



MAI 2017

## Quelle formation pour quel emploi ?

*Ou comprendre les relations  
formation-emploi pour agir en PACA*



L'OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE LA RÉGION PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

D E S S A V O I R S P O U R L ' A C T I O N





# QUELLE FORMATION POUR QUEL EMPLOI ?

OU COMPRENDRE LES RELATIONS  
FORMATION-EMPLOI POUR AGIR EN PACA

## SOMMAIRE

Introduction.....	4
<b>CHAPITRE 1. L'ADÉQUATION ENTRE FORMATION ET EMPLOI, UNE EXCEPTION.....</b>	<b>6</b>
1. Un lien étroit pour quelques métiers.....	6
2. Un lien faible pour la plupart des métiers.....	8
3. Un lien fort avec le niveau de diplôme .....	8
<b>CHAPITRE 2. L'ADÉQUATION ENTRE FORMATION ET EMPLOI, UNE OBSERVATION TOUTE RELATIVE.....</b>	<b>9</b>
1. Parce qu'elle dépend du moment auquel on la regarde.....	9
2. des évolutions démographiques, .....	10
3. des transformations de l'économie, .....	10
4. et du fonctionnement du marché du travail .....	10
Conclusion .....	13
Bibliographie .....	14

Directeur de publication

Philippe Guy

Réalisation

Séverine Landrier

Conception graphique, PAO

Gaël Martinez  
Anna Chaldjian



## INTRODUCTION

À la croisée des chemins entre une offre et une demande de travail, la rencontre entre un employeur et un candidat à un poste s'opère sur deux plans : d'une part les besoins en compétences et les conditions d'emploi proposées par l'employeur (contrat de travail, rémunération, qualité de vie au travail) et d'autre part les caractéristiques du candidat (diplôme, parcours de formation, expérience...) et ses aspirations (projets, contraintes personnelles...).

Produit d'une construction sociale dynamique, variable selon les périodes et les situations (Rose, 2002), ces relations formation-emploi peuvent être analysées tant au niveau institutionnel – dans la mesure où elles résultent d'une succession de politiques publiques et des rapports de force entre les nombreux acteurs qui les portent – qu'au niveau individuel – à travers le lien éventuel entre les acquis d'une personne résultant de son parcours de formation et ses expériences sur le marché du travail à un moment donné de son parcours professionnel.

Elles peuvent aussi être abordées dans deux directions : dans le sens de l'emploi vers la formation (prise en compte des contenus du travail pour définir les compétences nécessaires et les contenus de formation) ou dans le sens de la formation vers l'emploi (quelles possibilités en termes d'insertion professionnelle ?).

L'ORM a développé un outil numérique régional, **Mét@for**, permettant de mesurer et d'analyser l'intensité du lien entre formation et emploi dans ces deux sens. Cet outil novateur met également en évidence un lien « théorique » (quels sont les métiers visés en théorie par les formations regroupées en 19 filières ?) et un lien « observé » (quels sont les métiers effectivement exercés par les personnes ayant suivi les formations de telle filière ?) entre formation et emploi. L'articulation de ces deux approches permettant l'identification d'éventuels décalages entre les liens théorique et observé, elle illustre la diversité des cas de figure.



Contribuant à l'explication du mécanisme des relations entre formation et emploi, ce site a l'ambition d'outiller les décideurs dans l'élaboration des politiques publiques en matière d'emploi et de formation ainsi que les professionnels de l'AIO (accueil, information et orientation) en matière d'accompagnement des publics dans leurs parcours professionnels.

La recherche d'un ajustement entre formation et emploi a été plus ou moins prégnante en France selon le contexte économique et la situation du marché du travail.

