



Construire une carte régionale des formations :

outils, méthodes et enjeux
pour la formation initiale

TRAVAIL - EMPLOI

Par Frédéric Lainé et Élodie Lebreton

Table des matières

Avant-propos	7
Introduction	9
Chapitre 1 - La carte des formations : acteurs, partenariats, démarches	13
1. La coordination des travaux au niveau régional	13
1.1. Un mouvement de transfert des compétences engagé depuis les années 1980	13
1.2. Les partenariats en région	15
1.3. Le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle (CPRDFP)	19
1.4. Le CPRDF et le diagnostic emploi/formation en région	20
1.5. LE CPRDF : du diagnostic à l'évaluation des politiques menées en passant par le plan d'action	21
2. Le diagnostic et la concertation au niveau local	25
2.1. Les instances de concertation au sein de l'Éducation nationale	26
2.2. Les autres instances de concertation au niveau local	29
2.3. Les échanges entre le rectorat et les établissements sur de la carte des formations : la nécessité de structurer le dialogue.....	30
3. La carte des formations : la nécessité d'une démarche globale	33
3.1. L'offre de formation pré-bac	34
3.2. Les filières post-bac et l'enseignement supérieur	36
4. La professionnalisation des acteurs au sein de l'Éducation nationale	40
Chapitre 2 - La relation formation–emploi : les outils d'analyse	43
1. La relation formation–emploi à l'intersection des champs de la formation, des métiers et des secteurs d'activité	43
2. Le rôle structurant des nomenclatures de formations et de professions	44
3. L'insertion professionnelle des jeunes : de nombreux outils disponibles	49
3.1. Panorama général.....	49
3.2. Les enquêtes IVA et IPA : une analyse de l'insertion à court terme.....	47
3.3. L'enquête Emploi : une analyse de l'insertion à moyen terme	54
3.4. Les enquêtes Génération : une analyse des parcours de formation et des cheminements professionnels	58
3.5. Les enquêtes sur l'insertion des jeunes sortis de l'Université	63
3.6. Les autres dispositifs régionaux d'information sur l'insertion des jeunes.....	66
4. L'analyse du marché du travail et des métiers	67
4.1. Vue d'ensemble	67
4.2. Le nombre d'emplois, les recrutements et les projets de recrutement à court terme	68
4.3. Les modes d'alimentation du marché du travail et la place des jeunes selon les métiers.....	72
4.4. Tensions et difficultés de recrutement : du conjoncturel au structurel	75
4.5. La prospective des métiers et qualifications : articuler le qualitatif et le quantitatif ...	78
5. Les marchés locaux du travail	82

6. Des filières de formation aux familles de métiers.....	85
6.1. Spécialités, niveaux de formation et métiers : quelles correspondances a priori ?	85
6.2. Spécialités, niveaux de formation et métiers : quelles relations constatées.....	86
6.3. Voies de formation, insertion professionnelle et métiers : concurrence et complémentarité entre voies de formation.....	90
7. Comment positionner les secteurs dans la relation formation–emploi ?.....	93
7.1. La matrice métiers-secteurs	93
7.2. La relation entre niveaux/spécialités de formation et secteurs.....	95
7.3. Les modes sectoriels de gestion de la main-d’œuvre.....	96
7.4. L’apport de l’expertise des branches.....	97
8. Les analyses régionales de l’appareil productif.....	98
8.1. Le portefeuille régional ou local des activités, les filières économiques et les formes d’organisation des établissements	99
8.2. Les clusters	101
8.3. Niveaux de qualification, fonctions et division spatiale du travail.....	102
8.4. Économie productive et économie résidentielle.....	103
9. Les formes régionales et locales de la relation formation-emploi	105
10. La mobilité géographique des jeunes et des adultes.....	107

Chapitre 3 – La carte des formations à l’aune de la démographie, de la demande sociale et de la gestion des moyens

111

1. Les prévisions d’effectifs dans le second degré.....	111
1.1. Les projections nationales et les projections académiques par niveau de formation	112
1.2. Les prévisions par bassin de formation ou établissement au sein des académies	114
2. L’analyse de la demande sociale.....	117
2.1. Le bilan de l’orientation.....	118
2.2. Le bilan de l’affectation.....	119
3. L’organisation territoriale de l’offre de formation	122
3.1. Les dispositifs permettant de structurer l’offre territoriale.....	123
3.2. La visualisation de l’offre territoriale de formation	125
3.3. La question du zonage	127
4. La gestion des moyens	128
4.1. L’appréciation globale des moyens en postes.....	128
4.2. La gestion des ressources humaines par discipline.....	129
4.3. Les équipements et les locaux.....	131
4.4. L’hébergement.....	132
4.5. Les transports.....	133

Annexes

135

Annexe 1 - Lettre du ministre de l’Enseignement supérieur et de la Recherche au secrétaire d’État chargé de la Prospective, de l’Évaluation des politiques publiques et du Développement de l’économie numérique.....	136
Annexe 2 - Lettre du secrétaire d’État chargé de la Prospective au ministre chargé de l’Enseignement supérieur et de la Recherche ; extrait de la feuille de route de l’exercice prospective métiers qualifications 2010-2020.....	138
Annexe 3 - Liste des personnes consultées.....	141

Annexe 4 - Les bassins de formation	143
Annexe 5 - Le « lycée des métiers »	144
Annexe 6 - Les pôles de compétences académiques	146
Annexe 7 - Les Comités Locaux École-Entreprise (CLEE).....	146
Annexe 8 - Les outils d'analyse de la relation formation-emploi : exemples de résultats ...	148
Annexe 9 - La prise en compte des autres facteurs : démographie et demande sociale, transports et logement, gestion des équipements, ressources humaines. Exemples de résultats	158
Annexe 10 - Sigles	160

Avant-propos

Suite à la demande du Premier ministre au secrétaire d'État chargé de la Prospective, de l'Évaluation des politiques publiques et du Développement de l'économie numérique, et à la demande de la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le Centre d'analyse stratégique a été chargé d'analyser les outils et pratiques permettant d'élaborer, au niveau régional, des cartes de formation professionnelle ou à finalité professionnelle du niveau V (CAP) jusqu'au niveau II (Licence professionnelle).

Cette demande répond à la nécessité de favoriser, là où les pratiques font encore défaut, le développement de travaux à caractère prospectif en matière de construction de l'offre de formation au plan territorial.

Cette offre est déterminée dans le cadre du Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDF)¹. Ce contrat, aux termes de la loi, est élaboré pour une durée de six ans par chaque Conseil régional sur la base des documents d'orientation présentés par le Président du Conseil régional, le représentant de l'État dans la région, le Recteur et les organisations d'employeurs et de salariés. Son objectif central est de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et d'assurer un développement cohérent des filières de formation professionnelle initiale et continue.

Le travail présenté dans cet ouvrage sous forme de guide pratique, constitue une contribution de nature méthodologique à la construction du volet « offre de formation professionnelle ». En effet, bien que la dimension « prospective » soit portée par nombre d'acteurs qui produisent de l'information pertinente, la maîtrise des savoir-faire dans ce domaine est loin d'être également partagée. De surcroît, l'information produite, trop souvent, n'est ni coordonnée ni mise à disposition des décideurs, des étudiants ou des familles de façon satisfaisante.

Initialement conçu à destination des rectorats, pour leur plus grande professionnalisation et une plus large autonomie, afin d'amener durablement les services à mieux anticiper les évolutions marquantes de leur contexte économique et social, ce document pourra s'avérer utile à d'autres acteurs, dès lors qu'il vise plus largement le cadre régional.

Il a été réalisé à partir d'une action pilote, conduite avec le rectorat de Rouen et celui de Caen. Il a aussi associé tous les acteurs impliqués au niveau régional. Il s'appuie sur des expériences et des pratiques qui fonctionnent de manière satisfaisante et son contenu a été enrichi par la contribution d'autres experts et/ou usagers dans divers rectorats et différentes régions ainsi que par celle des services statistiques concernés au niveau national.

Il a vocation, pour tous les acteurs qui le souhaiteront, à contribuer à la mise en œuvre et au suivi du CPRDF dans sa dimension opérationnelle, notamment le dialogue sur la carte des formations. Plus généralement, il devrait contribuer à outiller les acteurs régionaux sur le champ de l'analyse du marché du travail et de la relation formation-emploi.

¹ Les CPRDF, qui succèdent au PRDF, ont été créés dans le cadre de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. Le Contrat n'est plus un simple document d'orientation, mais un véritable contrat qui définit les objectifs communs des différents acteurs régionaux.

Qu'il s'agisse de la phase d'appropriation des éléments d'état des lieux ou de celle de l'établissement d'un diagnostic partagé, ce travail se présente comme une boîte à outils dans laquelle chacun peut puiser pour trouver ce dont il a besoin (repérage des données, des outils d'analyse de la relation formation-emploi, des méthodes de prospective, des acteurs impliqués, de modalités de coordination, etc.).

Évidemment, son usage ne vise pas une recherche « adéquationniste » entre la formation et le fonctionnement de court terme du marché du travail mais plutôt la construction de cibles raisonnées de l'offre de formation professionnelle au regard des besoins actuels et anticipés en compétences à un échelon régional.

Dans un contexte où s'impose une meilleure allocation des moyens et la nécessité d'une amélioration significative de l'insertion des jeunes, gageons que cet outil sera mobilisé par le plus grand nombre comme un outil d'aide à la décision pour asseoir davantage les choix et les futures orientations en matière de carte des formations.

Enfin, nous souhaitons saluer tous ceux qui ont contribué à la réalisation de ce travail et les remercier très chaleureusement.

Vincent Chriqui
Directeur général
Centre d'analyse stratégique

George Asseraf
IGAENR² / Président du Comité d'orientation
« prospectives des métiers et
qualifications »
Conseiller scientifique, Centre d'analyse
stratégique

² Inspecteur général de l'administration, de l'éducation nationale et de la recherche.

Construire une carte régionale des formations : outils, méthodes et enjeux pour la formation initiale

Frédéric Lainé
Élodie Lebreton³

Introduction

La carte des formations initiales constitue un objet de préoccupation essentiel de nombreuses instances travaillant au niveau régional : rectorats, Régions (élus et services administratifs), observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF), mais aussi acteurs du monde économique et de la société civile. Les évolutions du système de formation en matière de parcours et de voies de formation, les changements institutionnels qui affectent la gouvernance de l'orientation et de la formation ainsi que les évolutions économiques amènent à reconsidérer régulièrement les méthodes d'élaboration des cartes de formation, tant au niveau des outils techniques utilisés que des modes de coordination entre acteurs. Parmi les changements les plus récents, on évoquera la réforme de la voie professionnelle dans le secondaire, le mouvement de professionnalisation dans l'enseignement supérieur, les réformes de l'action publique (LOLF, RGPP⁴), l'avènement du contrat de plan régional de développement des formations et la montée des préoccupations environnementales.

En matière de formation initiale, chaque région possède ses propres outils et modes de réflexion, de coordination et de planification, qu'elle fait évoluer en fonction des changements mentionnés précédemment. Cependant, beaucoup d'acteurs ressentent la nécessité d'avoir des supports pour accéder à une bonne maîtrise des outils régionaux et nationaux existants. C'est en particulier le cas des rectorats qui doivent, pour assurer pleinement leur rôle dans le partenariat régional en vigueur depuis les lois de décentralisation, avoir une vision suffisamment élaborée des principales problématiques et outils. Pour les services de l'État, l'avènement du contrat de plan régional de développement des formations rend cette compétence d'autant plus nécessaire. Sa dimension prescriptive et le nouveau partenariat régional qu'il impulse (rôle renouvelé du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle notamment) requièrent une connaissance précise des méthodes et enjeux de la construction de la carte des formations. Les relations qui vont s'approfondir entre les rectorats et les services de l'État chargés du développement économique et de l'emploi (DIRECCTE) rendent également nécessaires l'accroissement de compétences simultanées dans les champs de la formation et de l'emploi.

C'est dans ce contexte nouveau qu'a été réalisé ce document relatif aux outils d'élaboration des cartes de formations initiales, en insistant plus spécifiquement sur ceux utiles à l'analyse de la relation formation-emploi et sur les processus de décision des rectorats dans le domaine de la carte des formations. Il répond à plusieurs demandes adressées au Centre d'analyse stratégique dans ce domaine :

³ Frédéric Lainé est chargé de mission au département Travail-Emploi du Centre d'analyse stratégique (frederic.laine@strategie.gouv.fr).

Élodie Lebreton est chargée de mission à la délégation académique aux enseignements techniques du rectorat de Rouen (elodie.lebreton@ac-rouen.fr)

⁴ Loi organique relative aux lois de finances, Révision générale des politiques publiques.

- une demande d'appui méthodologique à la construction des cartes de formation dans le supérieur court, formulée par la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ;
- l'inscription de cette thématique de la carte régionale des formations dans la feuille de route du projet « Prospective des métiers et qualifications 2020 ».

Naturellement, ce travail s'inscrit dans la continuité de nombreux articles ou ouvrages traitant du même sujet, comme *Formation et emploi en région*⁵ paru en 2006, qui a mobilisé un vaste éventail d'institutions. Toutefois, sa spécificité est triple :

- tout d'abord, une volonté de présenter de façon pragmatique différents outils ou dispositifs institutionnels, en indiquant leurs apports et leurs limites, des exemples d'utilisation, des pistes de progrès possibles et des références bibliographiques suffisamment étoffées ;
- ensuite une acception de l'analyse de la relation formation-emploi dans un sens assez large, c'est-à-dire non seulement l'étude de l'insertion professionnelle et du lien entre formation et métiers, mais aussi l'analyse du marché du travail et des métiers, dans une dimension tant factuelle que prospective ;
- enfin dans la prise en compte du rôle spécifique de l'Éducation nationale par rapport à cette carte de formation initiale et de la nécessaire articulation avec les travaux et les missions d'autres instances, notamment les Régions, les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation et les DIRECCTE.

Ce document comprend trois parties :

- la première concerne les partenariats et le processus de prise de décision, en relation avec les travaux du rectorat et ceux de ses partenaires ;
- la seconde est consacrée aux outils d'analyse de la relation formation-emploi, outils statistiques qui répondent chacun à une problématique spécifique et visent à établir un diagnostic ;
- la troisième traite des autres facteurs (hors du champ de la relation formation-emploi) à prendre en compte pour élaborer une carte des formations : démographie, demande sociale, mais aussi optimisation des ressources.

Le champ visé est essentiellement celui de la formation initiale sous statut scolaire, mais les outils de diagnostic de la relation formation-emploi présentés dans la seconde partie sont aussi valables pour la formation initiale sous statut d'apprentissage et la formation des adultes.

Il ne s'agit pas ici d'un « guide » méthodologique prescriptif décrivant, pas à pas, les étapes à suivre pour construire une carte des formations. Le document vise plutôt à rassembler un ensemble d'outils d'aide à la décision et de procédures de coordination et de prise de décision suivies en région.

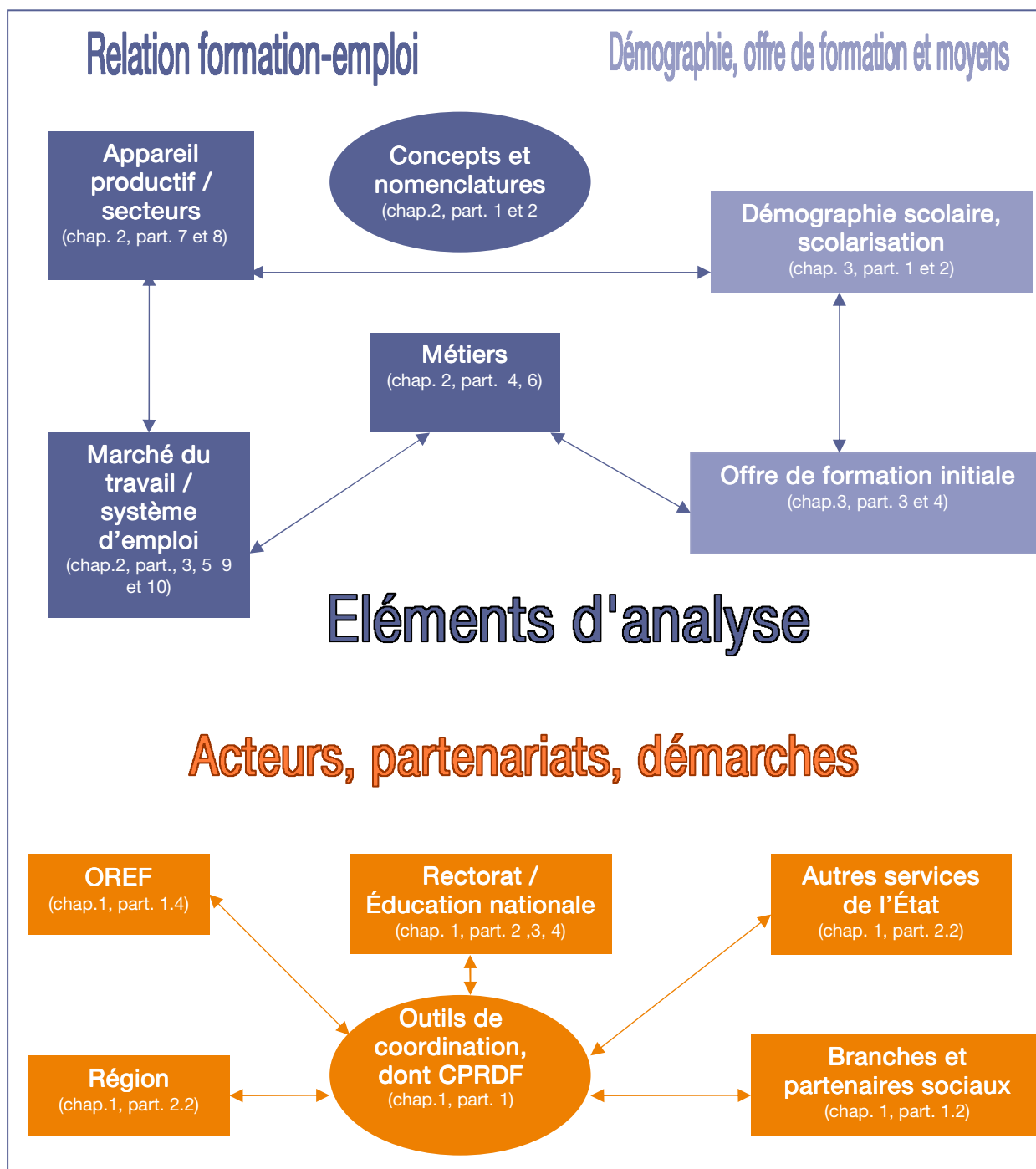
L'architecture du document est construite de telle façon que chaque partie et sous-partie puissent se lire séparément des autres de manière aisée. On a veillé par ailleurs à accompagner l'analyse de chaque thème par des exemples de travaux conduits en région et par des références bibliographiques accessibles sur Internet.

Bien entendu ce document s'inscrit parmi des démarches entreprises, parfois depuis longtemps, par des acteurs régionaux eux-mêmes. Il ne donne pas de solutions toutes faites par rapport aux formes concrètes que doit prendre la coordination entre acteurs

⁵ Simon-Zarca G. (éd., 2006), *Formation et emploi en région. Outils, méthodes, enjeux*, Travaux du groupe ORAFE, <http://www.cereq.fr/pdf/orafe.pdf>.

régionaux. C'est à chaque instance impliquée dans le processus d'élaboration de la carte des formations de s'appuyer sur la combinaison d'outils la plus appropriée au contexte régional.

La construction de la carte régionale des formations :
les éléments d'analyse et les acteurs institutionnels



Chapitre 1

La carte des formations : acteurs, partenariats, démarches

En région, la carte des formations professionnelles constitue une préoccupation majeure pour les acteurs de la formation initiale et de la formation continue et, plus largement, pour le monde économique et la société civile.

Pour la population, la formation constitue une opportunité de répondre à des aspirations personnelles, une meilleure garantie de s'insérer professionnellement et la possibilité d'acquérir les compétences nécessaires à une évolution professionnelle.

Pour les territoires, la formation représente un levier indéniable de développement économique par le maintien et le développement des compétences.

La multiplicité des acteurs impliqués dans la carte des formations nécessite des lieux de dialogue et de concertation, ainsi que des conventions et règles procédurales permettant d'articuler et de coordonner les prises de décision des différentes instances (Régions, rectorats, ministère de la Santé ou de l'Agriculture pour les formations qui relèvent de leur champ, établissements scolaires, branches professionnelles, partenaires sociaux, service public de l'emploi, observatoires régionaux de l'emploi et de la formation...).

Après avoir présenté les formes que prend cette coordination des travaux sur la carte des formations initiales, nous examinerons les démarches engagées au niveau local sur ce même thème, en nous attachant chaque fois à bien préciser la place de l'Éducation nationale dans ces processus. Nous terminerons ce tour d'horizon par la question de la professionnalisation des acteurs au sein du monde éducatif. Ces différents thèmes seront chaque fois illustrés par des expériences régionales.

1. La coordination des travaux au niveau régional

1.1. Un mouvement de transfert des compétences engagé depuis les années 1980

Les années 1980, amorce du processus de décentralisation

Les mouvements de décentralisation et de déconcentration traduisent une volonté de l'État d'opérer une redistribution des pouvoirs vers les acteurs régionaux pour favoriser un processus de décision et une action publique de proximité.

En 1980, l'État central confie la responsabilité de la carte scolaire aux recteurs dans l'optique d'accroître l'efficacité du système éducatif en promouvant une gestion de proximité. La carte scolaire consiste en un document de planification des besoins d'enseignement à satisfaire et du nombre, de la nature, de la capacité d'accueil des établissements à construire.

Les premières lois de décentralisation (lois Defferre, 1983) transfèrent aux Régions la compétence de droit commun concernant la formation continue des adultes et l'apprentissage.

Très rapidement, la décentralisation va s'étendre à l'appareil éducatif avec l'élaboration du Schéma Prévisionnel des Formations (SPF). Le SPF, institué par la loi du 22 juillet 1983, sous la responsabilité de la Région en concertation avec le rectorat, définit les besoins quantitatifs et qualitatifs de formation de la région à cinq ans. Il se réfère aux évolutions prévisibles de la population et aux choix d'orientations en cohérence avec la politique de développement que se fixe la Région. Il précise les besoins par filière (générale, technologique et professionnelle), par spécialité et par niveau de formation. Il organise la formation initiale des collèges, lycées, établissements d'éducation spéciale, lycées professionnels maritimes et établissements d'enseignement agricole.

En 1986, les charges de fonctionnement et d'équipement des locaux scolaires sont transférées aux communes, départements et régions selon le niveau d'enseignement. Le SPF est donc complété par un programme prévisionnel des investissements (PPI) décidé par le Département pour les collèges et par la Région pour les lycées et qui définit « *à l'horizon choisi par la région ou le département la localisation des établissements, leur capacité d'accueil et le mode d'hébergement des élèves* ».

Un processus confirmé et renforcé par la suite

La loi quinquennale n°93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle étend les compétences des Régions aux formations des jeunes de 16 à 25 ans. Les Régions se voient confier la responsabilité d'établir le plan régional de développement de la formation professionnelle des jeunes (ou PRDFJ) pour une mise en cohérence et une régulation des voies de formation des jeunes.

En 2002, le PRDFJ devient PRDF (Plan Régional de Développement de la Formation) et est élargi aux adultes puis aux demandeurs d'emploi (2004). Le PRDF a pour objet de « *définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et de favoriser le développement cohérent de l'ensemble des filières de formation* ».

En 2005, l'État transfère aux Régions la définition et la mise en œuvre d'un schéma régional des formations sanitaires et sociales s'intégrant au plan régional de développement des formations professionnelles.

La loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, adoptée en novembre 2009, renforce le périmètre d'action du PRDF et sa dimension partenariale en lui donnant notamment un caractère contractuel : le PRDF devient le CPRDF (*cf. infra*).

Suite à ces vagues de décentralisation et de déconcentration, les Régions sont pleinement compétentes en matière d'apprentissage et de formation continue (hors formation continue des salariés).

Concernant la formation initiale sous statut scolaire, les compétences sont partagées entre la Région, responsable de l'élaboration du SPF et du CPRDF, responsable des investissements et des charges de fonctionnement et d'équipement des lycées, et le rectorat qui arrête la structure pédagogique des établissements d'enseignement sous statut scolaire publics et privés sous contrat, autrement appelée carte des formations.

Ces différentes mesures s'accompagnent d'une réorganisation des partenariats pour œuvrer en faveur d'un pilotage partagé en vue d'une offre de formation cohérente en région.

Au-delà des changements institutionnels énoncés, le périmètre des réflexions et des actions concernant la carte des formations s'est élargi. Les régions prennent davantage en compte les universités dans leur stratégie de développement régional. Le développement économique et la formation sont plus fréquemment associés et la carte des formations se préoccupe de nouvelles thématiques, comme celle des pôles de compétitivité ou celle du développement durable.

1.2. Les partenariats en région

Les relations entre les acteurs de la carte des formations peuvent prendre des formes diverses. Bel et Dubouchet (2004) distinguent trois types de configurations :

- la concertation, où il s'agit d'échanger de l'information sur les objectifs, les stratégies et les décisions ;
- la coopération, où les partenaires coproduisent des actions après s'être mis d'accord sur les objectifs et y engagent des moyens en commun ;
- la coordination, où les actions s'organisent de manière cohérente par le fait de se conformer à des règles communes et de se placer sous la même autorité.

Les partenariats en région sur la carte des formations initient *a minima* une concertation. L'enjeu est ensuite de déboucher sur des relations coopératives et des actions coordonnées.

Pour certains, la décentralisation et l'accroissement des responsabilités des décideurs ont engendré un changement de culture, avec l'instauration d'une coopération entre les partenaires régionaux (Ourliac, 2005). Pour d'autres, l'univers institutionnel créé est complexe du fait de la multiplicité des acteurs et du cloisonnement entre institutions qui ont des objectifs distincts ; l'idéal de démocratie locale vers lequel devait tendre la décentralisation étant encore loin d'être atteint (Bel et Dubouchet, 2004). Suivant ce même schéma de pensée, Buisson-Fenet et Verdier (2011) soulignent qu'en dépit des procédures de coordination et des diagnostics de la relation formation-emploi au niveau régional, la régulation de l'offre de formation reste fortement endogène aux différents dispositifs.

La régulation régionale de la carte de la formation initiale est rendue également difficile par le fait qu'elle a dû s'adapter en peu de temps à un contexte de réformes récentes de l'Éducation nationale (réforme du bac professionnel, rationalisation des moyens dans un contexte de contrainte budgétaire ; voir Buisson-Fenet, Verdier, *ibid*). Cette régulation régionale de la carte des formations est également influencée par les politiques nationales sur l'alternance et les politiques d'emploi visant les jeunes, celles-ci connaissant des évolutions permanentes.

Le PRDF

Les partenariats sur le PRDF s'élargissent à mesure que le champ de celui-ci s'étend : si la concertation de départ ne concerne que la Région (compétente pour l'apprentissage et la formation continue) et les représentants de l'État (l'Éducation nationale pour la formation initiale sous statut scolaire et l'Agriculture pour l'enseignement agricole), elle intègre par la suite les partenaires sociaux et économiques, pour les formations en alternance, et les représentants du ministère du Travail et de l'Emploi au titre des politiques d'insertion et de formation de publics spécifiques.

Il ressort cependant d'une étude de l'Institut national des études territoriales que le PRDF relève avant tout d'un processus de concertation aboutissant généralement à la rédaction de grands principes consensuels (Dubois, Henry et *al.*, 2007). Seuls quelques PRDF, les plus récents, déclinent des fiches-actions programmant ainsi leur mise en œuvre. (Amat, 2008).

Le CCREFP (Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle)

Coprésidé par l'État et la Région, le CCREFP se compose de représentants de l'État en région, d'élus régionaux, de représentants des organisations d'employeurs et des chambres régionales d'agriculture, de métiers et de l'artisanat, de commerce et de l'industrie, de représentants des organisations syndicales de salariés, du président du Conseil économique, social et environnemental régional.

Le CCREFP a pour mission « *de favoriser la concertation entre les différents acteurs régionaux afin d'assurer une meilleure coordination des politiques de formation professionnelle et d'emploi* ». Il est notamment chargé des « *fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation des politiques* »⁶.

Ses compétences sont diverses, d'un degré variable et différemment exercées (CNFPTLV, 2008). Jusqu'en 2009, elles concernaient notamment :

- un avis préalable à l'adoption du PRDF ;
- une information sur les sommes collectées au titre de la taxe d'apprentissage et leur utilisation ;
- une consultation sur les programmes et les moyens mis en œuvre par Pôle emploi et l'AFPA ;
- un avis sur les demandes d'enregistrement de titres professionnels.

Le rôle des CCREFP était très hétérogène selon les régions (CNFPTLV, 2008) :

- certains CCREFP avaient un rôle de consultation formelle essentiellement avec une activité réduite aux séances plénières ;
- une majorité avait un rôle d'animation et de concertation autour des questions d'emploi et de formation professionnelle et, dans ce cas, les séances plénières se nourrissaient des travaux des commissions ou des groupes de travail ;
- quelques CCREFP avaient un rôle de co-construction et de coordination des politiques d'emploi et de formation professionnelle qui aboutissaient à des orientations ou des actions communes.

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie a modifié les compétences des CCREFP, ce qui s'est déjà traduit dans les pratiques.

L'état des lieux des CCREFP et l'analyse menés par le CNFPTLV en 2008 mettent en évidence quelques conditions d'une bonne concertation et coordination au sein du CCREFP :

- une volonté politique des différents partenaires ;
- une bonne articulation entre les commissions, les groupes de travail et le comité plénier ;
- la construction d'outils permettant un diagnostic partagé de manière à alimenter la concertation et à créer progressivement une culture commune.

⁶ Loi de modernisation sociale n°2002-73 du 17 janvier 2002.

Les contrats d'objectifs territoriaux (COT) ou contrats d'objectifs

L'État, la Région et les organisations représentatives des milieux professionnels peuvent conclure des contrats « *fixant des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle et notamment de formation professionnelle alternée.* » (Loi n°87-572 du 23 juillet 1987, art.22). Ces contrats d'objectifs territoriaux ont pour finalité de préciser la stratégie régionale de formation par secteur d'activité et ainsi de réguler les voies de formation. Ils permettent de prendre en compte les réalités économiques et sociales du secteur, ses besoins de moyen terme en qualification et de favoriser son développement et sa compétitivité par le biais de la formation professionnelle.

