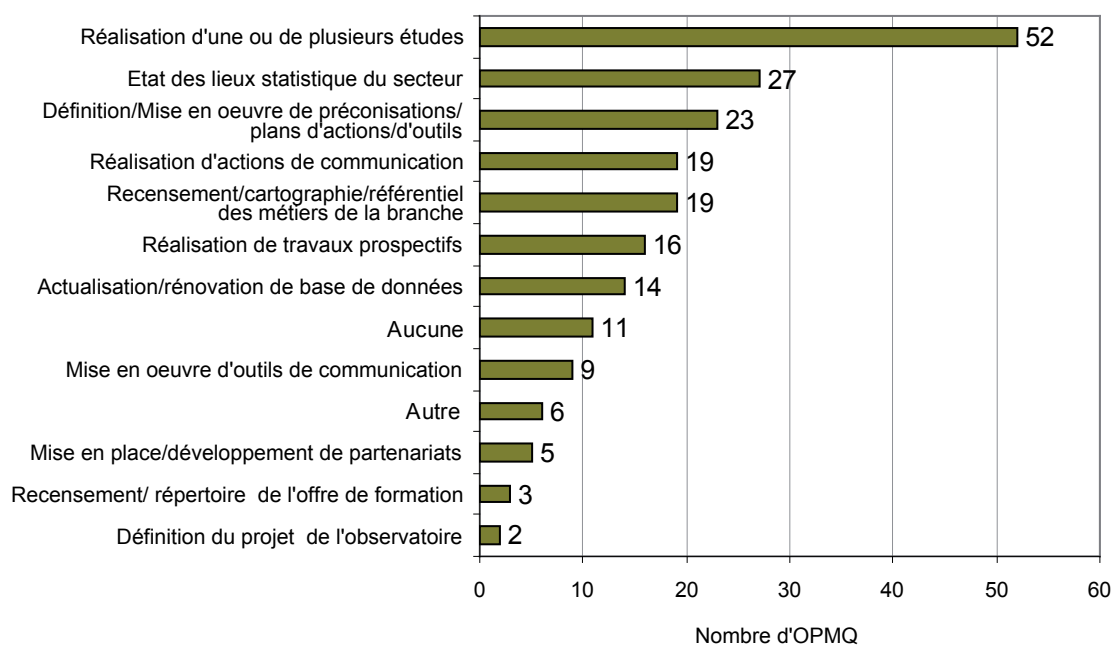
À moyen terme, sur les trois ans à venir, l'activité d'études reste dominante (42 %) suivie par le travail sur les bases de données (mise en place et actualisation, 34 %). Au troisième rang, la mise en place ou le développement d'outils ou de plans d'actions (24 %).

Ils sont tout de même 22 % à déclarer ne pas ou peu avoir de visibilité à cet horizon.

Activités des OPMQ au cours des deux premières années



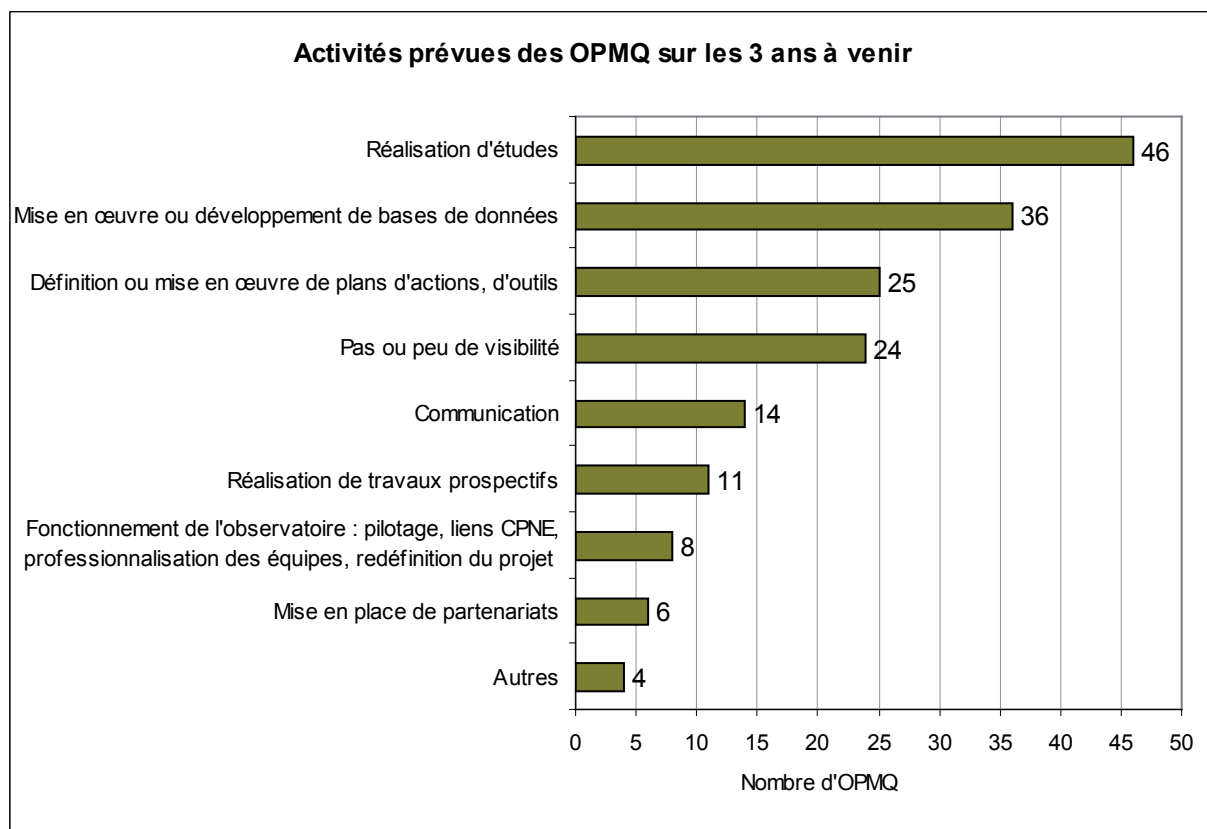
Activités des OPMQ en 2010



Ancienneté de l'observatoire selon son activité en 2010

	2 ans et moins	3 à 4 ans	5 à 6 ans	7 ans et plus	Total
Réalisation d'une ou de plusieurs études	16%	29%	35%	20%	100%
Etat des lieux statistique du secteur	19%	33%	30%	19%	100%
Définition / Mise en œuvre de préconisations/plans d'actions/outils	13%	22%	43%	22%	100%
Réalisation d'actions de communication	5%	37%	37%	21%	100%
Recensement/cartographie/ référentiel des métiers de la branche	37%	47%	11%	5%	100%
Réalisation de travaux prospectifs	19%	19%	38%	25%	100%
Actualisation/rénovation de base de données	0%	43%	29%	29%	100%
Aucune	9%	55%	36%	0%	100%
Mise en œuvre d'outils de communication (création d'un site Internet par exemple)	33%	44%	22%	0%	100%
Autre	50%	33%	0%	17%	100%
Mise en place/développement de partenariats	0%	20%	20%	60%	100%
Recensement/répertoire de l'offre de formation	67%	0%	0%	33%	100%
Définition du projet de l'observatoire (orientations et cadre d'action)	100%	0%	0%	0%	100%
Total	19%	33%	30%	19%	100%

En rouge: surreprésenté ; en bleu: sous-représenté.



B - Unité opérationnelle et pilotage

Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications se définissent davantage comme une mission organisée autour de projets spécifiques, et moins comme une entité opérationnelle organisée autour d'une équipe dédiée :

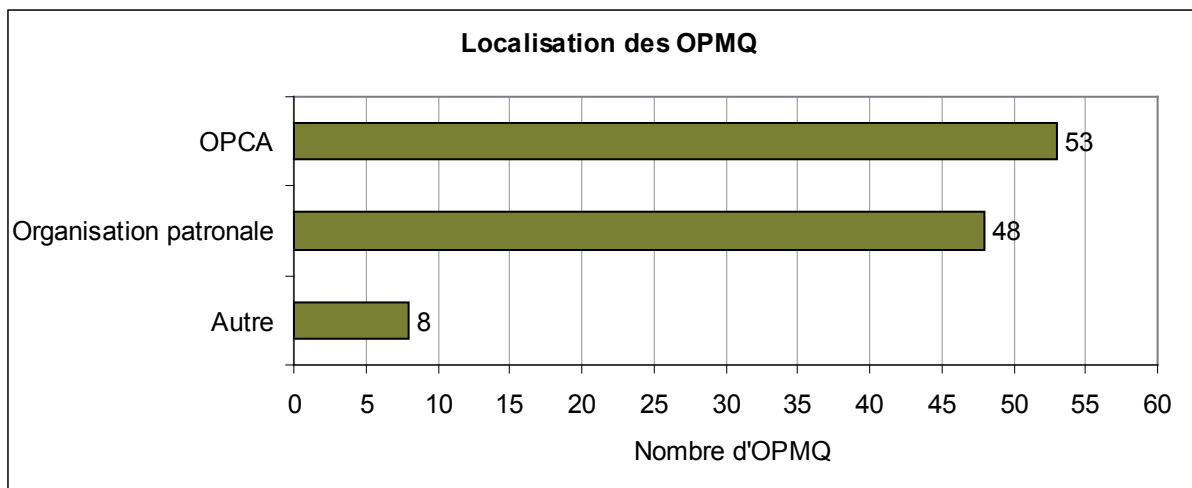
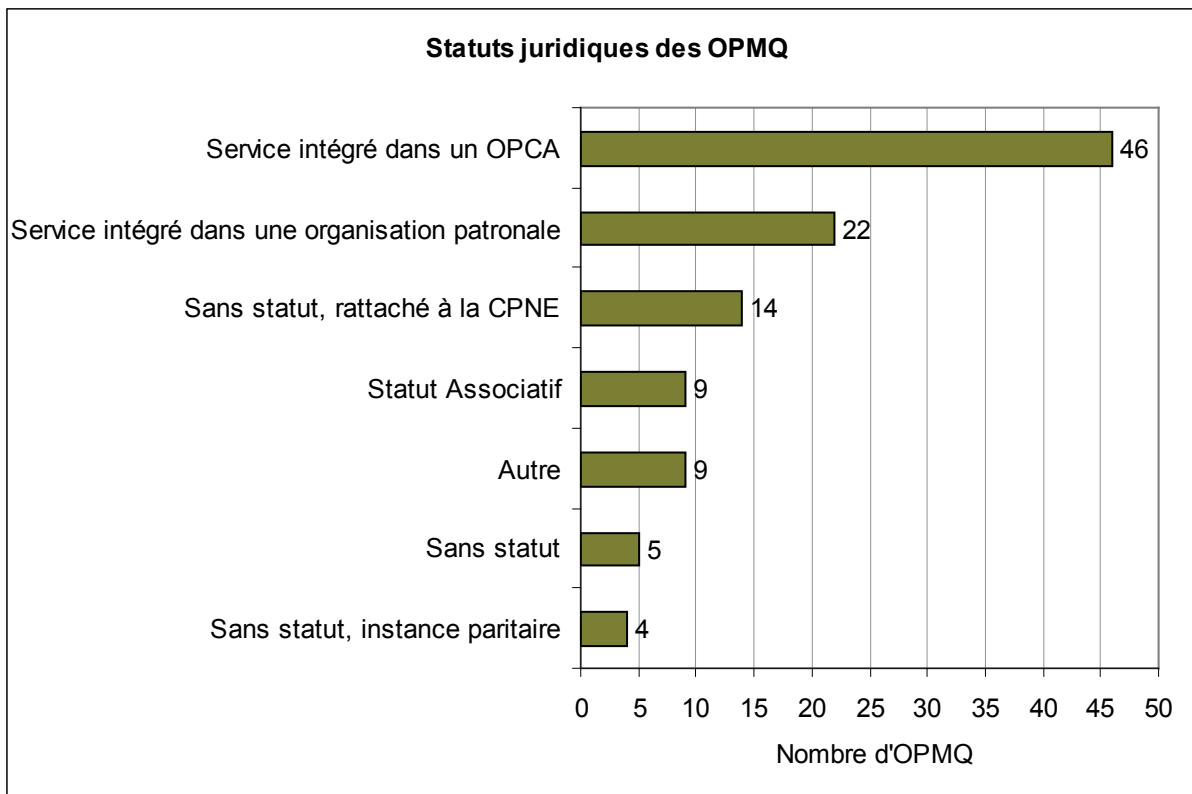
- sauf exception, ils n'ont pas d'entité juridique propre. Dans la très grande majorité des cas, ce sont des « instances paritaires » intégrées au sein d'un service d'un OPCA ou d'une organisation patronale ;
- dans la moitié des cas, les responsables d'observatoires définissent leur fonction en faisant référence à une autre structure que celle de l'observatoire ;
- dans un cas sur deux, les activités de l'observatoire n'occupent qu'une seule personne. Les données sur les équivalents temps plein (ETP) sont encore plus illustratives : la moitié des observatoires fonctionnent avec un demi-ETP au plus.

Statut juridique

Les OPMQ n'ont pas d'identité juridique propre : seuls 9 % ont indiqué que la structure avait un statut associatif.

La situation dominante est d'être un service intégré à l'OPCA (42 %), ce que confirment les données de localisation des observatoires (49 % sont localisés au sein de l'OPCA).

Le service intégré au sein d'une organisation patronale arrive au second rang, mais en proportion deux fois moindre (20 %). Toutefois, les observatoires sont localisés dans 44 % des cas dans une organisation patronale. Cet écart de 24 points s'explique par la réalité juridique des observatoires : ils n'ont effectivement aucun statut juridique propre, sont des entités au pilotage paritaire, même si ils sont localisés au sein d'une organisation patronale. Cela leur permet de bénéficier d'appuis techniques, logistiques et humains nécessaires à leur fonctionnement.



L'équipe

La comptabilisation précise des moyens humains dédiés à l'observatoire n'est pas aisée et renvoie à deux questions : qui compte-t-on ? pour quelle quotité de travail ?

En effet, compte tenu du fait que les OPMQ ne sont pas, sauf exception, des entités propres avec une équipe dédiée mais des structures intégrées à un OPCA, à une organisation professionnelle, voire à la CPNE, il est très difficile pour les responsables des OPMQ de déterminer avec précision les personnes qui travaillent pour l'observatoire, sans compter les appuis logistiques, techniques, les activités de secrétariat, etc. De même, les membres du comité de pilotage, dès lors qu'ils ont en charge la conduite, le suivi des travaux ou la gestion de l'observatoire, peuvent-ils être considérés comme travaillant pour l'OPMQ ?

Ces différentes raisons expliquent que les réponses s'échelonnent d'une à quinze personnes.

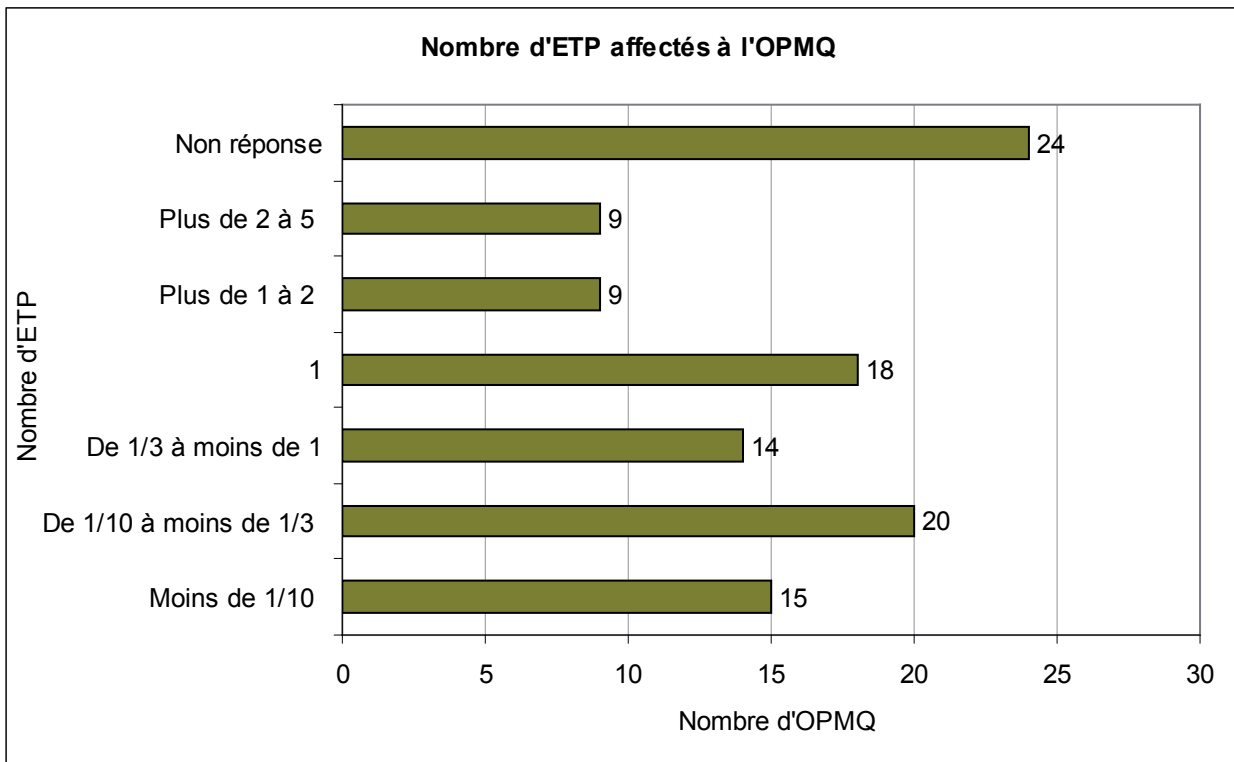
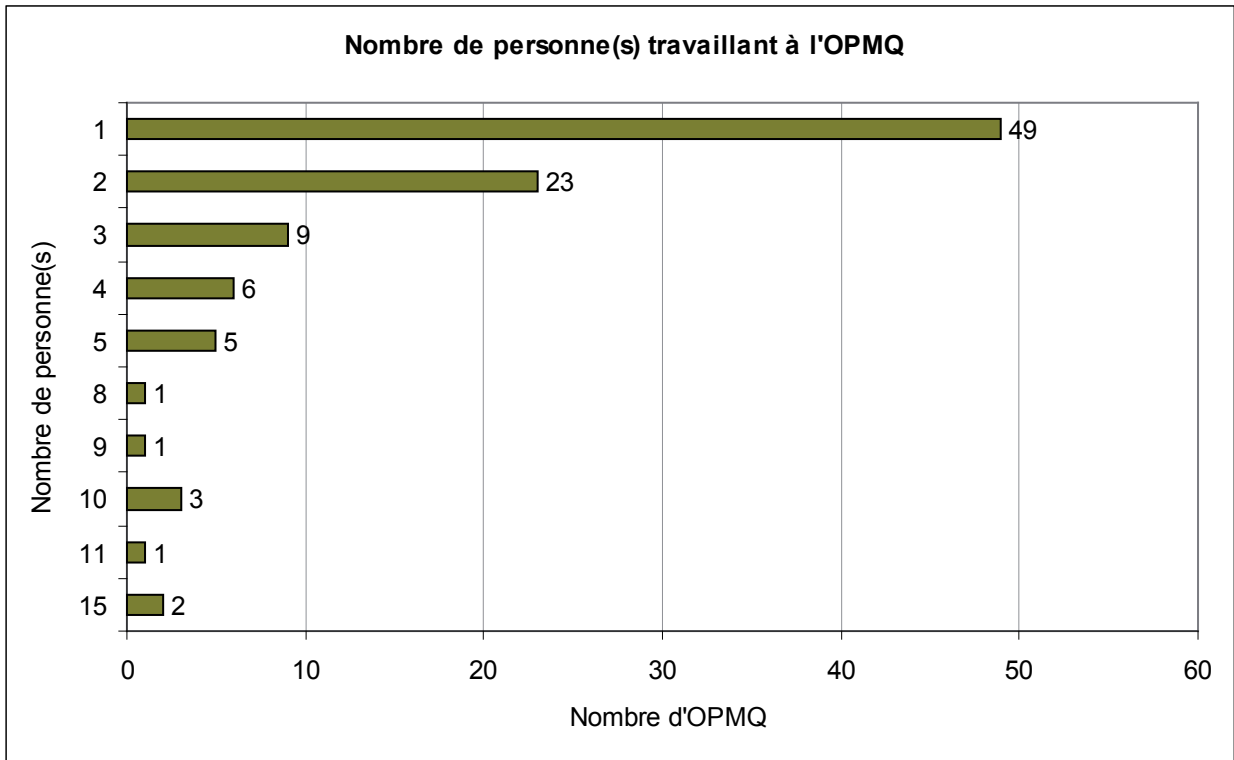
De surcroît, la conversion en ETP est très souvent difficile, comme en témoigne l'absence de corrélation entre le nombre de personnes travaillant pour l'observatoire et les ETP correspondants, où encore le nombre élevé de non-réponses (22 %). En effet, les personnes chargées de la mise en œuvre des activités de l'observatoire n'exercent pas exclusivement cette activité. Le constat s'applique également aux responsables d'observatoire dont ce n'est pas l'activité principale :

- 40 % définissent leur fonction en faisant référence à l'observatoire ;
- 32 % font référence à l'OPCA (directeur du développement, responsable de service, conseiller formation, etc.) ;
- 11 % font référence à l'organisation patronale (responsable des affaires sociales, responsable emploi-formation, responsable commission sociale, délégué général ou secrétaire général, etc.).