En effet, la volonté d'adapter les formations aux besoins du marché du travail est restée centrale jusqu'aux années 1970, notamment dans le cadre de la planification reposant sur une prospective des métiers et des qualifications. Elle s'est un peu estompée après la crise économique liée aux chocs pétroliers, pour réapparaître suite au processus de décentralisation attribuant des compétences nouvelles aux Régions en matière de formation professionnelle puis d'économie à l'origine de la création des OREF (observatoires régionaux emploi-formation).

Il s'agit d'assurer un développement cohérent des filières de formation, prenant en compte les réalités économiques régionales comme les besoins des jeunes, de manière à leur assurer les plus grandes chances d'accès à l'emploi.

Si le raisonnement « adéquationniste » est discutable aujourd'hui, il n'est pas pensable que le pilotage de l'appareil de formation se fasse sans référence aux débouchés professionnels, et compte tenu du renouvellement important de la population active dans les années à venir la volonté d'adapter les formations aux besoins du marché du travail est très présente.

*L'ORM a développé  
un outil numérique  
régional, **Mét@for**,  
permettant de mesurer  
et d'analyser l'intensité  
du lien entre formation  
et emploi dans ces  
deux sens.*

.....  
[www.orm-metafor.org](http://www.orm-metafor.org)  
.....



## CHAPITRE 1

# L'ADÉQUATION ENTRE FORMATION ET EMPLOI, UNE EXCEPTION

### **L'essentiel**

L'adéquation entre formation et emploi, ou plus simplement le lien entre spécialité de formation et métier exercé, reste une situation exceptionnelle.

Seuls 15 métiers sur une liste de 87 sont fortement liés aux spécialités de formation suivies, principalement des métiers réglementés.

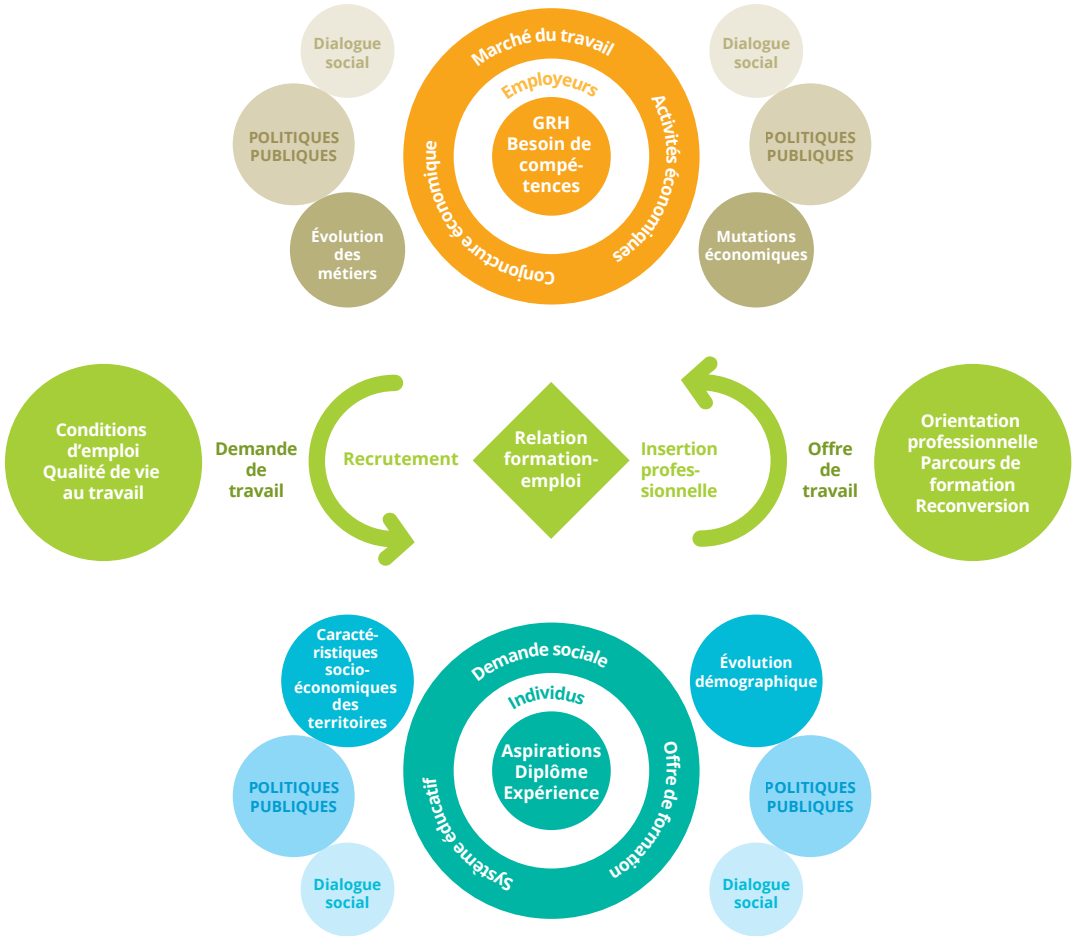
En revanche, 50 métiers sur 87 sont fortement liés au niveau de diplôme, qui s'avère prépondérant pour les employeurs, plus que la spécialité de formation.