L'évaluation des contrats d'objectifs territoriaux par le CNFPTLV (2008) met en exergue les points suivants :

- ils permettent un rapprochement, une professionnalisation et une structuration des acteurs de la formation professionnelle et des branches professionnelles à partir d'observations et de diagnostics construits par l'OREF et l'observatoire de la branche concernée ;
- ils représentent un moyen de coordination des acteurs régionaux pour appréhender les besoins de formation des branches ;
- ils constituent souvent une liste de priorités et d'actions sans engagement véritable ni réalisation concrète. De plus, ces priorités sont moins des priorités communes qu'une somme de priorités. Enfin, les COT sont peu soumis à l'évaluation (CNFPTLV, 2008) ;
- la démarche des contrats d'objectifs reste régionale et ne prend pas en compte la notion de territoire.

Les Contrats d'Objectifs et de Moyens État/Région (COM)

Mis en place par la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 afin de développer l'apprentissage, les COM sont conclus entre l'État et la Région. Les chambres consulaires, les branches et les partenaires sociaux peuvent être associés au dialogue. Les objectifs fixés aux COM par la loi sont d'ordre quantitatif (augmenter le nombre d'apprentis de près de 40%) et qualitatif (améliorer la qualité de l'apprentissage).

Le bilan-évaluation du contrat d'objectifs et de moyens rendu par l'IGAS (2009) émet les constats suivants :

- les COM ont renforcé le dialogue entre les principaux acteurs de l'apprentissage en région pour un partenariat qui tend vers une concertation sur les ouvertures de sections ;
- les apports des COM sont difficiles à évaluer, car les conditions du suivi ont été mal définies au préalable.

Une collaboration de fait entre rectorat et Région...

Il existe nécessairement une imbrication des travaux réalisés par la Région dans le cadre du SPF et du PRDF, et ceux de la carte des formations mis en œuvre sous l'autorité du recteur.

Si le processus de décision d'ouverture et de fermeture de sections de l'enseignement professionnel reste largement interne au monde de l'éducation, la Région dispose de leviers d'influence pour infléchir les décisions du système éducatif (Richard, 1997) :

- le pouvoir financier : sans l'appui financier des Régions, certaines décisions relatives à la carte de formation ne peuvent aboutir. L'engagement des Régions dans l'amélioration des bâtiments leur confère une légitimité pour intervenir dans le domaine de la politique éducative ;
- le pouvoir de planification : le SPF et le PRDF placent la Région dans une position d'interface entre le monde de l'éducation, celui des acteurs économiques et celui des

élèves et des familles. Il s'agit d'outils stratégiques pour animer le débat régional sur les rapports entre l'enseignement, le développement socio-économique et l'aménagement du territoire ;

- le levier de l'élu régional : des élus du conseil régional siègent aux conseils d'administration des établissements publics locaux d'enseignement (EPLÉ). Ils peuvent ainsi exercer une influence sur les projets des établissements en fonction de la politique régionale et des questions économiques et sociales du territoire ;
- le levier de la politique de filière concurrentielle : les Régions peuvent promouvoir l'apprentissage dont elles ont la responsabilité et ainsi concurrencer la voie scolaire.

... sous des formes variées

Pour une mise en œuvre cohérente des politiques de formation professionnelle, le partage des compétences nécessite une forte coordination et coopération entre le rectorat et la Région.

Cette coopération prend diverses formes selon les régions (Richard, 1997) :

- la Région intervient dans le projet éducatif en partenariat avec le rectorat ;
- Région et rectorat coopèrent pour une meilleure articulation entre le plan académique et les objectifs de développement économique et d'aménagement du territoire ;
- Région et rectorat oscillent entre tensions relationnelles et accords ponctuels.

Les expériences régionales

Académie d'Aix-Marseille :

Des réunions bimensuelles se tiennent entre le rectorat et la Région au cours desquelles sont évoqués les questions de carte scolaire, les évolutions envisagées, les impacts des réformes nationales des filières et voies de formation, les équipements, les locaux... Les propositions de carte des établissements sont discutées lors des réunions de bassin de formation auxquelles assiste systématiquement la Région. Elles sont ensuite saisies sur un outil commun rectorat/Région.

Académie de Caen :

Une convention de coopération sur les orientations, la mise en œuvre et le suivi du PRDF est signée en Basse-Normandie entre le rectorat et la Région mais également entre la DRAAF et la Région. La Région, le rectorat et la DRAAF de Basse-Normandie ont mis en place un dossier d'inscription unique pour les propositions d'évolution de la carte des formations (pour le statut scolaire et l'apprentissage), une procédure d'instruction partagée avec les branches professionnelles et un calendrier concerté des instances de consultation et de décision.

Région Île-de-France :

Les autorités académiques et la Région signent annuellement un appel à projets conjoint à destination des lycées publics et privés, des CFA et des écoles du domaine sanitaire et social. Une instruction parallèle des dossiers est rendue possible grâce à un outil financé conjointement par les académies et la Région. Des échanges réguliers se tiennent également entre la Région et chaque académie.

Région Pays de la Loire :

L'élaboration de la carte des formations se fait de façon concertée entre le rectorat et la Région. Si le recteur arrête les évolutions de la carte des formations, il s'engage à le faire en respectant le cadre des orientations conjointes définies dans le schéma prospectif relatif à l'offre de formation professionnelle initiale signé par les deux protagonistes.

Académie de Rouen :

Chaque autorité s'adresse aux établissements dont il a la charge, les délibérations entre le rectorat et la Région sur la carte des formations intervenant après une phase d'expertise interne à chaque institution.

1.3. Le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle (CPRDFP)

La réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie (loi du 24 novembre 2009)

Le rapport rendu par la mission sénatoriale sur le fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle présidée par Jean-Claude Carle (2007) révèle les insuffisances du système de formation professionnelle français dont :

- des inégalités d'accès à la formation au détriment des moins qualifiés et des plus âgés, des salariés des plus petites entreprises ou des demandeurs d'emploi ;
- un accompagnement insuffisant face à un système souvent jugé peu lisible pour les personnes et les entreprises, notamment les plus petites, pour construire des projets et se repérer dans l'offre de formation ;
- un système d'évaluation des résultats limité au regard des moyens mobilisés.

À partir de constats similaires, la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie a notamment centré ses préoccupations autour de l'individu, des partenariats et de la proximité.

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie précise que la formation professionnelle doit permettre à chaque personne d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle. Elle fixe comme objectif de permettre à toute personne de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Pour atteindre ces objectifs, la loi du 24 novembre 2009 renforce la portée du document de coordination régionale des politiques de formation professionnelle en passant d'un Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle (PRDFP) à un Contrat de Plan (CPRDFP).

Du PRDF au CPRDF : des changements organisationnels

Par l'ajout du terme « Contrat », la loi rend les CPRDFP prescriptifs, engageant ainsi les signataires. À compter du 1^{er} juin 2011, les CPRDF sont conclus, pour la durée de mandature du Conseil régional, soit six ans à terme et quatre ans pour les CPRDF signés en 2011, entre le président du Conseil régional, le représentant de l'État (préfet) et l'autorité académique (recteur).

Le CPRDF reste piloté par la Région mais il est désormais discuté au sein du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) qui en assure l'évaluation selon des modalités définies par le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV).

La loi du 24 novembre 2009 a donc pour conséquence de repositionner le rôle du CCREFP. Dans bon nombre de régions, des commissions CPRDF ont été créées pour favoriser la concertation entre les différents acteurs et préparer les travaux du CCREFP à ce sujet. La circulaire DGEFP du 22 octobre 2010 invite les CCREFP à associer aux débats des acteurs qui ne seraient pas membres des CCREFP, comme Pôle emploi et les missions locales mais aussi les représentants d'organismes de formation professionnelle, les OPCA et les branches professionnelles.

... mais des objectifs maintenus :

- définir les priorités et objectifs communs aux différents acteurs du territoire en tenant compte des réalités économiques régionales (volet politique du CPRDF) ;
- établir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle initiale et continue des jeunes et des adultes (volet opérationnel du CPRDF) ;
- structurer de façon cohérente l'ensemble des filières de formation ;
- articuler les différents schémas de la formation professionnelle : schéma prévisionnel de l'apprentissage, schéma prévisionnel des formations initiales, schéma régional des formations de l'Afpa, schéma des formations sanitaires et sociales.

Questions de méthode et d'analyse

La contractualisation peut être l'occasion d'instaurer un plan de développement plus opérationnel puisqu'elle suggère des engagements financiers et une méthodologie plus structurée (une organisation et un calendrier définis par les partenaires...).

La nouvelle organisation nécessite, pour bon nombre de régions, un repositionnement du CCREFP et une réflexion sur les partenariats à solliciter.

L'une des difficultés rencontrée par les acteurs de la formation professionnelle est due aux différences de temporalité selon les enjeux, les objectifs et les publics cibles. S'agissant des demandeurs d'emploi, la formation professionnelle doit être en mesure d'anticiper les besoins de formation à six mois ; la formation initiale nécessite quant à elle une anticipation à trois ou quatre ans alors que les réflexions stratégiques se projettent dans un horizon plus lointain (cinq à vingt ans). Le premier CPRDF est élaboré pour une période de quatre ans.

1.4. Le CPRDF et le diagnostic emploi/formation en région

Le groupe de travail « CPRDF » de la DGEFP a ciblé trois séries de questions que le diagnostic emploi / formation régional doit traiter :

- une vision partagée du devenir de l'économie régionale : quelles filières peuvent porter l'économie régionale ? Quels sont les atouts/faiblesses en matière de compétences des actifs ?
- un point de vue sur les recrutements futurs : quels seront les profils de recrutement ? Avec des exigences ou non de formation ?

- un point de vue sur le rôle des formations : à quoi servent les différentes modalités de formation à court terme ? À moyen terme ? Pour quelles personnes ? Pour quelles entreprises ?

Le diagnostic établi à partir de ces différents éléments repose sur deux dimensions :

- une approche descriptive et analytique pour un état des lieux de l'offre de formation au regard de l'emploi, des recrutements et de l'économie régionale ;
- une logique prospective pour mieux comprendre les évolutions, éclairer, anticiper les besoins et ainsi alimenter la planification régionale.

Les outils disponibles pour alimenter la réflexion sont nombreux (voir *infra* les chapitres 2 et 3). En région, l'instance principale pour mettre en regard les différents outils est l'OREF même si d'autres instances participent pleinement à cette démarche, selon leur domaine de compétences et leur capacité d'expertise (Régions, DIRECCTE, rectorats, branches professionnelles, Insee principalement).

Les OREF (Observatoires Régionaux Emploi Formation)

Les OREF ont été créés pour accompagner les processus de décentralisation et de déconcentration de l'État. Ils sont financés par la Région et l'État dans le cadre des contrats de projets État/Région et constituent ainsi une instance privilégiée pour la construction d'un diagnostic partagé et d'outils d'aide à la décision en ce qui concerne la relation formation-emploi.

Ils sont initialement chargés de la fonction d'observation sur l'emploi et la formation professionnelle par la production d'analyses statistiques et d'études. Le rapport de synthèse de l'IGAS (2010) sur le rôle et le fonctionnement des OREF souligne leur capacité à structurer la fonction d'observation, même si leur rôle en matière d'anticipation économique et de prospective relative aux emplois et aux qualifications reste modeste. De plus, leur mission évolue vers un rôle d'appui et d'accompagnement des partenariats (CNFPTLV, 2009).

Aucune instance ne dispose de la totalité de l'expertise mais les OREF fonctionnent souvent comme des ensembles de données. Ils sont en mesure d'apporter des réponses à des questions posées aussi bien sous un angle d'articulation national-régional-local que sous un angle d'analyse combinatoire formation-marché du travail-insertion-emploi, dégageant ainsi les enjeux stratégiques en matière de qualifications.

1.5. LE CPRDF : du diagnostic à l'évaluation des politiques menées en passant par le plan d'action

La circulaire de la DGEFP relative à la participation des DIRECCTE à l'élaboration et la mise en œuvre des CPRDF propose une méthodologie de travail pour l'élaboration du contrat de plan rythmée par différentes étapes de production :

- un diagnostic partagé ;
- un document d'orientation de l'État ;
- une négociation sur les objectifs communs et la programmation d'actions.

La phase de diagnostic pour la construction du CPRDF est une démarche collaborative permettant d'identifier les objectifs communs et les synergies nécessaires à une meilleure prise en compte des besoins de formation des individus et des entreprises. Outre la dimension régionale, elle comprend souvent une analyse des besoins en emplois et compétences par bassin d'emploi.

Parallèlement à ce diagnostic, les signataires produisent chacun un document d'orientation identifiant les axes qui leur sont prioritaires et les leviers dont ils disposent.

Le CPRDF doit fédérer l'action de chacun autour d'objectifs communs desquels découle le plan d'actions.

Des conventions d'application peuvent être signées non seulement par les signataires du CPRDF mais aussi par les acteurs concernés et engagés dans les différentes actions afin de garantir leur caractère prescriptif. Ces conventions représentent les déclinaisons annuelles des priorités pluriannuelles identifiées dans le CPRDF en matière de programmation et de financement des actions.

Ainsi, s'agissant des demandeurs d'emploi, Pôle emploi signe les conventions annuelles d'application ; les fiches actions issues des contrats d'objectifs territoriaux, passés avec les branches professionnelles, peuvent être signées par les partenaires sociaux, les OPCA et les branches professionnelles...

Concernant le suivi et l'évaluation du CPRDF, il est prévu par la loi qu'ils soient assurés par le CCREFP selon les modalités générales définies par le CNFPTLV. Le CNFPTLV voit son rôle d'évaluation élargi aux politiques de formation de tous les acteurs.

Le CNFPTLV était déjà responsable de l'évaluation des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage. Le conseil a donc évalué les conditions d'élaboration et de mise en œuvre des actions régionales de formation professionnelle des jeunes ainsi que l'impact des politiques régionales sur l'égalité des chances d'accès des jeunes et des adultes à la formation et à l'emploi. Dans ce cadre, un groupe statistique pour l'évaluation (GSE) s'est créé qui constitue le volet quantitatif des évaluations menées par le CNFPTLV. Différents indicateurs utilisés en région sont mis à disposition par le GSE qui couvrent les domaines de la formation, de l'insertion ainsi que le contexte socio-démographique et le marché du travail. Citons, pour la formation, le taux de scolarisation, la proportion de sorties sans qualification, le poids de l'enseignement supérieur... L'ensemble des indicateurs utilisés par le Céreq est diffusé sur le site du Centre (<http://www.cereq.fr/gsenew/indicateurs.htm>) et certains d'entre eux sont directement disponibles dans la base de données.

Questions de méthode et d'analyse

Les indicateurs de suivi et d'évaluation doivent être établis concomitamment à la définition du plan d'actions, de façon à s'assurer qu'ils seront effectivement mis en œuvre au moment de l'évaluation. La définition des indicateurs d'évaluation contribue en outre à préciser les objectifs et le volet opérationnel des politiques de formation (CNFPTLV, 2011).

L'évaluation peut également se faire à travers des indicateurs financiers. Le CNFPTLV publie un tableau de bord qui permet de recenser les données financières relatives aux activités de formation professionnelle des régions engagées dans cette démarche (http://www.cnfptlv.gouv.fr/IMG/pdf/_1_Jalons_Tableau_de_bord.pdf).

Un état des lieux de l'ensemble des indicateurs dressé à la signature du contrat permet de suivre les effets des actions menées.

Au-delà des difficultés à mobiliser les sources statistiques ou financières idoines pour mener une évaluation, celle-ci s'avère d'autant plus délicate qu'on lui demande souvent de résoudre, en aval, des problèmes de coordination qui n'ont pas pu être traités pleinement en amont (Verdier, 1999).

Références bibliographiques

Analyse générale du processus de décentralisation de la formation professionnelle

Aguilhon C. (2006), « Décentralisation et évaluation, les incertitudes d'une politique nationale de formation professionnelle », communication pour le colloque "L'évaluation des politiques d'éducation et de formation".

http://ep.inrp.fr/EP/colloques/eval_pol/Catherine_Aguilhon

Bel M. et Dubouchet L. (sous la direction de) (2004), *Décentralisation de la formation professionnelle : un processus en voie d'achèvement ?*, Bibliothèque des territoires.

Buisson-Fenet H. et Verdier É. (2011), Réguler la carte des formations professionnelles initiales en France : entre la démographie scolaire, le territoire économique et la rationalisation managériale ?, Communication au colloque « Emploi, compétences et relations professionnelles : quelles dynamiques de régulation aujourd'hui ? ».

Inspection générale des Finances, Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche, Inspection générale de l'Éducation nationale (2006), « Rapport sur la carte de l'enseignement professionnel », Paris, La Documentation française. <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/074000046/0000.pdf>

Lamanthe A. et Verdier E. (1999), « La décentralisation de la formation professionnelle des jeunes : la cohérence problématique de l'action publique », *Sociologie du travail*, n°41, p. 385-409.

Ourliac G. (2005), « Décentralisation et pilotage de l'offre régionale de formation : risques, opportunités, méthodes », dans Giret J.-F., Lopez A. et Rose J. (2005), *Des formations pour quels emplois ?*, Paris, La Découverte.

Mallet L. (2006), « Décentralisation de l'éducation et de la formation professionnelle : compétences sans moyens, moyens sans compétences ? », *Formation Emploi*, n° 93. <http://formationemploi.revues.org/index2466.html#text>

Mériaux O. et Verdier E. (2009), « Gouvernance territoriale et émergence d'une politique de rapport salarial », *Espace et société*, 136-137, p. 17-31. http://www.cairn.info/article.php?ID_REVUE=ESP&ID_NUMPUBLIE=ESP_136&ID_ARTICLE=ESP_136_0017

Richard A. et Teissier J. (2000), « La décentralisation de la formation professionnelle. En quête d'une offre régionale plus cohérente », *Bref*, n°162.

<http://www.cereq.fr/cereq/b162.pdf>

Les partenariats et le diagnostic régional formation-emploi

Amat F. (2008), « Les différentes formes de partenariat des acteurs de la formation professionnelle en région », note du CNFPTLV.

http://www.cnfptlv.gouv.fr/IMG/pdf/Partenariats_de_la_formation_professionnelle_en_region_.pdf

Carle J.-C. et Seillier B. (2007), « Formation professionnelle : le droit de savoir », note de synthèse du rapport de la mission commune d'information Formation professionnelle.

<http://www.senat.fr/rap/r06-365-1/r06-365-1-syn.pdf>

CIRCE, groupe AMNYOS (2010), « Un cadre de réflexion renouvelé suite à la loi du 24 novembre 2009 relative à la loi d'orientation et à la réforme tout au long de la vie », communication, « L'individu au cœur de son parcours professionnel, agir ensemble en Haute-Normandie », Journée Emploi Formation du CREFOR, 12/10/10.

CNFPTVL (2008), « État des lieux des comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP), des textes ... aux réalités régionales ».

<http://v.calameo.com/1.0/cviewer.swf?bkcode=000009294c8fd5aaa1733&langid=fr>

CNFPTLV (2008), « Évaluation des contrats d'objectifs territoriaux et instruments assimilés ».

http://www.cnfptlv.gouv.fr/IMG/pdf/Evaluation_Contrat_Intra-2.pdf

CNFPTLV (2009), « La fonction d'observation emploi – formation en région : Les OREF 2008 ».

http://www.cnfptlv.gouv.fr/Travaux_215.html

CNFPTLV (2010), « Tableaux financiers des plans régionaux de développement des formations » (PRDF. Données 2008 pour 19 régions).

http://www.cnfptlv.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_TF_PRDF_2011_assem_def-2.pdf

CNFPTLV (2010), « Tableaux de bord des PRDF : premiers recensements des dépenses de formation professionnelle dans les régions », *Jalons de la formation professionnelle*.

http://www.cnfptlv.gouv.fr/IMG/pdf/1_jalons_tableau_de_bord.pdf

CNFPTLV (2011), *L'évaluation des CPRDFP, modalités générales pour le suivi et l'évaluation*.

CREFOR Haute-Normandie (2009), « Loi sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie », *Eclairage*, n°17, décembre.

http://www.crefor-hn.fr/sites/default/files/Eclairage_2009-17.pdf

CREFOR Haute-Normandie (2010), « Prospective emploi formation : méthode et démarche concertée », *Ressources Emploi Formation*, n°3, juillet.

<http://www.crefor-hn.fr/sites/default/files/journal%20crefor%20juillet%20n%C2%B03.pdf>

DGEFP (2010), Circulaire n°2010-24 du 22 octobre 2010 relative à la participation des DIRECCTE à l'élaboration et la mise en œuvre des CPRDF.

http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2010/11/cir_32086.pdf

Dubois L., Henry J., Martin D., Moreau C. et Pourcher G. (2007), « PRDF, entre ardente obligation et mission impossible... », rapport de l'Institut national des études territoriales.

Estrade M.-A. (2010), « Les diagnostics emploi / formation en région », DGEFP, groupe de travail CPRDF, document de présentation.

Groupe statistique pour l'évaluation (GSE).

<http://www.cereq.fr/index.php/articles/GSE-Articles/Presentation-du-GSE>

IGAS (2009), « Bilan-évaluation du contrat d'objectifs et de moyens (COM) pour le développement et la modernisation de l'apprentissage », rapport de synthèse N°RM209-093P.

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/104000020/0000.pdf>

IGAS (2010), « Enquête sur le rôle et le fonctionnement des OREF et des CARIF », rapport de synthèse N°RM2010-053P. <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/104000543/0000.pdf>

Lesage G. et Simon J. (2004), *Organisation et gestion de l'Éducation nationale*, Paris, Berger-Levrault.

Meyer M.-L. (2009), « Le contrat de plan régional de développement des formations CPRDF est-il vraiment opposable à l'État ? ».

<http://www.marielauremeyer.com/weblog/2009/11/le-contrat-de-plan-r%C3%A9gional-de-d%C3%A9veloppement-des-formationen-cprdf-est-il-vraiment-opposable-%C3%A0-l-%C3%A9tat.html>

Région Haute-Normandie (2010), « Contrat d'Objectifs branche des services automobile ».

Richard A. (1997), « Diversité des enjeux et des pratiques : Les rapports entre académie et région », *Formation Emploi*, n°59, p. 71-85.

2. Le diagnostic et la concertation au niveau local

Les mouvements de décentralisation et de déconcentration ont visé le rapprochement de l'ensemble des acteurs des réalités du terrain pour mieux répondre à ses problématiques et ainsi mieux adapter les politiques d'aménagement du territoire, de développement économique et de formation aux spécificités régionales.

L'adaptation des formations aux besoins des territoires se pose également au niveau local. Les outils d'analyse présentés dans la suite du document (*infra*, chap. 2 et 3) sont mobilisables pour construire un diagnostic territorial. Au sein de l'Éducation nationale, si le contexte économique ou social de la zone peut jouer un rôle déterminant dans un projet d'ouverture d'une formation du fait de l'évolution de l'emploi ou des demandes émanant des entreprises locales, il ne semble pas exister de dispositif d'analyse systématique du contexte économique ou de l'insertion au niveau local. Selon Larceneux (1997), on assiste plutôt à la formation d'une connaissance collective par accumulation de données issues des travaux internes à l'Éducation nationale mais issues également de la participation des personnes à diverses instances et de leur faculté à chercher de l'information. Les rencontres et les relations entre les différents acteurs sont déterminantes et tendent à se structurer par le biais de diverses instances.

2.1. Les instances de concertation au sein de l'Éducation nationale

Les bassins de formation

Organisation infra départementale de travail en commun, au service de l'animation et de la cohérence de l'action pédagogique, le bassin de formation contribue à l'efficacité et à une meilleure lisibilité du système éducatif : il est le cadre privilégié de la réflexion, des échanges, de la coopération entre les écoles, les collèges et les lycées d'un territoire donné (cf. annexe 4).

Le bulletin officiel du 28 juin 2001 indique que les bassins permettent « *d'associer étroitement les établissements à la préparation du schéma des formations. En amont des décisions académiques, la réflexion au niveau des bassins sur l'offre de formation aide à situer les choix à partir d'une perception fine des enjeux locaux privilégiant la complémentarité entre les établissements* ».

Les bassins de formation ont donc pour mission, entre autres, de mener une réflexion pédagogique de proximité avec en particulier un volet concertation autour de la carte des formations. Les résultats varient très nettement selon les académies et même selon les bassins.

Toujours selon le BO n°26, les bassins peuvent être le niveau pertinent pour développer des partenariats, tant avec le milieu économique local et avec le milieu associatif qu'avec les autres partenaires institutionnels de l'Éducation nationale (autres services de l'État, collectivités territoriales, établissements d'enseignement agricole...). Il s'avère dans la pratique que les réunions de bassins restent dans la plupart des académies restreintes aux acteurs de l'Éducation nationale.

Les expériences régionales

Académie d'Aix-Marseille :

Les réunions de bassin traitent uniquement de la carte des formations (carte des langues, sections à destination de publics spécifiques, formations professionnelles, technologiques et générales...). Le Recteur et la Région sont systématiquement représentés à ces réunions. Si les propositions d'évolution de la carte sont débattues en réunions de bassin, elles émanent de chaque établissement de façon individuelle.

Académie de Rouen :

Les propositions de carte doivent obligatoirement remonter aux services académiques par le biais des bassins dans l'optique d'une concertation entre les établissements pour limiter cette concurrence que nous évoquions. Dans certains bassins, les travaux vont dans ce sens alors que pour d'autres, si les propositions remontent par le biais des bassins, elles ne sont nullement concertées, le bassin n'étant alors que la chambre d'enregistrement des diverses propositions.

Les Comités Locaux École-Entreprise

Certaines académies, constatant que les partenariats avec le monde économique étaient restreints à des actions ponctuelles au sein des établissements, ont mis en place des Comités Locaux École-Entreprise (CLEE) pour développer des partenariats au niveau de chaque territoire (cf. annexe 7).

Les CLEE constituent un lieu privilégié d'échanges entre l'Éducation nationale, les établissements scolaires en particulier, et les représentants du tissu économique local sur la relation emploi-formation au sein d'un bassin de formation. Des problématiques sont soulevées que les CLEE essaient de solutionner par le biais de groupes de travail.

Les missions des CLEE se déclinent différemment selon les académies mais elles s'articulent généralement autour d'axes récurrents :

- le Parcours de Découverte des Métiers et des Formations (PDMF) ;
- les Périodes de Formation en Milieu Professionnel (PFMP) pour la voie professionnelle et les stages d'observation en classe de 3^{ème} ;
- une meilleure connaissance mutuelle entre système éducatif et monde économique ; l'information sur les métiers et l'image des familles ;
- la relation entre formation et emploi et leurs perspectives (connaissance du tissu local, recueil des besoins en qualification, réflexion sur les métiers émergents).

Les expériences régionales

Académie d'Aix-Marseille :

Dans cette académie, les CLEE visent une meilleure connaissance entre le monde éducatif et le monde économique par la mise en place d'actions d'information et de découverte, une amélioration de l'information sur les métiers mais aussi une meilleure compréhension des relations entre formation et emploi.

Académie de Caen :

Les axes de travail sont centrés sur le parcours de découverte des métiers et des formations, l'image des métiers auprès des familles, les périodes de formation en milieu professionnel et la connaissance mutuelle éducation/entreprise

Académie de Nantes :

Les CLEE visent à développer les actions d'information sur les métiers et à effectuer un diagnostic sur les forces et faiblesses du bassin en matière de formation et d'emploi.

Académie de Rouen :

Les CLEE œuvrent pour une organisation plus fine des formations, une amélioration de l'information sur les métiers et une meilleure connaissance éducation/entreprise.

Académie de Toulouse :

Les actions mises en œuvre sont orientées vers la relation formation-emploi, l'information et l'orientation sur la formation et la promotion des métiers, la formation continue, la constitution de réseaux.

Les réseaux d'établissements

L'article L421-7 du Code de l'éducation sur l'organisation des Établissements Publics Locaux d'Enseignement (EPL) indique que les établissements scolaires organisent des contacts et des échanges avec leur environnement économique, culturel et social.

Il stipule aussi que les collèges, lycées et centres de formation d'apprentis, publics et privés sous contrat, relevant de l'Éducation nationale, de l'enseignement agricole ou d'autres statuts, peuvent s'associer au sein de réseaux, au niveau d'un bassin de formation, pour faciliter les parcours scolaires, permettre une offre de formation cohérente, mettre en œuvre des projets communs et des politiques de partenariats, en relation avec les collectivités territoriales et leur environnement économique, culturel et social.

Les expériences régionales

Académie de Rouen :

Les corps d'inspection de l'académie de Rouen ont mis en place en 2009-2010 une réflexion autour de la constitution de pôles de compétences pour une mise en réseau des établissements. Conçus pour s'articuler avec les pôles de compétitivité et les filières régionales, les pôles de compétences rassemblent des établissements de formation pour développer des synergies et des coopérations pédagogiques (voir *infra*, chap. 3, partie 3).

Trois lycées labellisés « lycée des métiers » se sont rapprochés afin de créer un « Réseau des lycées des métiers de la filière chimie ».

Les lycées des métiers

Le cahier des charges du label « lycée des métiers » (voir annexe 5 et *infra*, chap. 3, partie 3) comprend notamment les points suivants :

- une offre de formation construite autour d'un ensemble cohérent de métiers ;
- des partenariats avec des établissements de proximité pour une gamme de diplômes et titres nationaux allant du certificat d'aptitude professionnelle aux diplômes d'enseignement supérieur, pour des enseignements dispensés en formation initiale sous statut scolaire, en apprentissage et en formation continue et pour une offre de services de validation des acquis de l'expérience ;
- des partenariats avec les collectivités territoriales, les milieux professionnels.

Questions de méthode et d'analyse

Les bassins de formation ou les Comités Locaux Écoles Entreprises (CLEE) permettent d'aborder les questions de la carte des formations selon un ancrage territorial alors que les « pôles de compétence » permettent un ancrage filière.

Lorsqu'un CLEE existe, ses travaux peuvent alimenter ceux du bassin de formation. Ainsi, le CLEE Fécamp – Lillebonne – Yvetot (Académie de Rouen) contribue aux réflexions du bassin sur la question des partenariats avec le monde économique.

Si, dans certaines académies, les CLEE ont intégré dans leur réflexion la question de la relation entre formation et emploi, d'autres ancrent leurs travaux sur des problématiques plus spécifiques comme la recherche des stages et les difficultés rencontrées lors de la mise en œuvre de la réforme de la voie professionnelle.

Une réflexion reste à mener pour croiser le concept de pôle de compétences et celui de réseau constitué autour des lycées des métiers. Des pôles de compétences pourraient être constitués dans lesquels les lycées des métiers auraient un rôle prépondérant de plateforme académique ou tête de réseau selon leur accessibilité et les besoins du tissu économique.