Les autres responsables d'observatoire mentionnent la CPNE (délégué général, président ou vice-président), ou encore une entreprise ou un groupe (DRH, service RH).

Ceci étant, les moyens humains dédiés aux activités des observatoires demeurent limités :

- pour 45 % ces activités ne mobilisent qu'une seule personne et pour 8 % de huit à quinze personnes (mais il s'agit dans ce cas de groupes de travail) ;
- la moitié des OPMQ fonctionne avec un demi ETP au plus, et un sixième des OPMQ avec plus d'un ETP.



Le budget

La question sur le budget des OPMQ est sensible. Beaucoup sont réticents à en faire état et ont demandé que l'anonymat soit vraiment respecté.

De plus, il est difficile pour certain d'arriver à préciser la somme des recettes émanant des autres lignes budgétaires que celles venant de l'OPCA. En particulier il est difficile de calculer la part des recettes venant des organisations professionnelles. Ceci tient au fait qu'il s'agit bien souvent de prêt de locaux ou de mise à disposition de salariés (appuis logistiques et humains compliqués à chiffrer). Par ailleurs, la question portait sur le montant du budget pour l'année 2010. Aussi, l'absence de budget pour cette année là est peut-être tout à fait conjoncturelle. De même pour la structure des recettes.

Ceci étant, deux grands résultats se dégagent :

- les situations sont très inégales en lien avec les disparités de périmètres couverts (en termes d'entreprises et d'emploi). Les montants vont de l'absence de budget dédié à un budget de 2 millions d'euros.
- les budgets annuels sont globalement peu élevés : puisque 25 % des observatoires disposent de moins de 11 000 euros chacun, et la moitié de moins de 50 000 euros. À l'autre extrémité, un quart est doté de plus de 214 000 euros.

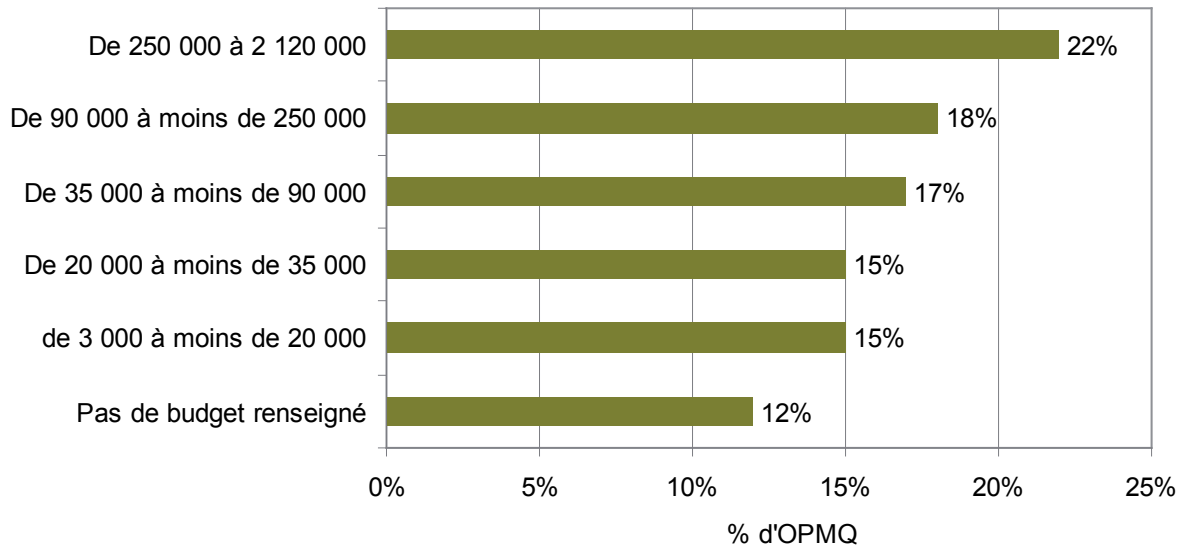
Les sources de financement 2010 sont peu diversifiées puisque 80 % du montant budgétaire global provient de la ligne professionnalisation de l'OPCA.

Le reste provient du budget de fonctionnement de l'OPCA (10 %) et des organisations professionnelles (6 %).

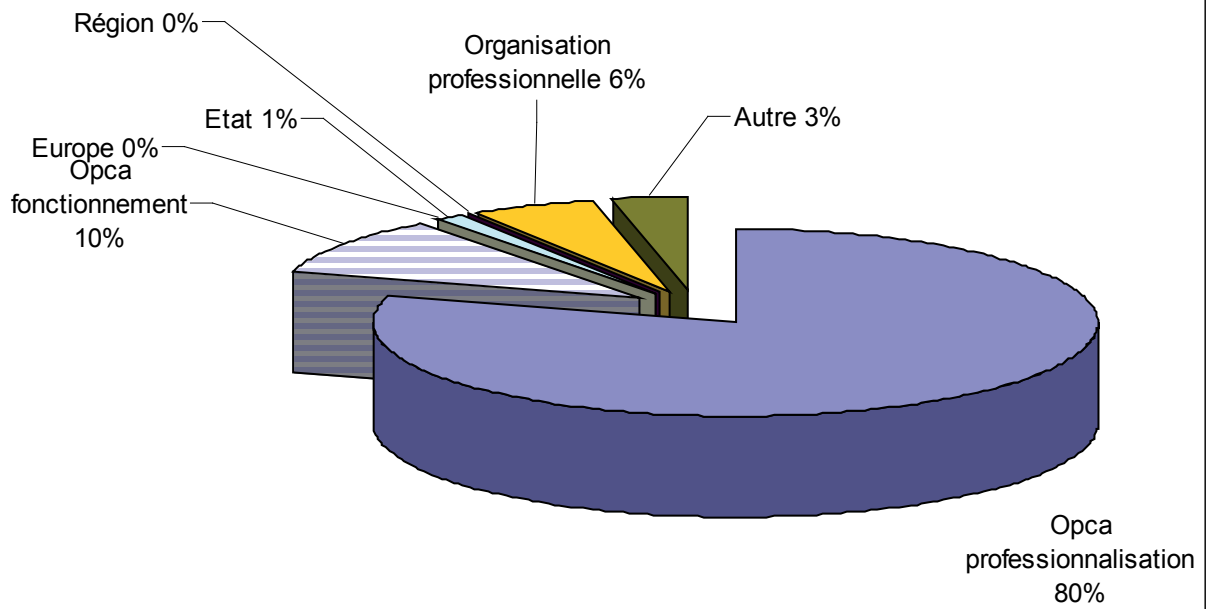
Les sources en provenance de l'Europe et des régions ne sont pas citées pour 2010.

À noter que 11 % des OPMQ ayant renseigné le montant de leur budget ne sont pas financés via les fonds de la professionnalisation. Dans ces cas, les financements proviennent du budget de fonctionnement de l'OPCA, d'une organisation professionnelle ou encore des sources « autres » (fond paritaire, budget de fonctionnement de groupe ou d'entreprises).

Budget 2010 des OPMQ (en euros)



Sources de financement des OPMQ



● Synthèse 1

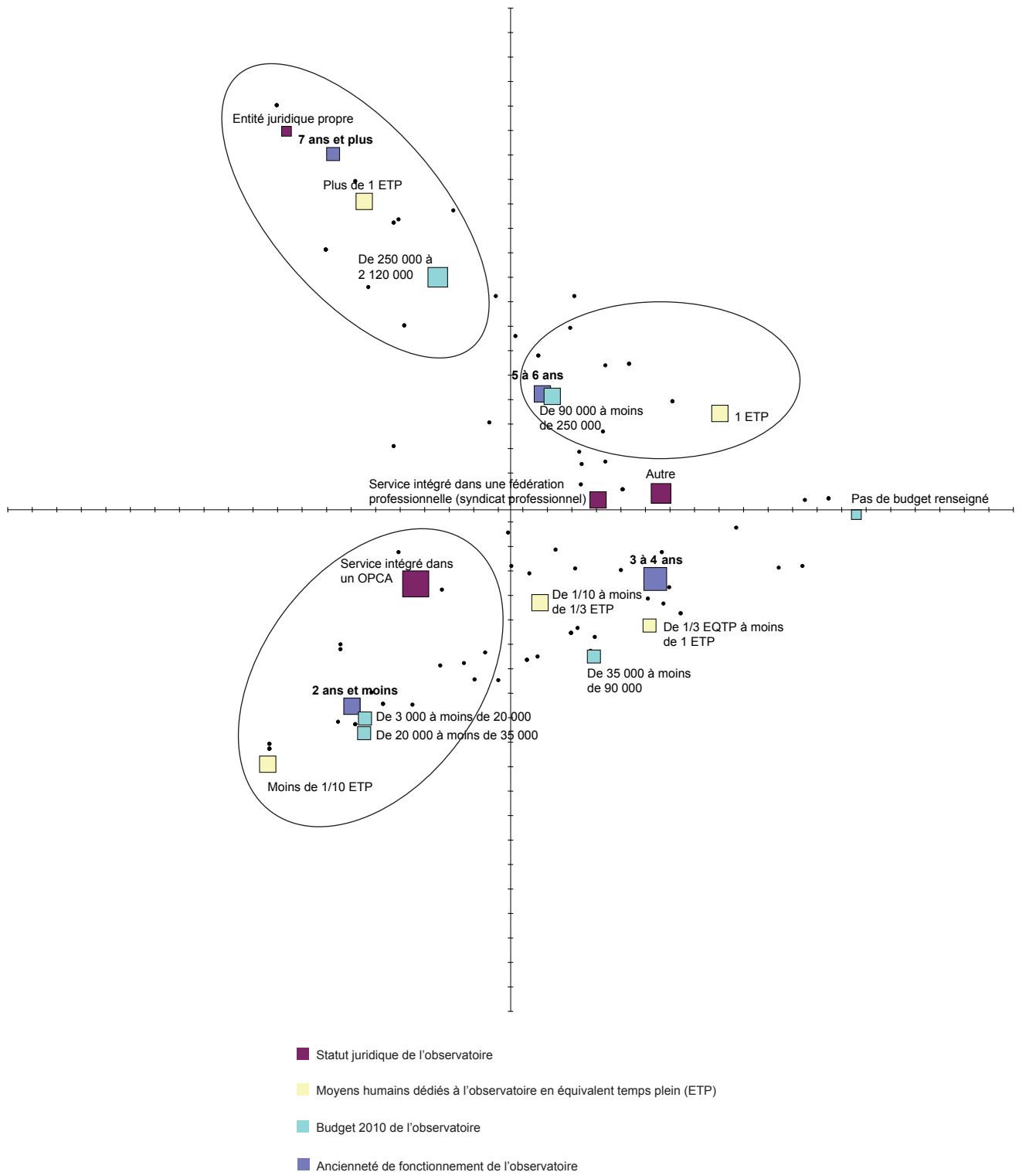
Trois grands types de fonctionnement se dégagent :

- un groupe de travail intégré à une instance paritaire, ou encore une personne en charge de la mise en œuvre de travaux pour plusieurs observatoires et très souvent intégrée à l'OPCA, des moyens humains inférieur à 1/10 d'ETP, pour un « observatoire » très récemment créé (2 ans au plus). Le budget est dans ce cas inférieur à 35 000 euros ;
- une à deux personnes chargée(s) de la mission OPMQ pour l'équivalent d'un ETP, pour un « observatoire » créé juste après l'ANI de 2003. Le budget est au moins de 90 000 euros ;
- une équipe dédiée pour un observatoire ayant un statut juridique propre et créé avant 2003. Le budget est au moins de 250 000 euros.

Les OPMQ anciens se sont structurés avec des moyens importants. Ceux créés dans la foulée de l'ANI ont été dotés de moyens permettant le suivi ou la réalisation de travaux diverses. Enfin, les observatoires les plus récents n'ont que très peu de moyens.

Il va de soi que ces différentes configurations ne préjugent en rien de la qualité ni de l'utilité des travaux réalisés.

Analyse des correspondances multiples



Le comité de pilotage

Le comité de pilotage des OPMQ a six grandes missions dominantes :

- le suivi (92 %) et la validation des travaux (83 %) ;
- l'élaboration du programme d'études annuel (68 %) ;
- le choix des prestataires externes (67 %) ;
- la définition des orientations à moyen terme de l'OPMQ (67 %) ;
- la définition des moyens (60 %).

Ce sont les missions classiques du comité de pilotage au sens où aucune caractéristique de fonctionnement de l'observatoire (ancienneté, moyens, statut...) n'interfère sur la nature de ces missions, ni sur la diversité de ses attributions.

L'activité du comité de pilotage est donc largement dépendante des travaux en cours. Aussi, il est difficile pour les responsables d'évaluer la fréquence moyenne des réunions sur une année, à fortiori si certains ont mis en place des comités techniques ou ad-hoc de suivi des travaux, non comptabilisés ici. Le nombre moyen de réunions s'échelonne de 1 à 15. Toutefois, les réponses sont très concentrées autour d'une réunion par trimestre et les trois quarts des responsables indiquent une fréquence de cinq réunions par an.

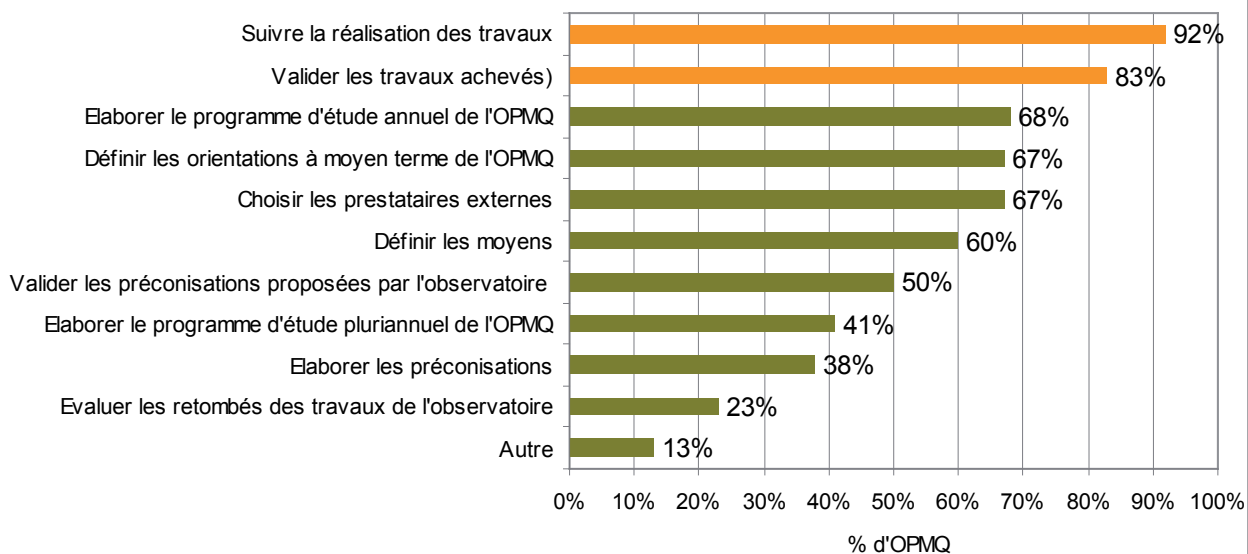
Le comité de pilotage des OPMQ est composé dans 8 cas sur 10 par les membres de la CPNE.

A contrario, les membres externes à la branche sont très peu présents (15 % des OPMQ).

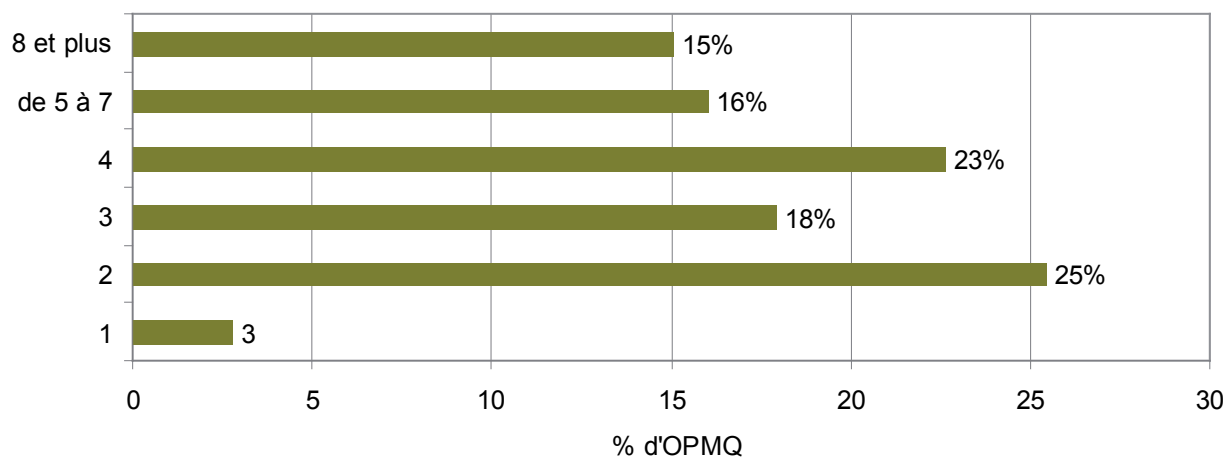
Les « autres membres » sont essentiellement des représentants de l'OPCA.

Quelques réponses sont plus atypiques : directeur de centre de formation, membres CPNCC (Comité de préparation à la négociation de la convention collective) et CPNN (Commission paritaire nationale de la négociation), le chargé d'études de l'observatoire et le prestataire de service.

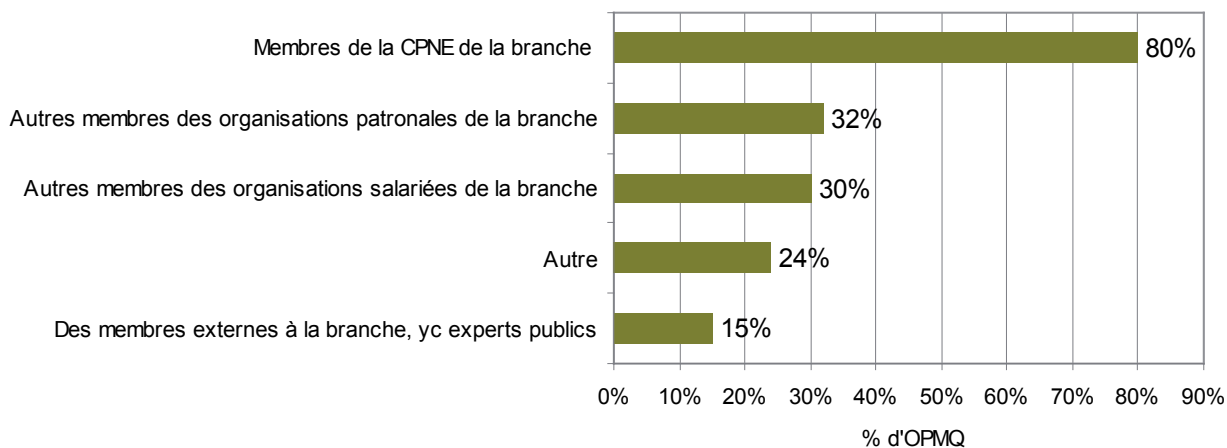
Missions du comité de pilotage



Nombre moyen de réunions/an du comité de pilotage



Membres du comité de pilotage



C - Les collaborations

Le questionnement sur les partenariats vise à saisir la diversité des relations voire des réseaux développées par les OPMQ. Il ne s'agit donc pas tant de partenariats au sens fort du terme (conventionnel, adossés à une relation financière), mais davantage de collaborations.

Cette nuance de taille explique sans doute l'ampleur des observatoires déclarant avoir développé des collaborations (90 %).

À noter que les OPMQ n'ayant pas mis en place des partenariats n'ont pas renseigné leur budget pour 2010.

Près de la moitié des OPMQ (48 %) ont noué des relations avec des acteurs ou des structures tant internes à la branche qu'externes. A contrario, les collaborations avec des acteurs/structures exclusivement internes à la branche sont rares (15 %).

Les structures/instances internes à la branche sont incontournables (75 % des observatoires), au premier rang desquelles l'OPCA de branche. Celui-ci est d'abord envisagé pour sa fonction d'appui technique, source d'informations et d'études. Il est aussi le point d'entrée sur le niveau local, parfois même un vecteur de communication auprès des entreprises.

Les organisations patronales, notamment leur observatoire économique et social, remplissent la même fonction. Toutefois, très peu d'OPMQ y font référence.

La CPNE, fréquemment citée, est davantage perçue comme partie prenante de l'observatoire.

Suivant cette idée, le quart restant des OPMQ estimait inutile de qualifier ces structures (CPNE, l'OPCA, ou encore les organisations professionnelles) comme des partenaires.

Les prestataires de services arrivent au second rang des collaborations citées (61 % des observatoires). Ce résultat s'explique par le fait que la grande majorité des observatoires sous-traitent la réalisation de leurs travaux. Si soixante-dix prestataires sont nommés, huit d'entre eux reviennent fréquemment et sont cités par 55 % des OPMQ. Plusieurs explications peuvent être avancées : marché des prestataires restreint, spécialisation et reconnaissance de certains sur des activités et exigences « OPMQ » plus que sur des segments sectoriels.