L'analyse des relations entre formation et emploi est au cœur des problématiques traitées par les OREF. D'une manière générale, les experts s'accordent sur le fait qu'il ne suffit pas de chercher à ajuster le système de formation à la demande économique mais qu'il faut aussi intégrer des paramètres d'observation plus larges tels que les caractéristiques socioéconomiques du territoire, les activités économiques, le marché du travail, l'offre de formation, etc., autant de facteurs qui agissent sur la nature de cette relation.


## 1. UN LIEN ÉTROIT POUR QUELQUES MÉTIERS

Il est à présent acquis que le raisonnement adéquationniste ne marche pas dans tous les cas. En PACA, seulement 15 métiers sur une liste de 87 sont fortement liés aux spécialités de formation suivies (Gay-Fragneaud, 2013).

SCHÉMA LA RELATION FORMATION-EMPLOI *IN VIVO*



Source : S. Landrier, ORM.



Pour exercer ces métiers, il est obligatoire d'avoir suivi une formation dans une spécialité spécifique ou dans un éventail très précis de spécialités. Il s'agit de métiers dits réglementés (infirmiers, certains métiers de l'artisanat), mobilisant des compétences techniques pointues (travail des métaux) ou un niveau d'expertise élevé dans leur discipline (ingénieur de l'informatique). Ils rassemblent 20 % des emplois de la région.

## 2. UN LIEN FAIBLE POUR LA PLUPART DES MÉTIERS

Pour 80 % des emplois, la relation avec la spécialité est de moindre importance (55 métiers sur 87), voire inexistante (17 métiers). Dans ces métiers, les professionnels ont suivi des formations dans des spécialités diverses. C'est en particulier le cas dans les métiers du commerce, de l'hôtellerie-restauration, du tourisme et du transport. On y retrouve des métiers à forte capacité d'insertion ou des métiers pour lesquels l'expérience professionnelle acquise est déterminante. Ainsi, pour la plupart d'entre eux, il n'existe pas de correspondance directe avec la spécialité de formation.

## 3. UN LIEN FORT AVEC LE NIVEAU DE DIPLÔME

Si la spécialité de formation a finalement un lien assez distendu avec le métier, ce n'est pas le cas du niveau de diplôme, qui joue un rôle majeur sur le marché de l'emploi : plus de la moitié des emplois régionaux sont fortement liés à un niveau de formation particulier (50 métiers sur 87). Le niveau de diplôme reste donc le critère essentiel pour les employeurs (Gay-Fragneaud, 2013).

Finalement, ces constats confirment que les relations entre formation et emploi sont d'intensité variable, allant d'une absence de relation à une relation forte en passant par divers degrés, illustrant ainsi la complexité du phénomène.