Les réunions entre chefs d'établissement au sein des bassins de formation et les réunions des CLEE pourraient être précédées, de manière systématique, d'une présentation de données économiques et sociales de façon à orienter objectivement les débats. Les instances productrices d'analyse (OREF, Insee, DIRECCTE...) seraient sollicitées pour présenter leurs outils, leurs parutions mais les territoires leur demanderaient aussi leur concours lorsqu'une problématique serait ciblée.

Les instances de concertation locale entre acteurs doivent respecter plusieurs équilibres et objectifs :

- veiller à un équilibre entre les données quantitatives relatives à la situation économique et sociale d'un territoire et la parole des acteurs ;
- établir un dialogue afin que soient prises en compte toutes les dimensions du diagnostic territorial. Il s'agit en premier lieu des besoins du monde économique. Toutefois, cette approche doit s'enrichir d'une analyse de la demande sociale, des disparités entre lieu d'habitat et lieu de formation, des possibilités de migrations (définitives ou déplacements domicile-travail) hors du territoire ;
- éviter la tentation « adéquationniste » entre les besoins économiques à court terme du territoire et la formation. La formation initiale n'est pas toujours la bonne réponse face à des besoins d'emplois ou des difficultés de recrutements locales. La formation continue (formation par alternance, formation continue des demandeurs d'emploi ou des salariés), l'évolution des conditions d'emploi, de transports ou de logement constituent également des réponses possibles. Une réponse par la formation initiale n'est pas non plus nécessairement locale ;
- ne pas trop focaliser le débat sur des considérations générales ou relevant du niveau national, afin de conserver à la concertation locale son caractère opérationnel.

2.2. Les autres instances de concertation au niveau local

Au niveau local, des tentatives existent qui ont pour but de donner aux territoires une légitimité à agir et à déployer leurs propres leviers d'action afin d'ancrer les politiques de formation au plus près de ces territoires. Ainsi, des actions d'animation et de concertation sur la carte des formations ou plus largement sur la relation formation – emploi sont menées

par d'autres acteurs (Régions, Départements, maisons de l'emploi...). En particulier, certaines régions impulsent des animations territoriales autour du PRDF. Il convient de veiller à ce que les acteurs de l'Éducation nationale soient systématiquement associés à ces réunions.

Les expériences régionales

Région Basse-Normandie :

Depuis 2006 et dans le cadre du PRDF, des animations par zone territoriale sont organisées par la Région et le rectorat à destination des établissements publics comme privés sous contrat.

L'expérimentation d'une nouvelle animation territoriale emploi/formation a débuté en 2008 sur deux territoires de Basse-Normandie. Cette expérimentation dépasse le cadre de la formation professionnelle et doit contribuer à l'aménagement du territoire, permettre l'anticipation des mutations économiques. Ce projet s'articule autour de deux instances : le Comité Local Emploi Formation (CLEF), instance politique chargée de définir les orientations stratégiques, et l'Équipe Locale de Coordination (ELC), instance technique chargée de faire émerger, soutenir et suivre les projets du territoire en lien avec l'emploi et la formation.

Région Haute-Normandie :

Dans le cadre du PRDF, la Région invitait l'ensemble des organismes de formation d'un territoire à la présentation d'un diagnostic territorial élaboré par l'OREF. Le caractère descendant de ces présentations n'a pas permis l'expression de problématiques ni l'émergence de débats comme escompté. Plus qu'une concertation étayée par des données, ce fut l'occasion pour les établissements de réitérer des demandes, déjà formulées, d'ouverture de sections.

2.3. Les échanges entre le rectorat et les établissements sur la carte des formations : la nécessité de structurer le dialogue

Le projet académique élaboré par le recteur fixe les grands axes de sa politique pour une durée déterminée, variable selon les académies. Ces axes sont actualisés chaque année en fonction des recommandations ministérielles et des moyens attribués pour mettre en œuvre cette politique. Ils sont repris dans la circulaire rectorale d'appel à projets pour la préparation de la rentrée scolaire qui cadre les travaux sur l'évolution de la carte des formations technologiques et professionnelles.

À partir de cette circulaire qui lance le début de la campagne de préparation de la rentrée scolaire, les établissements doivent positionner leurs projets d'ouverture et de fermeture. Les demandes des établissements sont ensuite soumises à l'avis de différents experts (SAIO, corps d'inspection, DAFPIC ou DAET) par le biais de procédures d'instructions plus ou moins délibératives (voir encadré *expériences régionales*).

Dans un souci d'efficacité, il est nécessaire de cadrer en amont les travaux par un document d'information et d'orientation à destination des équipes pédagogiques : celui-ci

précise l'état des lieux de la carte des formations par bassin et trace les évolutions possibles en matière de rénovation ou de création de sections.

Les travaux sur la carte des formations réalisés par les rectorats doivent tenir compte des réflexions menées au sein de la région et du ministère de l'Éducation nationale, qu'elles soient de l'ordre de la préconisation ou du diagnostic :

- les recommandations ministérielles en matière d'évolution des cartes de formation : le cadrage national apporté à travers la circulaire de rentrée est bien entendu une source d'information incontournable sur la politique éducative ;
- les grandes orientations et la programmation des évolutions de la carte des formations inscrites dans le CPRDF et le SPF : ce sont des outils majeurs puisqu'ils définissent respectivement les besoins quantitatifs et qualitatifs de formation de la région à cinq ans ainsi qu'une programmation des actions de formation professionnelle à moyen terme (*cf. supra* partie 1) ;
- le suivi annuel réalisé par le CPRDF ;
- les analyses actualisées de l'OREF sur l'insertion professionnelle, les métiers et les secteurs d'activité ;
- les études conduites par les services de l'État (DIRECCTE, Insee, DREAL, DRAAF, SGAR,...) ;
- les analyses réalisées en interne par le rectorat, en particulier sur l'insertion professionnelle, les prévisions d'effectifs et la demande sociale ;
- les travaux effectués au sein des bassins de formation et des différentes instances territoriales.

Les établissements disposant d'un cadrage sur les évolutions possibles selon les voies, spécialités et niveaux de formation cibleront leurs travaux. Ils devront ensuite justifier leurs réponses à l'appel à projets par des critères à définir dont on peut supposer qu'ils comprendront :

- le vivier potentiel de recrutement : attractivité de la formation, évolution de la démographie scolaire ;
- les spécificités du territoire : perspectives d'emplois, de stages, demandes des entreprises constituant le tissu économique local ;
- l'offre locale de formation tous dispositifs confondus.

Questions de méthode et d'analyse

Un état des lieux précis de l'offre de formation sous statut scolaire est nécessaire en fonction des capacités d'accueil, du taux de remplissage de ces capacités et de la place occupée par la voie scolaire par rapport à l'apprentissage, afin de cibler les filières et les niveaux de formation qui doivent faire l'objet d'une réflexion sur leur évolution.

Avant d'aborder plus précisément les orientations d'ouverture ou de fermeture de classe par filière de formation, il est utile d'avoir un diagnostic sur l'insertion professionnelle, les perspectives d'emploi et la demande sociale par filière. Cette analyse qui repose sur la mobilisation d'outils de diagnostic sur la relation formation-emploi et sur la demande sociale (*cf.* chap. 2 et 3) peut s'appuyer sur les travaux réalisés dans le cadre du CPRDF, les diagnostics fournis par les services de la Région ou par l'OREF, ou sur les propres études du rectorat.

Au-delà d'un document de cadrage écrit envoyé aux établissements, la tenue de réunions par territoire avec les chefs d'établissement facilite l'appropriation des

principales orientations par les acteurs de terrain et un dialogue itératif sur cette base (voir encadré *Les expériences régionales*).

Associer en amont les lycées des métiers ou les pôles de compétence au document d'orientation, selon les filières de formation dans lesquels ils sont spécialisés, est également un moyen de faire remonter du terrain, diagnostics et initiatives.

Le document d'orientation dans sa première version ne doit pas être trop prescriptif au niveau des bassins de formation eux-mêmes, de manière à laisser de la place aux initiatives locales.

Les expériences régionales

Académie d'Aix-Marseille :

Chaque établissement établit un plan stratégique triennal dans lequel figurent les évolutions souhaitées en termes d'offre. Ce plan triennal évolue chaque année au regard des réformes, des perspectives d'emploi. Après avis des différents services experts, les propositions de carte sont débattues en réunion de bassin avec le recteur et un représentant du Conseil régional.

Région Basse-Normandie :

Depuis 2006, l'Éducation nationale et la Région travaillent conjointement à l'élaboration du document de cadrage relatif aux évolutions de la carte des formations. Celui-ci est présenté aux établissements publics comme privés sous contrat par zone territoriale. La DRAAF est associée à cette démarche.

Pour élaborer ce document de cadrage, le rectorat et la Région établissent une typologie des filières (celles à fort potentiel de métiers mais avec des difficultés de recrutement, celles à fort potentiel de métiers avec une demande sociale forte, les filières « niches »...) et un état des lieux de l'offre de formation par filière. Certains niveaux de diplôme font l'objet d'une attention particulière (CAP et BTS), sont mis en exergue les cas devant faire l'objet d'une évolution de la carte des formations proposées.

Académie de Bordeaux :

Chaque chef d'établissement est reçu avec son adjoint et son chef de travaux dans les inspections académiques en présence du secrétaire général du recteur, du délégué académique à la formation professionnelle initiale et continue (DAFPIC), du chef du service académique à l'information et à l'orientation (CSAIO), de la direction des structures et des moyens (DSM) et de l'inspecteur d'académie – directeur des services départementaux de l'Éducation nationale (IA-DSDEN). Les évolutions souhaitées sont discutées de façon individuelle.

Dans le cadre de la préparation de la carte des formations 2011-2012, l'académie de Bordeaux a formulé à la direction régionale de l'Insee une demande de cadrage sur les secteurs en déficit de recrutement et ceux porteurs d'emploi. Un exercice de prospective des postes à pourvoir à moyen terme par domaine professionnel est également réalisé par l'Insee.

Région Île-de-France :

Une lettre de cadrage commune État/Région, qui se base sur les études de filières menées par la Région, est réalisée.

Académie de Nantes :

Depuis 2003, le rectorat et la Région élaborent conjointement une note d'orientation annuelle sur l'évolution de l'offre professionnelle initiale. Une analyse de la relation emploi-formation souligne les métiers en tension, les secteurs à fort besoin de renouvellement, les métiers à chômage élevé et les métiers en devenir. Cette analyse est mise en perspective avec l'offre existante de façon à définir des évolutions de la carte des formations. Ces orientations sont produites par filière et par niveau de formation. Elles signalent les possibilités de développement de l'offre de formation et les critères qui les conditionnent (par département ou par territoire plus fin) ou la nécessité d'un redéploiement ou d'un rééquilibrage de l'offre. Est également indiquée la voie de formation à privilégier.

Références bibliographiques

Académie de Toulouse, « Projet académique 2005-2008 ».

Bercéot M. (2008), « Construire un diagnostic local. De l'état des lieux chiffrés au projet de territoire », *Focale*, n°8, OREF Île-de-France.

http://www.oref-idf.org/docs/pub_focale/focale-final-8.pdf

CESER de Basse-Normandie (2010), « Accompagner et former pour insérer professionnellement les demandeurs d'emploi en Basse-Normandie : acteurs, dispositifs, outils ».

http://www.cesr-basse-normandie.fr/images/stories/CESR/etudes/2010/07_FDE/r_fde.pdf

Code de l'éducation, Article L421-7 sur l'organisation administrative des EPLE.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006071191&idArticle=LEGIARTI000006524931&dateTexte=20110617>

Larceneux A. (1997), « Mécanisme de décision et contexte local : l'offre de formation professionnelle initiale », *Formation Emploi*, n°59, p. 57-69.

<http://portail.cereq.fr/FEM/FEM594.pdf>

Ministère de l'Éducation nationale (2001), « Orientations relatives aux bassins d'éducation et de formation », *Bulletin officiel* n°26, 28 juin.

<http://www.education.gouv.fr/botexte/bo010628/MEND0101328C.htm>

Richard A. (1997), « Diversité des enjeux et des pratiques : Les rapports entre académie et région », *Formation Emploi*, n°59, p. 71-85.

3. La carte des formations : la nécessité d'une démarche globale

Les prescripteurs de formation initiale sont divers et leurs compétences diffèrent selon le champ dans lequel ils exercent :

- enseignement public / enseignement privé sous contrat ;
- formation initiale sous statut scolaire / formation initiale par apprentissage ;
- éducation nationale / agriculture / sanitaire et social ;
- enseignement supérieur sous statut scolaire/universitaire.

Pour que le système éducatif propose une offre régionale de formation la plus cohérente possible, il doit disposer d'une vision large de l'ensemble de l'offre. Un diagnostic permet de détecter les complémentarités ou les concurrences entre le service public de l'Éducation nationale et les autres systèmes de formation, selon les types de parcours des publics.

De plus, lorsque le nombre de places vacantes menace la pérennité d'une formation initiale sous statut scolaire porteuse d'emploi, cet état des lieux permet de comprendre les causes de cette situation : les élèves s'orientent vers une autre voie de formation, vers une formation proposée par un autre ministère, le secteur concerné est en baisse d'effectifs quelle que soit la formation...

Dans ce cas particulier, la mixité des publics et des parcours de formation peut être une réponse à la demande sociale et à l'optimisation des coûts.

3.1. L'offre de formation pré-bac

L'enseignement privé sous contrat

La carte des formations des établissements privés sous contrat est sous la responsabilité du recteur mais leur statut particulier entraîne parfois des différences dans leur prise en compte. Effectivement, si certaines académies intègrent les établissements privés sous contrat à la réflexion sur la carte des formations, au même titre que les établissements publics, d'autres scindent les échanges. Les acteurs en territoire ne disposent alors pas d'une vision globale qui n'est détenue que par les services du rectorat.

Les formations initiales par apprentissage

Deux instances de concertation qu'il conviendra d'articuler sont d'ores et déjà instituées pour l'apprentissage :

Les Contrats d'objectifs et de moyens :

L'apprentissage est au cœur du dialogue État/Région, l'un et l'autre concluent des contrats d'objectifs et de moyens (COM) qui assurent son développement (*cf. supra* partie.1). Ce dialogue associe d'autres acteurs comme les chambres consulaires, les branches et les partenaires sociaux.

Une évaluation de l'IGAS (2009) indique que les COM ont renforcé le dialogue entre les principaux acteurs de l'apprentissage en région, notamment sur la question des ouvertures de sections.

Le CPRDF :

Selon la loi du 24 novembre 2009, le CPRDF (*cf. supra* partie 1) vaut schéma prévisionnel de l'apprentissage et constitue le cadre structurant de son plan de formation. Les instances du CPRDF facilitent donc la concertation entre les acteurs de la formation professionnelle sur ce champ spécifique.

Questions de méthode et d'analyse

Le CPRDF est un instrument privilégié de la rencontre entre formation initiale sous statut scolaire et apprentissage (Buisson-Fenet et Verdier, 2011).

Le partage de données est un préalable indispensable à la construction d'un diagnostic partagé. Outre les formations abordées ci-dessus, sont aussi concernées les formations des ministères de l'Agriculture et de la Santé. Les instances de concertation doivent être composées de telle sorte que l'ensemble des acteurs, disposant d'une vision globale de l'offre, émettent des propositions opportunes et non concurrentielles.

Les expériences régionales

Académie d'Aix-Marseille :

Le rectorat a mis en place un portail « Connaissance académique partagée » qui s'inscrit dans une perspective de rassemblement et de partage de l'information. Ce portail, accessible au grand public, a une double vocation d'aide à la décision et de communication. Il comprend un outil cartographique permettant de visualiser l'offre de formation par territoire et par filière concernant l'enseignement public, privé sous contrat, les formations agricoles et l'apprentissage.

<http://cap.ac-aix-marseille.fr>.

Les réunions de bassins au sujet de la carte des formations réunissent les établissements publics, agricoles publics et les établissements privés sous contrat pour une concertation élargie. Une réflexion est en cours pour une meilleure synchronisation avec l'apprentissage.

Académie de Caen :

Le rectorat de Caen édite chaque année un « atlas de la formation initiale » dans lequel figure l'ensemble des formations de l'enseignement supérieur par établissement et les formations d'autres ministères (Santé, Agriculture, Culture et Communication, Commerce et Industrie, Défense, Affaires maritimes). Il est établi par le service statistique qui récupère l'ensemble des données liées à ces formations.

<http://www.ac->

[caen.fr/mediatheque/academie/evaluation_statistiques/publications/atlas_formation_initiale_2009-2010.pdf](http://www.ac-caen.fr/mediatheque/academie/evaluation_statistiques/publications/atlas_formation_initiale_2009-2010.pdf).

Les établissements privés sous contrat sont associés aux réunions de bassins de formation pour une réflexion autour de la carte des formations intégrant les deux secteurs public et privé.

Région Île-de-France :

Les autorités académiques et la Région signent annuellement un appel à projets conjoint à destination des lycées publics et privés, des centres de formation d'apprentis (CFA) et des écoles du domaine sanitaire et social. L'instruction des dossiers est un travail conjoint et si, le calendrier ne permet pas pour l'instant d'examiner l'ensemble de l'offre au même moment, l'objectif recherché est bien d'examiner toute l'offre en termes de complémentarité.

Académie de Rouen :

Le rectorat dispose d'un service distinct pour l'enseignement privé sous contrat : la direction de l'enseignement privé (DEP). La carte des formations est donc négociée entre les établissements privés sous contrat, la DEP et les services du rectorat compétents. Pour les établissements privés sous contrat gérés par le diocèse, les propositions de carte parviennent au rectorat après concertation au sein du diocèse.

3.2. Les filières post-bac et l'enseignement supérieur

L'articulation rectorat / université

Au sein même de l'Éducation nationale, pour l'enseignement supérieur court, les décisions d'ouverture de sections sont peu perméables entre les instances compétentes. En effet, le rectorat est responsable des STS (section de technicien supérieur) et des CPGE (classes préparatoires aux grandes écoles) et chaque université est responsable des diplômes auxquels elle prépare (nous traiterons les DUT et les licences professionnelles plus particulièrement).

Les demandes d'ouverture d'IUT (institut universitaire de technologie) par les départements sont, quant à elles, transmises au rectorat pour une mise en perspective avec les données académiques (effectifs de bacheliers, état des lieux de l'existant et projets en cours...), et le recteur émet un avis au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche pour l'aider dans sa décision finale.

Cette même procédure avait également cours pour les licences professionnelles il y a quelques années encore ; mais les demandes de renouvellement d'habilitation ou les nouvelles demandes d'habilitation de formations remontent désormais directement des universités au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. La visibilité des rectorats au sujet de l'offre de formation du supérieur est depuis beaucoup plus restreinte.

De façon ponctuelle, rectorats et universités travaillent de concert sur des dossiers particuliers comme les licences professionnelles implantées en lycées professionnels ou les cycles universitaires préparatoires aux grandes écoles. Sans un partenariat entre les établissements et les instances qui les représentent, de tels projets ne pourraient aboutir.

Le projet de rénovation des sections de technicien supérieur tend vers une généralisation de ces pratiques partenariales pour œuvrer en faveur de l'augmentation des taux de réussite, de la poursuite d'études. En effet, les principales actions évoquées pour la mise en œuvre de la réforme sont les passerelles entre STS, IUT et universités et l'organisation des enseignements en modules. Un autre objectif poursuivi par la rénovation des STS est de rendre plus efficace l'insertion professionnelle en révisant la carte des implantations en fonction des spécificités des entreprises et des emplois locaux.

La concertation en région

La compétence en matière d'enseignement supérieur revient à l'État. Toutefois, la Région participant au financement des formations supérieures à travers les contrats de projet État/Région (CPER), est consultée par le rectorat sur les aspects régionaux de la carte des formations supérieures dont il a la responsabilité. Au niveau régional, il est également

demandé d'intégrer au schéma prévisionnel des formations le plan de développement des classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) défini par le ministère.

Ces échanges n'ont pas lieu, jusqu'alors, pour les formations universitaires dont les dossiers sont directement transmis au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche après validation du Conseil des études et de la vie universitaire (CEVU) et du conseil d'administration de l'université.

Les outils disponibles

À titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2011, le CPRDF prévoit une convention visant à développer une coopération entre les établissements de formation professionnelle et l'université. Cette convention a pour objet le développement des formations qualifiantes.

Dans ce cadre, il est demandé aux recteurs d'organiser une concertation entre les présidents d'Université, les directeurs d'IUT et les chefs d'établissement accueillant des sections de techniciens supérieurs (STS). L'objectif de cette concertation est de promouvoir le développement cohérent des formations professionnelles courtes, en particulier dans les STS, ouvertes dans les lycées et dans les départements des instituts universitaires de technologie (IUT) relevant des universités.

Des outils d'analyse réalisés par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche visent à donner une vision globale de l'enseignement supérieur en Région, de manière à faciliter la coopération entre acteurs. Les atlas régionaux fournissent une information détaillée sur les effectifs d'étudiants par spécialité de formation, qu'ils soient en STS ou en DUT. Par ailleurs, l'outil STRATER propose une analyse globale de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en région, sous forme d'informations chiffrées et de diagnostics dans plusieurs domaines : organisation régionale de l'enseignement supérieur et de la recherche, effectifs d'étudiants et de chercheurs, poids des formations supérieures courtes, présence de pôle de compétitivité. Un diagnostic « forces – faiblesses – opportunités – menaces » est également présenté. Ce sont des éléments sur lesquels les choix stratégiques en matière d'enseignement supérieur, de recherche et d'innovation peuvent s'appuyer.

Les expériences régionales

Académie de Caen :

Commission post-bac et analyse au niveau du Grand Ouest.

Dans l'académie de Caen a été mise en place une commission post-bac qui réunit le rectorat, la DRAAF, l'université et la Région. Elle vise en premier lieu à améliorer la concertation des acteurs intervenant dans la carte des formations du supérieur court (les diplômes de BTS, BTSA, DUT, licence professionnelle). Cette commission cherche à améliorer la cohérence des BTS, des DUT, et des licences professionnelles.

La carte des formations du supérieur court en Basse-Normandie est analysée au regard de la situation régionale et des implantations déjà existantes dans les autres régions du Grand Ouest (Bretagne, Pays de la Loire), de manière à mettre en évidence les concurrences et complémentarités.

Académie de Rouen :

Assises de l'Enseignement supérieur et de la Recherche de l'Eure.

L'objectif de ces assises est de lancer une dynamique partenariale pour faire émerger des propositions et des axes de travail en lien avec les besoins du monde économique et des territoires. Sont représentés les élus, les représentants de l'État, les acteurs du système éducatif et les représentants du monde économique.

Comité de suivi de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Ce comité réunit l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur publics et des écoles supérieures privées ainsi que les responsables de bassins de formation pour le second degré et le Secrétariat Général aux Affaires Régionales (SGAR). Les échanges portent sur l'offre de formation, les actions à destination des étudiants et les dispositifs en faveur de la recherche en vue d'apporter une cohérence sur chacun de ces points. Concernant l'offre de formation, un état des lieux est effectué de même qu'une mise en évidence des stratégies mises en œuvre par chaque établissement. Des cartographies par domaine et niveau de formation complètent l'analyse.

Dans le cadre du renouvellement des contrats quinquennaux, les établissements d'enseignement supérieur ont fait remonter l'ensemble de leur offre de formation en vue des prochains contrats (2012-2016).

Questions de méthode et d'analyse

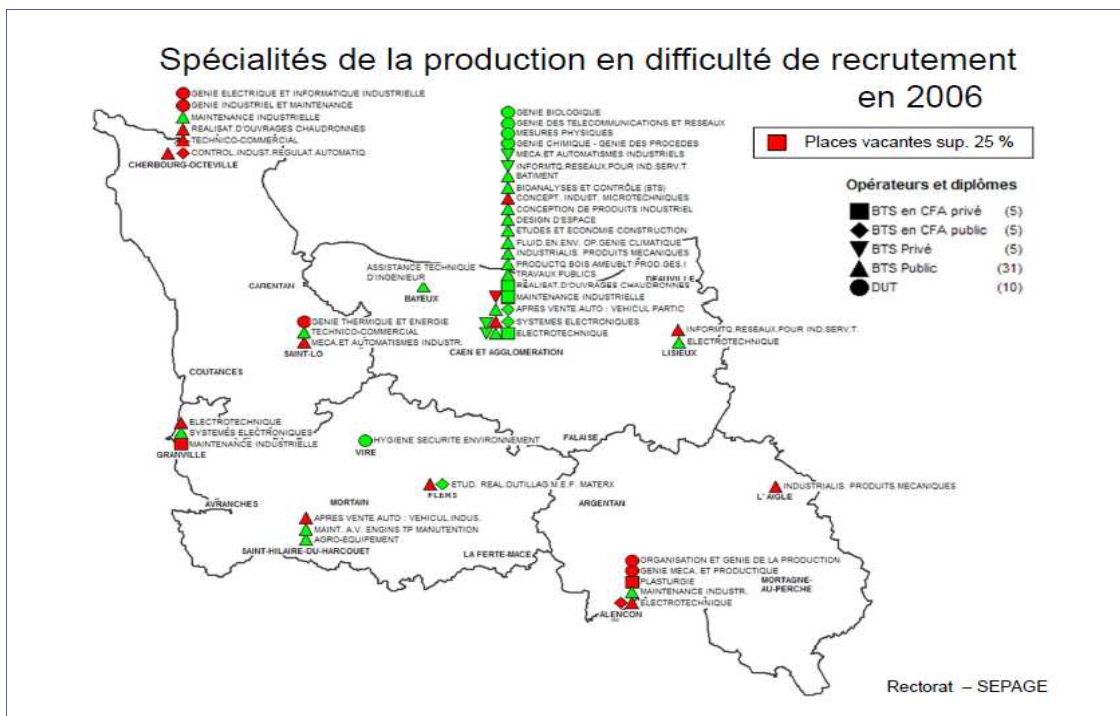
Aucun lieu systématique de concertation n'existe pour les formations du supérieur et, sauf volonté des acteurs, nulle action n'est possible car aucune légitimité n'est reconnue.

L'évaluation de l'insertion professionnelle au sein des établissements universitaires et des filières de formation passe par l'analyse des résultats des enquêtes sur l'insertion « généralistes » (enquêtes Génération du Céreq, enquêtes Emploi de l'Insee, voir *infra* chap. 2, parties 3.3 et 3.4) et les enquêtes consacrées plus spécifiquement au supérieur (voir chap. 2, partie 3.5).

Les observatoires de l'enseignement supérieur (qui, le plus souvent, prennent l'appellation d'observatoires de la vie étudiante – OVE) ont pour mission de fournir des informations sur les conditions de vie des étudiants, le déroulement des études et l'insertion professionnelle, de manière à éclairer la réflexion politique et sociale et à aider à la prise de décisions. Des partenariats entre ces observatoires et les services statistiques académiques peuvent permettre d'enrichir les travaux. Une harmonisation des calendriers entre instances est indispensable pour que des actions conjointes soient possibles.

Zoom sur des résultats

Enseignement supérieur court en Basse-Normandie : les spécialités de formation à la production, en difficulté de recrutement d'élèves



Source : Académie de Caen

Références bibliographiques

Académie d'Aix-Marseille, « Connaissance académique partagée ».
<http://cap.ac-aix-marseille.fr>

Académie de Caen, « Atlas de la formation initiale ».
http://www.ac-caen.fr/mediatheque/academie/evaluation_statistiques/publications/atlas_formation_initiale_2009-2010.pdf

Académie de Toulouse, « Projet académique 2005-2008 ».

Buisson-Fenet H. et Verdier É. (2011), Réguler la carte des formations professionnelles initiales en France : entre la démographie scolaire, le territoire économique et la rationalisation managériale ?, Communication au colloque « Emploi, compétences et relations professionnelles : quelles dynamiques de régulation aujourd'hui ? ».

DGEFP (2010), Circulaire n°2010-24 du 22 octobre 2010 relative à la participation des DIRECCTE à l'élaboration et la mise en œuvre des CPRDF.
http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2010/11/cir_32086.pdf

Gayraud L., Agulhon L., Bel M., Giret J.-F., Simon G. et Soldano C. (2009), « Professionnalisation dans l'enseignement supérieur. Quelles logiques territoriales ? », *Net.doc*, n°59, Céreq.

<http://www.cereq.fr/pdf/Net-Doc-59.pdf>

Ministère de l'Éducation nationale, DGESIP, Circulaire N°CO22 du 18 janvier 2011 relative au Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle.

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (2011), *Atlas régional : effectifs d'étudiants en STS, DUT et assimilés en 2009-2010*, Document de travail.

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, STRATER, vision territoriale du système d'enseignement supérieur, de recherche et d'innovation à l'horizon 2020

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid56061/-strater.html>

Réseau des observatoires de l'enseignement supérieur (RESOSUP).

www.resosup.fr

Site de la DATAR : rubrique Enseignements supérieur.

http://www.datar.gouv.fr/fr_1/amenagement_du_territoire_655/enseignement_superieur_recherche_343/organisation_territoriale_2246.html

Site de l'OVE.

<http://www.ove-national.education.fr>

4. La professionnalisation des acteurs au sein de l'Éducation nationale

Les différents acteurs du processus d'élaboration de la carte des formations forment un réseau dont le bon fonctionnement est pour partie lié à la construction d'une culture commune.

Si la demande sociale, la gestion des flux d'élèves et l'organisation territoriale de l'offre de formation sont inscrites comme des références dans les pratiques du système éducatif, il ressort que l'analyse économique relève plutôt d'un diagnostic informel. Celui-ci est rendu possible par « *apprentissage collectif* » qui résulte de l'accumulation de données issues d'études diverses, de rencontres des acteurs dans différentes instances...

La professionnalisation des acteurs du système éducatif dans le domaine de la relation emploi-formation est donc centrale dans la construction d'une culture commune. Trois degrés de professionnalisation peuvent être distingués :

- une sensibilisation à l'analyse du marché du travail, des métiers et des grands déterminants de la relation formation-emploi ;
- une appropriation des principaux outils statistiques utilisés (intérêts, limites) et des problématiques de la relation formation-emploi ;
- la capacité à produire des diagnostics, voire des préconisations.

À cet égard, il semble utile qu'existe dans les rectorats une fonction d'appui au diagnostic de la relation formation-emploi, de manière à renforcer la professionnalisation des acteurs de l'Éducation nationale et assurer le dialogue avec les autres instances régionales.

Les publics concernés

Les différents acteurs concernés par les questions de professionnalisation sont :

- les chefs d'établissement : de façon à proposer des évolutions de formation les plus pertinentes possibles étayées par un diagnostic exhaustif ;
- les services du rectorat : en amont pour orienter les évolutions de la carte et en aval pour statuer sur les propositions des établissements ;
- les corps d'inspection : pour accompagner au mieux les chefs d'établissement dans leurs travaux et pour être en mesure de statuer sur les propositions ;
- les conseillers du service de l'orientation et de la formation, de façon à leur permettre de mieux diffuser la connaissance sur les débouchés des formations professionnelles ;
- les professeurs chargés de sensibiliser les élèves à la connaissance des métiers.