Le partenariat avec les entreprises de la branche arrive au troisième rang mais dans des proportions nettement moindres (35 %). Celles-ci, ou les professionnels, sont la source d'information incontournable pour les dispositifs d'observation et les études conduites par les observatoires. Plus rarement, elles peuvent être testées et valorisées dans le cadre de dispositifs spécifiques mis en place (illettrisme...), ou encore d'outils de gestion des compétences. Ce sont en toute logique des entreprises adhérentes des organisations professionnelles ou cotisantes à l'OPCA.

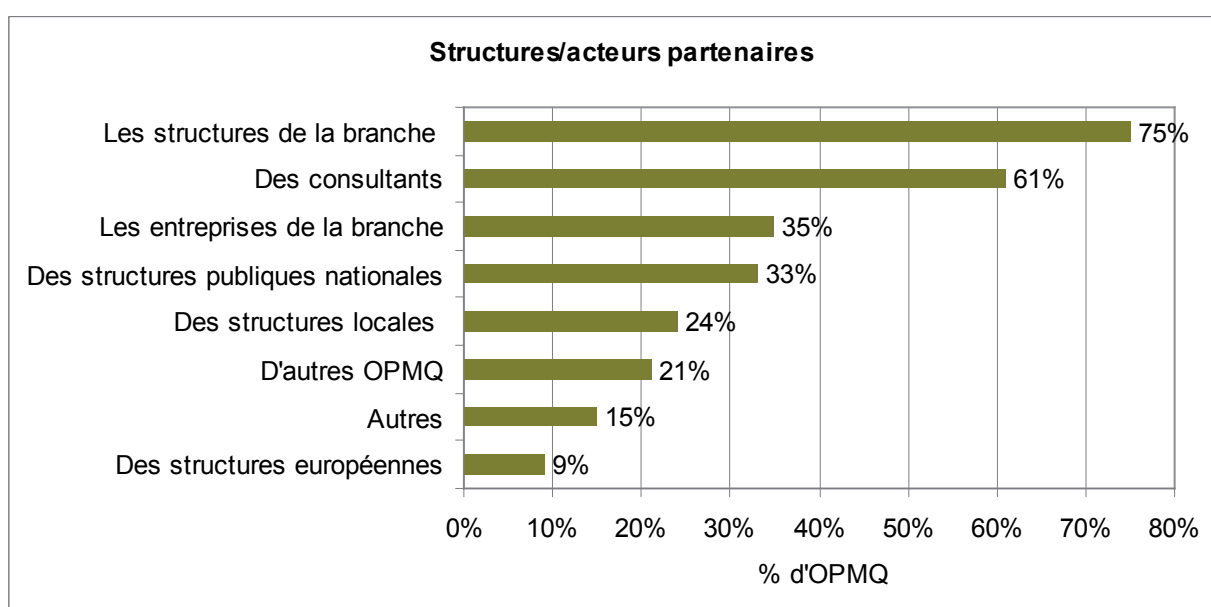
Les structures publiques nationales sont citées à part quasiment égale (33 %) avec les entreprises de la branche. Il s'agit en premier lieu des ministères (Éducation nationale, Emploi-Travail, Économie et Finances), les directions générales ou directions régionales. Ce sont également les ministères correspondant au champ professionnel (Transport, Culture, Sports). En second lieu, il s'agit des structures d'études et de recherche (Insee, DARES, DEPP, Céreq, CNRS, universités...). On trouve également le SPE, l'Afpa, les Greta, ou encore les centres de ressources (Centre Inffo, Onisef), et enfin, l'Anact, le CAS, le COR et l'Agefiph. La construction de certifications, le partage des connaissances ou de problématiques structurent les échanges. Plus rarement, les OPMQ y font référence dans le cadre d'actions de communication (notamment sur les métiers).

Les structures locales « partenaires » sont relativement diversifiées : collectivités territoriales, CARIF, OREF et observatoires régionaux, organismes de formation et CFA, ou encore pôles de compétitivité et universités.

Le partenariat avec les autres OPMQ concerne un cinquième des observatoires. Ce partenariat est entendu comme un échange de productions, de données, un partage méthodologique ou de « bonnes pratiques ». Deux ensembles d'OPMQ sont cités. Ceux en proximité du champ professionnel, souvent déterminés par l'OPCA (ces derniers ont parfois même créé une entité spécifique visant à mettre en synergie les OPMQ de leur champ). L'autre ensemble est le groupe informel des « OPMQ-OPCA ».

Enfin, les partenariats avec les structures européennes sont rares : Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle), FSE (Fond social européen), Leonardo, CIETT (Confédération internationale des agences d'emploi privées), Commission tertiaire banque assurance, Euratex (The European Apparel and Textile Organisation), Gerpisa (Groupe d'études et de recherches permanent sur l'industrie et les salariés de l'automobile)...

Il est à noter que les collaborations à l'échelon européen ou local sont plus fréquentes lorsque l'observatoire bénéficie de moyens humains supérieurs à un ETP et/ou d'une ancienneté de cinq ans minimum.



Cadre des collaborations selon la structure/l'acteur partenaire

	Appui au montage de l'observatoire	Elaboration d'outils d'information (BDD, Référentiel métiers...)	Réalisation d'études (thématiques, prospectives...)	Autre(s)	Total
Entreprises branche	6 %	39 %	39 %	15 %	100 %
Structures branche	27 %	27 %	28 %	19 %	100 %
OPMQ	19 %	4 %	26 %	52 %	100 %
Consultants	11 %	33 %	49 %	7 %	100 %
Structures européennes	0 %	8 %	50 %	42 %	100 %
Structures publiques	9 %	26 %	36 %	28 %	100 %
Structures régionales	3 %	22 %	31 %	44 %	100 %
Autres	0 %	42 %	32 %	26 %	100 %
Total	15 %	28 %	36 %	21 %	100 %

En rouge: surreprésenté ; en bleu: sous-représenté.

D - La communication

66 % des OPMQ déclarent avoir une politique de communication et de diffusion de leurs travaux. Le tiers restant fonctionne avec moins d'1/10 d'ETP et depuis moins de deux ans.

C'est majoritairement la CPNE qui prend la décision de rendre publics les résultats des travaux (56 %), sans que cela ne soit lié ni au statut juridique de l'observatoire ni à sa localisation.

Le COPIL vient juste derrière (47 %), bien que certains aient indiqué que la CPNE était en dernière instance la structure décisionnaire quant à la publicité faite aux résultats de leurs travaux.

Plus rarement (15 %), l'OPCA et/ou l'organisation professionnelle peuvent également prendre part à la décision de communiquer.

Le support dominant reste les publications papiers, sous forme de documents de synthèse (les travaux sont diffusés en l'état dans seulement un quart des cas).

La moitié des OPMQ utilise Internet. Parmi ceux-là, 26 (soit moins d'un quart des observatoires interrogés) disposent d'un site dédié. Les autres bénéficient d'un hébergement sur le site de l'OPCA ou d'une organisation professionnelle, et plus rarement de la CPNE.

Les autres supports de communication (plaquettes d'information, encarts dédiés dans les publications de l'organisation patronale ou de l'OPCA, vidéos, etc.) concernent 39 % des OPMQ.

Les moyens dont disposent les observatoires ou les appuis de professionnels de la communication déterminent les vecteurs de communication :

- les OPMQ bénéficiant d'un budget inférieur à 35 000 euros utilisent essentiellement les publications papiers et très rarement Internet ou l'organisation de séminaires de restitution ;
- a contrario, les OPMQ bénéficiant d'un budget d'au moins 250 000 euros ont des supports diversifiés et donnent une importance particulière à l'organisation de séminaires.

Les observatoires sont avant tout un outil au service des entreprises et de leurs salariés. Ceux-ci constituent donc, avec les acteurs de branche, leurs cibles privilégiées et incontournables (huit cas sur dix).

La communication ciblée sur des acteurs externes à la branche est moins fréquente (un cas sur deux). Ces « cibles » sont dans ce cas diversifiées :

- établissements de formation initiale ;
- ministères ;
- SPE ;
- collectivités territoriales ;
- autres OPMQ.

Mise en place d'une politique de communication selon l'ancienneté de l'observatoire

	2 ans et moins	3 à 4 ans	5 à 6 ans	7 ans et plus	Total
Oui	41%	66%	74%	100%	66%
Non	59%	34%	26%	0%	34%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

En rouge : surreprésenté ; en bleu : sous-représenté.

Mise en place d'une politique de communication selon le nombre d'ETP dédié à l'observatoire

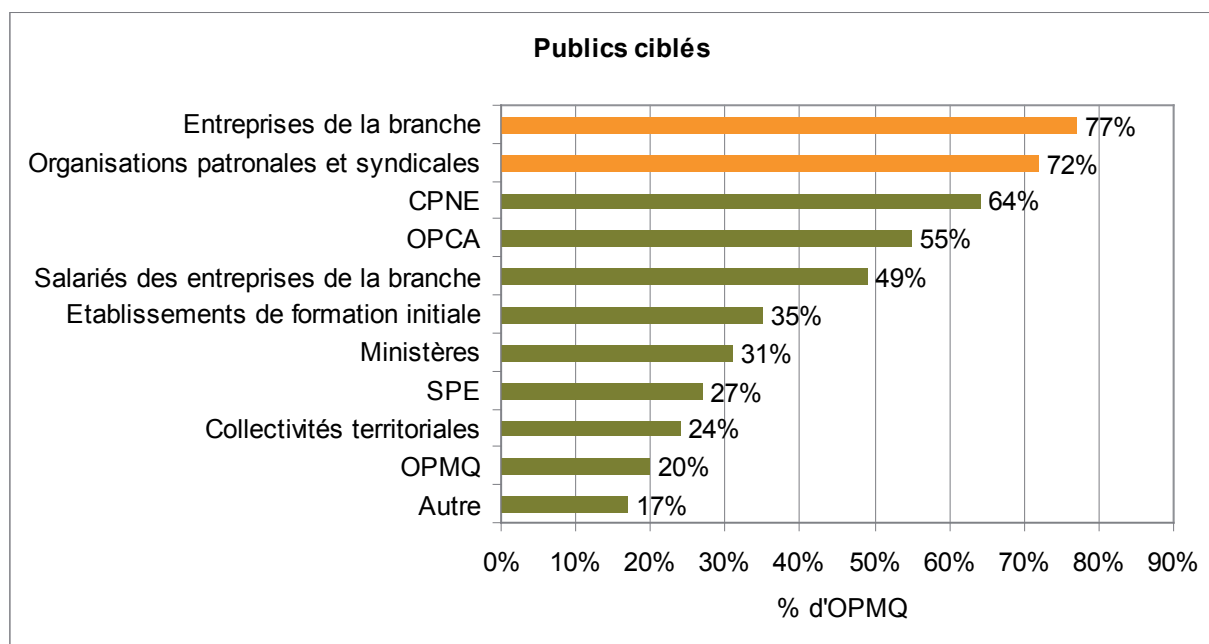
	Moins de 1/10 ETP	De 1/10 à moins de 1/3 ETP	De 1/3 ETP à moins de 1 ETP	1 ETP	Plus de 1 ETP	Total
Oui	40%	65%	64%	72%	100%	69%
Non	60%	35%	36%	28%	0%	31%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

En rouge : surreprésenté ; en bleu : sous-représenté.

Supports de communication selon le budget de l'observatoire

	Site Internet	Publications papier	Organisation de séminaires de restitution	Réunion d'information	Autre	Total
Pas de budget	21%	33%	6%	12%	27%	100%
Moins de 35 000	13%	44%	2%	9%	31%	100%
De 35 000 à moins de 250 000	32%	30%	8%	16%	14%	100%
De 250 000 à 2 120 000	28%	27%	20%	11%	14%	100%
Total	26%	32%	10%	13%	19%	100%

En rouge : surreprésenté ; en bleu : sous-représenté.



Typologie des OPMQ selon leur visibilité sur Internet

Quatre groupes d'observatoires se dessinent lorsque l'on croise l'organisation de leur site et les travaux affichés.

Le groupe 1 : Production diversifiée, des outils et des supports adaptés au public cible

Ce groupe d'OPMQ se caractérise par la diversité et la quantité des travaux mis en ligne notamment du point de vue des thématiques abordées (état des lieux du secteur, CQP, référentiels métiers, insertion professionnelle des jeunes, égalité professionnelle, pratiques de formation, GPEC, prospective...).

De plus, ces travaux nourrissent le site internet ce qui permet une présentation synthétique et détaillée des différents secteurs d'activités couverts par l'OPMQ.

Sur les sites les plus sophistiqués, des outils de gestion sont proposés dont, parmi les plus courants : livrets de formation, livrets d'accueil pour l'insertion des jeunes ou encore guides de tutorat.

Dans une moindre mesure, certains ont mis en place des interfaces spécifiques à destination de certains publics comme les jeunes, les salariés, les institutionnels ou encore les enseignants. Par comparaison, les sites des OPMQ des autres groupes sont destinés à l'usage exclusif des entreprises ou des partenaires sociaux.

Un réel effort de présentation est fait pour adapter les informations aux publics visés : outre les possibilités de consulter l'ensemble des travaux et des études, on y trouve une pluralité de rubriques et de supports de communication variant en fonction des publics cibles. Pour les jeunes, notamment, des vidéos présentent les métiers et des exemples de parcours professionnels, des liens entre métiers, fiches de poste, les diplômes et les organismes de formation initiale préparant à ces métiers ou encore des informations sur les contrats de professionnalisation. Pour les salariés, on trouve des présentations sur la VAE (validation des acquis de l'expérience), les possibilités d'accès aux CQP, ou encore pour les salariés en mobilité professionnelle des informations sur les possibilités et les démarches de création ou de reprise d'entreprise.

Autant d'exemples qui révèlent la volonté de certaines branches professionnelles de communiquer, d'informer pour rendre attractifs des secteurs d'activités rencontrant des pénuries de main-d'œuvre.

Il convient enfin de noter les moyens importants dont disposent ces OPMQ, qu'ils s'agissent de moyens propres ou des moyens mis à disposition par l'OPCA pour l'ingénierie formation ou des supports techniques pour effectuer les études.

Le groupe 2 : Mise à disposition de travaux vs informations sur les certifications et les métiers

Il y a une moins grande homogénéité dans ce groupe que dans le précédent. Deux tendances s'affichent en effet. Les OPMQ qui ont concentré leurs efforts sur l'organisation du site, et ceux qui ont fait primer l'aspect travaux. Pour les premiers, les travaux présents sur le site concernent surtout les CQP et les référentiels métiers. En revanche, ceux-ci sont articulés aux formations et aux organismes formateurs des branches professionnelles. Le second sous-ensemble d'OPMQ de ce groupe est plutôt axé sur la dimension travaux. Les études sont multiples et concernent des sujets aussi variés que la formation, les CQP, la prospective ou la mixité sociale. Les publics visés sont les entreprises mais sans que soient mis à leur disposition d'outils de GRH ou de référentiels d'organisme de formation.

Au croisement de ces deux sous-groupes se trouvent les sites d'OPMQ qui ont en commun la diversité des thèmes d'études mais sans que l'aspect prospectif ne soit abordé. A minima, ils présentent tous leurs travaux sur leur site et vont jusqu'à articuler les fiches métiers avec les organismes de formation.

Le groupe 3 : Mise en ligne minimaliste

Concernant la dimension études et travaux, elle couvre au mieux les référentiels métiers et les CQP, mais concerne pour la majorité d'entre eux les états des lieux des secteurs d'activité.

Concernant l'organisation des sites, les travaux et leurs synthèses sont parfois consultables sur les sites.

Le groupe 4 : Absence de visibilité

La caractéristique commune à ces OPMQ c'est l'absence de visibilité des travaux. De fait, soit les observatoires ne sont pas ou peu opérationnels, soit ils n'ont pas de site Internet.

La plupart de ces OPMQ sont des petits observatoires ayant peu de moyens.

Synthèse 2

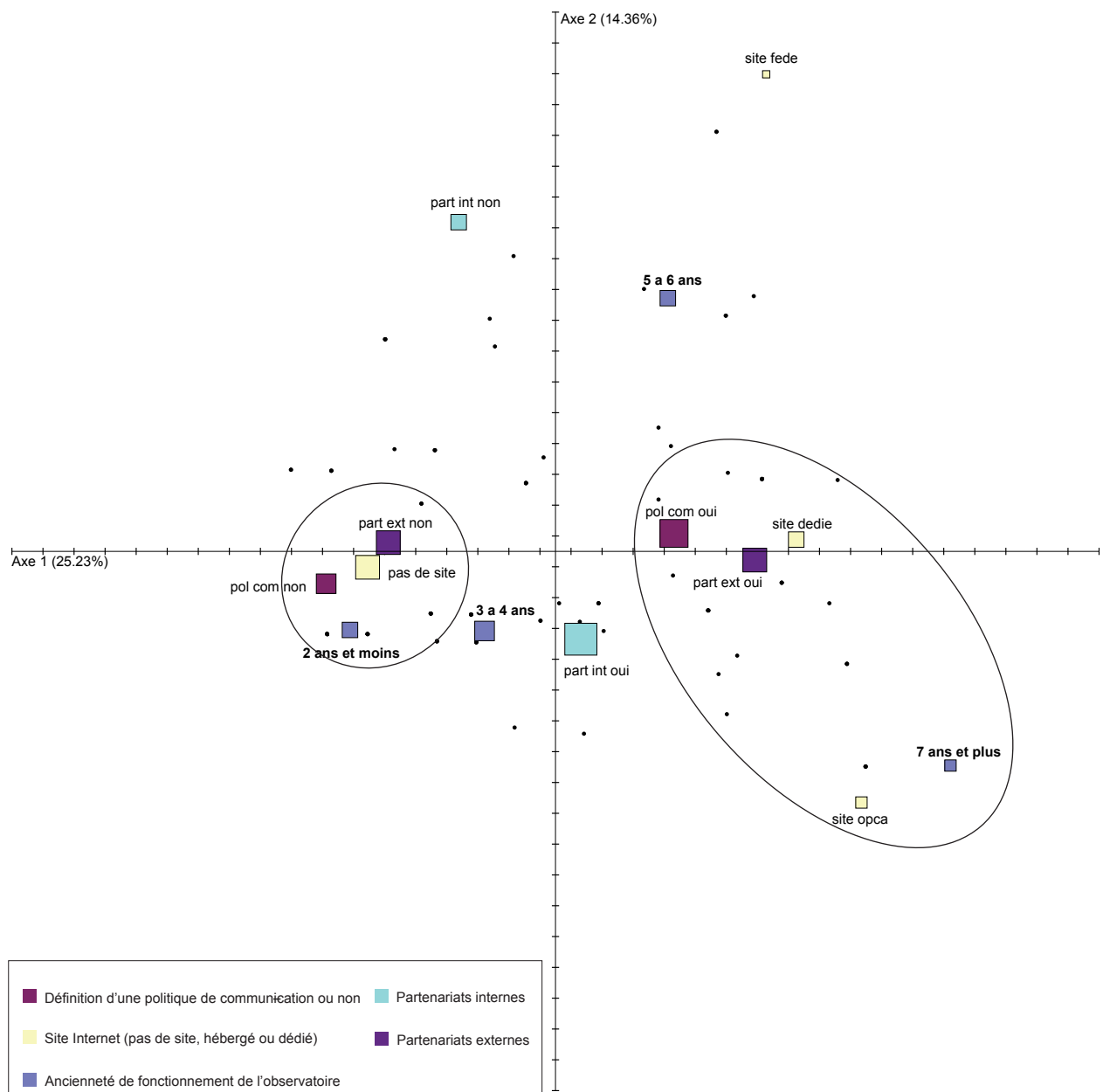
Des associations significatives ressortent entre l'ancienneté de l'observatoire, sa politique de communication et l'ouverture des collaborations à des acteurs ou structures externes à la branche.

Sans surprise, l'inégal avancement en matière de communication et de développement de réseaux tient en grande partie à une disparité d'ancienneté.

La typologie ci-après permet d'en synthétiser les principaux enseignements. Deux cas de figure se démarquent :

- les observatoires ayant une ancienneté de 2 ans au plus n'ont pas de politique de communication, pas de site Internet et n'ont pas développé des collaborations avec des structures externes à la branche ;
- par opposition, les observatoires ayant une ancienneté d'au moins 7 ans ont une politique de communication, un site Internet dédié ou hébergé sur le site de l'OPCA et ont développé des collaborations avec des structures externes à la branche.

Analyse des correspondances multiples



Partie 3 – Les travaux

Le recensement des travaux s'appuie sur l'enquête Internet en auto-administré. Le taux de réponse étant plus faible que celui obtenu via la passation téléphonique – 86/126, soit 68 % – il est nécessaire de définir les caractéristiques spécifiques de la population des répondants Internet au regard de celles des répondants téléphoniques.

Sans surprise, les non-répondants au questionnaire Internet se distinguent par la faiblesse des moyens alloués à l'observatoire ainsi qu'une imprécision quant à leur mode de fonctionnement :

- 64 % des non-répondants ont un budget inférieur à 20 000 euros (17 % pour les répondants Internet), dont plus de la moitié (39 % au total) n'ont pas indiqué le montant de leur budget ;
- 35 % des non-répondants n'ont pu ou su indiquer le volume d'ETP alloué à l'activité de l'OPMQ (19 % pour les répondants Internet) ;
- pour 40 % des non-répondants, l'OPMQ est une structure sans statut, assimilée à une instance paritaire voire rattachée à la CPNE (15 % pour les répondants Internet)

Par ailleurs, tous les répondants au questionnaire Internet ont déclaré avoir engagé ou réalisé un ou plusieurs travaux.