## CHAPITRE 2

# L'ADÉQUATION ENTRE FORMATION ET EMPLOI, UNE OBSERVATION TOUTE RELATIVE

### L'essentiel

Non seulement l'adéquation entre formation suivie et emploi exercé est peu fréquente au sortir des études, mais elle est aussi influencée par d'autres critères. Au niveau individuel, les carrières professionnelles comprennent de nombreuses ruptures et réorientations de parcours.

À un niveau plus global, l'environnement socioéconomique (démographie, mutations du tissu économique local...) n'est pas sans conséquences sur l'emploi des individus.

## 1. PARCE QU'ELLE DÉPEND DU MOMENT AUQUEL ON LA REGARDE...

Au niveau individuel, le cumul des expériences professionnelles, des mobilités, de la formation tout au long de la vie, des reconversions, des arbitrages et des opportunités professionnelles contribue au développement de **la carrière professionnelle** des personnes et transforme la nature de la relation entre emploi et formation.

À un niveau plus macro, le système de formation et le marché du travail ne cessent d'évoluer sous l'influence des changements qui s'opèrent sur les plans démographique, économique, technologique, technique et politique.

## 2. DES ÉVOLUTIONS DÉMOGRAPHIQUES,

La région PACA, caractérisée jusqu'alors par son dynamisme démographique en raison de l'attractivité qu'elle exerce sur les autres régions, va connaître un ralentissement pour rejoindre le niveau de croissance de la population observé à l'échelle nationale. Néanmoins, la part des 60 ans et plus ferait plus que doubler entre 2010 et 2030, ce qui accentue les enjeux de renouvellement de la main-d'œuvre et de transmission des compétences au sein des entreprises (Domens et *al.*, 2013).

En effet, les mouvements démographiques jouent un rôle structurant sur le dimensionnement du système de formation et sur l'importance des flux de main-d'œuvre à venir sur le marché du travail. La pyramide des âges interagit avec les évolutions de la société : par exemple, pour faire face au vieillissement de la population, l'offre de soins et de dispositifs d'accompagnement s'accroît et contribue au développement des métiers de la santé et de l'action sociale. Tout l'enjeu pour les employeurs sera d'accéder aux nouvelles compétences dont ils auront besoin (Boisseau et Mailliot, 2015).

## 3. DES TRANSFORMATIONS DE L'ÉCONOMIE,

Les transformations de la structure de l'économie en cours et à venir sont multiples, avec notamment la transition énergétique et la transition numérique. Ces dernières contribuent à modifier en profondeur les modalités de production et de consommation, à redistribuer l'emploi entre les activités et à participer à la reconfiguration d'un grand nombre de métiers. *In fine*, elles impactent l'offre de formation et le marché du travail via l'évolution des besoins de main-d'œuvre, très sensibles aux hypothèses macroéconomiques en termes de croissance.

## 4. ET DU FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Malgré les nombreux changements en cours qui génèrent de nouveaux métiers, notamment dans le secteur du numérique, les « métiers de demain » seront en grande partie ceux d'aujourd'hui. En PACA plus qu'en France, l'économie est fortement marquée par le secteur tertiaire, principal employeur avec huit personnes en emploi sur dix qui travaillent dans les services. Une quinzaine de métiers regroupent plus de 40 % des personnes en emploi : employés administratifs de la fonction publique (catégorie C), agents d'entretien, enseignants, vendeurs et conducteurs de véhicules,

attachés commerciaux, intermédiaires du commerce, métiers de l'armée, de la police et pompiers, infirmiers et sages-femmes, secrétaires, etc. (Dumortier et Milliard, 2015). Cependant, nombre de métiers sont amenés à se transformer et l'enjeu du maintien en emploi est fort pour les personnes qui les exercent. Le recours à la formation continue devient déterminant pour des métiers tels que les secrétaires, les métiers du bâtiment, etc.