Les modalités d'actions et les partenariats

Les collaborations avec les différentes institutions expertes sur les questions d'emploi et de formation sont primordiales pour que le système éducatif s'approprie cette expertise.

Des actions de formation peuvent être organisées dans le cadre de la formation initiale des chefs d'établissements et des corps d'inspection, ou dans le cadre du plan de formation académique pour la formation continue.

La communication et la diffusion de l'information peuvent être relayées par les instances de concertation régionales ou locales, et par l'inscription systématique des personnels aux notes d'actualités diffusées par les services experts...

La professionnalisation sur les études et la réalisation de diagnostics passent par :

- la réalisation d'études partenariales entre le rectorat et l'OREF, ou la DIRECCTE ou l'Insee ;
- la participation du rectorat à des comités de pilotage d'études ;
- la production, au sein du rectorat, de publications impliquant différents services (service statistique, SAIO, DAFPIC...) de l'Éducation nationale ;
- la promotion, au sein de l'académie, de l'enquête d'insertion dans la vie active (IVA), de publications et la mise à disposition de résultats plus fins au sein du rectorat pour les experts.

Les expériences régionales

Région Haute-Normandie :

Les chefs d'établissement sont conviés à des réunions de zone PRDF lors desquelles l'OREF présente les données mises à jour pour le territoire en question. Le DAFPIC est également convié aux réunions de diagnostic et concertation portant sur des thématiques sectorielles.

Région Île-de-France :

Les résultats et les publications de l'enquête IVA sont discutés au sein d'un groupe de travail comprenant le rectorat (service statistique et service académique d'Information et

d'Orientation), l'OREF, la Région et la DIRECCTE. Les études approfondies (analyse par filière de formation par exemple) font l'objet d'une co-rédaction.

Région Basse-Normandie :

Les services de l'État, l'OREF et la Région ont produit un cadrage statistique des métiers en Basse-Normandie. Les thèmes abordés ont trait à la structure de l'emploi et son évolution, au marché du travail, à la formation professionnelle et à l'insertion des jeunes. Ce document a été porté à la connaissance des acteurs du monde de l'éducation dans le cadre de journées régionales de sensibilisation aux métiers.

Références bibliographiques

Bel M. (2007), « Formation et territoire : des approches renouvelées », *Formation Emploi*, n°97, p. 72.

Larceneux A. (1997), « Mécanisme de décision et contexte local : l'offre de formation professionnelle initiale », *Formation Emploi*, n°59, p. 57-69.

Tanguy L. (2008), « La recherche de liens entre la formation et l'emploi : une institution et sa revue – un point de vue », *Formation Emploi*, n°101, p. 23-40.

Chapitre 2

La relation formation–emploi : les outils d'analyse

1. La relation formation–emploi à l'intersection de la formation, des métiers et des secteurs d'activité

À travers l'expression « relation formation-emploi », on désigne les relations qui se développent entre la formation et l'emploi, c'est-à-dire essentiellement :

- les modes d'insertion professionnelle en fonction des formations suivies (niveaux et spécialités) ;
- les niveaux et les spécialités de formation détenues par les individus selon les métiers exercés ;
- l'influence de l'appareil de formation et du niveau de formation des individus sur l'appareil productif et la structure des emplois et, réciproquement, la façon dont le système d'emploi agit sur l'appareil de formation.

L'analyse de la relation formation-emploi est au croisement de trois champs que sont la formation, les métiers, les secteurs d'activité.

La formation constitue un vecteur important de construction de compétences professionnelles. Ceci rend nécessaire une connaissance assez fine de la population en formation initiale par niveau, spécialité et voie de formation, pour qui s'intéresse à la relation formation-emploi. Cette vision doit être complétée par une analyse des sortants du système éducatif qui constitue la population jeune qui va alimenter le marché du travail. Il est également nécessaire de connaître la place occupée par les autres modes de formation : formation en alternance après la sortie de l'école, formation continue des salariés.

L'analyse des **métiers** a une double utilité : d'une part, elle permet d'établir un lien entre le marché du travail et la formation ; d'autre part, elle montre comment se construit l'offre et la demande de compétences professionnelles sur le marché du travail. En effet, la formation professionnelle est construite sur des référentiels de compétences en partie transversales et en partie spécifiques à des métiers. Ces compétences adossées à des métiers sont demandées et offertes sur le marché du travail, avec des modalités propres à chaque métier (déterminants de l'offre et de la demande, rôle de la mobilité interne et des processus d'allocation entre postes de travail et individus propres aux entreprises, segmentation du marché du travail...). Les dimensions à prendre en compte par métier seront notamment le nombre d'emplois disponibles, les tendances à court et à long terme de la dynamique d'emploi, les départs à la retraite prévus, les modes d'alimentation de ces métiers, les niveaux et spécialités de formation détenus dans chaque métier...

L'exercice d'un métier renvoie lui-même à une activité réalisée dans un ou plusieurs **secteur(s) d'activité**, pour répondre à des besoins économiques et sociaux. Il s'agira ici d'une part de comprendre la dynamique d'emploi et les formes de gestion de la main-d'œuvre des secteurs d'activité, d'autre part d'avoir une vision assez précise de la structure des qualifications et des métiers propre à chaque secteur.

La question de l'adéquation entre la formation et l'emploi nourrit un débat récurrent parmi les experts et les décideurs qui se préoccupent de la carte des formations. Les promoteurs d'une approche adéquationniste avancent le fait que la formation a pour objectif essentiel la production de compétences professionnelles qui vont être utilisées pour les besoins de l'économie ; pour répondre à cet objectif, il leur paraît nécessaire d'avoir un lien effectif entre spécialité de formation et métier. *A contrario*, les opposants à cette approche pensent que la formation doit permettre des mobilités professionnelles assez larges et arguent du fait que le lien entre spécialité de formation et métier est en général assez ténu... Nous verrons que, dans la réalité, ce lien entre spécialité de formation et métier est variable selon les formations et les métiers considérés.

Références bibliographiques

Bruniaux C. (2006), « La démarche de l'OREF Île-de-France : construire une vision globale partagée du marché du travail et de la relation formation-emploi », *Focale*, n°1, OREF Île-de-France.

http://www.oref-idf.org/docs/pub_focale/focale_1.pdf

Giret J.-F. et Lopez A. (2005), « Adapter les formations aux emplois : un enjeu pour les politiques éducatives ? », *Des formations pour quels emplois*, sous la direction de J.-F. Giret, Lopez A. et Rose J., Céreq, Paris, La Découverte.

2. Le rôle structurant des nomenclatures de formations et de professions

L'analyse de la relation formation-emploi s'appuie sur de multiples nomenclatures détaillées ou agrégées, que ce soit dans le champ de la formation ou dans celui de l'emploi et de la demande d'emploi. Ces nomenclatures ne jouent pas un rôle neutre : elle participent à la mise en forme de l'information et structurent l'analyse. Cette incidence est d'autant plus cruciale dans un champ où les angles d'analyse sont multiples et où il faut faire appel à des outils variés permettant de croiser les regards sur la formation et sur le marché du travail.

La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles

La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (dite PCS) permet de codifier la profession d'un actif occupé. Elle est utilisée dans les enquêtes ou dans des sources administratives relevant de la statistique publique : enquête Emploi, recensement de population, déclarations annuelles de données sociales (DADS). Elle a remplacé, en 1982, la CSP (catégorie socioprofessionnelle) et classe la population selon une synthèse de la profession (ou de l'ancienne profession), de la position hiérarchique, du statut (salarié ou non) et de la nature de l'employeur (public ou privé).

Elle comporte trois niveaux d'agrégation emboîtés :

- les groupes socioprofessionnels (8 postes) ;
- les catégories socioprofessionnelles (24 et 42 postes) ;
- les professions (486 postes).

La version actuelle (PCS-2003) est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2003. Les premier et deuxième niveaux sont restés inchangés par rapport à la version en vigueur de 1982 à 2003.

La rénovation de 2003 a donc porté uniquement sur le troisième niveau qui comprenait 455 postes dans la version 1982. Elle a permis de regrouper des professions dont la distinction était devenue obsolète, et d'en éclater d'autres afin de tenir compte de l'apparition de nouveaux métiers ou de nouvelles fonctions.

La nomenclature ROME

Le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) est un référentiel des métiers conçu par Pôle emploi. Chaque métier identifié par un code ROME fait l'objet d'une description dans une fiche emploi/métier (définitions, conditions d'accès et activités). Le référentiel dit « Rome-V3 » est utilisé depuis le 14 décembre 2009, il est composé de 531 fiches emploi/métier. Chaque offre et demande d'emploi fait l'objet d'une codification selon un code ROME et un niveau de qualification.

Les nomenclatures de spécialités de formation (NSF) et de niveaux de formation

La nomenclature des spécialités de formation en usage actuellement est celle de 1994. Elaborée dans le cadre du Conseil National de l'Information Statistique, elle a pour vocation de couvrir l'ensemble des formations, quel qu'en soit le niveau. Elle comporte quatre niveaux hiérarchisés de classement :

- les domaines en 4 catégories : domaines disciplinaires, domaines technico-professionnels de la production, domaines technico-professionnels des services, domaines du développement personnel ;
- les grands domaines de spécialités (17 postes) ;
- les groupes de spécialités (une centaine de postes : c'est le niveau central de codification) ;
- les spécialités (environ 700 postes).

Cette nomenclature est retenue comme un des deux critères de classement des certifications au sein du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Certaines régions adoptent un regroupement spécifique qui diffère du regroupement standard de la NSF, l'objectif étant de se rapprocher au mieux de l'univers des principaux groupes de métiers (OREF Nord-Pas-de-Calais, OREF Île-de-France, par exemple).

D'autres nomenclatures de formation sont utilisées pour des usages spécifiques. Le Formacode, par exemple, est un outil d'indexation et de référence pour tous les acteurs de la formation professionnelle.

La nomenclature des niveaux de formation (Niveau VI à I) a été créée en 1967, puis reprise en 1969 pour qualifier les emplois. La question de la réforme de cette nomenclature se pose depuis la réforme Licence-Master-Doctorat (LMD).

Les familles professionnelles : une nomenclature qui permet une lecture simultanée des données sur l'emploi et la demande d'emploi

Dans le champ de la statistique publique, les données sur l'emploi par profession s'appuient sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (nomenclature PCS). Les offres et demandes d'emploi collectées par Pôle emploi sont, quant à elles, codifiées selon le ROME. Au milieu des années 1980, les familles professionnelles sont nées d'un besoin d'unifier et de standardiser des classements créés par les statisticiens dans différentes régions. Ces outils avaient été construits dans le but de

réunir, à travers un même filtre, les statistiques de l'emploi ainsi que celles de demande et d'offre d'emploi, en articulant les données de ces deux univers.

Les familles professionnelles (FAP) utilisées actuellement sont les familles dites FAP-2009. Cette nomenclature comprend 225 familles professionnelles détaillées, 87 familles professionnelles regroupées et 22 domaines professionnels. Le niveau le plus utilisé est la nomenclature des familles professionnelles en 87 postes (*cf.* annexe 8).

La DARES gère cette nomenclature et diffuse de nombreux résultats par métier à partir de celle-ci : indicateurs de tension sur le marché du travail, fiches métier, travaux d'études variés... Les travaux sur la prospective des métiers et qualifications s'appuient également sur cette nomenclature. Les analyses des services études des DIRECCTE utilisent également les familles professionnelles. Pôle emploi effectue des analyses du marché du travail par métier selon le référentiel ROME ou selon la classification FAP. Environ la moitié des OREF recourent également aux familles professionnelles avec des nomenclatures parfois spécifiques qui s'éloignent du regroupement standard de la DARES, pour se rapprocher le plus possible des grandes filières de formation.

Les nomenclatures agrégées de formations et de professions

Les Groupes formation-emploi (GFE) visent à rassembler, dans un même regroupement *ad hoc*, des données sur la formation, l'emploi et le marché du travail par grands corps de savoirs. On dénombre une vingtaine de GFE (*cf.* annexe 8), utilisés par environ la moitié des OREF.

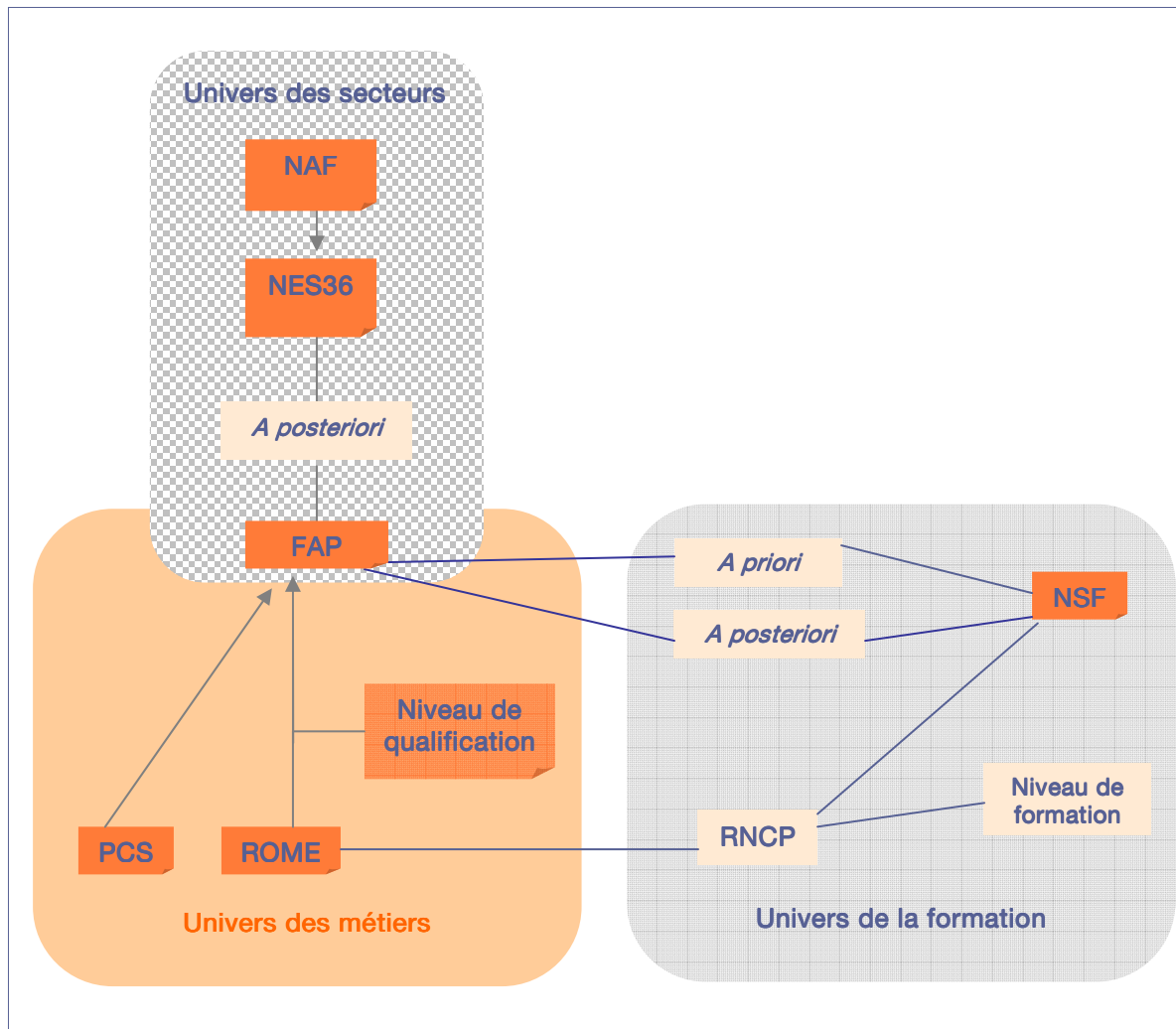
Questions de méthode et d'analyse

L'articulation entre nomenclatures de professions et de formations est une question récurrente chez les experts de l'analyse de la relation formation-emploi. Certains praticiens réalisent des regroupements *ad hoc* de professions pour se rapprocher de la nomenclature des formations ou utilisent une nomenclature *ad hoc* de formations pour se rapprocher des professions. Ces tentatives de rapprochement ne doivent pas faire oublier le fait que l'univers des formations et celui des professions sont distincts, avec des modes de fonctionnement et de représentations qui leur sont propres.

Pour les études sur l'insertion des jeunes, les rectorats utilisent des nomenclatures agrégées de spécialités de formations variées. Une confrontation des pratiques mettant en évidence l'avantage et l'inconvénient de chaque regroupement serait utile.

Zoom sur des résultats

Les univers croisés de la formation, des métiers et des secteurs d'activité et les nomenclatures de profession, de formation et de secteur d'activité



- NAF : Nomenclature d'activités française
- NES : Nomenclature économique de synthèse
- FAP : Nomenclature des familles professionnelles
- NSF : Nomenclature des spécialités de formation
- PCS : Professions et catégories socioprofessionnelles
- ROME : Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois
- RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles

Source : OREF Île-de-France

Références bibliographiques

Analyse générale des nomenclatures de formations et de professions

Simon-Zarca G. (sous la direction de) (2006), *Formation et emploi en région. Outils, méthodes, enjeux*, Groupe ORAFE.

<http://www.cereq.fr/pdf/orafe.pdf>

Nomenclatures PCS, ROME, FAP et NSF

DARES (2009), « La nomenclature des familles professionnelles : FAP 2009 ».

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de.76/statistiques.78/metiers-et-qualifications.83/les-familles-professionnelles.231/la-nomenclature-des-familles.10961.html>

Insee, Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles.

<http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=nomenclatures/pcs2003/pcs2003.htm>

Insee, Nomenclature des spécialités de formation (NSF).

http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?ref_id=ir-fqp03&page=irweb/fqp03/dd/doc/nsf.htm

Pôle emploi, code ROME.

<http://www2.pole-emploi.fr/espacecandidat/romeligne/Rliindex.do>

Nomenclature agrégée spécifique des spécialités de formation

OREF Nord-Pas-de-Calais.

<http://www.c2rp.fr/upload/documents/NOMENCLATURE.pdf>

OREF Île-de-France.

<http://bdl.oref-idf.org/orefbdi/nomenclatures.html>

Exemples de travaux régionaux sur les familles professionnelles

Alsace.

<http://www.oref-alsace.org/>

Basse-Normandie.

<http://www.errefom.info/etudes/portraitFamilleMetiers.php?tab=pfm>

Île-de-France.

<http://www.oref-idf.org/?page=etudes&motsclefs=metiers>

Lorraine.

<http://www.orefq.fr/>

Exemples de travaux régionaux en groupes formation-emploi

Haute Normandie.

<http://www.crefor-hn.fr/etudes/etudes-gfe/etudes-gfe-compl%C3%A8tes>

Poitou-Charentes.

http://www.arftlv.org/OREF/GFE_Accueil.aspx

Midi-Pyrénées.

<http://www.cariforef-mp.asso.fr/2-14667-Contribution-au-diagnostic-du-Prdf-par-GFE.php>

Pays de la Loire.

http://www.cariforef-pdl.org/telechargement/ficTelecharge_1/Publications/Emploi_2007.pdf

3. L'insertion professionnelle des jeunes : de nombreux outils disponibles

3.1. Panorama général

L'insertion professionnelle des jeunes peut-être appréhendée à court terme (enquêtes IVA – insertion dans la vie active et IPA – insertion professionnelle des apprentis) ou à moyen terme (enquête Emploi, enquêtes sur l'insertion sur les jeunes sortis de l'Université). Les enquêtes Génération du Céreq permettent, quant à elles, une vision à court ou à moyen terme de l'insertion. Les deux approches se complètent : les enquêtes sur l'insertion à court terme permettent de connaître les chances d'emploi immédiates et la qualité de l'emploi à la sortie du système éducatif (contrats de court terme, part des contrats aidés). Les enquêtes portant sur l'insertion à long terme rendent compte des possibilités d'insertion après la première étape d'insertion, qui a pu consister, par exemple, à reprendre des études, à obtenir progressivement des contrats de plus longue durée, à progresser dans l'échelle des qualifications. Les enquêtes Génération du Céreq permettent d'aborder de front ces deux types d'approches, dans la mesure où elles donnent des informations sur le premier emploi, l'emploi à trois ans et les cheminements individuels, grâce à un calendrier mensuel d'activité.

Généralement, l'insertion à court terme est prédictive de l'insertion à long terme en ce qui concerne la chance relative d'accès à l'emploi et le risque de chômage d'une spécialité ou d'un niveau de formation. À moyen terme, la situation relative au regard de l'emploi peut cependant diverger du court terme dans les cas suivants :

- à court terme, l'insertion professionnelle des élèves issus de l'apprentissage est meilleure que celle des élèves ayant effectué leur scolarité par la voie scolaire. À moyen terme, les disparités tendent à se résorber ;
- les contrats aidés et les contrats de professionnalisation représentent parfois, à court terme, une part très importante de l'emploi, de telle sorte qu'il est difficile de juger dans l'absolu de la situation au regard de l'emploi, hormis la difficulté à obtenir un emploi marchand « classique ». Une analyse complémentaire à moyen terme est alors très utile ;
- l'insertion des diplômés du supérieur sur le plan de la qualité et du niveau de qualification des emplois exercés s'étend sur une durée assez longue. Progressivement, les jeunes diplômés accèdent à des contrats longs et à des emplois de niveau de qualification supérieur ;
- l'insertion à long terme peut différer de l'insertion de court terme à cause d'un changement de conjoncture économique au cours des premières années d'insertion.

Outre la nécessité de regards croisés entre insertion à court ou à moyen terme, les travaux conduits sur ce thème doivent également combiner des analyses « larges » sur des niveaux de formation ou des groupes de spécialités de formation, et des approches menées sur des spécialités fines ou des voies de formation (comparaison apprentissage/voie scolaire). Les analyses plus larges permettent de mettre en exergue les influences générales des niveaux de formation ou des spécialités regroupées par grand type (spécialités de production *versus* spécialités de services, par exemple). Les études plus fines sont nécessaires lorsqu'on se pose des questions sur un diplôme particulier, une spécialité ou un bassin de formation.

Elles ne peuvent être conduites que sur des enquêtes menées sur des échantillons suffisamment importants par spécialité, comme les enquêtes IVA ou IPA. Pour les autres enquêtes, les analyses fines ne sont possibles que pour les filières de formation suffisamment importantes.

Une réflexion sur la mise en place de normes communes aux multiples dispositifs existants pourrait améliorer la cohérence et l'homogénéité des mesures effectuées sur l'insertion des jeunes. Ceci faciliterait la comparabilité des informations fournies par les différentes sources.

3.2. Les enquêtes IVA et IPA : une analyse de l'insertion à court terme

Ces enquêtes sur l'insertion sont des outils d'observation à court terme de l'insertion des jeunes. L'enquête IVA (Insertion dans la Vie Active) mesure l'insertion des jeunes sept mois après leur sortie du lycée ; elle s'adresse aux jeunes ayant effectué leur scolarité par la voie scolaire dans une filière professionnelle ou technologique du CAP au BTS. L'enquête IPA (Insertion Professionnelle des Apprentis) vise le même objectif auprès des élèves ayant effectué leur scolarité par apprentissage.

Apports et limites

Apports

Ces enquêtes permettent une analyse assez fine de l'insertion au niveau régional, par spécialité et niveau de formation, voire par diplôme lorsque les effectifs interrogés sont suffisamment significatifs. Cette insertion peut être appréhendée grâce à une palette d'indicateurs : le taux d'emploi, le taux de chômage et d'inactifs, la proportion de contrats courts ou de contrats aidés parmi les jeunes en emploi, le taux de temps partiel.

Limites

Ces enquêtes fournissent une vision de l'insertion à court terme, c'est d'ailleurs leur objectif. Celle-ci est souvent prédictive du taux d'accès à l'emploi à moyen terme (3 à 5 ans), mais ce n'est pas toujours le cas. En particulier dans la filière industrielle post-bac, l'insertion à long terme est souvent meilleure que l'insertion à court terme.

Le taux de réponse et/ou le nombre de répondants peuvent constituer des limites à une exploitation de cette enquête à des niveaux fins, même si des solutions ont été mises en œuvre pour améliorer la précision des résultats (voir *infra*, Les questions de méthode et d'analyse).

Ces enquêtes fournissent des résultats assez frustes sur les emplois occupés, les secteurs d'activité sont connus au travers d'une nomenclature assez grossière et les métiers ne sont pas connus (on a cependant une information sur les fonctions exercées ainsi que les niveaux de qualification). On dispose cependant d'une information qui permet éventuellement de coder plus précisément l'activité de l'entreprise qui emploie le jeune et le code PCS de la profession, moyennant le recours à des dispositifs automatisés de codification et/ou un codage manuel.

Outre la fourniture d'indicateurs d'insertion, ces enquêtes donnent aussi une mesure des niveaux de formation des sortants du système éducatif : lycéens ou apprentis. Des

questions portent également sur la satisfaction au regard de la formation suivie ou encore, pour les apprentis, sur le maintien en emploi dans l'entreprise d'accueil.

En 2003, la décision a été prise de n'étudier par l'enquête IVA que la moitié des formations chaque année. Cependant de nombreuses régions ont poursuivi ou réadopté une interrogation exhaustive. Ainsi en 2009, 22 académies sur 30 interrogeaient la moitié des formations. À partir de l'année 2012, l'enquête IVA revient à une interrogation exhaustive.

Questions de méthode et d'analyse

Pour améliorer la précision des résultats, de nombreuses académies cherchent à augmenter le taux de réponse à l'enquête IVA par des relances téléphoniques approfondies, le dispositif étant financé par le rectorat ou par la Région.

Un empilement de plusieurs années d'enquête IVA permet également une amélioration de la qualité des résultats et une exploitation par spécialités ou niveaux de formation assez fins. Cette méthode est cependant difficile à mettre en œuvre lorsque les années exploitées correspondent à des cycles conjoncturels très différents.

Dans certaines académies, l'enquête IVA est élargie aux effectifs des établissements scolaires relevant du ministère de l'Agriculture ou du ministère de la Santé, ce qui procure une vision plus globale de l'insertion.

La région Île-de-France a procédé, sur les enquêtes IVA 2006 et 2007, à une codification fine de la profession et du secteur d'activité, rendant ainsi possible des analyses sur le lien entre spécialités de formation et métiers (*cf. infra* partie 6).

L'insertion peut être évaluée grâce à plusieurs indicateurs. Le taux d'emploi qui rapporte le nombre d'emplois au nombre de sortants est le plus utilisé. On préfère parfois un taux d'emploi, hors contrats aidés, qui mesure mieux le rôle spécifique de la formation sur l'insertion. On peut par ailleurs recourir à plusieurs références pour juger de l'insertion : une référence moyenne de l'ensemble des élèves ou encore des références par niveau de formation.

Peu d'études portent sur une comparaison directe des résultats des enquêtes IVA et IPA, pour plusieurs raisons : difficulté à procéder directement à une analyse car le contenu exact des diplômes peut être différent, mode de sélection des élèves dissemblable (les apprentis sont par définition déjà sélectionnés par les employeurs), publics différents (origine sociale ou géographique), sensibilité du sujet... Quelques confrontations ont cependant été effectuées au niveau national ou régional. L'idéal est de pouvoir repérer les spécialités et niveaux de formation pour lesquels l'insertion est meilleure ou moins bonne dans chacune des voies suivies, ainsi que les cas où des disparités apparaissent entre voie scolaire et apprentissage.

À partir des fichiers individuels de ces enquêtes, il est possible de réaliser des analyses, « toutes choses égales par ailleurs », sur l'insertion des jeunes, *via* des modèles de type « logit » prenant en compte différentes variables : niveau de formation, spécialité de formation, genre... Il est ainsi possible de repérer, par exemple, si une spécialité de formation influence la chance d'avoir un emploi, à niveau de formation donné et avec les mêmes caractéristiques socio-démographiques des élèves.

Des résultats infra académiques sont diffusés dans certaines académies. Les chefs d'établissement ont également accès *via* un intranet aux résultats concernant leur établissement.

Zoom sur des résultats

Insertion des lycéens de l'Île-de-France, année 2009

Tableau 1. Proportion de jeunes en emploi selon le niveau par groupe de spécialité

FORMATIONS		Part des jeunes en emploi au 1 ^{er} février (2007-2008-2009) en % ⁽¹⁾					Nombre annuel moyen de sortants	
		Ensemble ⁽²⁾	Niveau BTS	Niveau baccalauréat	dont Bac pro	Niveau CAP-BEP		dont CAP
Ensemble ⁽⁴⁾		55	74	63	63	44	37	39 136
Production ⁽⁴⁾		52	71	64	65	42	34	12 849
200	Technologies Industrielles fondamentales	58	61	60	58	-	-	238
201	Technologies de commandes des transformation Industrielles	68	71	ns	ns	ns	-	518
221	Agro-alimentaire, alimentation, cuisine	43	ns	ns	ns	43	33	494
222	Transformations chimiques et apparentées	63	73	62	-	ns	-	265
227	Energie, génie climatique	57	80	67	67	49	ns	711
230	Spécialités pluritechnologiques, génie civil, construction, bois	67	76	70	ns	48	ns	421
231	Mines et carrières, génie civil, topographie	68	91	70	ns	55	ns	318
232	Bâtiment : construction et couverture	47	ns	ns	ns	49	ns	176
233	Bâtiment : finitions	39	ns	54	ns	36	33	645
234	Travail du bois et de l'ameublement	46	ns	67	67	46	42	637
242	Habillement (dont mode, couture)	38	ns	62	59	31	19	659
250	Spécialités pluritechnologiques mécanique électricité	56	71	63	62	49	ns	956
251	Mécanique générale et de précision, usinage	50	-	67	68	40	-	817
252	Moteurs et mécanique automobile	49	76	71	71	42	ns	829
254	Structures métalliques	42	ns	65	65	37	31	687
255	Electricité, électronique	53	70	63	64	44	38	3869
Services ⁽⁴⁾		57	75	63	62	45	41	26 287
310	Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion	65	-	65	-	-	-	3514
311	Transport, manutention, magasinage	55	ns	64	64	57	ns	343
312	Commerce, vente	53	74	65	65	39	27	5471
313	Finances, banque, assurances	82	82	-	-	-	-	250
314	Comptabilité, Gestion	56	76	61	62	40	-	4840
320	Spécialités plurivalentes de la communication	72	72	-	-	-	-	119
322	Techniques Imprimerie et édition	53	67	52	51	ns	ns	342
323	Techniques de l'image, son, spectacle	58	64	62	ns	ns	ns	257
324	Secrétariat, bureautique	52	75	60	60	36	-	4222
326	Informatique, traitement de l'information	73	73	-	-	-	-	312
330	Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales	49	-	61	61	48	-	2267
331	Santé	69	85	63	-	ns	ns	1599
332	Travail social	67	75	-	-	61	61	244
334	Accueil, hôtellerie, tourisme	62	77	84	85	50	26	1230
336	Coiffure, esthétique et autres soins	57	ns	ns	ns	57	55	570
339	Services aux personnes ⁽³⁾	89	-	-	-	89	-	313
343	Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement	45	ns	ns	ns	38	ns	248

Légende

- : aucun effectif pour le niveau considéré
ns : donnée non significative

■ taux d'emploi élevé (supérieur à 5 points) par rapport à la moyenne du niveau considéré (toutes spécialités confondues)

■ taux d'emploi faible (inférieur à 5 points) par rapport à la moyenne du niveau considéré (toutes spécialités confondues)

(1) ne sont reportés dans ce tableau que les groupes de spécialité pour lesquels, à un niveau au moins, les effectifs sont considérés comme significatifs (au moins 120 réponses de sortants au total et 35 chaque année).