Ce qui échappe à l'enquête, c'est donc la mesure précise des OPMQ n'ayant pas ou plus d'activité à ce jour. Toutefois, pour nuancer ces propos, il convient de préciser :

- que les non-répondants Internet ont tous déclaré lors de l'entretien téléphonique avoir entrepris une ou plusieurs activités lors des deux premières années d'existence ;
- bien que sept d'entre eux (30 %) ont déclaré n'avoir plus aucune activité en 2010....

A - Les outils d'observation et d'analyse mis en œuvre

Les observatoires sont homogènes du point de vue des types de production réalisée

En moyenne, les OPMQ ont réalisé trois grands types de travaux (et 57 % trois au maximum).

Au **premier rang** figure la réalisation d'études métiers, sectorielles ou thématiques (63 % des observatoires). Cette activité est le « dénominateur » commun des OPMQ et ne dépend ni de l'ancienneté de l'observatoire, ni de ses moyens (budget, ETP). Lorsque l'observatoire ne réalise qu'un seul type de travaux, la priorité va à la réalisation d'études (70 % des cas). Et dans ce cas, les OPMQ ne réalisent en moyenne qu'une seule étude.

Au **second rang**, les bases de données statistiques (59 %), talonnées de près par les nomenclatures (58 %) et répertoires des métiers (56 %) qui se placent au **troisième rang**.

Ces outils – statistiques et approches métiers – permettent d'avoir une vision panoramique des activités et des emplois de la branche, de les identifier, de les décrire et de les valoriser. Aussi, ils structurent l'activité des observatoires lors de leur mise en place.

La moitié des observatoires déclare avoir réalisé des travaux prospectifs. Contrairement aux autres types de travaux, ceux-ci ne sont jamais réalisés de manière unique.

Dans 71 % des cas, l'observatoire a en effet également réalisé une ou plusieurs études (11 en moyenne, contre 2 pour ceux n'ayant pas engagés de travaux prospectifs), et dans 84 % des cas des bases de données (au premier rang toujours la base de données statistiques, suivie du répertoire et de la nomenclature métiers, et loin derrière le répertoire de l'offre de formation).

De manière plus atypique, un cinquième des observatoires a réalisé d'« autres » outils : plaquettes d'information et de communication, guides RH, CQP, passeport orientation et formation, etc.

Enfin, la réalisation d'un répertoire de l'offre de formation (initiale ou continue) est également peu fréquente (19 %).

D'une manière générale, tous ces travaux ont été mis en œuvre récemment, ce qui constitue le corolaire de la faible ancienneté globale des observatoires :

- en 2007, en moyenne, pour les bases de données, même si cette date est à prendre avec précaution eu égard au faible taux de réponse à ce groupe de question (50 %) ;
- également en 2007, en moyenne, pour les études.

Rapporté à l'année moyenne de mise en place des OPMQ (2005), cela indique qu'une durée de deux ans semble nécessaire pour cerner les besoins de la branche et impulser les premiers travaux.

Le regard porté sur les différentes sources de données, leur importance relative, confère aux observatoires davantage une fonction de producteurs de données idoines, originales et « sur mesure », qu'une fonction de centralisation de données issues des entreprises.

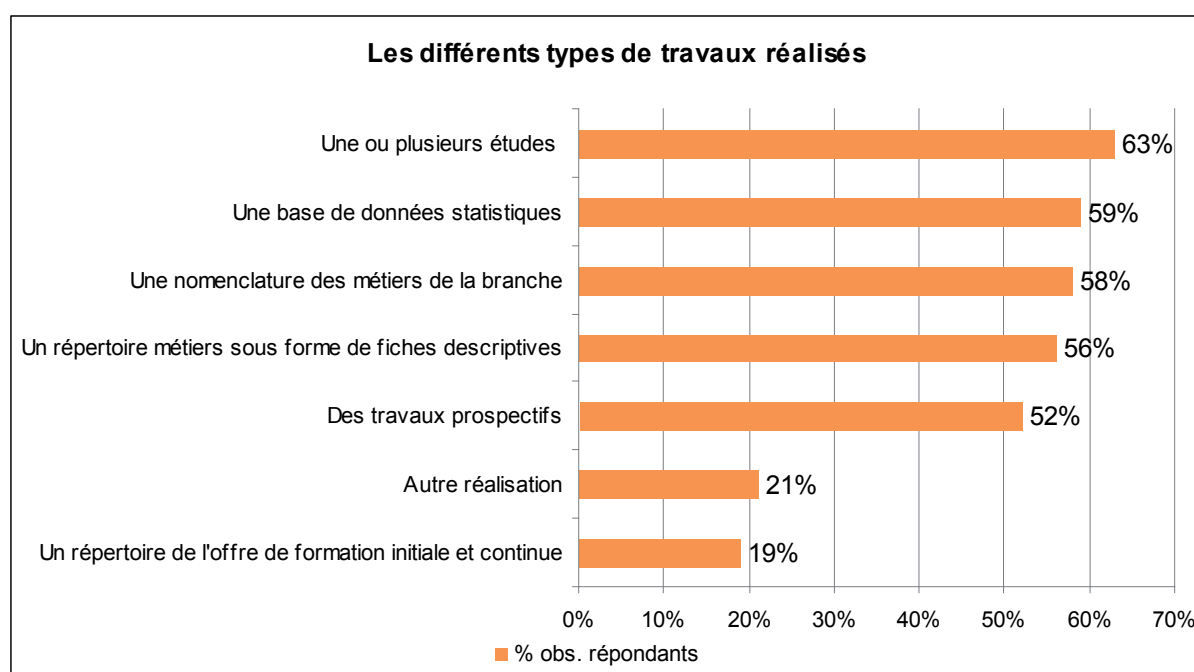
Les enquêtes ad hoc réalisées par les observatoires constituent en effet la première source de données (43 % des citations).

Les fichiers des organismes socioprofessionnels du secteur viennent au second rang mais dans des proportions nettement moindres (22 %). Et juste après, les sources statistiques publiques, citées dans 17 % des cas. L'importance relative de ces deux sources témoigne de l'arbitrage à opérer entre un objectif de représentativité du champ d'un côté et de l'autre de la nature des données sur les thèmes emploi-formation.

Enfin, les enquêtes réalisées par les entreprises ne sont utilisées que dans 11 % des cas.

Les « autres sources » de données (conventions collectives, accords d'entreprise, rapports de branche, fiches de poste, ou encore les données produites par les organismes de formation) sont plus rares avec 6 % des citations.

Dans le cadre de la réalisation d'études et dans celui de la mise en place de bases de données statistiques, les sources de données sont diversifiées. A contrario, elles sont très concentrées dans le cadre de la mise en œuvre de nomenclatures métiers et de répertoires métiers. La source majoritaire dans ces cas est l'enquête réalisée par l'observatoire, ce qui s'explique par la nature des données à collecter et la méthode appropriée (entretiens auprès d'acteurs et de professionnels du champ).



Les sources de données

	Les sources statistiques publiques	Les fichiers des organismes sociaux et professionnels du secteur	Les enquêtes réalisées par l'observatoire	Les enquêtes réalisées par les entreprises	Autre	Total
Base de données statistiques	26%	30%	32%	10%	2%	100%
Nomenclature métiers	4%	12%	61%	19%	4%	100%
Répertoire des métiers	5%	14%	56%	14%	10%	100%
Répertoire offre de certification	18%	18%	39%	7%	18%	100%
Etudes (hors travaux prospectifs)	21%	27%	38%	8%	5%	100%
Autre	25%	20%	38%	8%	10%	100%
Total	17%	22%	43%	11%	6%	100%

En rouge : surreprésenté, en bleu : sous-représenté.

Synthèse 3

La diversité des types de travaux réalisés est corrélée à l'ancienneté, aux moyens financiers et humains :

- si l'ancienneté médiane est de deux ans pour les observatoires n'ayant réalisé qu'un type de travaux, elle passe à quatre ans pour ceux déclarant avoir entrepris quatre types de travaux et à cinq ans lorsque la diversité des types de travaux est plus importante ;
- plus les ETP augmentent et plus les types de travaux sont diversifiés ;
- les trois quarts des OPMQ ayant un budget inférieur à 35 000 euros ont réalisé au mieux deux types de travaux alors que tous les observatoires ayant un budget supérieur à 35 000 euros ont réalisé au moins deux types de travaux.

L'analyse des données révèle ainsi l'opposition de deux groupes :

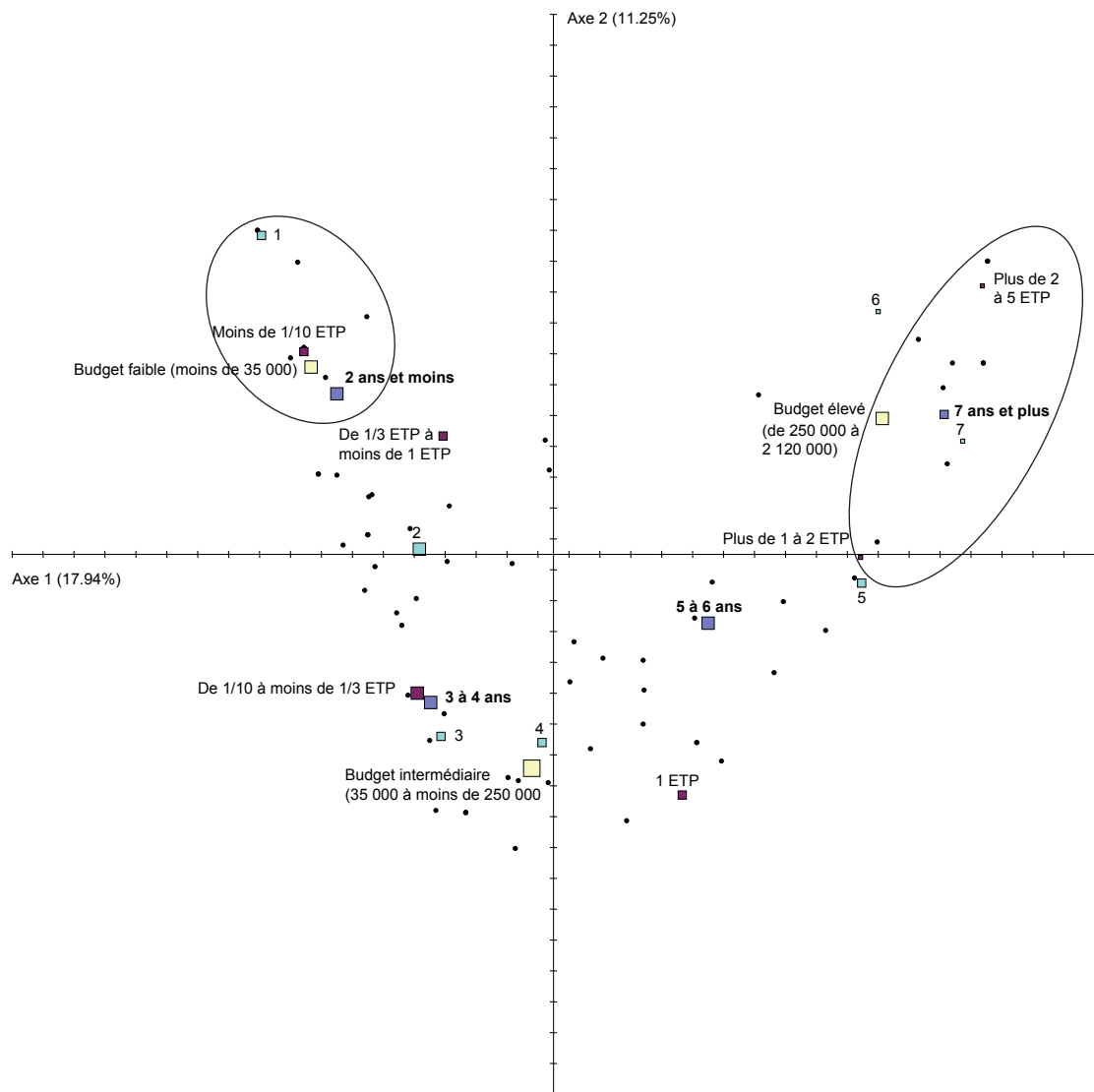
1. le groupe d'OPMQ n'ayant réalisé qu'un seul type de travaux (une étude en général) se caractérise par les trois modalités suivantes :

- un volume de ressources humaines inférieur à un dixième d'ETP sur l'année ;
- un budget inférieur à 35 000 euros ;
- une ancienneté de deux ans et moins.

2. le groupe d'OPMQ ayant réalisé tous les types de travaux (bases de données, études, travaux prospectifs...) se caractérise par les modalités suivantes :

- un volume de ressources humaines supérieur à 1 ETP sur l'année ;
- un budget élevé d'au moins 250 000 euros ;
- une longue ancienneté : 7 ans et plus.

Analyse des correspondances multiples



Les bases de données : organisations des données et thèmes renseignés

La segmentation des données statistiques est de trois types :

- régionale dans 30 % des cas ;
- sectorielle ou sous-sectorielle dans 27 % des cas ;
- métier dans 26 % des cas.

Les « autres » déclinaisons rassemblent 15 % des citations. Il s'agit d'organisation selon les caractéristiques des entreprises, et plus originale selon une typologie de métiers (sensibles, stratégiques, en tension).

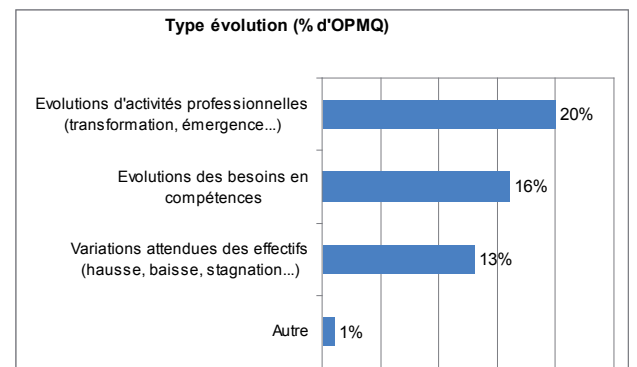
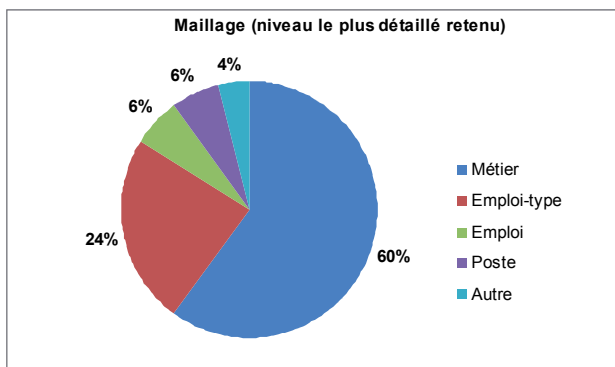
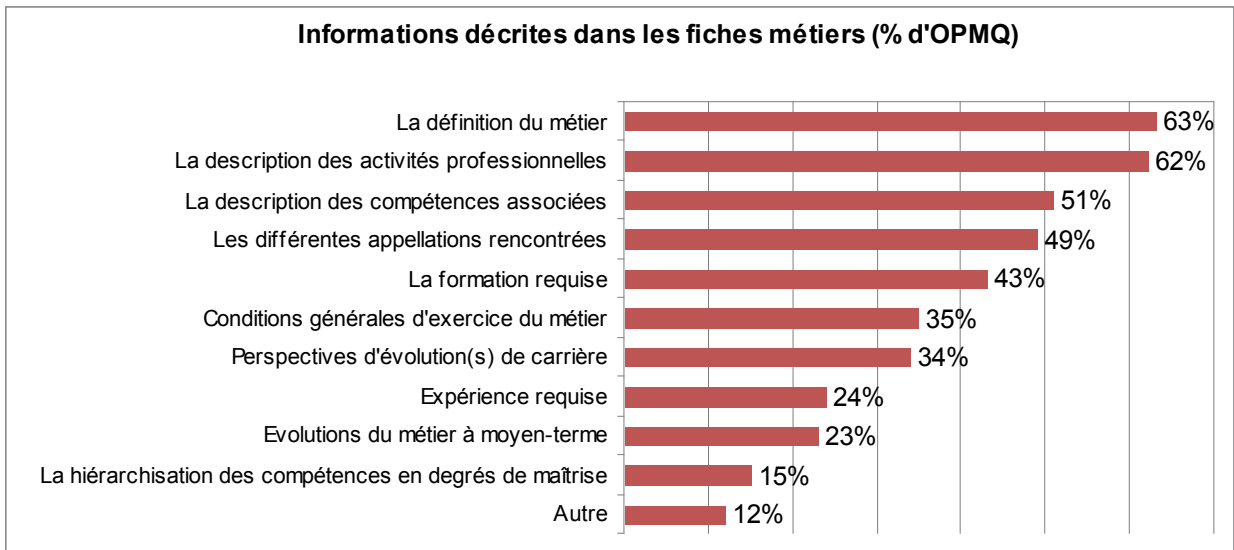
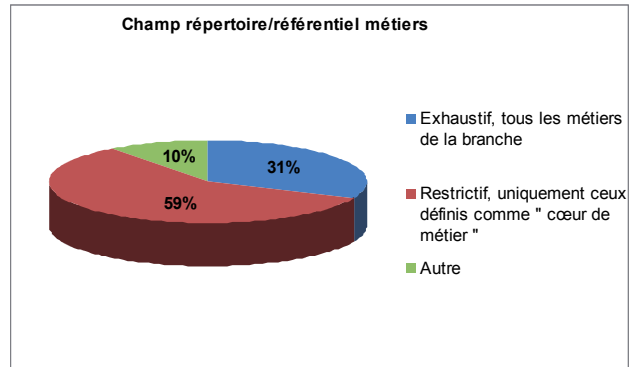
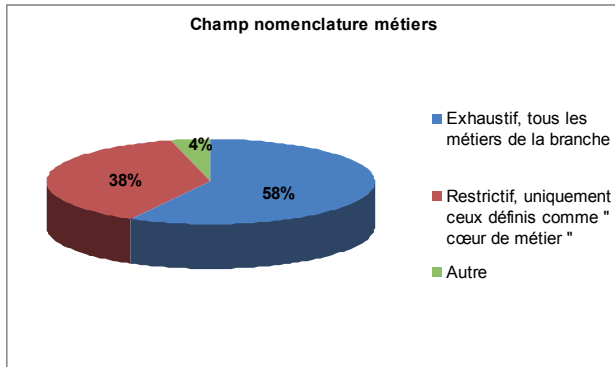
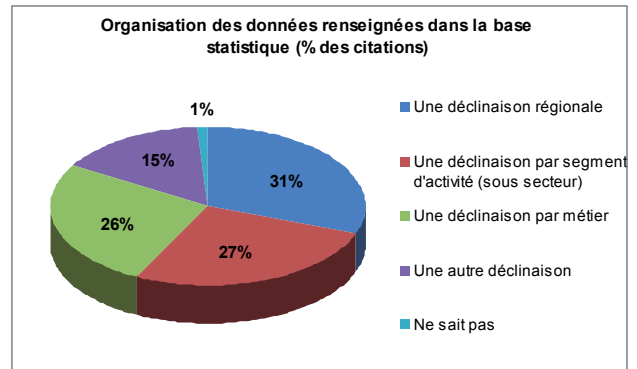
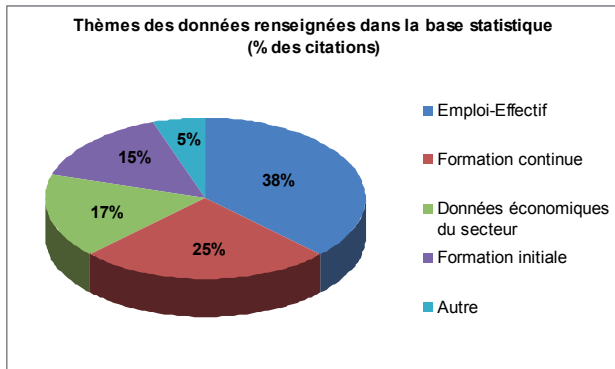
Les thèmes majoritaires sont sans surprise « emploi-effectif » (37 %) et « formation continue » (26 %). Les données sur la « formation initiale » sont comparativement près de deux fois moins fréquentes (15 % des citations).

Concernant le champ et le maillage des répertoires et ou des référentiels métiers, trois grands résultats sont à souligner :

- le champ de la nomenclature est dans la grande majorité des cas exhaustif, c'est-à-dire balayant tous les métiers de la branche, alors que celui du répertoire ou référentiel est dans la grande majorité des cas centré sur les métiers définis comme « cœur de métiers de la branche » ;
- Le niveau le plus détaillé retenu est dans 60 % des cas le niveau « métier » et dans 24 % des cas l'« emploi-type » (nous n'avons cependant aucune information sur l'interprétation et la distinction entendues par les responsables pour chacun de ces deux niveaux). Le maillage ne descend que très rarement au niveau de l'emploi ou du poste (6 % des citations).
- La nomenclature n'est que très rarement construite en lien avec une nomenclature publique (12 % des cas), ce qui n'empêche cependant pas que des passerelles puissent être établies ex-post avec les nomenclatures publiques.

Les données renseignées dans les répertoires/référentiels des métiers s'inscrivent avant tout dans une logique descriptive proposant une mise à plat de la variété des métiers de la branche (définition du métier, description des activités professionnelles et des compétences associées, différentes appellations rencontrées). Les données plus sensibles au regard des enjeux de qualifications et des rapports entre organisation du travail et emploi sont moins fréquentes (formation requise, conditions d'exercice du métier, perspectives d'évolution de carrière... et hiérarchisation des compétences en degré de maîtrise). Un observatoire sur quatre propose également des données de nature plus « anticipatrice » pour ne pas dire « prospective ». Les évolutions de moyen terme renseignées sont relativement diversifiées mais concernent toutefois légèrement plus les transformations des emplois et des métiers ainsi que les besoins en compétences correspondants que l'impact de ces transformations sur les effectifs.