En France, plus que dans d'autres pays, le diplôme est prédominant sur le marché du travail. Mais la recherche d'une adéquation entre formation et emploi n'est pas forcément le principal critère de recrutement des employeurs. L'influence des réseaux personnels est toujours aussi importante pour les salariés peu ou pas qualifiés. Par ailleurs, nombre de compétences et de comportements attendus à l'embauche ne sont pas certifiés par un diplôme. Les employeurs peuvent avoir intérêt à trouver les compétences dont ils ont besoin auprès de personnes les ayant acquises par l'expérience professionnelle, d'où l'intérêt de la VAE (validation des acquis par l'expérience) pour des salariés n'ayant pas de diplôme correspondant à leur niveau de qualification.

L'évolution du contexte économique a également rendu plus difficile l'anticipation des besoins futurs de main-d'œuvre par les employeurs. Cette incertitude génère ainsi une réticence à recruter alors que des besoins sont identifiés. En parallèle, certains rencontrent des difficultés de recrutement et on estime qu'en PACA environ 20 000 emplois ne sont pas pourvus quelle qu'en soit la raison. Plus précisément, environ 2 % des offres d'emploi (5 000) déposées à Pôle emploi ne trouveraient pas preneur, faute de candidat adéquat (Bremond et Gay-Fragneaud, 2016).


La notion de « métiers en tension » illustrant un déséquilibre entre offre et demande d'emploi est souvent mobilisée pour donner du sens à cette réalité. Plusieurs raisons peuvent expliquer les tensions : il arrive que les employeurs rencontrent des difficultés à communiquer sur la singularité des emplois, à rechercher des personnes expérimentées, et soient confrontés à une pénurie de qualifications.



*L'ORM a publié  
une étude,*

*Les Métiers du  
numérique en région  
PACA. Quels besoins  
en compétences et en  
formations ?, que vous  
pouvez retrouver  
en ligne.*

.....  
**[www.orm-paca.org](http://www.orm-paca.org)**  
.....



Par ailleurs, certains métiers pâtissent d'un déficit d'image (répercuté sur les formations qui conduisent à ces métiers) ou s'exercent dans le cadre de conditions de travail difficiles... Autant de raisons nécessitant des moyens d'actions très différents et qui dépassent le cadre d'un ajustement de l'offre de formation (Gasquet, 2016).

Enfin, les transformations de l'économie impactent le marché du travail en générant de nouvelles normes d'emploi. Depuis les années 1980, les contrats à durée déterminée, l'intérim, le temps partiel, les systèmes de multi-employeurs, le travail multi-sites se développent de façon continue et contribuent au développement du phénomène de flexibilisation des emplois. En France, 85 % des salariés sont en CDI et 10 % sont en CDD en 2014 (Enquête emploi, Insee), mais cette même année la part des CDD dans les embauches atteint 84 %, avec des durées de plus en plus courtes (70 % des contrats signés ont une durée inférieure à un mois) (Sanzeri, 2014).

La segmentation du marché du travail s'opère au détriment des « outsiders » enfermés dans la précarité, les salariés en poste étant protégés par le droit du travail. Une conséquence directe de ce processus s'observe auprès des jeunes préférant se maintenir au sein du système de formation et différant leur entrée sur le marché du travail pour se prémunir du chômage.



## CONCLUSION

L'action publique et les représentants du monde économique doivent pouvoir s'appuyer sur des systèmes d'observation et d'analyse de ces relations entre formation et emploi pour être en capacité de prendre des décisions en phase avec la réalité. Face à la complexité du phénomène, il est indispensable pour eux de pouvoir s'appuyer sur deux niveaux d'observation complémentaires.

Un premier niveau, d'ordre macro, mobilisant la statistique publique, permet d'appréhender de grandes tendances de fond. Les connaissances globales produites sont un pré-requis pour l'action mais ne sont pas suffisantes en raison de leur niveau de généralité.