(2) y compris les sortants de 1^{re} année de BEP ou CAP

(3) la spécialité 339 - Services aux personnes rassemble des formations complémentaires du domaine «services aux personnes», correspondant dans 8 cas sur 10 à la préparation des diplômes d'Etat d'Aide soignante ou d'Auxiliaire de puériculture

(4) y compris les spécialités non présentes dans ce tableau en raison de résultats peu significatifs.

Remarque : le calcul d'une moyenne des taux d'emploi sur les trois dernières années permet de s'affranchir des effets conjoncturels. En conséquence, les taux d'emploi par spécialité ont peu varié comparés à la publication précédente. Seules quelques spécialités font exception : ainsi le taux d'emploi a diminué de 5 points chez les jeunes de niveau BEP ou CAP formés aux spécialités «Mines, carrières, génie civil et topographie» et «transport, manutention, magasinage». Malgré cette baisse, les taux d'insertion restent cependant plus favorables qu'en moyenne à ce niveau. Le recul de l'emploi a également été plus marqué pour la spécialité «techniques d'imprimerie et d'édition» : aux niveaux baccalauréat et BTS, la diminution est respectivement de 5 et de 7 points. Désormais, le taux d'emploi de cette spécialité est le plus faible au niveau baccalauréat (52%) et l'un des trois plus faibles au niveau BTS (67%) avec les «technologies industrielles fondamentales» (61%) et les «techniques de l'image, du son et du spectacle» (64%). A l'inverse, le taux d'emploi a augmenté de façon marquée au niveau CAP, BEP (+4 points) pour les «services aux personnes», spécialité qui conforte son positionnement déjà très favorable.

Source : Rempp (2010) « L'insertion des lycéens franciliens dans la vie active. Premiers résultats de l'enquête IVA 2009 », http://www.oref-idf.org/docs/etudes/iva_09_web.pdf

Références bibliographiques

Description des dispositifs IVA et IPA

Simon-Zarca G. (coord.) (2009), *Formation et emploi en région : outils, méthodes, enjeux*, Travaux du groupe ORAFE.
<http://www.cereq.fr/pdf/orafe.pdf>

Études nationales à partir des enquêtes IVA et IPA

Ministère de l'Éducation nationale (2009), « L'emploi à la sortie du lycée au 1^{er} février 2007 et 2008 ».
http://media.education.gouv.fr/file/2009/80/8/chap8-21_73808.pdf

Ministère de l'Éducation nationale (2009), « L'emploi des sortants d'apprentissage au 1^{er} février 2008 ».
http://media.education.gouv.fr/file/2009/80/6/chap8-22_73806.pdf

Jaggers C. (2007), « Quels emplois pour les jeunes sortants de lycée ou d'apprentissage en 2004 ou 2005 ? », *Éducation et formation*, n° 75.
<http://media.education.gouv.fr/file/78/1/20781.pdf>

Ensemble des études régionales IVA

Ministère de l'Éducation nationale (2008), « L'Insertion des apprentis et des lycéens, publication académiques et régionales 2005-2006 ».
http://media.education.gouv.fr/file/horsserie/37/5/dossierIVA-IPA2005-2006_25375.pdf

Ministère de l'Éducation nationale (2010), « L'Insertion des apprentis et des lycéens, publication académiques et régionales 2007-2008 ».
http://media.education.gouv.fr/file/Horsserie/58/7/dossier-HS-IVA-IPA2007-2008_140587.pdf

Utilisation de l'enquête IVA à un niveau infra-régional

Rectorat de Lille *et al.* (2008), « L'entrée dans la vie active des jeunes du Nord-Pas-de-Calais ».
http://www4b.ac-lille.fr/~enspro/insertion_professionnelle/IVA_2007.pdf

Hillau B., Reveille-Dongradi C., Vial D. (2005) « L'insertion des jeunes en région PACA : le jeu des déterminants économiques et sociaux », XXII^{ème} journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Céreq.
<http://www.cereq.fr/pdf/12%20-%20Hillau.pdf>

Empilement de plusieurs années d'enquête

OREF Île-de-France *et al.* (2009), « L'insertion des lycéens franciliens ».
http://www.oref-idf.org/docs/etudes/iva-2008_rapport_complet_v2.pdf

Lien entre spécialité/niveau de formation et métier exercé

Pottier E. (2009), « Quels liens entre la formation suivie et le métier exercé par les jeunes Franciliens ? », *Focale*, n° 11, OREF Île-de-France.
http://www.oref-idf.org/docs/etudes/focale_10_11.pdf

Comparaison de l'insertion des lycéens et des apprentis

Besson E. *et al.* (2008), *L'employabilité des jeunes issus de l'enseignement initial du second degré*, Centre d'analyse stratégique, rapport, la Documentation française.
<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000409/0000.pdf>

Chapot C. (2008), « Peut-on comparer l'insertion des lycéens et des apprentis », rapport d'étude, OREF Île-de-France.
http://www.oref-idf.org/docs/etudes/compar-iva-ipa-2006_version-finale_30_juillet-2008%28corfr-cb%29-2.pdf

Région Île-de-France et académies de Paris, Versailles et Créteil (2009), « Insertion des apprentis franciliens en 2008 : 78 % sont en emploi dont 71 % en CDI ».
http://www.oref-idf.org/docs/etudes/IPA_2008_V5_Finale.pdf

Enquête d'insertion des élèves de l'enseignement agricole

Bargeot M. et Rossand C. (2010), « Le devenir en 2009 des diplômés du CAPA sortis en 2005. Formation scolaire et apprentissage », *Statea*, n°10-06.
<http://www.chlorofil.fr/typologie/rapports-et-statistiques/actualite-statistique-de-lea/statea-2010/1006-le-devenir-en-2009-des-diplomes-du-cap-a-sortis-en-2005.html>

Drouet J.-M. et Derambure F. (2010), « Le devenir en 2009 des diplômés du Bac pro et du BTA sortis en 2005 », *Statea*, n°10-07.
<http://www.chlorofil.fr/typologie/rapports-et-statistiques/actualite-statistique-de-lea/statea-le-bulletin-statistique-de-la-dger/1007-le-devenir-en-2009-des-diplomes-du-bac-pro-et-du-bta-sortis-en-2005.html>

3.3 L'enquête Emploi : une analyse de l'insertion à moyen terme

L'enquête Emploi fournit des éléments d'analyse et de diagnostic sur l'insertion des jeunes à moyen terme. Elle permet donc de pallier certaines limites des enquêtes de court terme (enquêtes IVA et IPA). En général, l'analyse porte sur la situation des « jeunes débutants » (individus ayant terminé leur formation initiale depuis moins de 5 ans) ou des « jeunes actifs » (individus ayant terminé leur formation initiale depuis 10 ans ou moins).

Cette enquête vise à observer de manière à la fois structurelle et conjoncturelle la situation des personnes sur le marché du travail. Elle s'inscrit dans le cadre des enquêtes « Forces de travail » défini par l'Union européenne ("Labour Force Survey"). C'est la seule source fournissant une mesure des concepts d'activité, chômage, emploi et inactivité tels qu'ils sont définis par le Bureau international du travail (BIT).

Les questions portent sur l'emploi, le chômage, la formation, l'origine sociale, la situation un an auparavant et la situation principale, chaque mois, sur les douze derniers mois.

La collecte est trimestrielle. L'enquête est en outre réalisée en continu, toutes les semaines de chaque trimestre. Un même logement est interrogé six fois (les différentes vagues étant espacées exactement d'un trimestre). Au final, les fichiers d'enquête comptent environ 72 000 personnes de 15 ans ou plus, questionnées chaque trimestre, réparties dans 38 000 ménages. Pour améliorer la précision des résultats, la taille de l'échantillon est progressivement augmentée entre 2009 et 2012.

Apports et limites

Apports

Par rapport à la question de l'insertion professionnelle, l'enquête Emploi a un double intérêt. En premier lieu, elle fournit des indicateurs d'insertion professionnelle à moyen terme, par exemple les taux d'emploi et taux de chômage des jeunes ayant terminé leurs études depuis moins de 5 ans. En second lieu, elle permet d'observer la relation, chez les diplômés, entre spécialité de formation et métier occupé, puisque la profession des personnes en emploi est codifiée (voir *infra* partie 6.2 « spécialités, niveau de formation et métiers : quelles relations constatées ? »).

Cette enquête est largement utilisée par les instances nationales pour traiter les problématiques d'insertion et de niveaux de formation des sortants du système éducatif (en particulier le bilan Formation-Emploi réalisé par l'Insee, la DEPP et le Céreq). Elle l'est aussi par la DARES pour analyser les métiers.

Le nombre de variables qualifiant l'emploi est important (type de contrat, temps de travail, ancienneté dans l'entreprise...), il en est de même pour les attributs socio-démographiques (sexe, âge, origine sociale, origine géographique...), ce qui permet de réaliser des analyses approfondies.

Limites

L'enquête Emploi est principalement utilisée à l'échelon national même si elle peut être partiellement exploitée dans le cadre régional, sur des grandes régions comme l'Île-de-France.

Pour une utilisation à un niveau fin (exemple croisement entre niveau et spécialité de diplôme ou utilisation régionale), il est nécessaire de compiler plusieurs enquêtes pour avoir des résultats robustes. Cette compilation ne permet plus de fournir une vision conjoncturelle ou datée des phénomènes, mais donne une approche structurelle reflétant une situation moyenne sur la période d'empilement des échantillons. Le kit études « lien formation-emploi » développé par l'Insee, a procédé de la sorte, afin de fournir une cartographie régionale de la relation emploi-formation.

La spécialité de formation est celle du plus haut niveau de diplôme (on peut cependant distinguer éventuellement la spécialité correspondant au plus haut niveau de diplôme obtenu dans l'enseignement général, dans l'enseignement technique ou professionnel et dans l'enseignement supérieur). Les spécialités sont renseignées selon la NSF à 3 positions, on ne peut descendre à un niveau plus fin. On ne sait pas si la formation a été accomplie par apprentissage.

Questions de méthode et d'analyse

Un empilement de plusieurs années d'enquêtes est nécessaire pour des analyses fines par spécialité de formation, par exemple.

La notion de sortants du système éducatif est appréhendée en utilisant plusieurs filtres : il s'agit de personnes ayant terminé leurs études initiales depuis un certain nombre d'années. Généralement, on utilise les notions de jeunes débutants (jeunes ayant

terminé leurs études depuis moins de 5 ans) et de jeunes actifs (jeunes ayant terminé leurs études depuis moins de 10 ou 11 ans).

À partir des fichiers individuels de ces enquêtes il est possible de réaliser des analyses « toutes choses égales par ailleurs », sur l'insertion des jeunes, *via* des modèles de type « logit » prenant en compte différentes variables : niveau de formation, spécialité de formation, genre... Il est ainsi possible de repérer, par exemple, si une spécialité de formation influence la chance d'avoir un emploi, à niveau donné de caractéristiques socio-démographiques des élèves.

Zoom sur des résultats

Insertion des jeunes actifs par niveau de diplôme et spécialité de formation

Les titulaires de diplômes de la production ont souvent un devenir plus favorable que ceux des services

Diplôme et spécialité de formation	Part des femmes parmi les actifs (%)	Taux de chômage BIT (%)	Part d'emplois à temps partiel (%)	Part des cadres et professions intermédiaires (%)	Salaire médian (euros 2009)
Non diplômés, certificat d'études primaires, brevet des collèges	37	31	19	11	1 130
Certificat d'aptitude prof. (CAP)	20	13	11	6	1 220
Brevet d'études prof. (BEP) et équivalent	17	14	9	5	1 240
Agriculture, pêche, forêt, espaces verts	2	15	2	6	1 280
Génie civil, construction, bois	58	27	19	3	1 080
Textile, habillement, cuir	2	14	4	9	1 290
Mécanique	3	15	6	14	1 300
Electricité, électronique	70	24	30	8	1 060
Commerce, vente	55	23	22	9	1 140
Finances, comptabilité, gestion	85	25	28	14	1 100
Secrétariat, communication	64	23	25	12	1 100
Accueil, hôtellerie, tourisme	92	20	24	3	1 040
Coiffure, esthétique	93	6	15	2	1 350
Dip. paramédical et social de niveau CAP-BEP (aides-soignantes...)	22	6	9	10	1 190
Bac professionnel et équivalent	20	8	4	15	1 320
Agriculture, pêche, forêt, espaces verts	6	5	2	16	1 370
Génie civil, construction, bois	2	7	2	24	1 400
Mécanique	2	9	2	32	1 410
Electricité, électronique	61	15	21	23	1 140
Commerce, vente	66	14	20	16	1 200
Finances, comptabilité, gestion	87	20	23	18	1 170
Secrétariat, communication	55	12	21	26	1 170
Accueil, hôtellerie, tourisme	92	8	15	5	1 100
Coiffure, esthétique	44	14	15	19	1 250
Ensemble diplômés de l'enseignement secondaire					

Lecture : en tramé gris, les débuts de carrière difficiles.

Champ : actifs ayant terminé leur formation initiale (définitions) depuis dix ans ou moins, France métropolitaine.

Source : Insee, cumul des enquêtes Emploi de 2003 à 2009.

Source : Enquête Emploi

Les titulaires de diplômes de la production ont souvent un devenir plus favorable que ceux des services (suite)

Diplôme et spécialité de formation		Part des femmes parmi les actifs (%)	Taux de chômage de BIT (%)	Part d'emplois à temps partiel (%)	Part des cadres et professions intermédiaires (%)	Salaire médian (euros 2009)
BTS, DUT et équivalent	Procédés, qualité, informatique indust.	6	8	2	75	1 640
	Agriculture, pêche, forêt, espaces verts	30	5	5	31	1 350
	Génie civil, construction, bois	19	3	4	81	1 590
	Mécanique	5	5	2	71	1 630
	Électricité, électronique	3	7	3	73	1 570
	Commerce, vente	55	9	8	50	1 460
	Finances, comptabilité, gestion	74	8	8	29	1 350
	Secrétariat, communication	83	11	13	44	1 340
	Informatique, réseaux	16	8	4	80	1 590
	Accueil, hôtellerie, tourisme	75	10	11	47	1 390
Deug	Sciences, droit, économie	45	12	13	51	1 540
	Lettres, sciences humaines	67	15	17	43	1 300
Diplôme santé-social, niveau bac+2	Santé (notamment infirmières)	84	2	16	98	1 680
	Travail social	87	6	16	94	1 510
Licence, licence professionnelle	Sciences exactes et naturelles	58	5	11	84	1 640
	Droit, économie, sciences humaines	71	8	18	66	1 440
	Lettres, langues et arts	81	9	18	69	1 440
	Spécialités de la production	23	9	4	83	1 610
	Spécialités de services	49	10	9	71	1 500
Masters 1 et 2, maîtrise, DEA, DESS	Physique, mathématique	34	6	6	98	2 000
	Chimie, biochimie, sc. de la vie et de la terre	57	8	11	89	1 760
	Économie	59	7	8	73	1 790
	Droit, sciences politiques	70	9	10	82	1 940
	Histoire, géographie	57	8	15	80	1 590
	Sociologie, psychologie	82	13	35	80	1 480
	Français, littérature, philosophie	80	9	16	81	1 600
	Arts	60	13	30	76	1 360
	Langues, linguistique	85	9	17	77	1 650
	Spécialités de la production	28	7	7	93	2 060
	Commerce, vente	58	9	3	80	2 000
	Finances, assurances, comptabilité, gestion	52	5	6	73	2 070
	Communication, documentation	60	15	14	80	1 710
	Informatique, réseaux	18	9	3	94	2 300
	Services aux personnes	57	11	16	79	1 690
Services à la collectivité	53	8	11	86	1 850	
Diplôme d'école d'ingénieurs	Généraliste	19	6	3	98	2 510
	Mécanique, électricité, électronique	15	4	5	97	2 470
	Informatique, réseaux	13	5	1	97	2 510
Diplôme d'école de commerce et de gestion		47	7	3	91	2 570
Doctorat	Sciences exactes et naturelles	34	6	5	96	2 330
	Droit, économie, lettres, sciences humaines	47	8	16	93	2 100
	Santé	60	2	25	99	2 570
Ensemble diplômés de l'enseignement supérieur		54	8	11	74	1 650
Ensemble toutes formations confondues		48	14	13	45	1 390

Lecture : en tramé rouge, les débuts de carrière favorables. Le tableau détaillé figure sur insee.fr.
 Champ : actifs ayant terminé leur formation initiale (définitions) depuis dix ans ou moins, France métropolitaine.
 Source : Insee, cumul des enquêtes Emploi de 2003 à 2009.

Source : Martinelli D. et Prost D. (2010), « Le domaine des études est déterminant pour les débuts de carrière », Insee Première, n°1313
<http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1313/ip1313.pdf>

Références bibliographiques

Description de l'enquête Emploi

Site de l'Insee :

<http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=sources/sou-enq-emploi-continu.htm>

http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?ref_id=fd-eec08&page=fichiers_detail/eec08/doc/documentation.htm

Analyse de l'insertion : taux d'emploi, chômage

Degorre A., Martinelli D. et Prost C. (2009), « Accès à l'emploi et carrière : le rôle de la formation initiale reste déterminant », *Formations et emploi 2009*, Insee.

http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=0&ref_id=formemp09b

Insee (2009), « Fiches thématiques de l'insertion des jeunes », *Formation et emploi 2009*.

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/formemp09g.PDF

Mainguené A. et Martinelli D. (2010), « Femmes et hommes en début de carrière, les femmes commencent à tirer profit de leur réussite scolaire », *Insee Première*, n° 1284.

<http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1284/ip1284.pdf>

Martinelli D. et Prost D. (2010), « Le domaine des études est déterminant pour les débuts de carrière », *Insee Première*, n° 1313.

<http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1313/ip1313.pdf>

3.4. Les enquêtes Génération : une analyse des parcours de formation et des cheminements professionnels

Depuis le début des années 1990, le Céreq a mis en place un dispositif d'enquêtes longitudinales sur les premières années de la vie active. Il a ainsi suivi les premières années passées sur le marché du travail par des générations de jeunes sortis du système éducatif en 1992, puis en 1998, 2001, 2004 et 2007 (pour cette dernière génération, les premiers résultats seront diffusés en 2011). Ces jeunes sont interrogés trois ans après leur sortie du système éducatif. La « Génération 1998 » a fait également l'objet d'interrogations successives cinq ans, sept ans et dix ans après la fin des études ; une partie de la « Génération 2004 » a aussi été interrogée cinq ans après la fin des études et le sera à nouveau en 2011, sept ans après la sortie de formation initiale.

La taille des échantillons varie selon la génération enquêtée. Dans le cadre de l'enquête Génération 2004, le Céreq a interrogé, au printemps 2007, 65 000 jeunes parmi les 705 000 sortis pour la première fois de formation initiale en 2004.

En s'appuyant sur un calendrier décrivant mois par mois la situation des jeunes, mais également sur des données plus précises concernant le premier emploi et l'emploi occupé au bout de trois années passées sur le marché du travail, ce dispositif permet non seulement d'analyser les trajectoires d'entrée dans la vie active mais aussi de distinguer, d'une génération à l'autre, les aspects structurels et conjoncturels de l'insertion.

Apports et limites

Apports

Par rapport à la question de l'insertion professionnelle, l'enquête Génération du Céreq donne à la fois des indicateurs d'insertion à court terme (par exemple 6 mois après la fin des études) et des indicateurs d'insertion à plus long terme (par exemple, trois ans après la fin des études). Elle fournit également une description des trajectoires suivies par les jeunes. De façon plus générale, son questionnaire permet des analyses plus complètes et plus complexes des conditions d'accès à l'emploi que la plupart des dispositifs d'observation

ciblés (IVA, IPA, enquêtes des observatoires de la vie étudiante, enquêtes sur l'insertion réalisées par le ministère chargé de l'enseignement supérieur...).

En interrogeant de façon homogène des sortants de tous niveaux de formation, de toutes spécialités, l'enquête Génération facilite la comparaison des trajectoires d'accès à l'emploi selon le type de formation suivie, ce qui ne peut pas être mené à bien en juxtaposant les résultats de différentes sources ciblées vers des publics différents, par exemple IVA-IPA et enquêtes « DUT ».

Cette enquête procure aussi des renseignements sur la scolarité des élèves : type de baccalauréat obtenu, filière de scolarité (voie scolaire ou apprentissage) pour le diplôme préparé au moment de la fin des études, obtention du diplôme, niveau et spécialité du diplôme...

Le nombre de variables qualifiant l'emploi est important (type de contrat, temps de travail, ancienneté dans l'entreprise...), il en est de même pour les attributs socio-démographiques (sexe, âge, origine sociale, origine géographique, situation familiale), ce qui permet de réaliser des analyses approfondies. L'enquête comprend également des variables de localisation (lieu d'études, lieu de résidence trois ans après la fin des études), utiles pour les analyses de la mobilité géographique. Des variables d'opinion par rapport à l'emploi sont également disponibles (sentiment de déclassement, par exemple).

L'enquête Génération 2004 a inclu des extensions régionales en Poitou-Charentes, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Basse-Normandie, Lorraine et Nord-Pas-de-Calais, avec toutefois un questionnaire allégé, notamment sur les parcours professionnels. Chaque région peut faire l'objet d'une extension régionale.

Le kit études « formation-emploi » développé par l'Insee fournit des indicateurs régionaux issus de l'enquête Génération : situation au regard de l'emploi et du chômage trois ans après la fin des études, par spécialité de formation agrégée et niveau de diplôme, temps d'accès à l'emploi et niveau de qualification par niveau de diplôme.

Limites

L'enquête ne cherche pas à être exhaustive et vise des exploitations nationales. Du fait de la taille de l'échantillon, son utilisation à un niveau fin (spécialité croisée avec le niveau de formation ou niveau géographique fin) n'est possible que pour certaines spécialités où les effectifs enquêtés sont suffisamment significatifs.

Comme dans l'enquête Emploi, la profession n'est connue que pour les personnes en emploi : on ne connaît donc pas celle recherchée par ceux qui sont au chômage.

L'enquête n'est pas annuelle. Une nouvelle cohorte est suivie tous les trois ans.

Questions de méthode et d'analyse

À partir des fichiers individuels issus de ces enquêtes, il est possible de réaliser des analyses de l'insertion des jeunes « toutes choses égales par ailleurs », à l'aide de modèles de type « logit » prenant en compte différentes variables : niveau de formation, spécialité de formation, genre, origines géographique et sociale, parcours de formation antérieur. Il est ainsi possible de repérer, par exemple, si une formation influence la chance d'avoir un emploi, à caractéristiques socio-démographiques et parcours de formation antérieur donnés.

Les enquêtes Génération comportent de nombreuses variables d'opinion sur l'emploi occupé, mesurant par exemple le sentiment de déclassement ainsi que ses déterminants.

Au-delà de la formation initiale, les enquêtes Génération comprennent des informations sur les reprises d'études (occurrence, niveau de diplôme obtenu suite à une reprise d'études) et l'alternance (reprise d'une formation par apprentissage, contrats de qualification) dans les premières années après la fin de la formation initiale.

Zoom sur des résultats

i) Situation professionnelle de la Génération 2004, trois ans après la fin des études

Trois ans après la fin de leurs études	Situation professionnelle					Taux de chômage (en %)
	Emploi	Actifs Chômage	Inactivité	Reprise d'études ou formation	Total	
					(en %)	
Non diplômé	58	27	7	8	100	32
CAP ou BEP	76	16	4	4	100	17
Tertiaire	71	18	6	5	100	21
Industriel	80	14	2	4	100	15
Baccalauréat	74	11	3	12	100	13
Professionnel ou technologique tertiaire	73	14	3	10	100	16
Professionnel ou technologique industriel	85	9	1	5	100	9
Général	62	10	4	24	100	14
Bac+2	88	6	1	4	100	7
De la santé ou du social	97	2	1	1	100	2
Tertiaire	83	9	2	6	100	10
Industriel	90	6	1	3	100	6
Licence	84	6	3	7	100	7
Licence professionnelle	91	5	2	2	100	5
LSH, Gestion, Droit	79	8	3	10	100	9
Maths, Sciences et Techniques	88	3	3	5	100	4
Bac+4	83	9	3	5	100	10
Master	91	5	1	2	100	5
LSH, Gestion, Droit	90	6	2	2	100	6
École de commerce	93	5	1	1	100	5
Maths, Sciences et Techniques	89	7	1	3	100	7
École d'ingénieurs	94	3	1	1	100	4
Doctorat	91	7	1	1	100	7
Ensemble	77	13	3	7	100	14

Champ : ensemble de la Génération 2004 (93 700 individus) ; jeunes actifs trois ans après leur sortie du système éducatif pour le « taux de chômage » (84 000 individus)

Source : Extrait de Céreq (2008), « Quand l'école est finie...Premiers pas dans la vie active de la Génération 2004 »

<http://www.cereq.fr/pdf/qeesf2004.pdf>

ii) Insertion et région de formation

■ **Chômage des sortants du secondaire**

Taux de chômage en fin de troisième année de vie active des jeunes issus de l'enseignement secondaire selon leur région de formation

(En %)



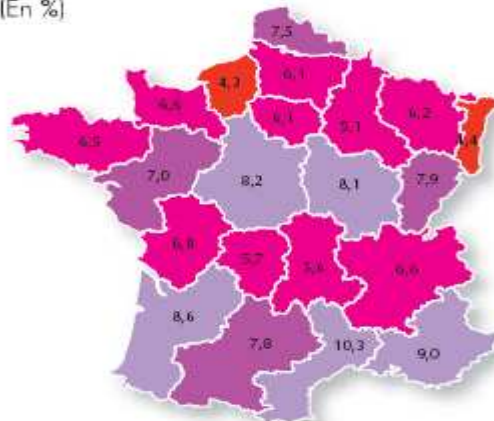
Pour l'ensemble : 20,1 %.

Champ : jeunes issus du secondaire dont la région de formation se situe en France métropolitaine (428 000 individus).

■ **Chômage des diplômés du supérieur**

Taux de chômage en fin de troisième année de vie active des diplômés de l'enseignement supérieur selon leur région de formation

(En %)



Pour l'ensemble : 6,9 %.

Champ : jeunes diplômés du supérieur dont la région de formation se situe en France métropolitaine (309 000 individus).

Source : Extrait de Céreq (2008), « Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 2004 »

<http://www.cereq.fr/pdf/qeesf2004.pdf>

Références bibliographiques

Résultats détaillés des enquêtes Génération

Céreq (2008), *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 2004.*

<http://www.cereq.fr/index.php/publications/Quand-l-ecole-est-finie-Premiers-pas-dans-la-vie-active-de-la-Generation-2004>

Céreq (2005), *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 2001.*

<http://www.cereq.fr/index.php/publications/Quand-l-ecole-est-finie-Premiers-pas-dans-la-vie-active-de-la-Generation-2001>

Céreq (2007), *Quand la carrière commence... Les sept premières années de vie active de la génération 1998.*

<http://www.cereq.fr/index.php/publications/Quand-la-carriere-commence-Les-sept-premieres-annees-de-vie-active-de-la-Generation-98>

Enseignement secondaire, insertion par spécialité de formation, comparaison lycéens et apprentis

Arrighi J.-J., Gasquet C. et Joseph O. (2009), « L'insertion des sortants de l'enseignement secondaire. Des résultats issus de l'enquête Génération 2004 »,

Note Emploi Formation, n 42. <http://www.cereq.fr/pdf/nef42.pdf>

Arrighi J.-J., Gasquet C. et Joseph O. (2009), « Qui sort de l'enseignement secondaire ? Origine sociale, parcours scolaires et orientation des jeunes de la Génération 2004. Des résultats issus de l'enquête Génération 2004 », *Note Emploi Formation*, n°41. <http://www.cereq.fr/pdf/nef41.pdf>

Arrighi J.-J. et Mora V. (2010), *Contrats de professionnalisation et d'apprentissage : des usages diversifiés*, *Net.doc*, n°66, Céreq. <http://www.cereq.fr/pdf/Net-Doc-66.pdf>

Effet des emplois en cours d'étude et des stages sur l'insertion professionnelle

Giret J.-F. et Issehnane S. (2010), « L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle. Le cas des diplômés de l'enseignement supérieur », *Net-Doc*, n° 71, Céreq. <http://www.cereq.fr/pdf/Net-doc-71.pdf>

Giret J.-F. et Béduwé C. (2004), « Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle ? », *Nef*, n°7, Céreq. <http://www.cereq.fr/cereq/Nef7.pdf>

Enseignement supérieur

Calmand J. et Hallier P. (2008), « Être diplômé de l'enseignement supérieur, un atout dans la vie active », *Bref*, n°253, Céreq. <http://www.cereq.fr/index.php/publications/Etre-diplome-de-l-enseignement-superieur-un-atout-pour-entrer-dans-la-vie-active>

Calmand J., Epiphane D. et Hallier P. (2009), « De l'enseignement supérieur à l'emploi, voie rapide et chemins de traverse », *Notes Emploi Formation*, n°43. <http://www.cereq.fr/pdf/nef43.pdf>

Grelet Y., Romani C. et Timoteo J. (2010), « Les étudiants des STS et des IUT. Comparaison des conditions d'orientation, des parcours de formation et d'insertion », *Net.doc*, n°65. <http://www.cereq.fr/pdf/Net-Doc-65.pdf>

Grelet Y., Romani C. et Timoteo J. (2010), « Entrer en STS ou IUT, et après ? », *Bref*, n°275, Céreq. <http://www.cereq.fr/pdf/b275.pdf>

Jaoul-Grammare M. et Nakhili N., « Quels facteurs influencent la poursuite d'études dans l'enseignement supérieur ? », *Net.doc*, n°68, Céreq. <http://www.cereq.fr/pdf/Net-Doc-68.pdf>

Lemistre P. (2010), « Filières professionnelles et générales à l'université : l'impact du parcours sur l'insertion », Céreq, *Net.doc*, n°69. <http://www.cereq.fr/pdf/Net-Doc-69.pdf>

Moncel N. (2010), « Quels emplois pour les débutants diplômés du supérieur ? », Céreq, *Net.doc*, n°67. <http://www.cereq.fr/pdf/Net-doc-67.pdf>

Déclassement

Nauze-Fichet E. et Tomasini M. (2004), « Parcours des jeunes à la sortie du système éducatif et déclassement salarial », *NEF*, n°17, Céreq. <http://www.cereq.fr/pdf/nef17.pdf>

Mobilité géographique

Cuney F., Perret C. et Roux V. (2003), « D'une région à l'autre, la mobilité des jeunes en début de vie active », *Bref*, n°198, Céreq.