Très peu fréquents, les répertoires de l'offre de formation se situent tout autant sur le versant initial que continue. Les formations répertoriées correspondent exclusivement au cœur de métiers de la branche.



Les études

Tous les observatoires ont réalisé au moins une étude mais, eu égard à la faible ancienneté des observatoires, la moitié a réalisé deux études au plus.

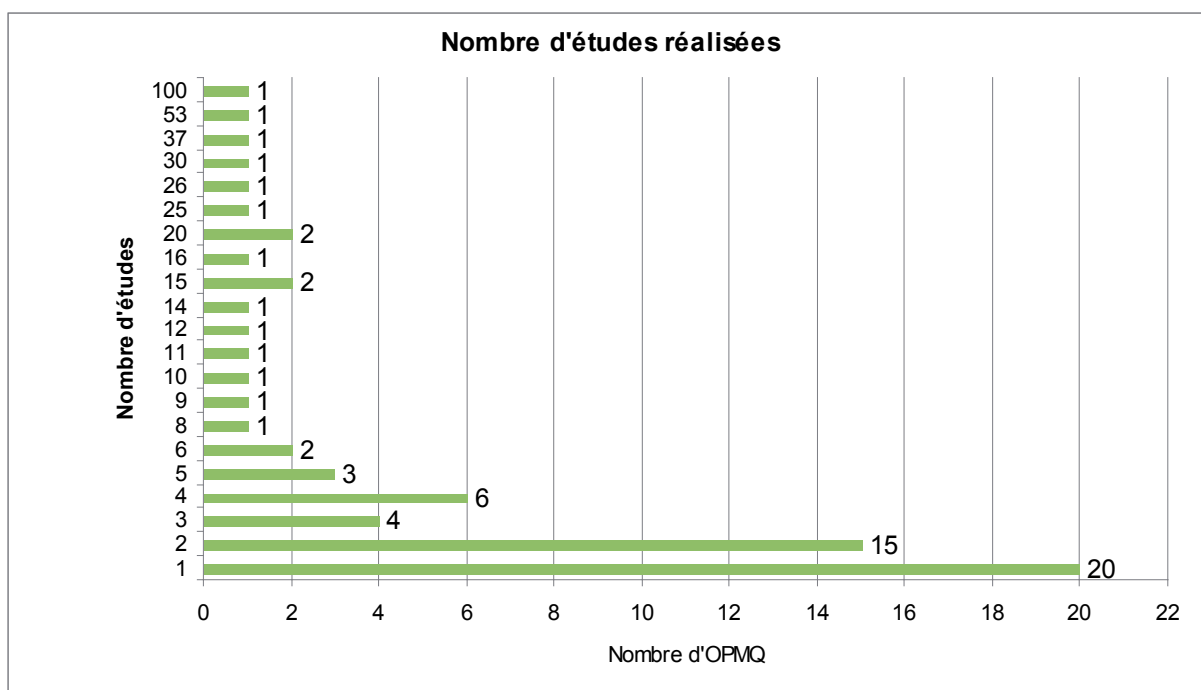
Un quart des observatoires a réalisé au moins huit études, le maximum allant jusqu'à cent études pour un observatoire.

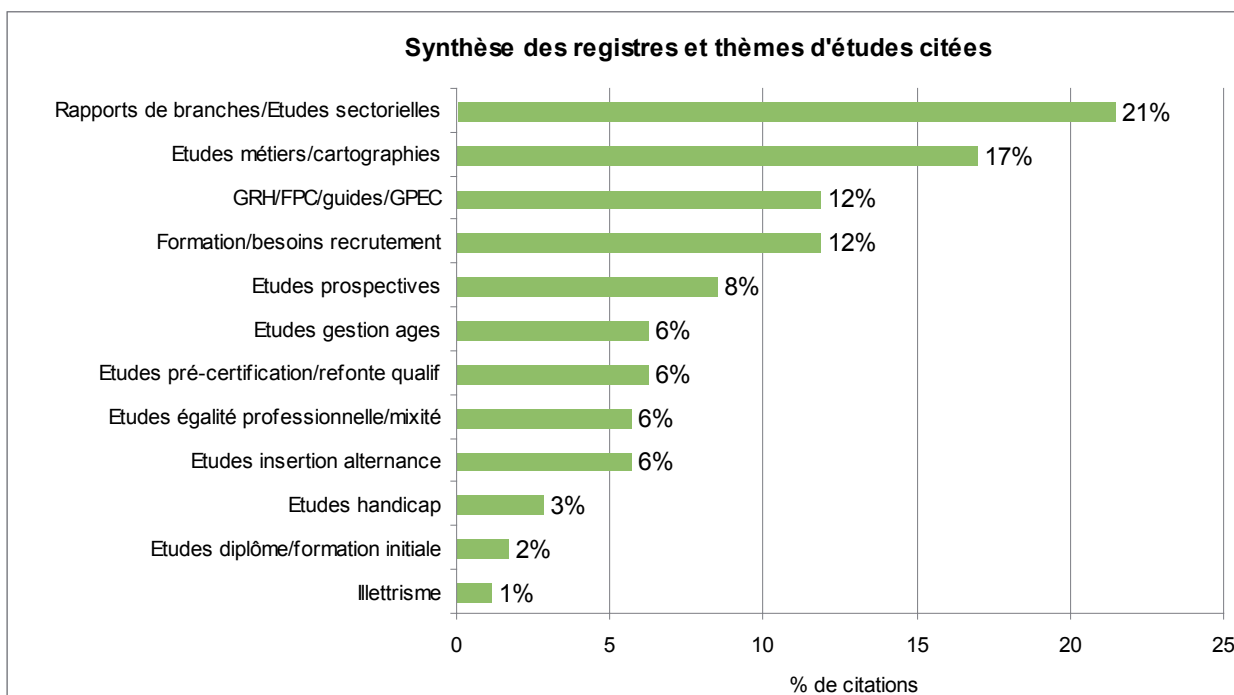
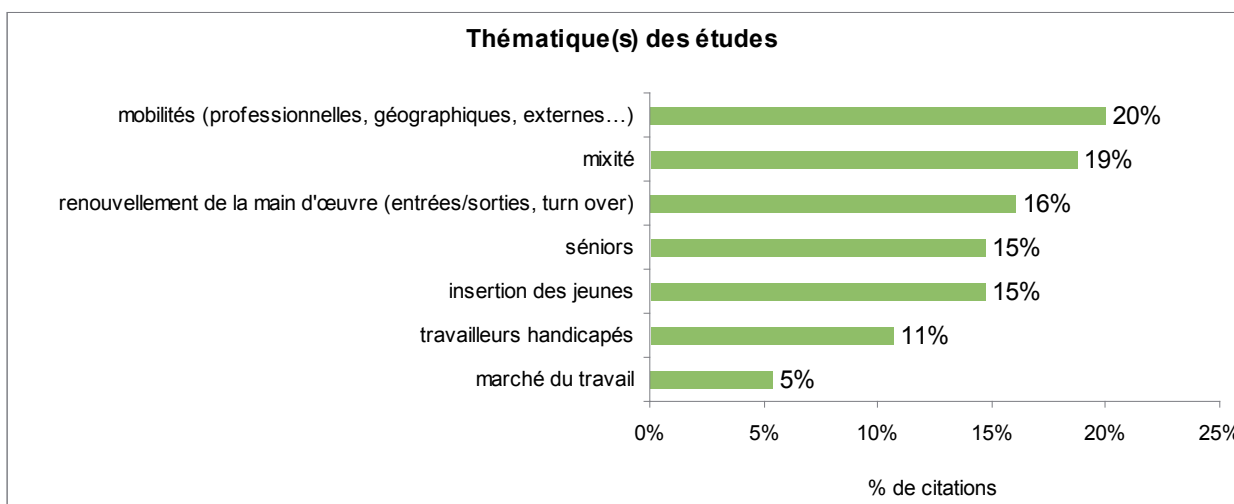
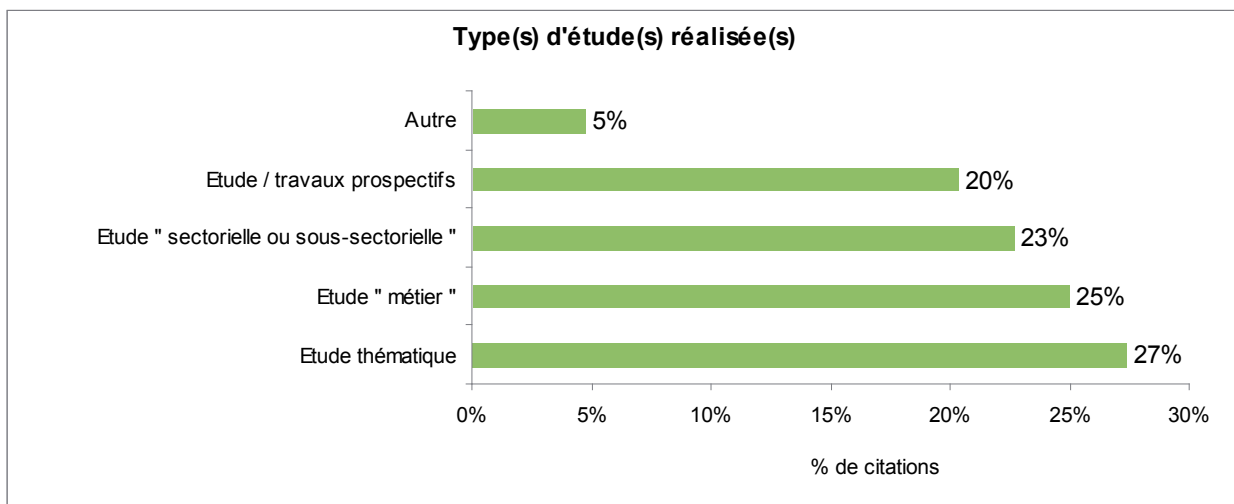
Les registres d'études sont diversifiés : « thématiques » (27 %), « métiers » (25 %) et « sectoriels » (23 %). Toutefois, lorsqu'une seule étude a été réalisée, elle est plus fréquemment thématique.

Les thèmes des études sont également diversifiés. On y retrouve à part quasiment égale les thématiques de la mobilité, de la mixité, ou encore du renouvellement de la main-d'œuvre (essentiellement les besoins en recrutements et formations), de la gestion des âges ou encore de l'insertion des jeunes. Les études sur le handicap sont moins fréquentes (11 %).

Les réponses détaillant les études réalisées permettent d'isoler certains autres champs :

- « gestion des ressources humaines/formation professionnelle continue/GPEC » (12 % des études) ;
- « pré-certification ou refonte des qualifications » (6 % des études) ;
- « insertion et alternance (contrats de professionnalisation, apprentissage, insertion, 6 % des études)
- « diplômes, formation initiale » (2 %) ;
- Et plus rarement, « illettrisme » (1 %), « pénibilité » (1 %).





Les travaux prospectifs

La maturité – et donc l'expertise du secteur – est un facteur déterminant dans la probabilité de réaliser des travaux prospectifs. En deçà de 5 ans d'ancienneté, les observatoires sont minoritaires à s'être engagés dans la prospective (38 % contre 72 % pour les OPMQ ayant au moins 5 ans d'ancienneté).

De même, les moyens humains sont discriminants : en deçà d'un ETP affecté à l'observatoire, la proportion d'OPMQ ayant engagé des travaux prospectifs est de 31 % seulement contre 82 % pour les OPMQ ayant au moins un ETP. Cela témoigne du fait que ce type de travaux ne peut se sous-traiter complètement eu égard à sa complexité méthodologique, mais aussi au fait que l'implication des acteurs constitue la pierre angulaire de ce type de démarche.

La prospective s'appuie sur une démarche longue et coûteuse pour l'observatoire : la probabilité de s'engager dans ces travaux est faible pour les observatoires ayant un budget inférieur à 35 000 (moins de 30 %) et par contre élevée dans le cas d'un budget conséquent (82 %).

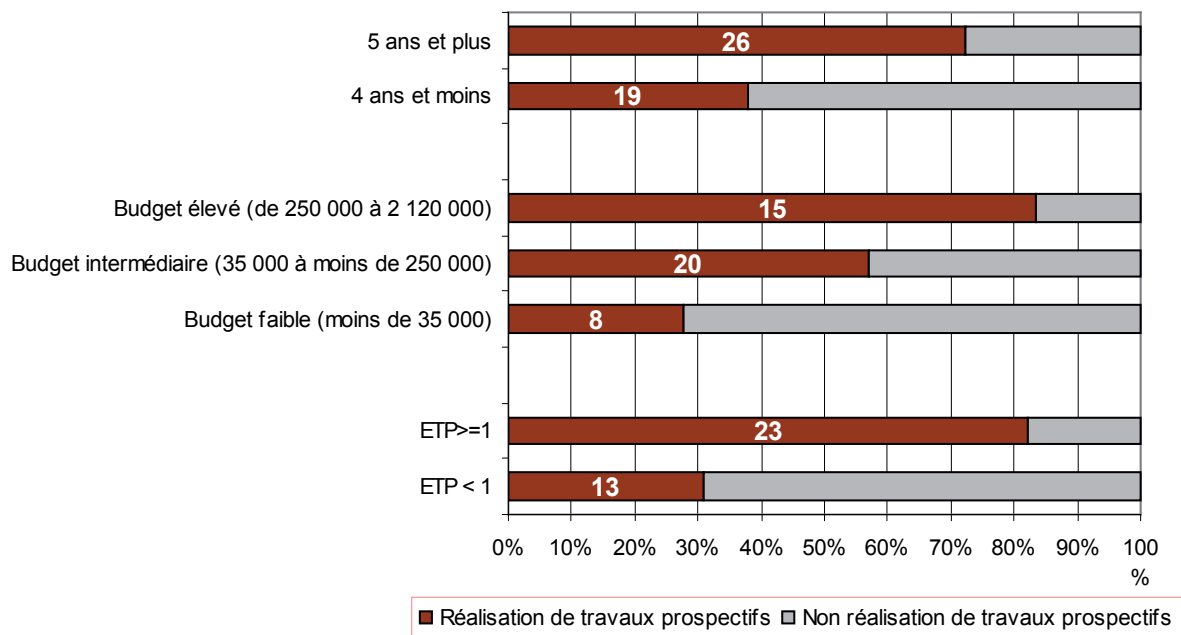
Au final, deux groupes types s'opposent :

- groupe 1 : les OPMQ ayant engagé des travaux prospectifs ont un budget supérieur à 250 000 euros, au moins 7 ans d'ancienneté, plus d'un ETP, et ont mis en œuvre au moins 5 grands types de travaux.
- groupe 2 : les OPMQ n'ayant pas engagé des travaux prospectifs ont un budget inférieur à 35 000 euros, 2 ans d'ancienneté au plus, moins de 1/10 d'ETP, et n'ont réalisé qu'un seul type de travaux.

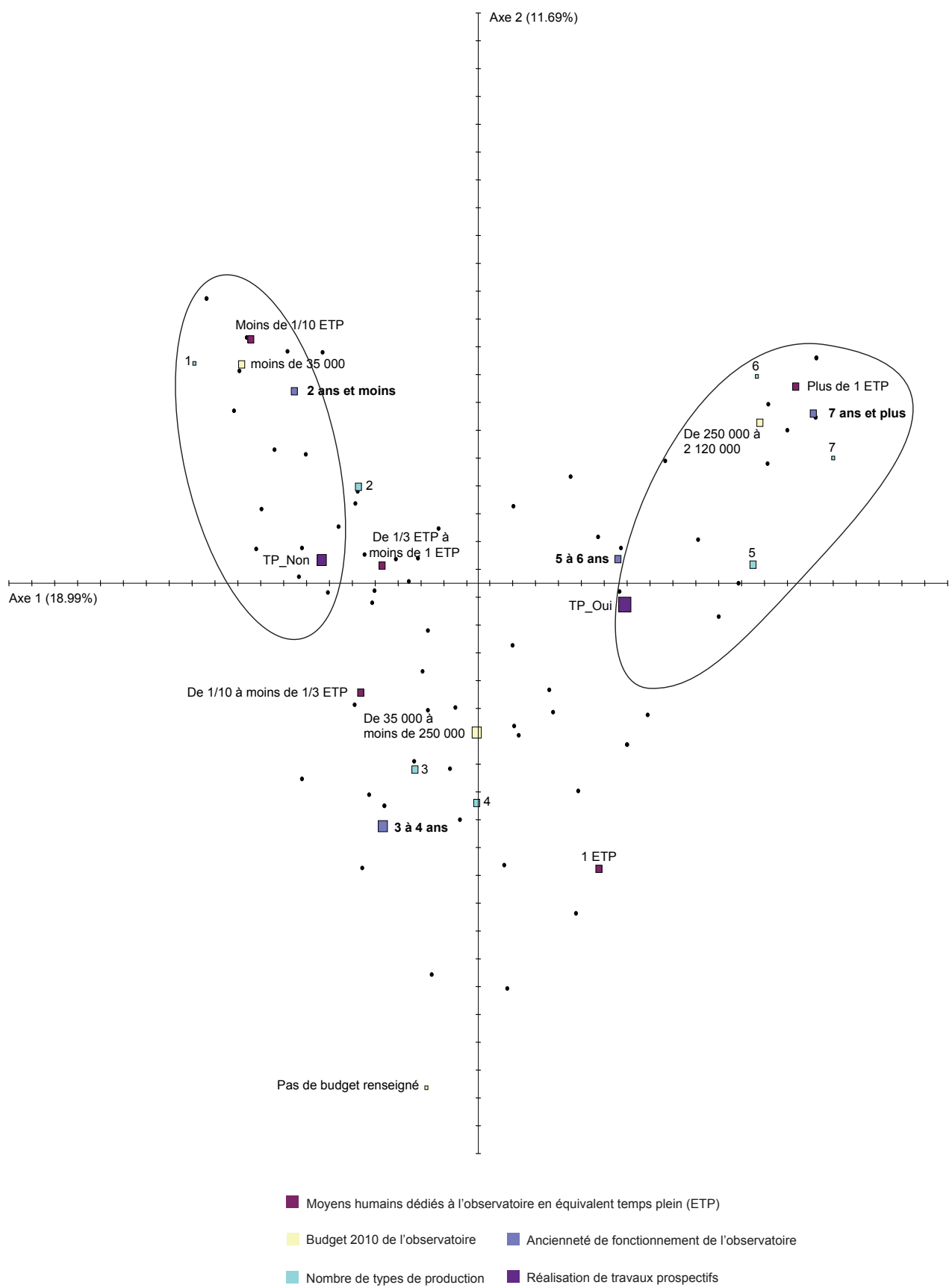
Si les caractéristiques de fonctionnement des observatoires déterminent la probabilité de réaliser des travaux prospectifs, elles ne jouent ni sur le type de travaux conduits ni sur les méthodes utilisées. Ceux-ci peuvent à grands traits être résumés comme suit :

- peu de travaux prospectifs sont réalisés dans le cadre d'un financement public (30 %) ;
- ils s'inscrivent davantage dans une approche sectorielle globale (60 %) que dans une logique segmentée ou ciblée ;
- l'horizon est d'abord le moyen-terme (60 %) ;
- les sources d'informations sont diversifiées. Toutefois, les données du terrain (professionnels et entreprises) sont incontournables, ainsi que la participation des acteurs via les groupes de travail. Inversement, les travaux prospectifs externes (conduits par d'autres OPMQ, branches, ou au niveau national) sont relativement moins utilisés (8 %) ;
- ces travaux vont jusqu'à l'étude des impacts des facteurs d'évolution sur les emplois/métiers/qualifications et plus rarement jusqu'à la construction de scénarios de besoins en qualifications et en renouvellement de la main-d'œuvre ;
- dans un cas sur deux, les travaux prospectifs débouchent sur la définition de préconisations/plan d'actions.

Les travaux prospectifs



Analyse des correspondances multiples



B- La dimension opérationnelle des travaux

Les travaux réalisés par les OPMQ comportent fréquemment une dimension opérationnelle :

- dans les trois quarts des cas, les travaux donnent lieu, systématiquement ou ponctuellement, à la formulation de préconisations ;
- dans la moitié des cas, ils se prolongent, systématiquement ou ponctuellement, par la construction de plans d'action et l'élaboration d'outils.

Les trois dimensions sont liées : la probabilité de réaliser des outils est liée à la probabilité de réaliser des plans d'action, elle-même liée à la probabilité de formuler des préconisations.

Dans 65 % des cas, les préconisations sont réalisées par l'observatoire (ou son prestataire de service ou encore le comité de pilotage). Les plans d'action et les outils sont, quant à eux, davantage réalisés par les acteurs de branche « utilisateurs » des travaux, au premier rang desquels la CPNE. 29 % seulement des observatoires élaborent eux-mêmes les plans d'action et 42 % les outils.