C'est pourquoi un second niveau d'observation est nécessaire. D'ordre micro, il est incontournable pour affiner la focale et saisir des spécificités, des enjeux opérationnels susceptibles de se décliner en plan d'actions. Ce dernier est cependant conditionné par la capacité des différents acteurs publics à s'accorder sur les zooms à opérer (quel territoire ? quelle voie de formation ? etc.).

Dans le cadre du conseil scientifique de l'ORM, plusieurs acteurs publics et paritaires ont été auditionnés entre 2013 et 2015 de façon à appréhender le processus d'élaboration de l'offre de formation et la manière dont ces différents niveaux de complexité sont abordés par les institutions. Les différents cas de figure éclairent bien la complexité et la variété des logiques à l'œuvre, relativisant la prégnance de l'approche adéquationniste, combinée et articulée à d'autres enjeux qui prévalent dans la construction de l'offre de formation, comme, par exemple, la gestion d'un appareil de formation.



## BIBLIOGRAPHIE

BOISSEAU I. et MAILLIOT S., *Portrait régional emploi-formation du secteur sanitaire et social en PACA*, ORM, « En ligne - Bulletin du sanitaire et social » n° 11 à 23, juin 2015

BREMOND F. et GAY-FRAGNEAUD P., *Les Métiers en tension structurelle en PACA*, ORM, « En ligne - Rapport d'étude », n° 8, juillet 2016

CHAINTEUIL L., INTHAVONG S. et PETROVITCH A., *Les Métiers du numérique en région PACA. Quels besoins en compétences et en formations ?*, ORM, « En ligne - Rapport d'étude », n° 11, novembre 2016

DOMENS J., NOVELLA S. (Insee), BOYER A. (ORM) et MEYER V. (Directte), « Exercice de prospective régionale. D'ici 2030, une croissance de l'emploi toujours portée par les services », Insee études PACA, *Analyse*, n° 38, décembre 2013

DUMORTIER A.-S. et MILLIARD S., *Quels sont les métiers exercés en PACA ?*, ORM, « En ligne - Questions métiers », n° 7, avril 2015

GASQUET C., « Calculer le ratio de tension », « Les dossiers d'Alternatives économiques », hors série, « Les métiers qui embauchent », janvier 2016

GAY-FRAGNEAUD P., *Métiers-formations : quelles relations en Provence - Alpes - Côte d'Azur ?*, « En quelques chiffres », n° 11, janvier 2013

ROSE J., « Introduction », in LHOTEL H. et KRATZ R. (dir.), *Régulations locales, cohérences nationales, intégration européenne : quelle(s) prospective(s) pour la relation formation-emploi ?*, Presses universitaires de Nancy, décembre 2002

SANZERI O., « Hausse soutenue du taux d'entrée en CDD dans les mouvements de main-d'œuvre au 2<sup>e</sup> trimestre 2014 », *Darès indicateurs*, n° 88, novembre 2014





# QUELLE FORMATION POUR QUEL EMPLOI ?

## OU COMPRENDRE LES RELATIONS FORMATION-EMPLOI POUR AGIR EN PACA

Se former à un métier n'implique pas forcément de l'exercer. La vie étant rarement un long fleuve tranquille, l'adéquation entre formation reçue et emploi exercé n'est pas automatique.

Marché du travail local, conjoncture économique, choix personnels ou accidents de la vie peuvent conduire à des réorientations plus ou moins nombreuses. Comprendre les mécanismes de la relation formation-emploi, c'est aider à anticiper les besoins du public et des entreprises afin de mettre en place les politiques publiques les plus adaptées à la réalité.



Région  
Provence  
Alpes  
Côte d'Azur

Observatoire Régional des Métiers

41, la Canebière - 13001 Marseille - Tél. 04 96 11 56 56 - Fax 04 96 11 56 59 - E-mail [info@orm-paca.org](mailto:info@orm-paca.org)  
Retrouvez l'ensemble de nos publications en ligne sur : [www.orm-paca.org](http://www.orm-paca.org)