Joseph O. et Roux V. (2004), « Pourquoi changer de région en début de vie active ? La mobilité géographique des diplômés de BTS et de DUT », Céreq, *Bref*, n°210.
<http://www.cereq.fr/pdf/b210.pdf>

Analyses régionales

Boussad L., Euriat N., Khristova A. et Parment A. (2009), « Génération 2004 en Lorraine... Quand l'école est finie », OREFQ et Centre associé Céreq de Lorraine.
http://www.orefq.fr/upload/document/INSERTION_JEUNES/GENERATION/g2004.pdf

Caro P. et Martinelli D. (2002), « Géographie de l'insertion professionnelle. Plus de difficultés dans les régions du Nord et du Sud », *Bref*, n°186, Céreq.
<http://www.cereq.fr/cereq/b186.pdf>

Céreq (2009), « Les premiers pas dans la vie active des jeunes sortis de formation initiale en Poitou-Charentes. Résultats d'une extension régionale ».

Fontaine S., Chapot C. et Lainé F. (2006), « Les premiers pas de la génération 2001 en Île-de-France », *Grand Angle*, n°1, OREF Île-de-France.
http://www.oref-idf.org/docs/pub_ga/grand-angle_1.pdf

Landrier S. et Reveille-Dongradi C., (2009), « Diplôme du supérieur, une garantie pour l'insertion ? », memo, n°46, ORM Provence-Alpes-Côte d'Azur.
<http://www.orm-paca.org/telechargement/memo/Memo46.pdf>

Liaroutzos O. et Reveille-Dongradi C. (2009), « L'insertion des jeunes en PACA », Note sur l'insertion n°1, ORM Provence-Alpes-Côte d'Azur.
http://www.orm-paca.org/telechargement/en_ligne_2.pdf

Liaroutzos O. et Reveille-Dongradi C. (2009), « Fragilité ou autonomie : à quoi se joue la qualité de l'insertion ? », mémo n°47, ORM Provence-Alpes-Côte d'Azur.
<http://www.orm-paca.org/telechargement/memo/Memo47.pdf>

3.5. Les enquêtes sur l'insertion des jeunes sortis de l'université

De nombreuses enquêtes fournissent des éléments sur l'insertion des jeunes sortis de l'enseignement supérieur : enquête IVA pour les jeunes sortis de BTS par la voie scolaire, IPA pour les jeunes apprentis, l'enquête Emploi pour l'insertion à moyen terme et enfin les enquêtes Génération du Céreq (voir *supra* parties 3.3 et 3.4). Les enquêtes Génération, en particulier, fournissent de nombreuses informations sur le cursus scolaire, l'insertion professionnelle, la poursuite d'études et la mobilité géographique des jeunes de l'enseignement supérieur (*cf.* partie 3.4). Les résultats cependant ne sont pas disponibles de manière systématique par région ou par spécialité fine de formation car la taille des échantillons est insuffisante. Des enquêtes spécifiques sur les jeunes ayant quitté l'université existent par ailleurs et peuvent être déclinées régionalement.

L'enquête sur le devenir des diplômés de DUT

Une première enquête porte sur le devenir des jeunes diplômés de DUT, plus ou moins trente mois après l'obtention du diplôme, que cette formation ait été réalisée par la voie scolaire classique, l'alternance ou la formation continue. Elle est coordonnée à un niveau central par l'ADIUT (association des directeurs des IUT) et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Le champ d'observation porte à la fois sur le cursus antérieur, la poursuite d'études, le nombre de mois de recherche du premier emploi, la situation au moment de l'enquête et les caractéristiques de l'emploi occupé 30 mois après l'obtention du DUT. Cette enquête fait l'objet d'une publication nationale et certaines universités, *via* les observatoires du supérieur, font une analyse de leurs propres données et diffusent les résultats auprès des différents acteurs de l'enseignement, de l'information et de l'orientation.

Les enquêtes réalisées par les observatoires de l'enseignement supérieur

Les enquêtes réalisées par les observatoires de l'enseignement supérieur (observatoires universitaires, observatoires régionaux) portent sur les parcours des étudiants, les conditions de vie étudiante et l'insertion professionnelle des diplômés.

L'enquête sur le devenir professionnel des diplômés de l'Université

Depuis 2005, une enquête nationale sur les licences professionnelles est pilotée par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et réalisée par les universités. Plus récemment, en 2009, une enquête sur le devenir professionnel des titulaires d'un master de l'université a été mise en place ; elle comprend un tronc commun tout en offrant la possibilité pour chaque établissement d'adjoindre des variables et/ou des enquêtes complémentaires. Une première opération a été lancée, interrogeant des étudiants diplômés en 2007 sur leur situation au 1^{er} décembre 2009. Les thèmes communs abordés sont la situation sur le marché du travail, le type d'emploi occupé (CDD, CDI...) et le niveau de qualification de l'emploi.

Questions de méthode et d'analyse

L'analyse de l'insertion des jeunes diplômés du supérieur est plus complexe que celle des jeunes de l'enseignement secondaire pour deux raisons essentielles. D'une part, la qualité des emplois obtenus (type de contrat, niveau de qualification, salaire) s'améliore fortement au fil du temps, en général, ce qui rend nécessaire une observation de l'insertion à moyen terme si l'on veut caractériser précisément cette dimension. D'autre part, les parcours de formation peuvent être complexes (plusieurs cursus de formation, reprise d'études), ce qui rend difficile l'analyse de l'influence des diplômes en eux-mêmes, indépendamment des trajectoires d'études suivies.

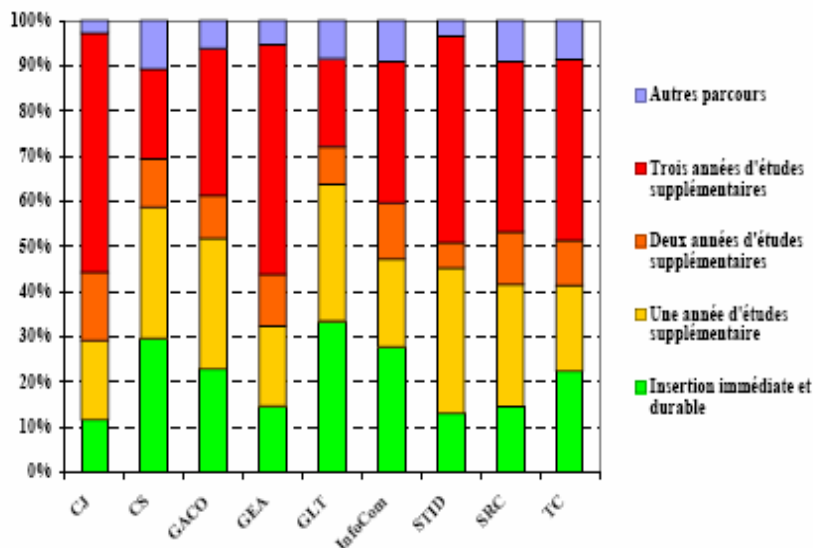
Hormis les enquêtes portant sur le devenir des diplômés de DUT, il n'existait pas jusqu'à présent de résultats consolidés au plan national, ni de comparaisons régionales dans un même document, ce qui limitait la portée de ces enquêtes.

Il n'est pas possible de comparer, au niveau national, les résultats à court terme de l'insertion des BTS (insertion à 6 mois) à celle des sortants de l'université. Cependant, certains observatoires régionaux étudient l'insertion professionnelle au niveau régional et enquêtent sur les diplômés bac+2 (BTS-DUT), à moyen terme (18-24-30 mois post-diplôme).

Zoom sur des résultats

i) Parcours des diplômés de DUT de 2005 dans les spécialités tertiaires

Parcours privilégiés par les diplômés issus des spécialités tertiaires



Source : Enquête nationale sur les diplômés de DUT 2005

Source : Réseau des IUT (2008), « Le DUT : un passeport pour la réussite », 5^{ème} enquête nationale sur le devenir des diplômés de DUT

<http://www.iut-fr.net/files/fck/enquete.pdf>

ii) Taux d'insertion professionnelle des diplômés de master de 2007, 30 mois après l'obtention du diplôme

Insertion professionnelle des diplômés de master 2007 par discipline

Discipline	Ensemble	Formations juridiques, économique et de gestion, dont :				Lettres, langues, arts	Sciences humaines et sociales, dont :				Sciences, technologies et santé, dont :				
		Droit	éco.	Gestion			Histoire / Géographie	Psycho.	InfoCom		Sciences de la vie et de la terre	Sciences fondamentales	Sciences ingénieur	Informa-tique	
Taux d'insertion	91,4%	92,2%	92,0%	91,0%	92,6%	86,9%	90,1%	85,8%	94,0%	89,3%	92,3%	88,5%	90,9%	93,6%	96,6%
Part des cadres et professions intermédiaires	79,7%	79,5%	78,7%	75,7%	82,7%	57,1%	77,0%	70,7%	84,2%	76,7%	85,9%	82,3%	86,1%	89,8%	91,8%

Source : Enquête nationale de l'insertion professionnelle des diplômés, niveau Master

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid24447/taux-insertion-professionnelle-des-etudiants.html>

Références bibliographiques

Enquête sur le devenir des diplômés de DUT : résultats nationaux

Réseau des IUT (2008), « Le DUT : un passeport pour la réussite », 5^{ème} enquête nationale sur le devenir des diplômés de DUT.

<http://www.iut-fr.net/files/fck/enquete.pdf>

Enquêtes nationale sur l'insertion professionnelle des diplômés, niveau Master

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid24447/taux-insertion-professionnelle-des-etudiants.html>

Résultats d'observatoires de l'enseignement supérieur sur l'insertion des diplômés de l'université

Réseau des observatoires de l'enseignement supérieur (RESOSUP)

www.resosup.fr

OVE de Rouen

http://www.univ-rouen.fr/91633059/0/fiche_DEVE_pagelibre/

ORFS Basse-Normandie

<http://www.orfs.net/orfs/actus.php>

OVE Universités de Versailles et Saint Quentin en Yvelines

<http://www.uvsq.fr/l-universite/les-enquetes-sur-l-insertion-professionnelle-et-les-parcours-d-etudes-des-etudiants-de-l-uvsq-41077.kjsp?RH=1178868163598>

OVE Université de Provence

<http://gsite.univ-provence.fr/document.php?pagendx=599>

OVE Université de Cergy-Pontoise

<http://www.n.u-cergy.fr/rubrique64.html>

3.6. Les autres dispositifs régionaux d'information sur l'insertion des jeunes

Au-delà des principaux outils d'analyse de l'insertion des jeunes mentionnés ci-dessus, d'autres dispositifs existent, qui répondent à une problématique *ad hoc* (suivi de l'emploi, ruptures de contrats d'apprentissage), ou qui sont le résultat d'enquêtes spécifiques menées en région.

L'analyse des premiers emplois occupés par les jeunes

Un outil développé par l'Insee permet de connaître la trajectoire des jeunes au cours des trois années suivant le premier emploi stable. Il s'agit d'une approche complémentaire aux enquêtes Génération qui retracent le parcours depuis la formation initiale. Le champ d'observation correspond au secteur privé et aux fonctions publiques hospitalière et territoriale. Sont analysées la structure et l'évolution des secteurs employeurs, les catégories socioprofessionnelles occupées, ainsi que la durée des emplois et la proportion de temps partiel.

IROISE

L'Instrument Régional d'Observation de l'Intégration Sociale dans l'Emploi (IROISE) est un outil d'enquête longitudinale pour l'analyse des trajectoires d'insertion, à l'issue d'un dispositif ou d'une action de formation. Sont recensées, par enquête téléphonique, l'ensemble des situations professionnelles vécues, sur une période d'observation de 12 à 18 mois en moyenne, à compter de la fin du dispositif. IROISE est régulièrement utilisé en Bretagne pour apprécier l'insertion professionnelle de personnes ayant suivi un parcours de formation (apprentis, bénéficiaires de stages de formation professionnelle, diplômés de

formations sanitaires et sociales...). Cet outil a également été utilisé en Haute-Normandie pour mesurer l'insertion professionnelle des apprentis, dans le cadre du dispositif SEINE.

Les dispositifs d'information sur les ruptures de contrats d'apprentissage

Les ruptures de contrats d'apprentissage sont nombreuses (par exemple, taux de rupture de près de 29 % en Bretagne sur la période 2005-2007), ce qui justifie des analyses *ad hoc* pour en comprendre les déterminants. Elles peuvent révéler un hiatus entre l'image d'un métier et la réalité vécue au moment de l'apprentissage. L'exploitation de données administratives permet de connaître le taux de rupture et de le décliner notamment par secteur d'activité, taille d'établissement ou domaine de formation. Des enquêtes *ad hoc* précisent les motifs de cette rupture.

Références bibliographiques

Bruniaux C. et Nouchet C. (2011), « L'approche territorialisée de l'insertion », *Actualités de la formation permanente*, n°226-227.

Cart B., Ducourant H., Henguelle V., Surelle A.-S. et Toutin M.-H. (2007), « Les ruptures des contrats d'apprentissage en région Nord-Pas-de-Calais », Céreq, centre associé de Lille.
<http://www.nordpasdecals.fr/apprentissage/telechargement/etudecereq.pdf>

Cart B., Toutin M.-H. et Henguelle V. (2010), « Contrats d'apprentissage : les raisons de la rupture », *Bref*, n°272.
<http://www.cereq.fr/pdf/b272.pdf>

Guilbert Y. (2007), « Le premier emploi des jeunes Franciliens facilité par la diversité des offres », *Regards sur ... les mobilités professionnelles des Franciliens*, Insee et OREF Île-de-France. http://www.insee.fr/fr/insee_regions/idf/themes/dossiers/mobilite/docs/mob_chap2.pdf

Gref Bretagne (2009), « Les ruptures d'apprentissage en Bretagne ».
http://www.gref-bretagne.com/Groups/publication_gref/publications_2009/mission_obs/ruptures_dapprentis/rupt_appr09.pdf

GRF Bretagne (2010), « L'insertion professionnelle à 18 mois des apprentis sortis des CFA de Bretagne en 2008 ».
http://www.gref-bretagne.com/Groups/publication_gref/publications_2010/mission_obs/iroise_apprentissage/region_oct10.pdf

Rebillon C. (2010), « Dispositif SEINE : l'insertion des apprentis en quelques chiffres », *Repère* n°3, CREFOR Haute-Normandie.
http://www.crefor-hn.fr/sites/default/files/repere_seine_cohorte2009_V1_3.pdf

4. L'analyse du marché du travail et des métiers

4.1 Vue d'ensemble

L'analyse des métiers est une pièce maîtresse du diagnostic de la relation formation-emploi (*cf. supra* partie 1). Connaître les projets de recrutement par métier à court, moyen et long terme est une préoccupation mise en avant par nombre d'experts et de décideurs. Il est

dangereux cependant de répondre à ce besoin légitime par une approche unilatérale qui se contenterait, par exemple, de sonder les entreprises sur leurs intentions d'embauches, car les intentions sont par définition difficilement mesurables et les recrutements doivent être situés dans la dynamique du marché du travail de chaque métier : entrées dans le métier par embauche, entrées dans le métier par mobilité interne à l'entreprise, sorties du métier...

Avant même l'analyse des recrutements, il faut connaître la place de chaque métier dans le système d'emploi en termes de nombre de personnes l'exerçant et d'évolution passée des effectifs, que ce soit au niveau national ou au niveau régional. Les recrutements et les projets de recrutements sont, quant à eux, essentiellement appréciés au niveau régional par des données issues de Pôle emploi (partie 4.2). Pour saisir ensuite la place qu'occupent les recrutements ou les jeunes dans la dynamique de chaque métier, il est nécessaire d'évaluer les recrutements de débutants et le mode d'alimentation du métier qui prévaut : mobilité externe par changement d'entreprise ou transition du chômage ou de l'inactivité vers l'emploi, mobilités internes prédominantes... (partie 4.3). Les indicateurs de tension sur le marché du travail et de difficultés de recrutement sont aussi fortement utilisés, dans la mesure où ils sont censés donner une vision synthétique de l'état du marché du travail par métier (confrontation entre l'offre et la demande, voir partie 4.4). Enfin, la prospective des métiers et qualifications sert à anticiper des besoins de recrutement à plus long terme (partie 4.5).

4.2. Le nombre d'emplois, les recrutements et les projets de recrutement à court terme

La place occupée par chaque métier sur le marché du travail s'apprécie en premier lieu par le nombre d'emplois et par l'évolution passée des effectifs. Au-delà du stock d'emplois et de son évolution, de nombreux besoins sont exprimés par les acteurs du monde économique, de la formation ou les instances de régulation du marché du travail pour avoir une vision précise des recrutements ainsi que des projets de recrutement selon les métiers.

Les sources disponibles

L'évolution du nombre d'emplois par métier

Le nombre d'emplois par métier et son évolution sont fournis par deux sources principales : l'enquête Emploi donne une approche nationale et le Recensement de la population, une approche régionale ou infra-régionale. Les deux sources codifient la profession des personnes en emploi. Les Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) constituent une troisième source d'avenir, le code profession (PCS) pour chaque emploi est dans ce cas renseigné lui-même par les entreprises, de façon obligatoire pour celles de 20 salariés ou plus. Il faut signaler que la mesure du nombre d'emplois par métier est entachée d'une certaine marge d'incertitude, en particulier lorsque les effectifs concernés sont faibles, lorsque se produit un changement de nomenclature de profession (ce qui est le cas entre 2002 et 2003 pour le code PCS), ou encore lorsque le mode de collecte est modifié (cas pour l'enquête Emploi entre 2002 et 2003, et pour le recensement de la population qui est passé à un mode de collecte dit « en continu » depuis 2004).

Les flux d'embauches ou de sorties par métier

Il existe peu de sources pour mesurer les embauches et les sorties par métier. Les enquêtes et les déclarations de mouvements de main-d'œuvre utilisées pour mesurer ces flux par secteur ou région ne peuvent être systématiquement mobilisées car le code profession n'y

est pas toujours renseigné. Elles fournissent en revanche des informations sur les embauches et sorties par secteur d'activité (voir partie 7.3). Les offres collectées par Pôle emploi et leurs évolutions constituent la source essentielle d'évaluation de la tendance des embauches par métier. Elles doivent cependant être utilisées avec beaucoup de précaution, car toutes les offres d'emploi ne transitent pas par Pôle emploi. Enfin l'enquête Emploi permet d'apprécier au niveau national le *turn-over* à travers l'ancienneté dans l'entreprise. Les fiches métiers de la DARES et le kit d'études « Analyse régionale d'un métier » donnent également des indicateurs d'entrées et de sorties par métier au niveau national.

Les intentions d'embauches

L'enquête Besoins en Main-d'œuvre (BMO) conduite par Pôle emploi mesure les intentions d'embauche par métier. Rénovée en 2010, elle indique quelles sont les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements, d'emplois à temps partiel ou saisonniers. En sus du nombre de projets de recrutement, on connaît les projets de recrutement jugés difficiles et ceux qui sont saisonniers.

Cette enquête s'adresse aux entreprises privées, aux établissements publics administratifs (écoles, hôpitaux...) et aux collectivités locales, à l'exclusion des particuliers employeurs, des entreprises publiques et de la fonction publique d'État. Des déclinaisons régionales ou infra-régionales des résultats de cette enquête sont disponibles. Les résultats doivent être examinés avec beaucoup de précaution pour les métiers à effectifs faibles et le niveau infra-régional, notamment en raison des redressements opérés pour les entreprises non répondantes (au niveau national en 2010, le taux de réponse moyen n'est que de 23 %). Par ailleurs, il s'agit d'intentions, qui peuvent ou non se réaliser, notamment en fonction de l'état de la conjoncture.

Zoom sur des résultats

i) Offres d'emploi enregistrées à Pôle emploi d'octobre 2008 à septembre 2009 par famille professionnelle (extrait)

Fap	Famille professionnelle	Tous types	Evolution	CDI	Evolution	Contrats 1 mois et +	Evolution	Contrats < 1 mois	Evolution
A	Agriculture, marine, pêche	210 758	-7%	11 351	-22%	117 326	-3%	82 081	-9%
A00	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	15 167	-7%	3 000	-21%	9 010	-2%	1 267	17%
A10	Marâchers, jardiniers, viticulteurs	189 928	-6%	5 705	-23%	104 423	-3%	79 800	-6%
A20	Techniciens et cadres de l'agriculture	3 304	-8%	1 359	-19%	1 909	1%	36	-
A30	Marins, pêcheurs	2 359	-20%	297	-28%	1 084	-34%	978	-24%
B	Bâtiment, travaux publics	250 511	-25%	66 671	-41%	164 734	-19%	19 106	0%
B00	Ouvriers non qualifiés du gros oeuvre du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction	42 260	-31%	6 082	-47%	30 137	-29%	6 031	-19%
B10	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	8 650	-30%	1 252	-62%	6 948	-25%	450	-18%
B20	Ouvriers qualifiés du gros oeuvre du bâtiment	36 935	-27%	9 294	-48%	25 184	-19%	2 457	19%
B30	Ouvriers non qualifiés du bâtiment, second oeuvre	29 441	-12%	4 607	-34%	22 685	-7%	2 149	0%
B40	Ouvriers qualifiés du bâtiment, second oeuvre	90 058	-17%	24 454	-35%	59 077	-11%	6 527	23%
B50	Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	10 274	-37%	1 652	-61%	7 356	-37%	1 266	-2%
B60	Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	25 419	-34%	13 978	-41%	11 229	-25%	212	-11%
B70	Cadres du bâtiment et des travaux publics	7 474	-41%	5 342	-45%	2 118	-27%	14	-
C	Electricité, électronique	20 724	-41%	6 123	-46%	13 747	-39%	854	-27%
C00	Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	2 528	-50%	250	-83%	2 044	-60%	234	-16%
C10	Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	10 592	-39%	2 576	-46%	7 473	-37%	543	-30%
C20	Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique	7 604	-39%	3 297	-43%	4 230	-36%	77	-30%

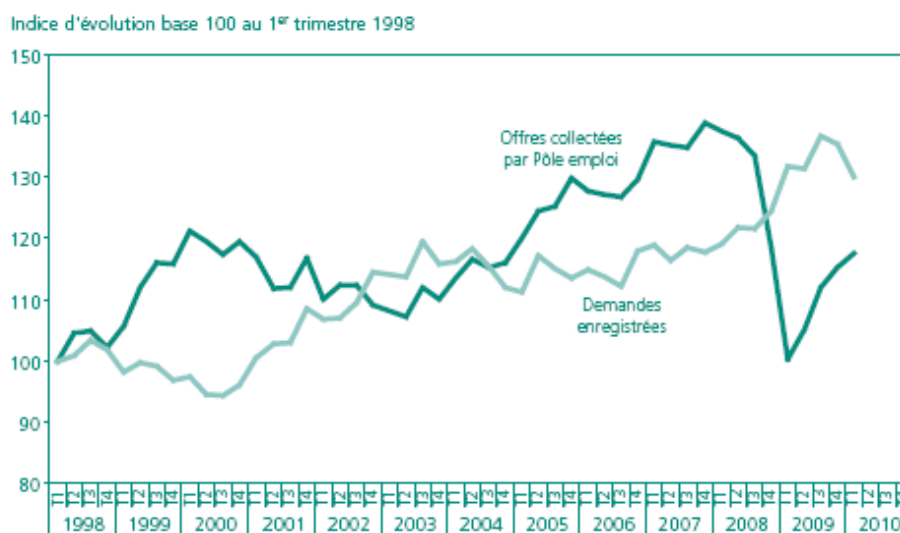
Source : Pôle Emploi (2010), « Les recrutements et la crise, les secteurs et métiers qui résistent », Les cahiers études de Pôle Emploi, n°5

[http://www.pole-](http://www.pole-emploi.org/file/mmelement/pi/df/da/b9/77/cahiers_n5_recrutements_crise_mars35443.pdf)

[emploi.org/file/mmelement/pi/df/da/b9/77/cahiers_n5_recrutements_crise_mars35443.pdf](http://www.pole-emploi.org/file/mmelement/pi/df/da/b9/77/cahiers_n5_recrutements_crise_mars35443.pdf)

ii) Nombre total d'offres d'emploi collectées et demandes d'emploi enregistrées par Pôle emploi

Graphique 3 • Offres d'emploi collectées et demandes d'emploi enregistrées par Pôle emploi (séries trimestrielles CVS, indice base 100 au 1^{er} trimestre 1998)



Après la chute enregistrée en 2008 et début 2009, les offres collectées par Pôle emploi se sont redressées (+16,8% sur un an). Les flux de nouveaux demandeurs d'emploi, quant à eux, reviennent à leur niveau du milieu de l'an dernier (-0,8 % sur un an). Au final, l'indicateur de tension continue à se redresser (+19,0 % sur un an et +5,6 % au 1^{er} trimestre 2010).

Champ : France métropolitaine pour les 74 familles professionnelles retenues (voir encadré page 5).

Source : Tabet N. ET Viney X. (2010), « Les tensions sur le marché du travail au premier semestre 2010 », DARES analyse, n°043

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2010-043.pdf>

iii) Les métiers rassemblant le plus grand nombre de projet de recrutement en 2011

	Ensemble des projets de recrutement	% de cas difficiles à recruter	% de saisonniers
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	80 616	26,3%	98,9%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	64 501	25,6%	31,1%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	64 192	31,3%	88,3%
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	62 777	42,2%	68,3%
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	60 100	35,1%	78,0%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	57 817	35,2%	47,8%
Aides à domicile et aides ménagères	51 423	61,2%	27,7%
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	36 538	46,5%	24,9%
Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	29 582	48,0%	4,0%
Employés de l'hôtellerie	29 067	32,9%	72,2%
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	28 850	44,6%	0,6%
Cuisiniers	28 849	58,0%	54,4%
Secrétaires bureautiques et assimilés (y.c. secrétaires médicales)	25 841	22,1%	12,8%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	25 226	23,2%	60,6%
Employés de maison et personnels de ménage	24 269	50,0%	32,4%
Ensemble des 200 métiers	1 542 376	37,6%	38,9%

Source : Pôle emploi, CREDOC (2011), « Enquête Besoins en main-d'œuvre 2011 », rapport national

http://bmo.pole-emploi.org/files/dl/rap_BMO_2011.pdf

Références bibliographiques

Nombre d'emplois par métier et tendances

Publications de la DARES sur les tensions sur le marché du travail :

Tabet N. et Viney X. (2010), « Les tensions sur le marché du travail au premier semestre 2010 », *DARES analyse*, n°043.

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2010-043.pdf>

Bessière S., Bonnet A., Klein T., Lainé F., Omalek L., Viney X. et Zanda J.-L. (2010), « Les métiers en 2009 : seuls quelques métiers résistent à la dégradation du marché du travail », *DARES Analyse*, n°069, Centre d'analyse stratégique, DARES et Pôle emploi.

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2010-069-2.pdf>

Fiches métiers de la DARES : évolution de l'emploi par métier de 1982 à 2002

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de.76/statistiques.78/metiers-et-qualifications.83/>

Insee (2008), « La dynamique des métiers en Aquitaine », Dossier Insee Aquitaine.

http://www.insee.fr/fr/insee_regions/aquitaine/themes/dossiers/iad6508.pdf

Lainé F. (2003), « Les métiers en région dans les années 90 : redistribution des emplois, migrations et vieillissement », *Premières synthèses*, n°28.1, DARES.

http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/publication_pips_200307_n-28-1_metiers-region-90.pdf

Mesure des offres d'emploi par métier

Zanda J.-L. (2010), « Les recrutements dans la crise, les secteurs et métiers qui résistent », *Les cahiers de pôle emploi*, n°5.

http://www.pole-emploi.org/file/mmelement/pj/df/da/b9/77/cahiers_n5_recrutements_crise_mars35443.pdf

Les intentions d'embauche

Gorce D. et Michard A. (2011), « Enquête Besoins en main-d'œuvre, légère progression des intentions d'embauche pour 2011 », *Repères et analyses*, n°21, Pôle emploi.

http://bmo.pole-emploi.org/files_dl/R_A_21.pdf

Pôle emploi, CREDOC (2011), « Enquête Besoins en main-d'œuvre 2011 », rapport national.

http://bmo.pole-emploi.org/files_dl/rap_BMO_2011.pdf

4.3. Les modes d'alimentation du marché du travail et la place des jeunes selon les métiers

Les perspectives d'évolution de l'emploi ou de recrutement par métier ne suffisent pas à elles seules pour apprécier la demande des employeurs, de même que la place qu'y occupent les jeunes. Une analyse des modes d'alimentation des métiers, adossée elle-même à une réflexion plus générale sur le fonctionnement du marché du travail propre à chaque métier, éclaire de multiples phénomènes, comme le lien entre dynamique d'emploi et recrutement, le taux de demande d'emploi par métier, la liaison entre spécialité de formation et métier, certaines difficultés de recrutement ou tensions sur le marché du travail.

Le mode d'alimentation et le marché du travail qui prédominent dans un métier peuvent être appréciés à travers :

- des indicateurs de flux d'entrée et de sortie dans les métiers, en fonction des positions occupées sur le marché du travail avant l'entrée dans ce métier, ou après la sortie (en formation, au chômage ou en inactivité, en emploi dans le même métier ou dans un métier différent, dans la même entreprise ou une autre entreprise) ;
- des indicateurs par type de public : part des jeunes actifs ou des jeunes débutants dans l'emploi, part des personnes de plus de 50 ans, part des femmes, part des immigrés.