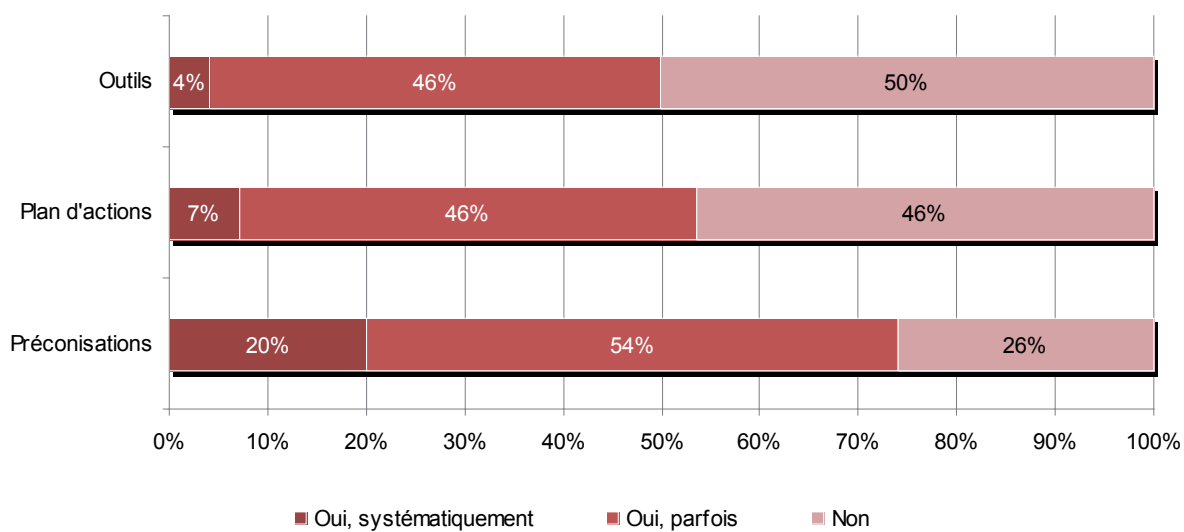
Les plans d'action concernent majoritairement les salariés et/ou les entreprises de la branche (59 % des citations), tout comme les outils (52 % des citations).

Les jeunes arrivent au troisième rang, puis, les établissements de formation et enfin le grand public.

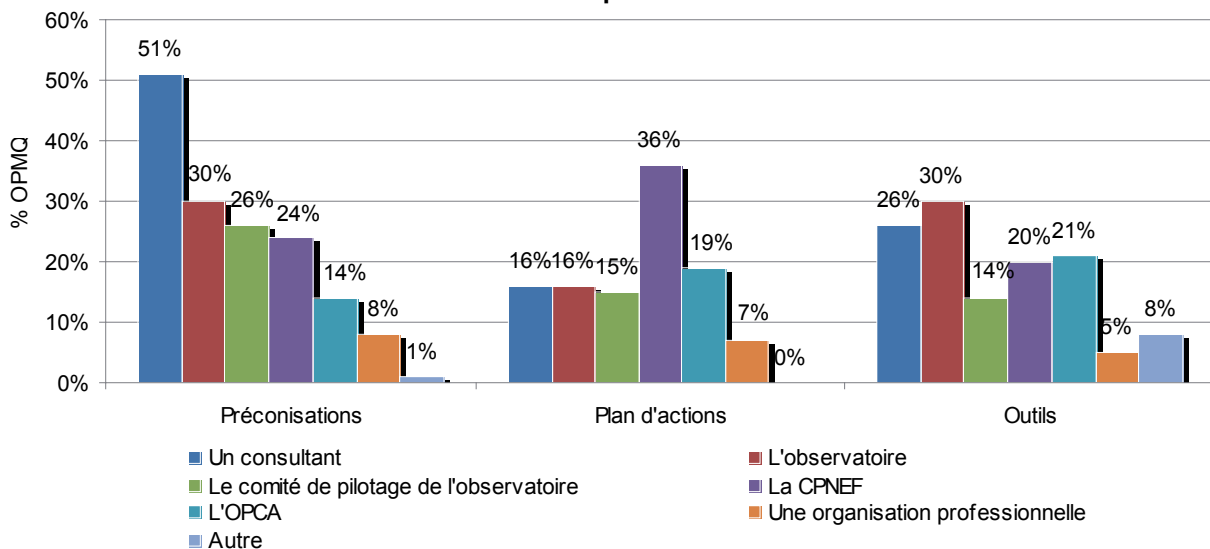
Les outils à destination des entreprises et des salariés de la branche sont eux-mêmes diversifiés. Ils concernent la formation (répertoire formation, CQP...), les mobilités internes (identification de parcours et de passerelles entre métiers...), le recrutement (fiches métiers...), l'évaluation et l'entretien professionnel, les outils d'aide à la GPEC, la communication externe sur les métiers de la branche, et enfin les outils d'aide à la mobilité externe.

Les actions mises en place en direction des jeunes sont essentiellement des actions d'information et de communication sur les métiers de la branche, les formations initiales ou encore l'alternance (apprentissage et professionnalisation).

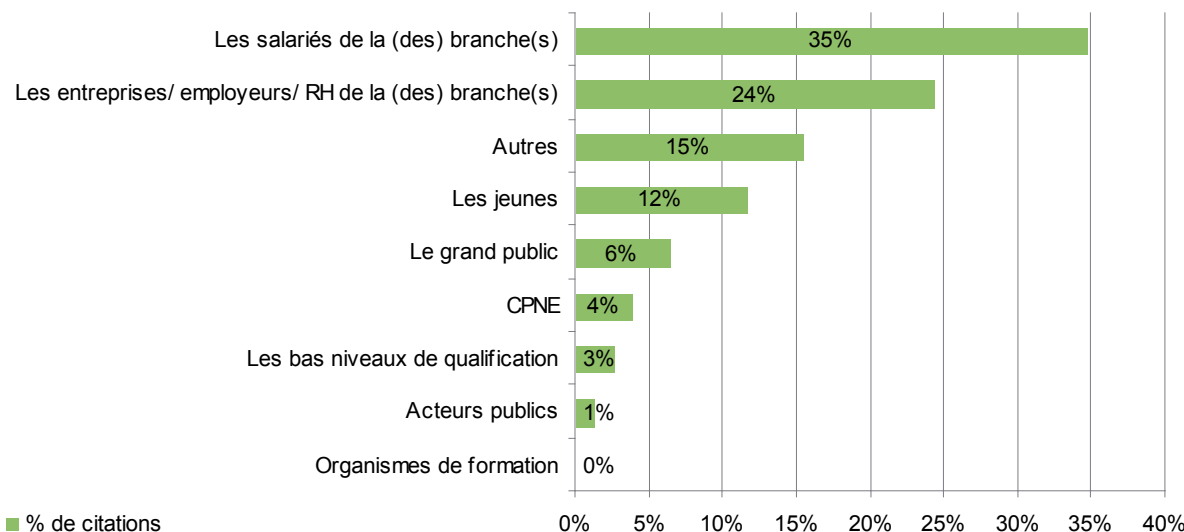
Les prolongements opérationnels des travaux

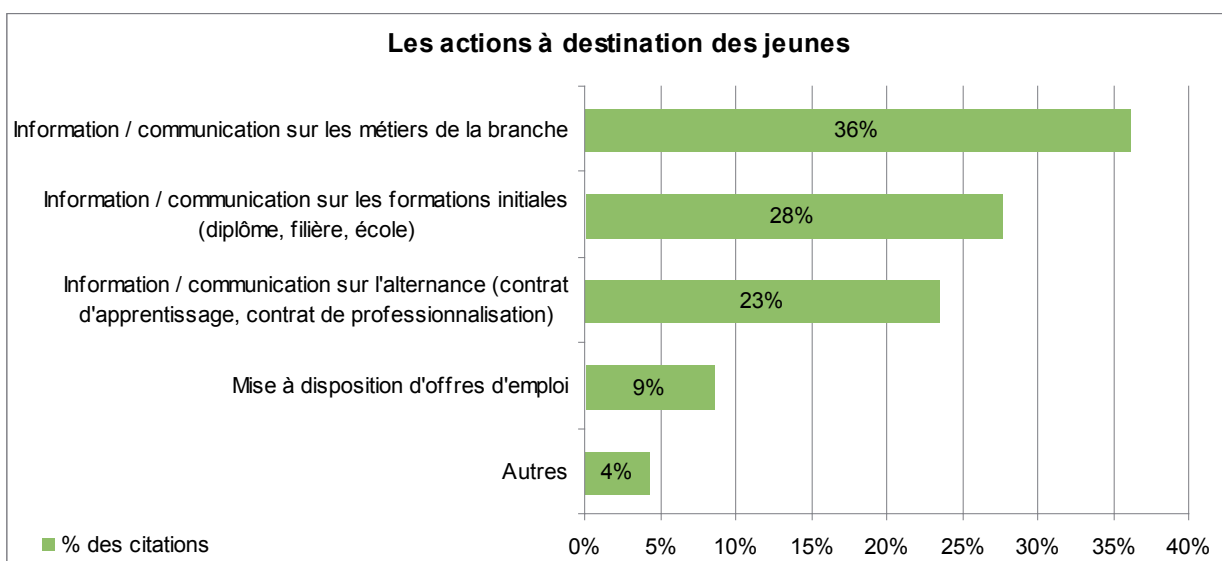
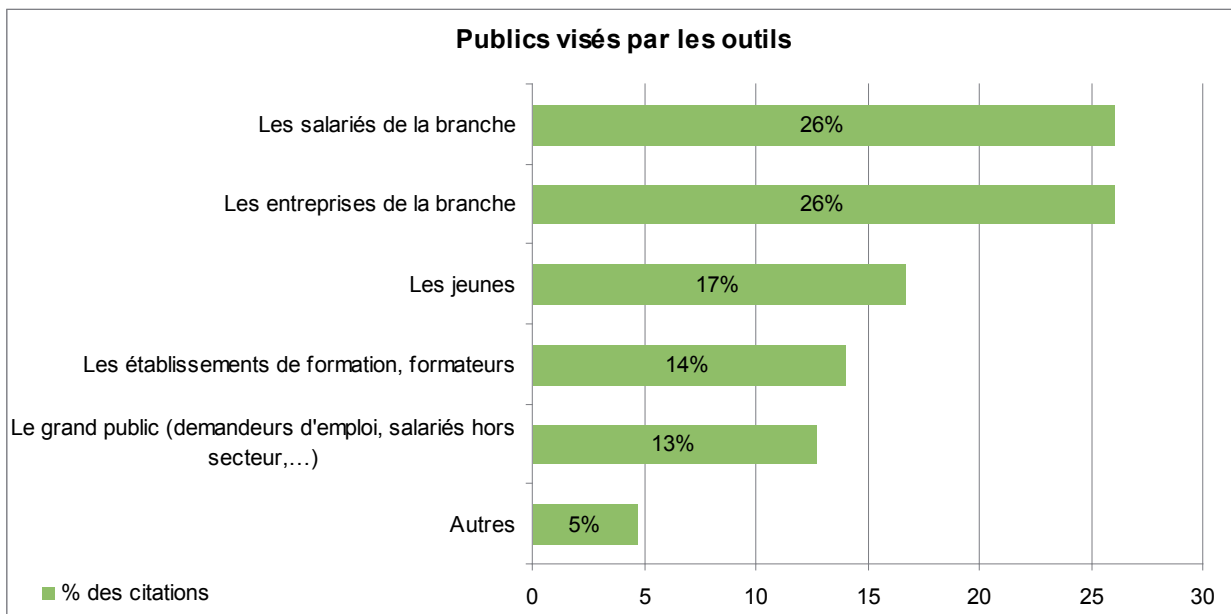


Les auteurs du volet opérationnel des travaux



Publics visés par les plans d'action





**Partie 4 – Les difficultés rencontrées,
attentes et souhaits**

A - Les difficultés rencontrées

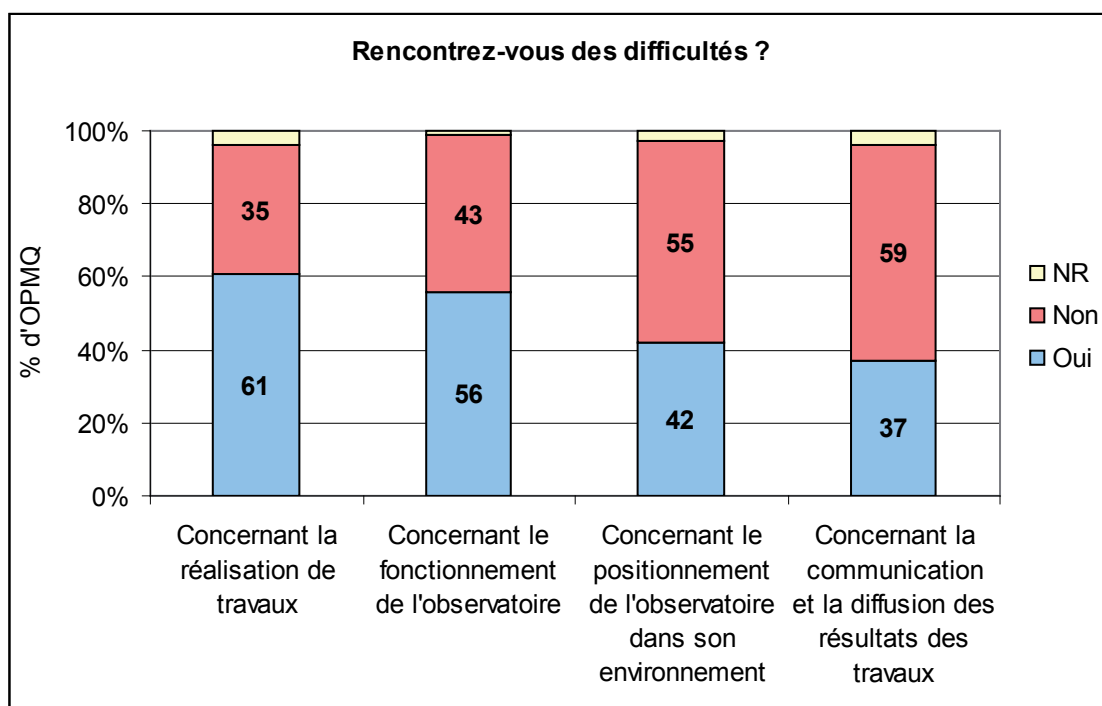
17 % des responsables ne relèvent aucune difficulté sans qu'aucune caractéristique de fonctionnement ne permette de les distinguer. De même, la nature des difficultés n'est corrélée à aucune variable de fonctionnement des observatoires (au premier rang desquelles les moyens humains et l'ancienneté). Seule exception : l'expression des difficultés relatives au financement est plus importante lorsque l'observatoire a un budget relativement faible (moins de 35 000 euros), elle est inexistante pour ceux dont le budget est élevé (plus de 250 000 euros).

Les difficultés évoquées par les uns et les autres sont essentiellement liées à la production d'un diagnostic partagé. Deux domaines de difficultés sont cités en moyenne. Il s'agit en priorité des axes suivants :

- les difficultés relatives à la réalisation d'études (61 % des OPMQ),
- les difficultés relatives au fonctionnement de l'observatoire (56 %).

Au troisième rang des difficultés figurent celles relatives au positionnement de l'observatoire dans son environnement (42 %), et à part quasiment égale, celles relatives à la communication et à la diffusion des résultats (37 %).

La nature de ces difficultés est révélatrice de la position atypique de ces entités, prises en tension entre un mode de gouvernance spécifique conditionné par le paritarisme et un objectif de production de connaissances et d'analyses utiles pour la branche.

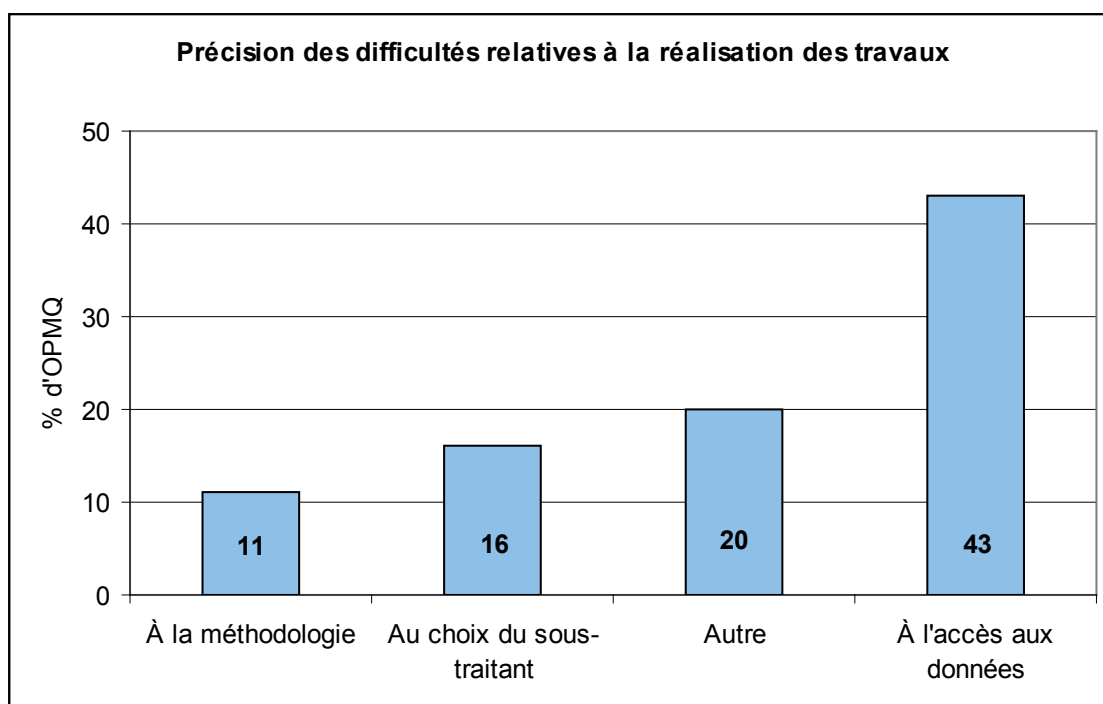


Concernant la réalisation d'études, l'accès aux données est le sujet le plus problématique (43 %). Celui-ci renvoie à la difficulté de recueil d'informations fiables et représentatives. L'accès aux données de terrain via les entreprises de la branche est loin d'être aisé, du fait soit de leur structuration (dominance de TPE), soit de l'inopérance des relais via les organisations d'employeurs ou de l'OPCA, ou encore des problèmes de confidentialité des données sur des secteurs ou sujets sensibles. Une autre grande difficulté formulée comme une critique : les données de la statistique publique seraient inadaptées, les champs ne permettant pas ou peu d'appréhender le périmètre de la branche, ou ne permettant pas de recueillir des informations suffisamment récentes.

Les « autres » catégories de difficultés relatives à la réalisation de travaux (20 % des répondants) renvoient au chainage de la programmation. Cela peut être soit des difficultés en amont, définition des besoins et des objectifs, soit en aval en lien avec l'usage des travaux (acceptation/appropriation des résultats). La mobilisation des acteurs est centrale dans ces cas de figure. Certains citent également la difficulté d'assurer un réel suivi des travaux, particulièrement chronophage et se heurtant à des moyens humains jugés trop faibles.

Le choix du sous-traitant est nettement moins cité (16 %). Tout d'abord, les choix seraient limités en raison de la faiblesse de leur nombre au regard des demandes. Les compétences de ceux-ci pas toujours adéquates au regard des méthodes proposées et de la nécessaire expertise du secteur exigée.

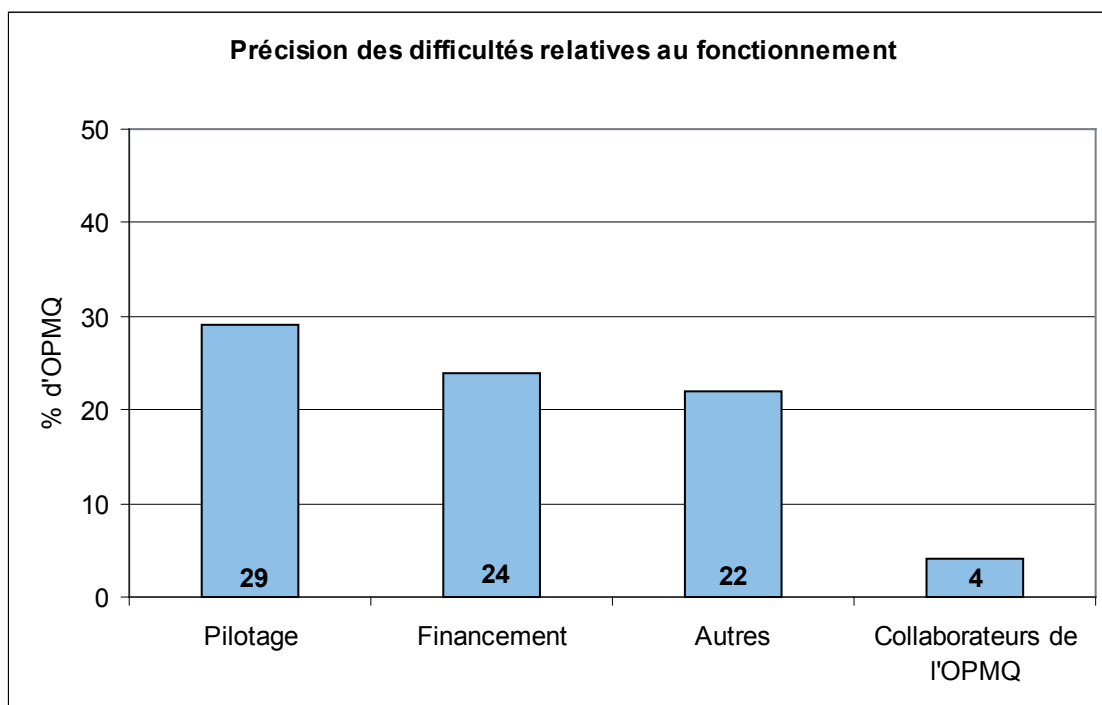
Enfin, les questions de méthode arrivent au dernier rang des citations (11 %). Ces difficultés concernent essentiellement les méthodologies quantitatives d'analyse de données ou encore de prévision, et celles plus qualitatives portant sur l'analyse du travail, les approches « compétences », la manière de traiter des thématiques transversales, avec en ligne de mire le sentiment du peu de synergie entre les observatoires.