À partir de ces indicateurs, on définit des typologies qui révèlent des régimes d'alimentation des métiers et des modes de fonctionnement du marché du travail. On oppose ainsi le plus souvent :

- *les métiers à marché interne du travail* : ce sont ceux marqués par une grande stabilité de l'emploi, les flux de mobilités externe (vers le chômage ou l'inactivité ou vers d'autres entreprises) étant rares. Une partie d'entre eux est surtout alimentée par des jeunes sortants du système éducatif, le reste de la carrière s'effectuant dans le même métier (cas des médecins, infirmiers...). D'autres métiers sont caractérisés par d'importantes mobilités et promotions au sein de la même entreprise ou administration (métiers de la banque et des assurances, métiers administratifs de la fonction publique...);
- *les métiers à marché externe et instabilité de l'emploi* : ce sont des professions caractérisées par des flux importants en provenance ou à destination du chômage ou de l'inactivité. Les risques de pertes d'emploi sont donc importants ; les mobilités professionnelles d'emploi à emploi se font essentiellement à destination d'autres métiers. Les métiers les plus typiques sont les ouvriers non qualifiés de la manutention, les employés de l'hôtellerie-restauration, les agents d'entretien...

- *les métiers à marché professionnel* : ceux où les changements d'entreprise avec continuité professionnelle dans le même métier sont fréquents. Les compétences professionnelles nécessaires à l'exercice du métier sont spécifiques et très demandées sur le marché du travail ; les salariés ont donc la possibilité d'effectuer des mobilités d'entreprise à entreprise dans le cadre d'une progression de carrière et de l'accumulation d'expériences professionnelles. Les métiers emblématiques sont les informaticiens, les cuisiniers qualifiés...

La place des jeunes dans les métiers (part dans l'emploi ou dans les embauches) dépend essentiellement de trois facteurs :

- le type dominant de marché du travail : par exemple les métiers à marché externe et instabilité de l'emploi ont souvent recours à des jeunes peu diplômés ;
- la demande, par les employeurs, de personnes expérimentées. La place des jeunes sera d'autant plus faible que cette demande est importante. Ceci peut concerner à la fois des métiers qualifiés et des moins qualifiés (comme les assistantes maternelles et les aides à domicile) ;
- la recherche, par les employeurs, de personnes diplômées maîtrisant des savoirs en constante évolution. La part des jeunes sera plus importante lorsque cette demande est forte, c'est le cas par exemple des informaticiens.

Questions de méthode et d'analyse

Au niveau régional, des indicateurs relatifs au poids de différentes catégories de population dans les métiers peuvent être construits à partir des résultats du recensement de la population (poids des jeunes ou des seniors, des femmes...).

Un outil développé par l'Insee permet de connaître au niveau régional les mobilités professionnelles entre métiers et secteurs d'activité, pour les personnes en emploi pendant deux années consécutives.

Zoom sur des résultats

Place des jeunes débutants dans l'emploi total et dans les embauches, évolution de l'emploi prévue et des postes à pourvoir, 2005 – 2015

Familles professionnelles	Actifs occupés 2007	Part des jeunes débutants dans l'emploi total	Part des jeunes débutants dans les embauches	Evolution des effectifs prévue sur 2005-2015	Prévisions de postes à pourvoir sur 2005-2015
Hôtellerie et restauration					
Cuisiniers	313 000	11,3 %	24,8 %	↑	↑↑↑
Employés de l'hôtellerie et de la restauration	307 000	19,5 %	29,1 %	↔	↑↑
Services aux personnes					
Coiffeurs et esthéticiens	204 000	18,0 %	38,8 %	↔	↑↑
Assistantes maternelles et aides à domicile	838 000	2,6 %	8,2 %	↑	↑↑↑
Sécurité et entretien					
Gardiens et agents de sécurité	211 000	5,9 %	15,8 %	↔	↑↑↑
Agents d'entretien	1 067 000	5,9 %	24,1 %	↔	↑↑↑
Militaires, pompiers et policiers	481 000	15,9 %	74,3 %	↔	↑↑↑
Communication, documentation, arts					
Professionnels de la communication et de la documentation	142 000	17,9 %	40,5 %	↑	↑↑↑
Professionnels des arts et des spectacles	275 000	16,5 %	28,8 %	↑	↑↑↑
Métiers de la santé					
Aides-soignants	478 000	12,6 %	32,7 %	↑	↑↑↑
Infirmiers et sages-femmes	479 000	16,6 %	48,5 %	↑	↑↑↑
Médecins, pharmaciens, dentistes et vétérinaires	346 000	10,2 %	19,0 %	↔	↑↑
Professions paramédicales	339 000	19,8 %	46,8 %	↔	↑↑↑
Action sociale, culturelle et sportive					
Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	583 000	18,2 %	32,2 %	↑	↑↑↑
Métiers de l'éducation					
Enseignants	1 082 000	9,3 %	32,8 %	↔	↑↑↑
Formateurs et recruteurs	112 000	6,7 %	24,0 %	↑	↑↑↑
Total	23 464 000				

Source : Alternatives économiques (2009), *L'insertion des jeunes*, Hors série pratique n°37.

Références bibliographiques

Alternatives économiques (2009), *L'insertion des jeunes*, Hors-série pratique n°37.

Chardon O. et Estrade M.-A. (2005), *Les métiers en 2015*, Centre d'analyse stratégique, DARES.

<http://www.strategie.gouv.fr/content/les-metiers-en-2015-0>

Omalek L., Meron M. et Ulrich V. (2010), « Métiers et parcours professionnels des hommes et des femmes », France Portrait social.

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/FPORSOC09O.PDF

Lainé F. (2004), « Métiers et mobilités », présentation au colloque « Métiers et familles professionnelles : évolution des emplois et outils statistiques » organisé par la DARES, 19 octobre.

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Synthese_du_colloque_du_19_octobre_2004_organise_par_la_DARES_a_Paris.pdf

Simonnet V. et Ulrich V. (2009), « La mobilité entre métiers », *Premières synthèses*, n°05.3, DARES.

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2009.01-05.3-2.pdf>

4.4. Tensions et difficultés de recrutement : du conjoncturel au structurel

Les tensions sur le marché du travail

L'analyse du marché du travail selon les métiers se focalise le plus souvent sur les métiers dits « en tension », ou encore les métiers où existent des difficultés de recrutement. L'indicateur de tension est le plus souvent calculé à partir du ratio entre les offres d'emploi collectées par Pôle emploi et les demandes d'emploi enregistrées. Une valeur élevée exprimera des offres d'emploi nombreuses par rapport aux demandes d'emploi, alors qu'une valeur faible indiquera des demandes d'emploi excédentaires par rapport aux offres. L'analyse est cependant complexe car les offres d'emploi ne transitent pas toutes par Pôle emploi, cette proportion étant variable selon les secteurs ou les métiers. En outre, un indicateur de tension élevé ne signifie pas forcément des difficultés de recrutement, mais exprime, dans certains cas, un *turn-over* élevé du fait du caractère non pérenne des emplois proposés, ou encore un positionnement spontané des demandeurs d'emploi sur d'autres métiers connexes mais qui parviennent néanmoins à pourvoir l'offre assez facilement. La tension peut également être ponctuelle si elle est saisonnière ou très dépendante de la conjoncture économique ou au contraire plus structurelle. C'est pourquoi il est nécessaire de mettre en regard l'indicateur de tension avec d'autres indicateurs exprimant des caractéristiques du marché du travail propres à chaque métier : évolutions séparées des offres et demandes d'emploi enregistrées, indicateur de la durée des contrats parmi les offres proposées, évolution de la probabilité de sortie du chômage, mode d'alimentation des métiers...

Les difficultés de recrutement

La mesure des difficultés de recrutement par métier s'effectue par le biais de l'enquête Besoins en Main-d'œuvre (BMO) réalisée par Pôle emploi (voir partie 4.2). Les résultats diffusés sont nationaux ou régionaux, voire infra-régionaux. Il s'agit de difficultés de recrutement ressenties par les employeurs.

Questions de méthode et d'analyse

L'analyse des tensions sur le marché du travail s'appuie essentiellement sur la nomenclature des familles professionnelles ou sur le ROME. L'utilisation des familles professionnelles permet de relier les indicateurs de tension à des données sur l'emploi ou à des indicateurs de difficultés de recrutement qui s'appuient désormais sur cette même nomenclature des familles professionnelles.

Le taux de couverture variable des offres d'emploi par Pôle emploi rend difficile une comparaison directe des taux de tensions entre les métiers. On sait par exemple que cette couverture est plus faible pour les métiers de la sphère sanitaire et sociale ou les métiers de cadres. À cet égard, de nombreuses analyses se concentrent sur l'évolution du taux de tension, plutôt que sur son niveau. Une analyse des niveaux doit absolument être complétée par d'autres indicateurs exprimant l'état du marché du travail par métier.

On distingue traditionnellement plusieurs types de métiers exposés à des tensions sur le marché du travail :

- les métiers industriels sont souvent exposés à des tensions de type conjoncturel. En période de haute conjoncture, les offres d'emploi, notamment l'intérim, se redressent fortement, engendrant une hausse de l'indicateur de tension ;

- certains métiers sont sujets à des tensions saisonnières : il en est ainsi des métiers de l'agriculture et de l'hôtellerie-restauration en régions. Il en résulte alors une hausse brutale des tensions engendrées par la concentration des offres souvent de courte durée, sur une partie de l'année, alors que la demande d'emploi locale dans ces métiers peut être limitée, les emplois étant pourvus par des saisonniers mobiles ;
- les métiers peuvent également être marqués par un indicateur de tension élevé et un fort *turn-over*, il s'agit d'une tension de type structurel générée en particulier par l'instabilité de l'emploi (forte proportion de contrats de courte durée, entrées et sorties d'entreprises importantes). L'indicateur de tension est alors associé le plus souvent à une part importante d'offres de courte durée (durée inférieure à 1 ou 6 mois) dans l'offre totale. On explique souvent cette forte rotation de la main-d'œuvre par les conditions de travail difficiles qui s'appliquent (horaires de travail, pénibilité...) ou par une organisation du travail s'appuyant spécifiquement sur les contrats courts. Les métiers de l'hôtellerie-restauration ou du BTP sont souvent cités comme exemples (pour les métiers du BTP s'ajoute la forte influence de la conjoncture sur les tensions) ;
- les métiers pour lesquels les ressources en main-d'œuvre disponible sont durablement faibles au regard des offres d'emploi. Il s'agit de ceux nécessitant des qualifications spécifiques, auxquels on accède rarement *via* une mobilité professionnelle (qu'elle soit interne ou externe à l'entreprise). Les infirmiers sont le cas le plus emblématique de ce type de métiers.

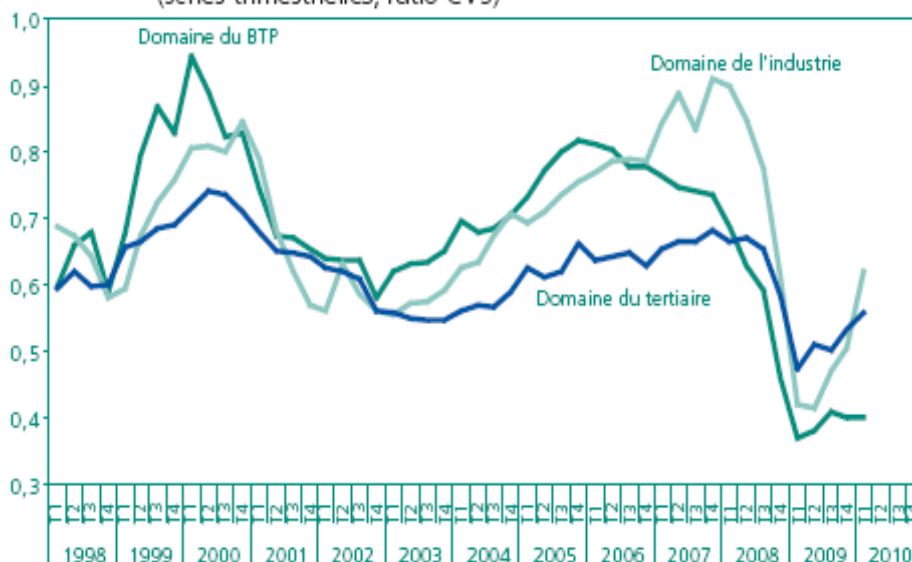
On ne peut donc déduire qu'il existe un déficit de personnes formées à un métier du fait même de l'existence de tensions sur le marché du travail. Il est nécessaire de comprendre le type de tension à l'œuvre et son rapport avec les modes d'alimentation du métier et le fonctionnement du marché du travail. Quand bien même une tension sur le marché du travail est avérée et que la formation apparaît comme une réponse possible, la formation initiale sous statut scolaire n'est pas forcément la bonne réponse. Les solutions peuvent être la formation continue des salariés ou des demandeurs d'emploi, ou encore la formation initiale par apprentissage.

En complément aux indicateurs de tensions sur le marché du travail, le recours aux données sur l'évolution des offres et des demandes d'emploi (stock de demandeurs d'emploi et demandes d'emploi nouvellement enregistrées) est une manière de saisir les déterminants de l'évolution de l'indicateur de tension. Des indicateurs relatifs à la probabilité de sortie du chômage par métier (approximée le plus souvent par l'indicateur dit de « taux d'écoulement de la demande d'emploi ») sont également utilisés pour mieux comprendre l'évolution de la demande d'emploi.

Zoom sur des résultats

Tension par famille professionnelle au niveau national (extrait)

Graphique 2 • Offres collectées sur demandes enregistrées par Pôle emploi par grands domaines professionnels (séries trimestrielles, ratio CVS)



Familles et domaines professionnels *	Emploi en 2009 (moyenne annuelle en milliers)	Taux moyen de demande d'emploi en 2009 (en %)	Evolution du stock des demandeurs d'emploi de catégories A, B et C sur un an (en %)	Taux d'écoulement des demandes sur 1 an (CVS, %)	Contrats de plus de 6 mois parmi les offres du trimestre (CVS, %)	Evolution trimestrielle des flux d'offres (CVS, %)	Evolution trimestrielle des flux de demandes (CVS, %)	Offres collectées sur demandes enregistrées (series CVS)		
								Au 1 ^{er} trimestre 2010	Par rapport au trimestre précédent (%)	Par rapport à l'année précédente (%)
A Agriculture, marine, pêche	425	14,5	17,3	56,5	13,5	-4,0	-1,6	1,13	-2,7	-5,8
A1Z Maraichers, jardiniers, viticulteurs	329	16,6	17,6	55,7	12,5	-4,0	-2,6	1,24	-1,8	-5,3
A2Z Techniciens et cadres de l'agriculture	64	5,3	19,1	62,2	56,4	8,8	5,1	0,31	6,3	-5,6
A3Z Marins, pêcheurs, aquaculteurs	32	8,5	17,8	63,9	25,6	-11,6	5,8	0,32	-16,4	-3,5
B Bâtiment, travaux publics	1 874	11,9	19,4	60,2	38,5	-2,0	-3,5	0,40	0,2	9,0
B0Z Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton	214	21,2	13,6	63,8	27,0	-7,3	-5,0	0,28	-3,7	11,4
B1Z Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	114	5,6	21,6	53,3	24,4	28,1	2,6	0,76	20,9	38,3
B2Z Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	389	9,1	25,8	59,3	36,6	-6,4	-1,9	0,47	-6,3	4,5
B3Z Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	129	20,7	15,4	63,6	36,3	-6,9	-0,7	0,24	-6,3	2,8
B4Z Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	533	12,6	22,1	58,7	36,0	-2,0	-4,7	0,43	1,7	1,7
B5Z Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	82	14,3	13,7	53,5	21,5	7,7	-3,6	0,39	9,9	37,2
B6Z Techniciens et agents de maîtrise du BTP	272	5,7	26,2	58,5	63,8	0,4	-5,0	0,81	4,7	18,5
B7Z Cadres du bâtiment et des travaux publics	140	5,6	22,0	60,3	86,1	30,9	-1,8	0,48	30,6	22,2

Source : Tabet N. et Viney X. (2010), « Les tensions sur le marché du travail au premier semestre 2010 », DARES analyse, n°043.

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2010-043.pdf>

Références bibliographiques

Meron M., Tabet N., Viney X. et Zanda J.-L. (2009), « Les tensions sur le marché du travail par familles professionnelles de 1998 à 2008 », Document d'études de la DARES, N°151.
http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/DE151_tensions_2008-2.pdf

Montfort M. (2008) « Les tensions sur le marché du travail. Comment les analyser ? », *Bref Île-de-France*, n°14.
http://www.oref-idf.org/docs/pub_coprod/supplement-brefd_14_nov2008.PDF

Tabet N. et Viney X. (2010), « Les tensions sur le marché du travail au premier semestre 2010 », *DARES analyse*, n°043.
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2010-043.pdf>

4.5. La prospective des métiers et qualifications : articuler le qualitatif et le quantitatif

Au-delà des tendances à court terme de l'emploi, les exercices de prospective des métiers et des qualifications sur un horizon plus long sont également utiles. En matière de formation initiale, en particulier pour la voie scolaire, les besoins auxquels doivent répondre les formations sont moins de très court terme que de moyen ou long terme.

Un exercice de prospective peut avoir une dimension qualitative ou quantitative. Sur le plan qualitatif, on s'interrogera par exemple sur les tendances prévues pour l'évolution de la structure des qualifications selon les secteurs d'activité, ou sur les évolutions possibles de l'emploi et du contenu des métiers compte tenu des transformations technologiques, économiques et sociétales. Un exercice quantitatif essaiera de chiffrer les besoins de recrutement par métier. La notion de besoin de recrutement peut être appréhendée de deux manières. En première approche, les besoins de recrutement sont assimilés aux postes à pourvoir compte tenu des flux prévus de créations ou destructions d'emploi ainsi que des départs en fin de carrière. Dans une acception plus fine, les besoins de recrutement pour un employeur correspondent aux postes à pourvoir précédemment décrits, additionnés des effets du *turn-over* : plus les départs (autres que départs pour retraite) sont importants, plus l'employeur devra recruter.

Dans l'idéal, tout exercice de prospective dans ce domaine doit combiner des analyses qualitatives et quantitatives et croiser les regards des experts et des instances plus opérationnelles chargées des politiques de formation ou d'emploi.

L'exercice de prospective national

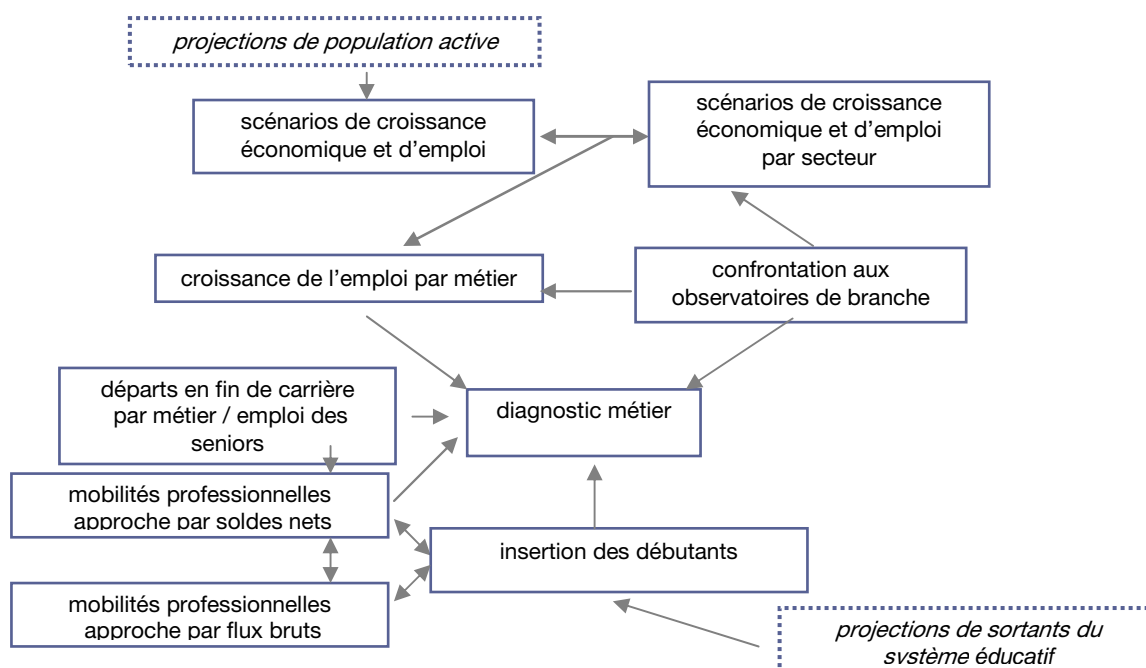
Des exercices de prospective à l'horizon de dix ans sont réalisés au niveau national par le Centre d'analyse stratégique et la DARES. Les premiers ont porté sur les périodes 2000-2010 et 2005-2015. L'exercice en cours va couvrir la période 2010-2020. Les postes à pourvoir sont mesurés par famille professionnelle et sont la conjugaison des créations nettes d'emplois projetées et des départs en fin de carrière (départs à la retraite et départs pour raison de santé, dispense de recherche d'emploi, préretraite).

Les précédents exercices ne reposaient que sur un seul scénario (scénario macro-économique de croissance et d'évolution des gains de productivité, scénario d'évolution sectorielle). Le prochain exercice mobilisera plusieurs scénarios. Les projections de fin de

carrière s'appuient sur des modèles de simulation des départs au sein de différents environnements où les comportements de départs sont relativement homogènes : les indépendants, les métiers à départs précoces, les métiers à départs anticipés, les autres emplois du régime général des salariés du privé et enfin les autres emplois de la fonction publique.

En sus de la prospective des postes à pourvoir, cet exercice est l'occasion d'examiner la façon dont les différents métiers vont pouvoir s'alimenter à l'avenir, ainsi que les tendances de fond qui caractérisent les évolutions du marché du travail (féminisation, évolution des niveaux de qualification, tertiarisation des métiers). Le but ultime pourrait être d'aller jusqu'à une prospective quantitative des flux de mobilité professionnelle. Cette dimension est cependant difficile à prendre en compte car elle suppose une modélisation du lien entre les flux de mobilité professionnelle, les postes à pourvoir et l'offre de travail (des jeunes, des personnes d'âge médian, des seniors).

Schéma général d'articulation des projections PMQ 2020



Les exercices de prospective au niveau régional

Quelques exercices de prospective ont été réalisés au niveau régional (Île-de-France, Rhône-Alpes et Alsace sur 2005-2015, Basse-Normandie et Lorraine sur 2000-2010, région Centre...). *A priori*, on peut penser qu'il s'agit d'un travail délicat et difficile, compte tenu du fait que les incertitudes sont encore plus importantes qu'au niveau national, en particulier pour les secteurs industriels. La réalisation d'un tel exercice présente cependant plusieurs avantages :

- il s'agit de se projeter dans le futur, c'est-à-dire d'examiner le champs des possibles et du souhaitable, ses ressorts, les contraintes et les leviers d'action. Ceci oblige donc à se

pencher sur les tendances passées des secteurs et des métiers, ainsi qu'à analyser les spécificités de la région et les trajectoires possibles ;

- un tel exercice est un élément facilitateur du partenariat en région, dans la mesure où il nécessite des regards croisés sur la démographie, l'appareil productif, l'emploi et l'offre de formation et impulse des confrontations entre experts, statisticiens, opérationnels et décideurs.

La méthode la plus utilisée pour construire les projections d'emploi consiste, pour un métier, à réaliser des projections de l'évolution de sa part régionale dans l'emploi national. Conjuguée avec les évolutions nationales prévues, cette méthode permet d'obtenir des projections d'emploi au niveau régional. En Île-de-France, deux scénarios avaient été mobilisés pour cet exercice : un scénario « haut » où la part de l'Île-de-France dans chaque métier était supposée constante dans le temps et un scénario « bas » où l'on prolongeait les tendances du passé ce qui signifiait, pour ce cas particulier, une tendance à la baisse du poids de l'Île-de-France dans la plupart des métiers.

Questions de méthode et d'analyse

Les projections d'emploi par métiers réalisées dans l'exercice prospectif national des métiers et qualifications 2010-2020 s'appuient sur :

- une modélisation macroéconomique qui fournit des données de cadrage au niveau de la croissance du PIB et de la productivité globale des facteurs ;
- une modélisation dite macrosectorielle aboutissant à des projections de valeur ajoutée, de productivité et d'emploi par secteur d'activité ;
- une modélisation de l'emploi par métiers qui projette une déformation de la structure des métiers au sein de groupes de secteurs.

L'intérêt d'un tel enchaînement est double : pouvoir relier directement une approche sectorielle et une approche métier d'une part, permettre la réalisation de plusieurs scénarios d'évolutions sectorielles, d'autre part.

Pour les projections de départs en fin de carrière au niveau régional, plusieurs méthodes ont été utilisées dans le passé : âge de départ en fonction du niveau de diplôme, âge de départ par famille professionnelle reprenant les espérances d'âge de départ calculées au plan national. L'Insee a d'autre part réalisé en 2009 un kit d'études seniors qui comprend notamment des projections de départs par secteur ou famille professionnelle.

Un exercice de prospective régionale peut être utilisé dans différents registres :

- une démarche d'animation du débat régional sur l'évolution des emplois, des qualifications et des formations ;
- une démarche de diagnostic, puis de préconisation sur l'évolution des formations par niveau et spécialité de formation, en reliant chaque formation aux postes à pourvoir, projetés dans les métiers cibles de ces formations. La prospective quantitative constitue alors un élément parmi d'autres pour établir un diagnostic. Celui-ci doit s'appuyer également sur les données relatives à l'insertion professionnelle (utilisation des enquêtes sur l'insertion) ;
- une démarche d'animation du débat sur les mutations économiques et le développement économique. Les projections peuvent même être utilisées pour les schémas de développement économique ou d'aménagement du territoire (cas de l'Île-de-France pour les projections 2005-2015).

Zoom sur des résultats

i) Postes à pourvoir de 2005 à 2015 : exercice de prospective nationale (extrait)

Les postes à pourvoir par famille professionnelle d'ici à 2015

Les FAP par domaines professionnels (effectifs en milliers)	Emploi en 2015	Créations nettes d'emplois 2005-2015 (1)	Départs en fin de carrières 2005-2015 (2)	Postes à pourvoir (1)+(2)	Postes à pourvoir par an (en % de l'emploi moyen)
A Agriculture, marine, pêche et sylviculture	889	-116	268	151	1,6
A0 Agriculteurs, sylviculteurs	522	-47	174	127	2,3
A1 Maraîchers, jardiniers	263	-56	69	14	0,5
A2 Techniciens, cadres agriculture	66	-8	14	6	0,8
A3 Marins, pêcheurs	38	-5	11	5	1,3
B Bâtiment et travaux publics	1 702	116	413	529	3,2
B0B3 ONQ gros et second oeuvre bâtiment	264	-4	54	50	1,9
B1 OQ travaux publics et béton	139	18	29	48	3,6
B2 OQ gros oeuvre bâtiment	368	47	88	134	3,9
B4 OQ bâtiment second oeuvre	475	-21	139	118	2,4
B5 Conducteurs engins BTP	61	14	12	26	4,6
B6 Techniciens BTP	166	27	36	63	4,0
B7 Cadres BTP	229	36	54	90	4,2
C Électricité et électronique	230	-31	76	45	1,8
C0 ONQ électricité et électronique	45	-11	12	1	0,3
C1 OQ électricité et électronique	80	-1	25	24	2,9
C2 Technicien AM électricité	105	-19	39	20	1,8

Source : Chardon O., Estrade M.-A. et Toutlemonde F. (2005), « Les métiers en 2015, l'impact des générations du baby-boom », Premières Synthèses, n°50.1, DARES
http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/PIPS - 50.1 les_Metiers_horizon_2015.pdf

ii) Postes à pourvoir de 2005 à 2015 : exercice de prospective régionale en Île-de-France, selon deux scénarios (extrait)

Besoins de recrutement par famille professionnelle 2005-2015

	Effectifs en 1999	Départs en fin de carrière		Scénario haut			Scénario bas		
		Départs en fin de carrière 2005-2015 (1)	Taux de départs en fin de carrière (en %)	Créations nettes d'emploi 2005-2015 (2)	Postes à pourvoir entre 2005 et 2015 (1)+(2)	Taux annuel de postes à pourvoir (en % de l'emploi en 1999)	Créations nettes d'emploi 2005-2015 (2)	Postes à pourvoir entre 2005 et 2015 (1)+(2)	Taux annuel de postes à pourvoir (en % de l'emploi en 1999)
A Agriculture, marine, pêche et sylviculture	34 400	7 700	22	-2 100	5 700	1,5	-4 400	3 300	0,9
A0 Agriculteurs, sylviculteurs	11 000	2 800	25	-200	2 600	2,1	-700	2 100	1,8
A1 Maraîchers, jardiniers	17 400	3 600	21	-1 000	2 600	1,4	-2 700	900	0,5
A2 Techniciens, cadres agriculture	4 900	1 000	20	-700	300	0,6	-700	300	0,6
A3 Marins, pêcheurs	1 100	300	30	-200	100	0,9	-300	100	0,9
B Bâtiment et travaux publics	254 100	63 400	25	20 500	83 700	2,9	2 100	65 500	2,3
B0B3 ONQ gros oeuvre et second oeuvre du bâtiment	45 400	5 800	13	-700	5 100	1,1	-4 500	1 200	0,3
B1 OQ travaux publics et béton	14 100	3 600	26	2 000	5 600	3,4	1 500	5 100	3,1
B2 OQ gros oeuvre bâtiment	35 600	9 300	26	4 600	13 900	3,4	2 100	11 400	2,8
B4 OQ bâtiment second oeuvre	88 100	23 900	27	900	24 800	2,5	-4 400	19 500	2,0
B5 Conducteurs engins BTP	3 200	1 000	31	800	1 800	4,6	-300	700	2,0
B6 Techniciens BTP	25 800	6 400	25	4 600	11 000	3,6	800	7 300	2,5
B7 Cadres BTP	41 900	13 400	32	8 100	21 500	4,2	6 900	20 300	4,0
C Électricité et électronique	47 700	13 300	28	-4 900	8 300	1,6	-10 400	2 900	0,6
C0 ONQ électricité et électronique	6 700	1 500	23	-1 000	500	0,7	-1 800	-200	-0,3
C1 OQ électricité et électronique	13 400	3 900	29	-200	3 700	2,5	-2 000	2 000	1,4
C2 Techniciens, agents de maîtrise électricité	27 700	7 800	28	-3 700	4 100	1,4	-6 700	1 100	0,4

Source : Lainé F., Niny B. (2007), « Les besoins de recrutement en Île-de-France à l'horizon 2015 », Focale, n°4, OREF Île-de-France

http://www.oref-idf.org/docs/pub_focale/focale_5.pdf

Références bibliographiques

Prospective des postes à pourvoir

Chardon O., Estrade M-A. et Toutlemonde F. (2005), « Les métiers en 2015, l'impact des générations du baby-boom », *Premières Synthèses, n°50.1*, DARES.
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/PIPS - 50.1 les Metiers horizon 2015.pdf>

Chardon O. et Estrade M.-A. (2005), *Les métiers en 2015*, Centre d'analyse stratégique, DARES.
<http://www.strategie.gouv.fr/content/les-metiers-en-2015-0>

Lainé F. et Niny B. (2007), « Les besoins de recrutement en Île-de-France à l'horizon 2015 », *Focale, n°4*, OREF Île-de-France.
http://www.oref-idf.org/docs/pub_focale/focale_5.pdf

Laurent J. (2005), « Anticiper les besoins de recrutement dans les services marchands », *La lettre de Rhône-Alpes, n°46*, Insee.
http://www.insee.fr/fr/insee_regions/rhone-Alpes/themes/syntheses/lettre_analyses/02046/02046_besoins_services_marchands.pdf

Pothier Y. (2007) « Métiers porteurs : de nombreux départs en retraite et des nouveaux besoins », *La lettre de l'Insee Rhône-Alpes, n°71*.
http://www.insee.fr/fr/insee_regions/rhone-alpes/themes/syntheses/lettre_analyses/02071/02071_metiers_porteurs.pdf

Prévisions de départs en fin de carrière, études régionales

Bourier M. (2010), « Plus du tiers des Bourguignons en emploi partiront à la retraite d'ici 2020 », *Bourgogne Dimensions, n°156*.
http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=22&ref_id=15848

Warzée C. et Lavenseau D. (2009), « Les fins de carrière des baby-boomers jusqu'en 2020 », *Profils, n°57*, Insee Nord-Pas-de-Calais.
http://www.insee.fr/fr/insee_regions/nord-pas-de-calais/themes/pages_de_profils/P09_57/P09_57.pdf

Warzée C. (2009), « Départs du marché du travail dans les régions à l'horizon 2020. Le papy-boom n'explique pas tout », *Insee première, n°1255*.
<http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1255/ip1255.pdf>

Analyse générale de la prospective régionale

Chevalier L. (2011), « Observation et prospective, facteurs clefs de l'analyse des mutations économiques », *Actualités de la formation permanente, n°226-227*.