Les **difficultés de fonctionnement** sont essentiellement liées au pilotage (29 %). Lenteur des décisions, difficultés d'identification des besoins d'études, complexité de la concertation sur les outils et les méthodes à mettre en œuvre sont les principaux problèmes identifiés. Les causes avancées sont essentiellement liées à une insuffisante mobilisation et implication de certains partenaires sociaux, à une mauvaise qualité du dialogue social dans certaines branches, ou encore à leur méconnaissance de la branche et des enjeux de la profession et/ou des aspects techniques. Le cloisonnement entre l'OPMQ et la CPNE rendrait également difficile le pilotage. Enfin, le positionnement « à cheval » entre OPCA et OPMQ ou organisation d'employeur et OPMQ peut être de nature à compliquer le pilotage, ou tout du moins à rendre floue les frontières de ces différentes missions.

L'item « autres difficultés », qui rassemble 20 % des répondants, renvoie pour la plupart aux difficultés concernant le suivi des travaux. Le rythme des réunions paritaires (trop soutenu ou pas assez), l'insuffisante mobilisation des acteurs (tant les partenaires sociaux que les entreprises), la faiblesse des moyens humains dédiés à l'observatoire, l'inflation des demandes ou des attentes sont les facteurs mis en cause. Le manque de visibilité de la branche est également cité.

Un quart des observatoires nous fait part des difficultés liées au financement des activités. Il s'agit dans sept cas sur dix d'observatoires ayant un budget faible (inférieur à 35 000 euros). On retrouve ici la question du niveau du budget de l'observatoire jugé insuffisant au regard des besoins, de son mode de détermination fixé a priori (% de la collecte de la professionnalisation), avec de surcroît la difficulté de diversifier les sources de financement. Certains font part de l'absence de budget dédié à l'observatoire. Enfin, très peu indiquent avoir des difficultés avec leur(s) collaborateur(s) (4 %). Les rares précisions recueillies indiquent l'enjeu du maintien de l'expertise face au turn-over des équipes ou des partenaires sociaux, ou encore face à l'inflation de demandes nouvelles.



Les **difficultés de positionnement** de l'observatoire dans son environnement renvoient dans la moitié des cas aux relations avec les entreprises de la branche (21 % des observatoires). Interlocuteurs, partenaires, sources, cibles incontournables, les relations et leur mobilisation peuvent être mises à mal lorsque la visibilité de l'observatoire, de ses travaux et de son utilité n'est pas suffisamment affirmée. Certains font également état d'une problématique de concurrence entre les outils d'information mis en place par les entreprises (via les observatoires d'entreprise notamment) et ceux mis en place par l'OPMQ de la branche.

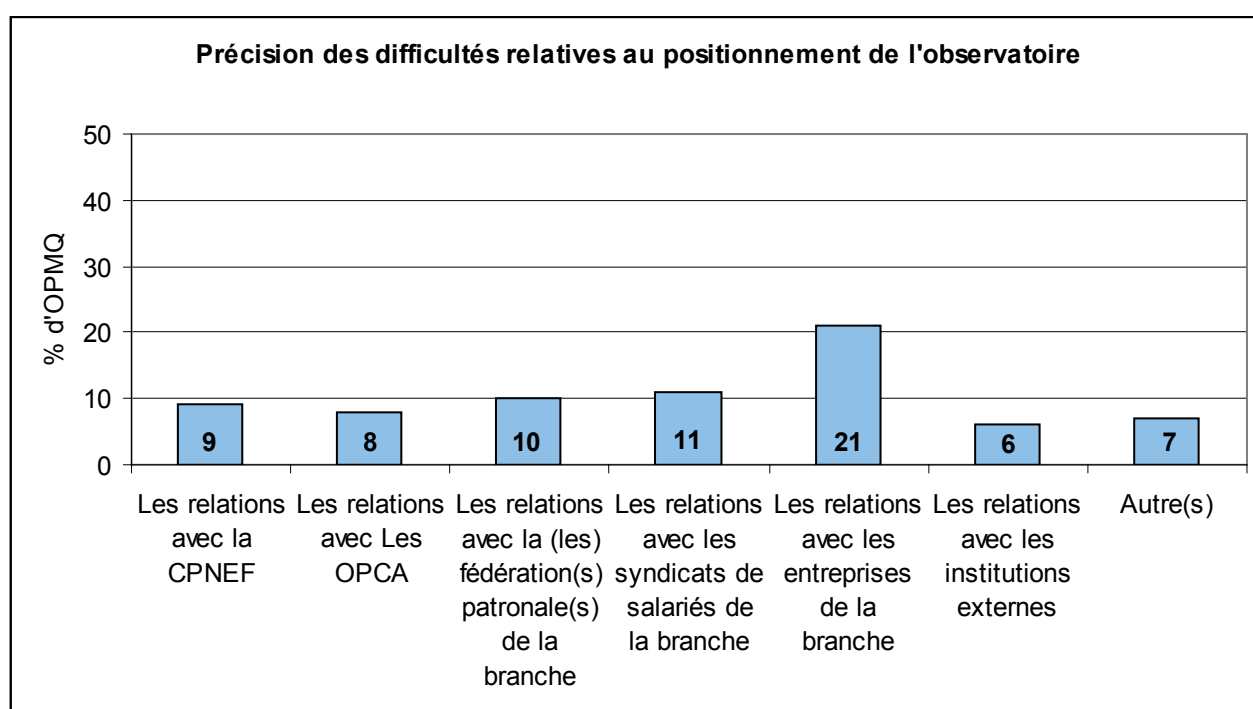
Un dixième des observatoires cite des difficultés dans leurs relations avec les partenaires sociaux : syndicats de salariés, organisations d'employeurs, ou plus spécifiquement les membres de la CPNE.

C'est essentiellement le positionnement des acteurs entre eux qui peine à se détacher de tensions inhérentes au contexte économique et social, et qui se cristallise ou se retrouve dans le cadre de l'observatoire. Le manque d'implication des partenaires sociaux est de nouveau cité sur les thématiques emploi-formation, ainsi que leur manque d'expertise sur les enjeux du secteur (en lien au profil des mandataires). La question de la représentativité des différentes organisations patronales est également posée, le positionnement dominant de certaines pouvant engendrer des tensions supplémentaires entre les acteurs. Certains responsables d'observatoires ont également indiqué la difficulté de se soustraire des habitudes de certaines organisations d'employeurs de « court-circuiter » les instances paritaires.

Peu de précisions ont été données concernant les relations avec la CPNE. La difficulté a essentiellement trait à la clarification de son rôle dans la programmation et à l'usage qu'elle peut faire des travaux de l'observatoire.

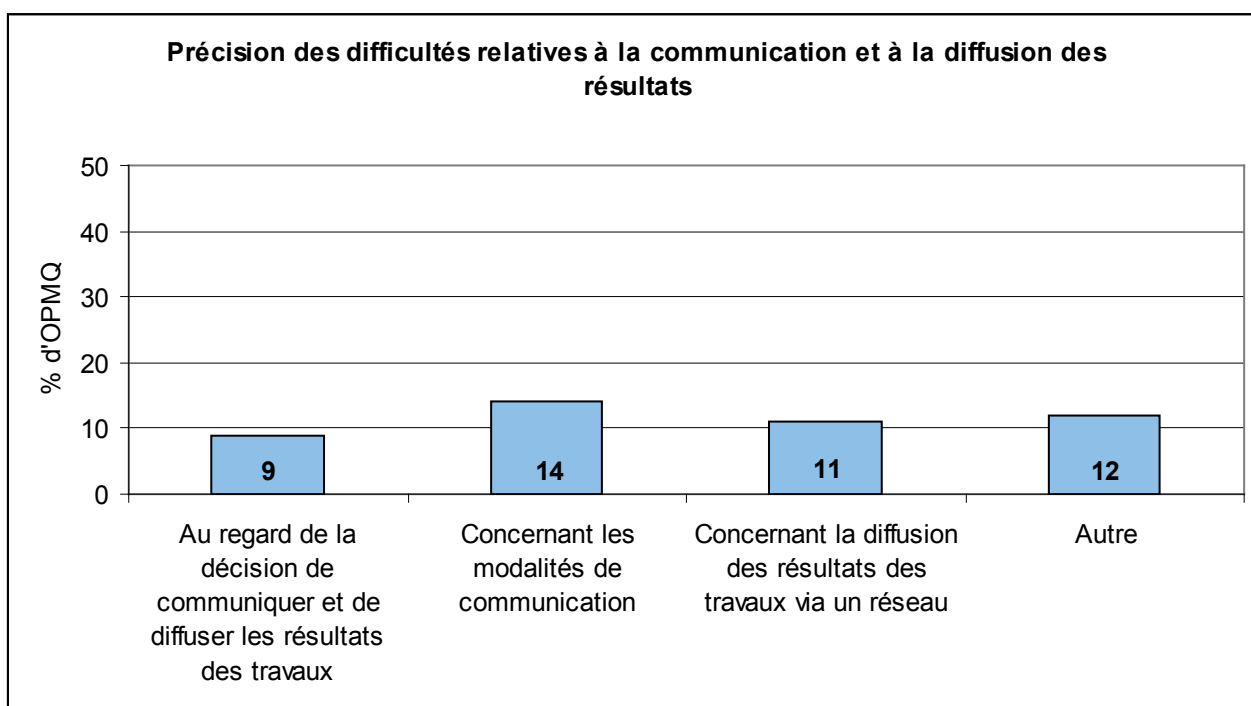
Les difficultés de relation avec l'OPCA sont elles aussi très peu citées (8 %). En toute logique, l'incertitude liée à la réforme des OPCA (en cours au moment de l'enquête) freine la réalisation des travaux, tandis que le changement des modalités de financement inquiète les responsables. Les frontières entre les missions du service études et développement et les missions de l'OPMQ ne sont pas assez nettes. Enfin, l'insuffisance des relations est également pointée.

L'articulation des travaux et la structuration des relations avec les ministères et/ou les collectivités territoriales sont les rares difficultés mentionnées avec les institutions externes.



Enfin, en ce qui concerne **la communication et la diffusion des travaux**, les axes de difficultés évoquées sont diversifiés :

- pour les modalités de communication, la source de difficulté identifiée renvoie à l'aspect chronophage du volet rédactionnel. Celui-ci devant être adapté à des lectorats variés : grand public, salariés, dirigeants d'entreprise (avec distinction par rapport à leur taille), et des processus de validation parfois très lents ;
- la décision de communiquer est une difficulté particulièrement citée par les observatoires bénéficiant d'un budget élevé (70 % des répondants). Le partage de diagnostics n'est pas aisé ni l'acceptation et donc la validation des résultats. Au final, les processus en œuvre paraissent particulièrement complexes et lourds ;
- d'autres difficultés sont mentionnées, en particulier l'absence ou la non-mesure de la réception de l'information et de son usage.



B - Les attentes ou souhaits exprimés par les responsables

Les attentes exprimées par les responsables d'observatoire peuvent se lire en miroir des difficultés rencontrées. Celles-ci sont à la fois de nature institutionnelle ou politique et de nature opérationnelle ou technique. Elles concernent tant l'environnement de l'OPMQ que son fonctionnement.

Il convient enfin de souligner que l'ancienneté des observatoires ne constitue pas à cet égard une grille de lecture clivant les réponses formulées.

Une citation d'un responsable permet de synthétiser le contenu des attentes : « Avoir les moyens de continuer d'être un outil au service des entreprises, de leurs salariés et des acteurs de branches. »

Les attentes d'ordre institutionnel ou politique

En premier lieu, elles s'inscrivent dans l'incertitude concernant le devenir des observatoires, l'enquête ayant été réalisée en pleine réforme des OPCA. **Pérennité de la structure, garantie du financement et clarification des perspectives** sont alors des attentes incontournables. Sur ce volet, les responsables revendiquent le maintien de l'autonomie de l'identité sur leur champ professionnel, sans toutefois être opposés à une mutualisation des outils d'observation sur un champ plus large.

En second lieu, les attentes font écho au positionnement de l'observatoire dans son environnement, ou plus précisément au **positionnement de ses « travaux »** d'abord dans le paysage immédiat (structures et acteurs de branche), mais aussi dans celui plus périphérique (autres acteurs de branche, structures nationales publiques, etc.). Les attentes ont tantôt trait à la commande, à l'usage des résultats ou encore à la visibilité des travaux.

On retrouve ainsi le souhait d'une amélioration du pilotage par les partenaires sociaux (identification des besoins, commande, dialogue social, « fluidification » des relais de décisions). Cela renvoie parfois au renforcement de la collaboration ou à l'articulation avec la CPNE, ou encore à la mise en place d'un comité de pilotage « technique » face au pilotage « politique », mais aussi à la nécessaire implication et professionnalisation des partenaires sociaux sur le champ de compétences de l'observatoire.

L'appropriation des résultats par les partenaires sociaux et les entreprises est aussi fréquemment citée comme devant être renforcée. Ce type d'attente est associé à l'usage qui est fait des travaux, à la nécessité de leur exploitation en vue d'une traduction « opérationnelle ». Nombreux sont les responsables qui souhaitent avoir un meilleur retour sur l'usage des travaux produits.

Enfin, l'amélioration de la visibilité des travaux, de leur utilité et donc de l'apport des OPMQ auprès des entreprises, des partenaires sociaux, des structures nationales publiques (dont SPE) mais aussi du grand public, est une des attentes les plus fortement exprimées. Cela nécessite un travail de communication à organiser notamment au niveau interprofessionnel.

En troisième et dernier lieu, les responsables d'observatoires revendiquent une meilleure **synergie** entre OPMQ, entre branches professionnelles, voire la « création d'un espace de partage ouverts aux autres acteurs que les partenaires sociaux ou les OPMQ ». Cette demande de synergie fait face au sentiment récurrent d'un certain isolement, mais aussi à la nécessité de partager et d'articuler les résultats, les outils et les méthodes à un niveau multiprofessionnel voir interprofessionnel.

Les attentes opérationnelles et techniques

Cet axe concerne plus résolument le fonctionnement des observatoires et la réalisation des travaux.

Leur **financement** est un premier point, et les attentes portent alors sur la pérennité ou la diversification des sources, adaptée à l'envergure des besoins.

La professionnalisation des équipes sur les méthodes mais aussi sur la connaissance du secteur et de ses enjeux est un second point. Celle-ci nécessite du temps et de la maturité, d'où l'importance de pérenniser les structures. Elle peut également être facilitée via une mise en réseau des observatoires, comme évoqué précédemment.

Sur le volet du système d'informations, deux types d'attentes sont fréquemment avancées. Le premier est de **faciliter l'accès aux données de terrain** ou d'entreprises piliers du système d'information, de production de connaissances et premières cibles des travaux. Cet accès est rendu d'autant plus difficile dans un contexte où l'apport du niveau de la branche n'est pas toujours évident, notamment pour les entreprises déjà outillées. Le deuxième type d'attente concerne **l'amélioration de l'accès à la statistique publique**, et de l'articulation entre les données internes et les données publiques.

Enfin, nombreux expriment des attentes en matière d'orientation des travaux.

En premier lieu, l'affirmation de la **dimension locale et opérationnelle**. Par local, il faut entendre ici, d'une part, l'articulation avec le terrain, c'est-à-dire la nécessité de « servir les entreprises », de produire des outils pertinents pour ces dernières. Il faut entendre, d'autre part, l'articulation avec le niveau territorial. Certains responsables sont ainsi convaincus du rôle essentiel de l'observatoire pour appuyer la définition et la mise en œuvre des politiques emploi-formation à l'échelle du territoire. Il s'agit donc selon eux d'être davantage contributeurs dans le cadre des schémas régionaux emploi-formation.

En second lieu, l'orientation plus résolument « **anticipatrice** » des travaux, le développement des approches « prospectives » et notamment « prospective métiers ». Enfin, ils revendiquent l'inscription des travaux dans la durée et la continuité, c'est-à-dire, la possibilité d'opérer un réel suivi sur des problématiques particulières, en lien notamment avec la négociation collective, face à la multiplication des commandes ponctuelles « one-shot ».

Conclusion

Différentes pistes d'actions pourraient être mise en œuvre dans la droite lignée des attentes formulées par les responsables des observatoires :

- la mise en visibilité de la diversité des travaux des OPMQ ;
- l'articulation au niveau interprofessionnel entre les différents outils développés par les OPMQ et les méthodes développées ;
- la construction d'une offre de service de type « méthodologique » notamment auprès des OPMQ les plus récents (approches prospectives, bases de données statistiques et métiers, approches thématiques, etc.) ;
- la mise en œuvre d'un espace de partage visant à faciliter la synergie entre les différents acteurs, au premier rang desquels les responsables des observatoires ;
- la professionnalisation des partenaires sociaux impliqués dans le pilotage des observatoires

En ce qui concerne les prolongements de l'enquête, plusieurs pistes sont envisageables :

- proposer une réédition de l'enquête, tous les 3 ou 5 ans par exemple, pour suivre l'évolution des OPMQ ;
- proposer une enquête qualitative dans le prolongement immédiat de l'enquête quantitative, par exemple sur la question de l'usage des travaux des observatoires par les acteurs de branches et par les entreprises ;
- proposer, dans le prolongement du recensement des travaux des observatoires via le questionnaire Internet, une expertise de ces travaux, par exemple sur les répertoires des métiers, pour mettre en évidence la diversité des finalités poursuivies et des méthodologies employées, avant d'envisager une harmonisation des méthodologies.

Annexes

Annexe 1
Les questionnaires d'enquête

QUESTIONNAIRE DESTINÉ À LA PASSATION TÉLÉPHONIQUE

A- MISSIONS ET FONCTIONNEMENT

FICHE SIGNALÉTIQUE

(Nous validerons lors de l'entretien téléphonique l'ensemble des éléments de cette fiche signalétique)

Dénomination de l'observatoire (OPMQ) :

Coordonnées de l'observatoire

Adresse :

Téléphone :

Site WEB :

Coordonnées du responsable de l'OPMQ :

Nom, Prénom :

Téléphone :

e-mail :

Identification du champ d'intervention de l'observatoire :

Liste et dénomination des CPNE couvertes par l'OPMQ / accord constitutif de l'OPMQ et CCN couvertes

CPNE	Dénomination	Référence de l'accord constitutif	CCN : numéro de brochure	CCN : Code IDCC
1				
2				
3				
4				
etc.....				

Les missions définies par l'accord constitutif de l'observatoire

CPNE	Missions inscrites dans l'accord constitutif
1	
2	
4	
etc.....	

ETAPES DE CONSTRUCTION

1. En quelle année a été créé l'observatoire ? |_|_|_|_|_|_|_|_|

2. En quelle année l'observatoire a-t-il été mis en place effectivement ? |_|_|_|_|_|_|_|_|

3. Quel est le statut juridique de l'observatoire ?

- 1 Service intégré dans un OPCA
- 2 Service intégré dans une fédération professionnelle (syndicat professionnel),
- 3 Entité juridique propre (précisez.....)
- 4 Autre (précisez.....)

4. **En 2009**, combien d'entreprises votre branche ou vos branches couvre(nt)-t-elle(s) ? (Indiquez l'année de référence si l'information n'est pas disponible pour 2009)

- 1..... entreprises – Année de référence : |_|_|_|_|_|_|_|_|
- 2 Ne sait pas

5. **En 2009**, combien de personnes sont en emploi dans les entreprises de votre branche, ou de vos branches (salariés et non salariés)? (Indiquez également l'année de référence si l'information n'est pas disponible pour 2009)

- 1..... personnes – Année de référence : |_|_|_|_|_|_|_|_|
- 2 Ne sait pas

6. **Au cours des deux premières années**, quelles ont été les activités de l'observatoire ? (*plusieurs réponses possibles*)

- 1 Définition du projet de l'observatoire (orientations et cadre d'action)
- 2 Etat des lieux statistique du secteur
- 3 Recensement/cartographie des métiers de la branche
- 4 Recensement de l'offre de formation
- 5 Réalisation d'une ou de plusieurs études ciblées
- 6 Enquête auprès des utilisateurs potentiels des travaux de l'observatoire
- 7 Mise en œuvre d'outils de communication (création d'un site Internet par exemple)
- 8 Mise en place de partenariat
- 9 Autre (précisez) :

7. Quelles sont les activités programmées pour l'année en cours (2010) ?

activités
1 – Exemple : Enquête sur les mouvements de main-d'œuvre à 3 ans
2
3
4
5
6
7....

8. Quelles sont les (nouvelles) activités que vous comptez développer dans les 3 ans à venir?

Activités nouvelles
1 –
2
3
4

9. Les activités actuelles correspondent-elles aux objectifs initiaux (définis dans le cadre de l'accord constitutif de l'observatoire) ?

- 1 Oui
- 2 Non
- 3 Ne sait pas

10. Pour quelles raisons principales (2 max) ex. : nouvel accord, nouvelles problématiques de branche...)

Raison 1.....

Raison 2

LE FONCTIONNEMENT DE L'OBSERVATOIRE

11. Quelle est la composition du comité de pilotage paritaire de l'observatoire ? (*plusieurs réponses possibles*)

- 1 Membres de la CPNE de la branche (ou des CPNE de chaque branche si OPMQ interbranchés),
- 2 Autres membres des organisations patronales de la branche
- 3 Autres membres des organisations salariées de la branche
- 4 Des membres externes à la branche, yc experts publics, (précisez.....)
- 5 Autre, (précisez.....)

12. **En moyenne**, combien de fois par an se réunit ce comité de pilotage ?

.....fois / an

13. Quelles sont les missions du comité de pilotage? (*Plusieurs réponses possibles*)

- 1 Définir les orientations à moyen terme de l'OPMQ
- 2 Elaborer le programme d'étude annuel de l'OPMQ
- 3 Elaborer le programme d'étude pluriannuel de l'OPMQ
- 4 Définir les moyens (financiers, humains, techniques...)
- 5 Choisir les prestataires externes
- 6 Suivre la réalisation des travaux

- 7 Valider les travaux achevés (notamment avant communication et diffusion)
- 8 Elaborer les préconisations
- 9 Valider les préconisations proposées par l'observatoire (ou le sous-traitant)
- 10 Evaluer les retombées des travaux de l'observatoire (résultats et impacts)
- 11 Autre, précisez.....

14. Combien de personnes travaillent au sein de l'observatoire ? (Y compris vous)
.....personnes

15. Cela correspond à combien d'équivalents temps plein ?
.....ETP

BUDGET

16. Quel est le budget 2010 ?
.....euros

17. Quelle est la structure des recettes entre les différentes sources de financement de l'observatoire?

Sources	part en %
1 OPCA (sur la ligne professionnalisation)	
1bis OPCA (sur le budget de fonctionnement de l'OPCA)	
2 Europe	
3 Etat	
4 Région(s)	
5 Organisation professionnelle	
6 Autre, précisez	

LA COMMUNICATION ET LA DIFFUSION DES TRAVAUX

18. L'observatoire a-t-il une politique de communication et de diffusion des travaux ?

- 1 Oui
 2 Non

19. Quelle instance prend la décision de rendre publics les résultats des travaux ? (plusieurs réponses possibles)

- 1 Comité de pilotage de l'observatoire
 2 CPNEF
 3 Autre, (précisez.....)

20. Quels sont les supports de communication de l'observatoire (plusieurs réponses possibles) ?

- 1 Site Internet
 2 Publications papier
 3 Organisation de séminaires de restitution

- 4 Réunion d'information
- 5 Autre, précisez.....

21. Les rapports d'études font-ils l'objet d'un travail de mise en forme ? (publication papier ou mise en ligne)

- 1 Oui systématiquement
- 2 Oui parfois
- 3 Non

22. Quels sont les types de documents diffusés ?

- 1 Les rapports dans leur forme originelle
- 2 Des documents de synthèse
- 3 Une lettre d'information
- 4 Autres, précisez.....

23. Quels publics **ciblez**-vous grâce à vos différents supports de communication ? (*Plusieurs réponses possibles*)

	Site Internet	Publications papier	Séminaire	Réunion d'information	Autre(s)
La CPNE					
Les organisations patronales et syndicales de salariés de la branche					
Les entreprises de la branche					
Les salariés des entreprises de la branche					
L'OPCA					
D'autres OPMQ					
Les ministères					
Collectivités territoriales					
Le SPE (Service Public de l'Emploi)					
Etablissements de formation initiale et continue					
Autre, précisez.....					

B- PARTENARIATS ET CHAMP DES PARTENARIATS

Nous entendons par partenariat, toute relation durable et/ou récurrente avec une structure et/ou un acteur (comme par exemple des consultants).

24. Avez-vous mis en place des partenariats?

- 1 Oui
 2 Non

25. Avec quels types de structures / d'acteurs ? (plusieurs réponses possibles)

	Oui	Non	Si oui, avec lesquels (lesquelles)
Les entreprises de la branche			
Les structures de la branche (CPNE, OPCA...)			
D'autres OPMQ			
Des consultants			
Des structures européennes			
Des structures publiques nationales (ministères et services de l'emploi et de l'orientation professionnelle)			
Des structures locales (collectivités territoriales et services de l'emploi et de l'orientation professionnelle, associations ou réseaux régionaux d'entreprises, pôles de compétitivité, les universités, écoles et organismes de formation)			
Autres			

26. Dans quel(s) cadre(s) ont eu lieu ces partenariats ? (Plusieurs réponses possibles)

	Appui au montage de l'observatoire	Elaboration d'outils d'information (BDD, Référentiel métiers,)	Réalisation d'études (thématiques, prospectives...)	Autre(s), précisez
Les entreprises de la branche				
Les structures de la branche (CPNE, OPCA...)				
D'autres OPMQ				
Des consultants				
Des structures européennes				
Des structures publiques nationales				
Des structures locales				
Autres				

C- DIFFICULTÉS RENCONTRÉES ET BONNES PRATIQUES / ATTENTES ET SOUHAITS

Cette partie conclusive vise à recenser les difficultés et les bonnes pratiques. Nous vous engageons enfin à formuler les attentes qui sont les vôtres aujourd'hui.

CONCERNANT LE FONCTIONNEMENT DE L'OBSERVATOIRE

27. Rencontrez-vous des difficultés ?

- 1 Oui
- 2 Non

28. Ces difficultés sont relatives :

- 1 Au pilotage précisez.....
- 2 Au financement précisez.....
- 3 A la GRH (interne des salariés de l'OPMQ) précisez.....
- 4 Autres précisez.....

29. A contrario, qu'est-ce qui facilite selon vous le fonctionnement de l'observatoire ? (Réponse ouverte)

CONCERNANT LA RÉALISATION DES TRAVAUX D'ÉTUDES (YC OUTILS DE L'OBSERVATION)

30. Rencontrez-vous des difficultés relatives ?

- 1 Oui
- 2 Non

31. Ces difficultés sont relatives

- 1 Au choix du sous-traitant précisez
- 2 A la méthodologie précisez
- 3 A l'accès aux données précisez
- 4 Autres précisez

32. A contrario, qu'est-ce qui facilite selon vous la réalisation des travaux d'études? (Réponse ouverte)

CONCERNANT LA COMMUNICATION ET LA DIFFUSION DES RÉSULTATS DE VOS TRAVAUX

33. Rencontrez-vous des difficultés ?

- 1 Oui
- 2 Non

34. Ces difficultés sont relatives

- 1 A la prise de décision de communiquer et de diffuser les résultats des travaux précisez
- 2 Aux modalités de communication (travail éditorial, mise en forme/ conception d'outils de communication/ supports...) précisez
- 3 A la diffusion des résultats des travaux via un réseau (identification de la cible...) précisez
- 4 Autres Précisez

35 A contrario, qu'est-ce qui facilite selon vous la communication et diffusion des résultats de vos travaux ? (Réponse ouverte)

CONCERNANT LE POSITIONNEMENT DE L'OBSERVATOIRE DANS SON ENVIRONNEMENT

36. Rencontrez-vous des difficultés ?

- 1. Oui
- 2. Non

37. Ces difficultés concernent les relations avec :

- | | |
|--|----------|
| <input type="radio"/> 1. La CPNEF | précisez |
| <input type="radio"/> 2. L'OPCA | précisez |
| <input type="radio"/> 3. La (les) fédération(s) patronale(s) de la branche | précisez |
| <input type="radio"/> 4. Les syndicats de salariés de la branche | précisez |
| <input type="radio"/> 5. Les entreprises de la branche | précisez |
| <input type="radio"/> 6. Les institutions externes | précisez |
| <input type="radio"/> 17. Autre(s) | précisez |

38. A contrario, qu'est-ce qui renforce/facilite selon vous le positionnement de l'observatoire dans son environnement (auprès des acteurs internes à la branche et/ou externes) ? (Réponse ouverte)

39. Quelles sont vos attentes ou vos souhaits, que ce soit auprès d'acteurs internes à la branche ou d'acteurs externes, institutionnels ou pas ? (Réponse ouverte)

Commentaire final libre

QUESTIONNAIRE INTERNET

Ce questionnaire recense les travaux qui ont été réalisés **depuis la création de l'observatoire.**

Toutes les parties ne sont pas à remplir, elles dépendent des différents travaux de l'observatoire. Certains modules ne s'afficheront qu'en fonction **des réponses à la première question.** Elle détermine donc la structure du questionnaire que vous aurez à remplir sur Internet.

TRONC COMMUN DU QUESTIONNAIRE

1. Avez-vous réalisé ou êtes-vous en train de mettre en œuvre ?

- 1. Une base de données statistiques
- 2. Une nomenclature des métiers ad-hoc
- 3. Un répertoire des métiers
- 4. Un répertoire de l'offre de formation initiale et continue
- 5. Une ou plusieurs études « métier », « secteur » ou thématiques
- 6. Des travaux prospectifs
- 7. Autre
- 8. Non, rien de tout cela

précisez

2. Votre observatoire est-il interbranche ?

- 1. Oui
- 2. Non

3. Ces travaux ont-ils été réalisés pour le compte de chaque CPNE ?

- 1. Oui
- 2. Non

4. Indiquez pour chaque CPNE le type de travaux réalisés

	Base de données statistiques	Nomenclature / référentiel métiers	Répertoire des métiers	Répertoire de l'offre de formation	Etudes (hors travaux prospectifs)	Travaux prospectifs	Autre
CPNE 1							
CPNE 2							
Etc.							

A- LES BASES DE DONNÉES, OUTILS D'OBSERVATION MIS EN PLACE

BASE DE DONNÉES STATISTIQUES

Cette partie n'apparaîtra que si l'observatoire a réalisé une base de données statistiques

5. Sur quel(s) thème(s) porte(nt) vos données?

- 1. Données économiques du secteur
- 2. Emploi-Effectif
- 3. Formation continue
- 4. Formation initiale
- 5. Autre

Précisez

6. Vos données sont-elles organisées selon :

- 1. Une déclinaison régionale
- 2. Une déclinaison par segment d'activité (sous secteur)
- 3. Une déclinaison par métier
- 4. Une autre déclinaison,
- 5. Ne sait pas

7. Quels sont les systèmes de catégorisation des emplois et des activités que vous utilisez?

- 1. Nomenclature publique (NAF, PCS, ROME, FAP)
- 2. Une nomenclature interne à la branche (activité, métiers...)
- 3. Autre

Précisez

NOMENCLATURE ET RÉFÉRENTIEL/RÉPERTOIRE MÉTIERS

Cette partie n'apparaîtra que si l'observatoire a réalisé une nomenclature et/ou un référentiel/répertoire métiers

8. Quel est le champ retenu pour votre nomenclature métiers ?

- 1. Exhaustif, tous les métiers de la branche
- 2. Restrictif, uniquement ceux définis comme « cœur de métier »
- 3. Autre

Précisez

9. Quel est le champ retenu pour votre répertoire/référentiel métiers ?

- 1. Exhaustif, tous les métiers de la branche
- 2. Restrictif, uniquement ceux définis comme « cœur de métier »
- 3. Autre

Précisez

10. Quelles sont les informations renseignées dans chacune des fiches métier(s) ?

- 1. Les différentes appellations rencontrées
- 2. La définition du métier
- 3. La description des activités professionnelles
- 4. La description des compétences associées
- 5. La hiérarchisation des compétences en degrés de maîtrise
- 6. La formation requise (niveau de diplôme)
- 7. Expérience requise
- 8. Conditions générales d'exercice du métier
- 9. Perspectives d'évolution(s) de carrière
- 10. Evolutions du métier à moyen-terme

11. Autre

Précisez

11. Quel(s) types d'évolution(s) à moyen terme sont renseignés?

- 1. Evolutions d'activités professionnelles (transformation, émergence...)
- 2. Evolutions des besoins en compétences
- 3. Variations attendues des effectifs (hausse, baisse, stagnation...)
- 4. Autre

Précisez

12. Concernant le maillage retenu pour structurer votre nomenclature, quel est le niveau le plus détaillé retenu ?

- 1. Métier
- 2. Emploi-type
- 3. Emploi
- 4. Poste
- 5. Autre

Précisez

13. Cette nomenclature métier est-elle construite en lien avec une nomenclature publique ?

- 1. Oui (précisez : ROME, PCS...)
- 2. Non

RÉPERTOIRE OFFRE DE FORMATION

Cette partie n'apparaîtra que si l'observatoire a réalisé un répertoire d'offre de formation

14. Avez-vous mis en place un répertoire de?

- 1. L'offre de formation continue
- 2. L'offre de formation initiale

15. Les formations répertoriées correspondent elles uniquement au cœur de métiers de la branche ?

- 1. Oui
- 2. Non

B- LES ÉTUDES ET LES TRAVAUX PROSPECTIFS

LES ÉTUDES ET LES TRAVAUX

Cette partie n'apparaîtra que si l'observatoire a réalisé des études ou/et des travaux

16. Quel(s) type(s) d'études avez-vous réalisé?

- 1. Etude « métier »
- 2. Etude « sectorielle ou sous-sectorielle »
- 3. Etude thématique
- 4. Etude / travaux prospectifs
- 5. Autre

Précisez

17. Sur quelle(s) thématique(s) ?

- 1 mobilités (professionnelles, géographiques, externes...)
- 2 renouvellement de la main d'œuvre (exemple, entrées/sorties, turn-over...)
- 3 insertion des jeunes
- 4 marché du travail (offres et demandes d'emplois)
- 5 mixité
- 6 séniors
- 7 travailleurs handicapés
- 8. autre

Précisez

18. Combien d'études avez-vous réalisé ?

19. Pouvez-vous lister et dater les études réalisées depuis la création de l'observatoire, en indiquant les problématiques de la branche (ou des branches) correspondantes?

	Objet	Année	Problématique de la branche
Etude 1		
Etude 2		
Etc		

LES SOURCES D'INFORMATIONS ET MÉTHODES DE RECUEIL DES DONNÉES

Les colonnes de ce tableau apparaîtront en fonction de vos réponses à la première question

20. Quelles sources d'informations utilisez-vous ?

	Les sources statistiques publiques	Les fichiers des organismes sociaux et professionnels du secteur (OPCA, Caisse de retraites...)	Les enquêtes réalisées par l'observatoire (sous traitées ou non)	Les enquêtes réalisées par les entreprises	Autre(s)
Base de données statistiques					
Nomenclature / référentiel métiers					
Répertoire des métiers					
Répertoire de l'offre de formation					
Etudes (hors travaux prospectifs)					
Autre					

21. Pouvez-vous préciser les « autre(s) » sources d'information :

.....

LES TRAVAUX PROSPECTIFS RÉALISÉS OU ENGAGÉS

Cette partie n'apparaîtra que si l'observatoire a réalisé ou réalise des travaux prospectifs

22. Les travaux prospectifs réalisés ou engagés s'inscrivent-ils dans le cadre d'un financement public (CEP / EDEC) ?

- 1. Oui, systématiquement
- 2. Oui, parfois
- 3. Non

23. Quels types de travaux avez-vous engagé ou réalisé?

- 1. Un dispositif de veille prospective permettant d'identifier les facteurs d'évolution et de changement susceptibles d'impacter les emplois/métiers/qualifications de la branche (collecte, analyse et synthèse des informations pertinentes)
- 2. Une étude des impacts sur les emplois/métiers/qualifications de la branche
- 3. La construction de scénarii de besoins en qualifications et en renouvellement de la main-d'œuvre
- 4. La définition de préconisations et de plans d'actions
- 5. Autre

Précisez

24. Quel est (ou a été) le champ d'analyse ?

- 1. Une approche globale, sectorielle
- 2. Une approche segmentée ou ciblée
- 3. Autres

25. Pouvez-vous préciser? (centrée sur un métier ou un ensemble de métiers « sensibles », sur une ou plusieurs activités.....)

26. Quel horizon temporel a été retenu ?

- 1. Le court terme (un an)
- 2. Le moyen terme (les 3 ans à venir)
- 3. Le long terme (les 10 ans à venir)

27. Quelles sources d'informations vous ont permis de réaliser ces différents travaux ?

- 1. Les travaux prospectifs externes
- 2. Les travaux prospectifs internes conduits par la branche (comme ceux parfois conduits par les fédérations professionnelles sur le volet économique, ou des travaux précédents dans le cadre d'un CEP, etc....)
- 3. La statistique publique
- 4. Les sources professionnelles
- 5. Les travaux de recherche et/ou d'études
- 6. Une (des) enquête(s) réalisées auprès des entreprises de la branche
- 7. Des entretiens avec les professionnels de la branche (voire du secteur)
- 8. La mise en place de groupes de travail
- 9. Autre,
- 10. Ne sait pas

Précisez

C- LES OUTILS OU PLANS D' ACTIONS DÉVELOPPÉS

LES PRÉCONISATIONS

28. Les travaux donnent-ils lieu à des préconisations ?

- 1. Oui systématiquement
- 2. Oui parfois
- 3. Non

29. Qui les réalise ? (Plusieurs réponses possibles)

- 1. L'observatoire
- 2. Un consultant
- 3. Le comité de pilotage de l'observatoire
- 4. La CPNEF
- 5. L'OPCA
- 6. Une organisation professionnelle
- 7. Autre

Précisez

Précisez

LES PLANS D' ACTIONS

30. Les travaux donnent-ils lieu à la construction de plans d' actions ?

- 1. Oui systématiquement
- 2. Oui parfois
- 3. Non

31. Qui les réalise ?

- 1. L'observatoire
- 2. Un consultant
- 3. Le comité de pilotage de l'observatoire
- 4. La CPNEF
- 5. L'OPCA
- 6. Une organisation professionnelle
- 7. Autre

Précisez

Précisez

32. Quels ont été les publics visés ?

ELABORATION D' OUTILS

33. Les travaux donnent-ils lieu à l' élaboration d' outils (outils GRH...)?

- 1. Oui systématiquement
- 2. Oui parfois
- 3. Non

34. Qui les réalise?

- 1. L'observatoire
- 2. Un consultant
- 3. Le comité de pilotage de l'observatoire
- 4. La CPNEF
- 5. L'OPCA
- 6. Une organisation professionnelle
- 7. Autre

Précisez

Précisez

35. Quels ont été les publics visés ?

- 1. Les entreprises de la branche
- 2. Les salariés de la branche
- 3 Les jeunes
- 4 Le grand public (demandeurs d' emploi, salariés hors secteur,...)
- 5 Les établissements de formation, formateurs
- 6. Autres

précisez

Cette partie n'apparaîtra que si l'observatoire a élaboré

DES OUTILS OU PLANS D'ACTION EN DIRECTION DES ENTREPRISES ET/OU DES SALARIÉS DE LA BRANCHE

36. Les outils pour les entreprises concernent-ils :

- | | |
|---|----------|
| <input type="checkbox"/> 1. Recrutement (livret d'accueil, fiche profil de poste...) | Précisez |
| <input type="checkbox"/> 2. Evaluation / entretien professionnel (fiche profil de poste, guide l'entretien, livret de formation...) | Précisez |
| <input type="checkbox"/> 3. Evolutions professionnelles, mobilités professionnelles internes | Précisez |
| <input type="checkbox"/> 4. Formation (VAE, formation initiale et continue...) | Précisez |
| <input type="checkbox"/> 5. Mobilités professionnelles externes (Reconversion, Aide à la création d'entreprise...) | Précisez |
| <input type="checkbox"/> 6. GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) | Précisez |
| <input type="checkbox"/> 7. Relations sociales | Précisez |
| <input type="checkbox"/> 8. Orientation professionnelle / communication métier interne | Précisez |
| <input type="checkbox"/> 9. Autres | Précisez |
| <input type="checkbox"/> 10. Ne sait pas | |

37. Quels sont les outils développés pour les salariés ?

Cette partie n'apparaîtra que si l'observatoire a élaboré

DES OUTILS OU PLANS D'ACTION EN DIRECTION DES JEUNES

38. Quels types d'actions ?

- | | |
|---|----------|
| <input type="checkbox"/> 1. Information / communication sur les métiers de la branche | |
| <input type="checkbox"/> 2. Information / communication sur les formations initiales (diplôme, filière, école) | |
| <input type="checkbox"/> 3. Information / communication sur l'alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) | |
| <input type="checkbox"/> 4. Mise à disposition d'offres d'emploi | |
| <input type="checkbox"/> 5. Autres | Précisez |

39. Quel média utilisez-vous pour les actions d'information en direction des jeunes ?

LES AUTRES TYPES D' ACTIONS

40. Quels autres types actions/interventions avez-vous conduits ?

Commentaire final libre

Annexe 2
Liste des non-répondants à
l'enquête téléphonique

OBSERVATOIRES N'AYANT PAS RÉPONDU À L'ENQUÊTE TÉLÉPHONIQUE

Observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation des entreprises de boulangerie pâtisserie

OPMQ de l'assistant maternel du particulier employeur

OPMQ des fleuristes animaux familiers

OPMQ au sein de la branche thermale

OPMQ enseignement privé agricole

OPMQ des entreprises sociales pour l'habitat

OPMQ du crédit immobilier

OPMQ de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie

OPMQ de la prévention sécurité

OPMQ régional de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne

OPMQ de l'ameublement (fabrication)

Observatoire prospectif des métiers, des emplois et des qualifications de l'assistance



Céreq

Centre d'études et de recherches
sur les qualifications

10, place de la Joliette,
BP 21321,
13567 Marseille cedex 02
Tél. 04 91 13 28 28
Fax 04 91 13 28 80

www.cereq.fr