5. Les marchés locaux du travail

La notion de marché local du travail exprime la dimension locale du marché du travail, que ce soit par l'inscription territoriale de l'offre et de la demande de travail, le fonctionnement du marché du travail et la mobilité professionnelle au niveau local, ou les ajustements entre les évolutions d'emploi et les ressources en main-d'œuvre.

La notion de bassin d'emploi

Les bassins d'emploi sont des espaces géographiques où s'inscrivent en principe l'offre et la demande de travail sur le territoire, ils sont définis comme des espaces où la majeure partie de la population habite et travaille. Pratiquement il est difficile de délimiter des zones où l'ensemble ou la quasi-totalité de la population habite et travaille, en particulier dans les grandes zones urbaines denses. Les bassins d'emploi sont donc approximés sur la base de fixation de seuils limites de déplacements domicile-travail. Le zonage en zones d'emploi, défini par l'Insee et le ministère chargé de l'emploi, est le plus utilisé pour observer, rendre compte et analyser les disparités spatiales d'emploi et de chômage. Le dernier découpage de l'espace national en zones d'emploi datait de 1994. Un nouveau découpage s'appuyant sur des déplacements domicile-travail actualisés est prévu pour juillet 2011.

Des marchés locaux du travail avec des fonctionnements différents

Le marché du travail n'a pas un fonctionnement uniforme sur l'ensemble du territoire national : la rotation de la main-d'œuvre dans les entreprises n'a pas la même intensité selon les territoires, il en est de même des risques de non emploi et d'entrée au chômage ou au contraire des chances de retour à l'emploi. La mobilité professionnelle en situation d'emploi à savoir, les changements d'entreprises, la mobilité interne, les chances de promotion ou de déclassement, prennent également une intensité variable selon la densité d'emploi et la taille du bassin d'emploi.

Les analyses des fonctionnements des marchés locaux ou régionaux du travail mettent en exergue ces disparités, essaient d'en rechercher les déterminants et les conséquences sur les trajectoires individuelles, les difficultés de recrutement, la relation formation-emploi et la dynamique de l'appareil productif local.

Dans cette perspective, on oppose notamment les marchés ruraux du travail, où la rotation de la main-d'œuvre et les mobilités entre entreprises sont plus faibles, et les marchés urbains, en particulier ceux des grandes métropoles, où cette mobilité est plus importante. Selon certains auteurs l'appariement entre offre et demande de travail serait plus facile et de meilleure qualité dans les marchés urbains, les échanges de main-d'œuvre entre firmes permettraient aussi une meilleure circulation des connaissances, mais au prix d'un coût de rotation de la main-d'œuvre.

Les intensités d'entrée en chômage et de sortie du chômage illustrent également plusieurs types de fonctionnement du marché du travail. Assez logiquement taux de chômage et taux de retour à l'emploi sont négativement corrélés à l'exception de certains territoires qui cumulent un fort taux de chômage et des chances de retour à l'emploi élevées, c'est en particulier le cas des zones touristiques où les apports migratoires sont souvent importants, gonflant ainsi la population active, et les emplois marqués par une forte précarité. D'autres territoires peu denses ont au contraire un taux de chômage et des taux de retour à l'emploi particulièrement faibles.

Enfin les mobilités d'emploi à emploi sont variables selon les territoires. L'Île-de-France, par exemple, a un profil spécifique qui se distingue du reste de la France par la plus grande fréquence de certains types de mouvements : changements d'entreprise, changements de postes ou de métiers au sein des entreprises et promotions.

Des formes d'ajustement entre emplois et ressources en main-d'œuvre différentes selon les territoires

Les marchés locaux du travail se différencient également par les formes d'ajustement entre l'emploi au lieu de travail, la population active et les migrations domicile-travail. Par exemple, une évolution de l'emploi au lieu de travail peut avoir des conséquences variables sur l'évolution du chômage, ceci dépendant notamment de la dynamique démographique (fécondité, migrations résidentielles) et des migrations domicile-travail.

Questions de méthode et d'analyse

L'Insee a développé un outil décrivant l'équilibrage des marchés locaux du travail. Il s'agit d'une première étape vers la compréhension du fonctionnement des marchés locaux du travail. Il vise à fournir une analyse locale de la dynamique rétrospective de la population active et de ses composantes (emploi au lieu de travail, chômage et déplacements domicile-travail d'une part, vieillissement des actifs, migrations résidentielles et variation des taux d'activité d'autre part). En rapprochant les différentes composantes de l'évolution de la population active entre deux recensements, on met en évidence différentes logiques de relation entre l'offre et la demande de travail selon les territoires (émigrations ou chômage pour les zones touchées par la crise, migrations résidentielles ou navettes domicile-travail pour des zones dynamiques...).

En matière de projections des ressources en main-d'œuvre, l'Insee dispose de deux outils : l'un pour les projections démographiques régionales et locales (modèle Omphale) et l'autre pour la projection de la population active. Les projections démographiques peuvent être réalisées selon un scénario central de fécondité, de mortalité et de quotients migratoires, ou avec des variantes. Le modèle Omphale permet d'effectuer également des projections de population active, par application de taux d'activité aux projections démographiques. Toutefois, afin d'enrichir l'analyse, un kit complémentaire a été développé par l'Insee. Il intègre plusieurs variantes sur les taux d'activité et décompose l'évolution projetée de ressources en main-d'œuvre selon différents facteurs (entrées des jeunes sur le marché du travail, départs en fin de carrière, migrations résidentielles...).

Références bibliographiques

Blanc M. et Hild F. (2008), « Analyse des marchés locaux du travail : du chômage à l'emploi », *Economie et statistique*, n°415-416.

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ES415-416c.pdf

Bougard J., Duguet E., L'horty Y. et Sari F. « Les disparités locales de sortie des listes de l'ANPE : l'apport de 22 études régionales », *Premières Synthèses*, n°37.1.

http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2009.09-37.1_v2.pdf

Crevoisier O., Perrat J. et Ternaux P. (2003), « Le marché du travail entre proximité et division spatiale du travail », in *Entreprises et territoires*, Dupuy C., Burmeister A. (sous la direction de).

<http://www.adeesra.org/IMG/pdf/LivrProxiEmpTravailModifie.pdf>

Lainé F. (2010), « La mobilité professionnelle : facteurs structurels et spécificités de l'Île-de-France », *Economie et statistique*, n° 431-432.

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ES431C.pdf

Léon O. (2010), « Les écarts de croissance démographique pourraient se reserrer », *Insee Première*, n° 1326.

<http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1326/ip1326.pdf>

Warzée C. (2003), « L'évolution des marchés locaux du travail : quatre grands types de zones d'emploi », *Insee première*, n°908.

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/IP908.pdf

6. Des filières de formation aux familles de métiers

6.1. Spécialités, niveaux de formation et métiers : quelles correspondances *a priori* ?

Problématique

La correspondance dite *a priori* entre la spécialité de formation et le métier correspond au niveau de qualification ou au métier précis attendu, compte tenu du niveau de formation de la personne et de la spécialité de formation suivie. Dans les faits, cette correspondance n'est pas toujours vérifiée (*cf.* partie 6.2). Lorsque le niveau de qualification de l'emploi exercé est inférieur au niveau attendu compte tenu du niveau de diplôme détenu, on parle de *déclassement*. Lorsque le métier exercé n'est pas en correspondance avec la spécialité de formation suivie, on évoque alors un *désajustement*.

Les correspondances *a priori* entre formation et métier sont utilisées pour circonscrire les référentiels de certification et de formation : l'analyse des contenus des métiers et leurs possibles évolutions contribue à la définition des contenus de ces référentiels. Cette correspondance *a priori* est également utilisée à des fins d'analyse de la carte des formations et de son évolution. Des tables de passage *a priori* entre formations et métiers, à des niveaux plus ou moins fins de nomenclatures, ont été établies par des OREF, des services de la Région ou des rectorats, ou encore par le Céreq.

Questions de méthode et d'analyse

Les groupes formation–emplois (GFE) sont des regroupements agrégés de formations et d'emplois cibles correspondant aux débouchés directs de ces formations (voir *supra* partie 2). Les OREF qui travaillent habituellement en famille professionnelle ont, quant à eux, établi des tables de passage entre des spécialités de formation et les familles professionnelles cibles qui sont les débouchés directs de ces formations. Selon les cas, les regroupements des spécialités ou des métiers sont plus ou moins importants.

Le Céreq, à des fins d'étude, a établi une table de passage entre des spécialités de formation et des professions. Cette table, utilisée sur les données de l'enquête Génération, lui a permis de quantifier les cas de désajustements entre spécialité de formation et métier exercé (voir partie 6.2).

Références bibliographiques

Nomenclatures : voir partie 2

Études sur le déclassement ou le désajustement : voir partie 6.2

6.2. Spécialités, niveaux de formation et métiers : quelles relations constatées ?

L'observation et l'analyse du lien entre spécialité, niveau de formation et métier permettent de répondre aux questions suivantes.

Pour une spécialité et un niveau de formation donné, quels sont les métiers réellement exercés par les jeunes ? L'éventail professionnel est-il large ou au contraire resserré sur quelques métiers ? Le spectre des métiers correspond-il aux attendus de la formation ou, au contraire, y a-t-il un décalage ? Quel est le déclassement professionnel des jeunes ? (qualification exercée inférieure à ce à quoi le jeune pouvait normalement prétendre compte tenu de son niveau de formation). Y a-t-il désajustement entre spécialité de formation et métier exercé ? (si le métier exercé ne correspond pas aux débouchés directs de la formation suivie). Quelles en sont les causes ? (offre de formation, exigences des employeurs, attractivité des formations ou des métiers, caractéristiques socio-démographiques des jeunes...) ?

Pour un métier donné, quels sont les niveaux de formation ou de diplôme les plus répandus parmi les jeunes exerçant ces métiers ? Et quels en sont les déterminants ? Quel est le décalage de niveaux de diplôme avec les personnes plus âgées exerçant le métier ?

Enfin, pour un métier donné, quelles sont les spécialités de formation les plus répandues ? Le spectre de ces spécialités est-il large ou au contraire restreint ? Comment expliquer l'éventail des spécialités de formation constaté ?

L'analyse de la relation entre spécialité de formation et métier n'est pas aisée, car le lien réel entre spécialité de formation et métier est fort seulement dans à peu près un tiers des cas, selon les expertises réalisées sur ce sujet. Une relation ténue entre spécialité de formation et métier ne veut pas dire pour autant que la formation n'a pas d'influence sur le métier exercé : il faut en effet prendre en compte le niveau de formation et les compétences acquises lors de la formation, qui peuvent être transférables dans des métiers qui ne sont pas les débouchés les plus directs de la formation. L'analyse des taux d'emploi à l'issue d'une formation permet en outre de préciser le diagnostic sur les débouchés à l'issue d'une formation.

Les sources disponibles

Deux sources essentielles permettent d'analyser le lien entre spécialité et niveau de formation et métier : l'enquête Emploi et les enquêtes Génération (voir parties 3.3 et 3.4). Les résultats ne sont normalement diffusables qu'à un niveau national mais une procédure pour utilisation régionale existe dans le kit Insee « insertion formation-emploi » (*cf. infra*).

Les enquêtes IVA et IPA ne fournissent pas usuellement le code profession de l'emploi exercé, ce qui empêche un examen de la relation entre spécialité de formation et métier.

Toutefois, analyser la relation entre formation et niveau de qualification de l'emploi est possible ce qui permet de mesurer d'éventuels risques de déclassement. Des expériences de codification du code profession ont cependant eu lieu dans quelques régions, rendant possible une analyse du lien entre formation et métier exercé.

Le kit d'études « insertion formation-emploi » développé par l'Insee fournit des données sur la relation spécialité de formation-métier au niveau régional : matrice spécialité de formation-métier, indicateurs de spécialisation et de concentration par métier ou spécialité de formation. Des indicateurs de déclassement pour les jeunes ayant terminé leur formation initiale depuis moins de 10 ans sont également proposés. D'un point de vue technique, les matrices formations-métiers sont réalisées à partir du recensement de la population qui indique la famille professionnelle de l'emploi occupé, le niveau de diplôme et la région. Une fois ces structures contrôlées, la ventilation par spécialité de formation et ancienneté sur le marché du travail est issue de l'empilement des enquêtes emploi 2003-2009 qui permet de constituer des échantillons régionaux de taille suffisante. Lorsque les effectifs sont faibles, cette ventilation est calculée à l'échelon national.

Questions de méthode et d'analyse

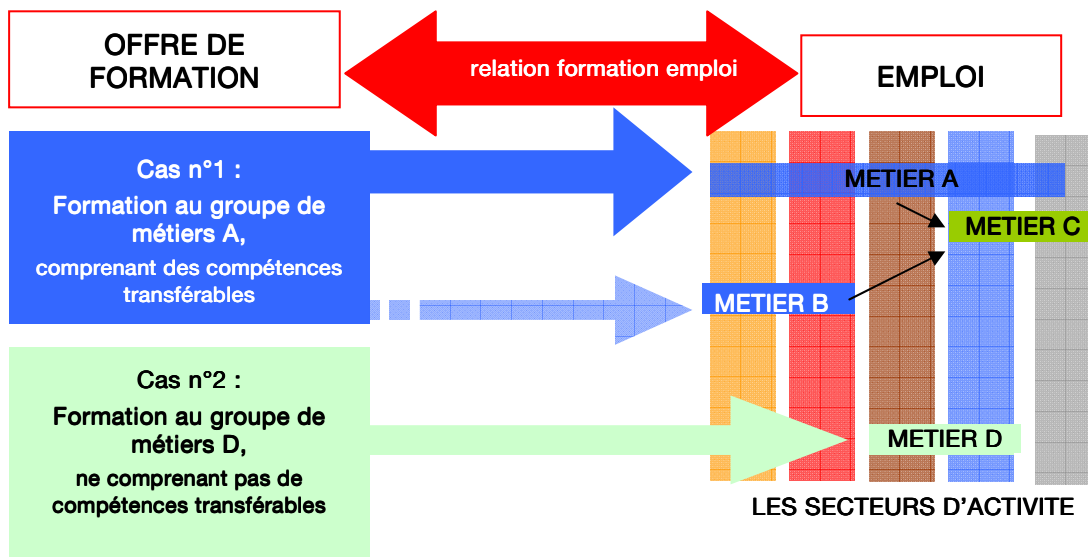
La profession n'est connue que pour les personnes en emploi : on ne connaît donc pas la profession recherchée par ceux qui sont au chômage.

On peut calculer des indicateurs synthétiques exprimant le degré de concentration des métiers pour une spécialité et un niveau de formation donné, ou, de façon réciproque, le degré de concentration des spécialités de formation détenues par les individus au sein d'un métier (indice de concentration de Gini, ou encore indice de concentration d'Herfindhal). À noter que ces indicateurs peuvent être sensibles au degré de détail des nomenclatures utilisées.

Il est parfois difficile d'établir *a priori* si une profession exercée correspond ou non au débouché direct de la spécialité de formation, en raison de l'imperfection des nomenclatures de formations et de professions et du jugement que l'on porte sur l'existence ou non d'une correspondance entre la formation et le métier. On peut citer les deux principaux travaux proposant des tables de correspondance et d'adéquation entre spécialité de formation et métier. Le Céreq, d'une part, a établi une telle table entre spécialité de formation (code NSF) et profession (code PCS) à des fins d'analyse du degré d'ajustement entre ces deux dimensions. Les travaux conduits d'autre part, en termes de Groupe Formation Emploi (GFE, voir *supra* paragraphe 1.2.), établissent également des correspondances *a priori* entre des groupes de spécialités de formation et des groupes de professions.

L'analyse du lien entre spécialité de formation et métier se fait usuellement parmi la population des jeunes débutants. Rien n'empêche cependant de reconduire cette analyse pour les personnes non débutantes, mais les liens vont dépendre alors de deux autres paramètres essentiels : l'offre de formation proposée et les diplômes effectivement détenus pour les générations plus anciennes d'une part, le cheminement professionnel des personnes, d'autre part.

Schéma : La relation formation-emploi, les métiers et les compétences transférables



Note de lecture : Le métier cible de la formation A est le métier A. Cependant, les compétences spécifiques acquises au cours de cette formation A peuvent être transférées dans le métier B. Les compétences mobilisées dans le métier A ou le métier B peuvent être transférées dans le métier C.

Source : Lainé F. (2011), « Compétences transversales et compétences transférables : des compétences qui facilitent les mobilités professionnelles », Note d'analyse, n°219, Centre d'analyse stratégique.

<http://www.strategie.gouv.fr/content/note-d%E2%80%99analyse-219-comp%C3%A9tences-transversales-et-comp%C3%A9tences-transf%C3%A9rables-des-comp%C3%A9tences--0>

Zoom sur des résultats

Les débouchés professionnels des CAP OU BEP en mécanique générale et de précision, usinage.

LES DEBOUCHES PROFESSIONNELS DES JEUNES PAR PROFIL DE FORMATION INITIALE

Niveau & type de formation :	Diplômés de CAP ou BEP
Domaine de Spécialité :	Mécanique générale & de précision, usinage

Nombre d'enquêtés : **246**

Pourcentage de femmes : **4%**

Leur situation par rapport à l'emploi

	Actifs ayant un emploi (à son compte ou salarié)	Chômeurs	Inactifs, service national	Total (246 enquêtés)
Sortis avec ce profil	82%	15%	3%	100%
Moyenne pour tous les enquêtés	74%	16%	10%	100%

La situation professionnelle de ceux qui ont un emploi

	Salariés du secteur privé		Agents Etat, collectivités territoriales	Contrats aidés, stagiaires de la formation professionnelle*	Artisans, indépendants, Aides familiaux	Total (202 enquêtés)
	CDI	CDD (intérim inclus)				
Sortis avec ce profil	69%	21%	4%	4%	2%	100%
Tous les enquêtés actifs	58%	17%	15%	6%	4%	100%

* CES, CEC, CIE, contrat de qualification, contrat d'adaptation, contrat d'orientation, emploi-jeune

Les emplois des jeunes sortis avec ce profil de formation initiale

Les métiers qu'ils exercent

Domaine de métiers	%	Familles professionnelles	%
Métiers de la métallurgie et de la mécanique	36	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	17
		Autres FAP du Domaine	19
Métiers des transports et de la logistique	13	Diverses FAP du domaine	13
Autres domaines de métiers	51	Autres FAP, autres domaines de métiers	51
Tous domaines de métiers	100	Toutes Familles Professionnelles	100

Les secteurs d'activité où ils travaillent

Secteurs d'activité	% des jeunes actifs ayant un emploi
Métallurgie, mécanique, électricité, électronique	39
Commerce et magasins alimentaires ou spécialisés	10
Autres secteurs d'activité	51
Tous secteurs d'activité	100

Pôle Rhône Alpes de l'Orientation
Mission Observatoire Régional Emploi Formation Rhône-Alpes

Ministère de l'Éducation Nationale
Enseignement Supérieur Recherche

Source : Pôle Rhône-Alpes de l'orientation

http://diplodocus.eolas-services.com/NewSefora/Resultats/PDF/fiches/fiches_debouches_47.pdf

Références bibliographiques

Chardon O. (2006) « La spécialité de formation joue un rôle secondaire pour accéder à la plupart des métiers », *Economie et statistique*, n° 388-389.

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es388-389c.pdf

Couppié T., Giret J-F. et Lopez A. (2009), « Obtenir un emploi dans son domaine de formation : un enjeu très relatif dans l'insertion des jeunes », *Formations et Emploi, Insee Références*.

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/formemp09d.PDF

Lainé F. (2005), « De la spécialité de formation au métier : le cas du bâtiment, de l'hôtellerie-restauration et du commerce », *Economie et statistique*, n°388-389.

http://insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es388-389h.pdf

Les fiches métiers de la DARES

Voir le tableau 5 des portraits statistiques de métier 1982-2002 « Spécialités de diplômés pour les moins de 30 ans ».

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/statistiques,78/metiers-et-qualifications,83/>

OREF Île-de-France (2008), « Portraits des métiers de la mécanique ».

http://www.oref-idf.org/?page=oref-portraits-liste&motsclefs=mecanique_productive

OREF Île-de-France (2008), « Portraits des métiers de l'électricité-électronique et de la maintenance ».

http://www.oref-idf.org/?page=oref-portraits-liste&motsclefs=electricite_electronique

OREF Île-de-France (2009), « Portraits de métiers des transports et de la logistique ».

http://www.oref-idf.org/?page=oref-portraits-liste&motsclefs=transport_logistique

Pôle Rhône-Alpes de l'Orientalion (2003), « Quel lien entre diplôme et métier ? ».

<http://www.prao.org/etudes-et-prdf/mobilite-et-insertion/les-metiers-5-ans-apres-la-formation/>

Pottier E. (2009), « Quel lien entre la formation suivie et le métier exercé par les jeunes Franciliens », *Focale*, n° 10, OREF Île-de-France.

http://www.oref-idf.org/docs/pub_focale/focale_10.pdf

6.3. Voies de formation, insertion professionnelle et métiers : concurrence et complémentarité entre voies de formation

Pour être complète, l'analyse des liens entre formation et métiers doit examiner les complémentarités ou la concurrence entre voies de formation ainsi que les liens entre spécialités de formation et métiers selon les voies de formation. Les voies de formation sont celles de la formation initiale : voie scolaire et apprentissage, et de la formation continue : formation par contrat de professionnalisation, formation en entreprise des salariés, formation des demandeurs d'emploi.

Les questions de concurrence ou de complémentarité entre voies de formation peuvent être appréhendées sur plusieurs champs.

Le champ des spécialités et niveaux de formation : quelle est la place de chaque voie de formation par spécialité et niveau de formation ? Y a-t-il dans certains cas des phénomènes de concurrence ou d'éviction ? En quoi la demande sociale explique-t-elle la sur ou sous-représentation d'une voie de formation ?

Le champ des métiers : pour chaque métier, quelle est la part respective de l'apprentissage, de la voie scolaire et des contrats de professionnalisation ? Quelle place prend la formation continue des salariés dans les métiers ? En quoi, pour les demandeurs d'emploi, les lacunes en matière de formation constituent-elles un obstacle à l'insertion professionnelle ? Le métier demande-t-il une expérience professionnelle minimale ou est-il régi par une gestion de la main-d'œuvre spécifique, de telle sorte que certaines voies de formation sont privilégiées par les employeurs ?

Le champ des secteurs d'activité et des employeurs : y a-t-il différents usages des voies de formation selon les secteurs d'activité ou les employeurs ? Quel est le rôle des branches professionnelles et des OPCA dans le développement de l'apprentissage ou de la professionnalisation ?

Le champ des parcours de formation et les parcours professionnels : quels sont les parcours de formation et les parcours professionnels reposant sur plusieurs voies de formation (voie scolaire puis apprentissage, par exemple).

Le champ des publics : les différentes voies de formation mobilisent-elles les mêmes publics (genre, origine sociale, origine géographique des parents, difficultés scolaires et niveaux de formation antérieurs) ?

Enfin, le champ des territoires : y a-t-il des territoires pour lesquels des voies de formation sont privilégiées et quelles en sont les raisons ? (appareil de formation, tissu économique, traditions...). Y a-t-il des cas de concurrence au sein d'un territoire ?

Par rapport à la question de l'intensité du lien entre spécialité de formation et métier, on s'interrogera sur le degré de correspondance entre la spécialité de formation préparée et le métier exercé selon la voie de formation suivie, que ce soit pour le premier métier exercé à l'issue de cette formation ou pour les métiers suivants éventuels. Le lien entre spécialité de formation et métier est, par exemple, plus fort si la formation initiale a été effectuée par apprentissage.

Les sources disponibles

Les données sur la formation initiale issues de l'Éducation nationale permettent de comparer le poids de la voie scolaire et de la voie par apprentissage dans les effectifs scolarisés.

À partir de l'enquête Génération réalisée par le Céreq, il est possible de connaître, au niveau national, les parts respectives de la voie scolaire et de l'apprentissage par spécialités et niveaux de formation. Des déclinaisons régionales sont également envisageables sur des nomenclatures regroupées lorsque les effectifs sont significatifs.

Questions de méthode et d'analyse

Un identifiant unique pour la formation tout au long de la vie permettrait de mieux comprendre l'articulation entre les différentes voies de formation. En effet, le suivi des

élèves pour une analyse et une compréhension des parcours est rendu difficile par l'absence d'un identifiant fixe des élèves. L'INE (Identifiant National Élève) attribué à chaque élève à son entrée dans le système éducatif peut être modifié durant son parcours : s'il l'a perdu, l'élève se verra donner un autre identifiant par le nouvel établissement qui l'accueille ; les autres voies de formation (apprentissage, agriculture) attribuent, elles aussi, leurs propres identifiants.

À partir de l'enquête Génération du Céreq, des études ont comparé l'utilisation de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation, au niveau des spécialités de formation et des grandes familles de métiers.

La même enquête Génération permet d'analyser le lien entre voie de formation initiale (voie scolaire ou apprentissage) et métiers occupés. Le lien entre spécialité de formation suivie et métier exercé est ainsi plus lâche pour les jeunes ayant suivi une formation par la voie scolaire. Ce type d'analyse est peu réalisé avec les enquêtes IVA et IPA car le métier exercé est rarement codifié ; tout au plus peut-on procéder à une comparaison des niveaux de qualification atteints ou des secteurs d'activité employeurs.

Pour chaque métier ou secteur d'activité, il est possible de connaître la proportion de personnes en contrat d'apprentissage (utilisation de l'enquête Emploi ou du recensement de la population). Cet indicateur peut être calculé sur l'ensemble des individus en emploi ou sur les seuls jeunes, il révèle ainsi un recours plus ou moins important à l'apprentissage par métier.

Le CNFPTLV réalise des tableaux de bord des plans régionaux de développement des formations, où sont connus pour chaque région, les sommes consacrées au financement de chaque voie de formation.

Références bibliographiques

Amnyos (2010), « Évolution des différentes voies de qualification professionnelles des jeunes et leurs effets sur la qualification et l'emploi », CNFPTLV. Présentation synthétique : http://www.cnfptlv.gouv.fr/IMG/pdf/Synthese_etude_AMNYOS.pdf

Arrighi J.-J. et Gasquet (2010), « L'évolution des différentes voies de qualification et d'insertion des jeunes au niveau régional entre 1995 et 2005 », CNFPTLV et Céreq. http://www.cnfptlv.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_CEREQ_final.pdf

Arrighi J.-J., (coord.) (2007), « Géographie de la formation professionnelle », CNFPTLV. <http://www.cereq.fr/gsenew/brochureCNFPTLV.pdf>

Arrighi J.-J. et Mora V. (2010), « Apprentissage contre professionnalisation : un faux débat », *Bref*, n°276, Céreq. <http://www.cereq.fr/pdf/b276.pdf>

Ben Haddou-Mousset I. et Pottier E. (2010), « Les usages franciliens de l'alternance, entre concurrence et complémentarité », *Focale*, n°11, OREF Île-de-France. http://www.oref-idf.org/docs/pub_focale/Focale_11.pdf

CNFPTLV (2009), Tableaux de bord des plans régionaux de développement des formations. Données financières pour 17 régions.

http://www.cnfptlv.gouv.fr/IMG/pdf/fichier_intranet_tableaux_de_bord_-_Fiches_Regions_bis.pdf

Dayan J.-L. et Harfi M. (2010), « L'avenir de la formation professionnelle des jeunes », *La Note de veille*, n°169, Centre d'analyse stratégique.

<http://www.strategie.gouv.fr/content/note-de-veille-n%C2%B0-169-mars-2010-analyse-l%E2%80%99avenir-de-la-formation-professionnelle-des-jeunes>

Lainé F. (2005), « De la spécialité de formation au métier : le cas du bâtiment, de l'hôtellerie-restauration-alimentation et du commerce », *Economie et statistique*, n°388-389.

http://insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es388-389h.pdf

Ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi (2010), « Ateliers de l'apprentissage et de l'alternance », Fiche action « Développer l'identification des métiers porteurs et le pilotage territorial de l'alternance ».

<http://www.economie.gouv.fr/services/rap10/100503ateliers-apprentissage-alternance.pdf>

Analyse des OREF par spécialités de formation détaillées ou regroupées

CREFOR, Analyse par groupes formation-emploi (GFE) en Haute-Normandie

<http://www.crefor-hn.fr/etudes/etudes-gfe/etudes-gfe-compl%C3%A8tes>

Henaux A. (2007), « Panorama de la formation qualifiante des personnes sans emploi en Île-de-France », *Focale*, n° 7, Oref Île-de-France.

http://www.oref-idf.org/docs/pub_focale/focale_7_11.pdf

Roy N. (2006), « Panorama de la formation initiale en Île-de-France », *Focale*, n°4, Oref Île-de-France.

http://www.oref-idf.org/docs/pub_focale/focale_4.pdf

7. Comment positionner les secteurs dans la relation formation-emploi ?

7.1. La matrice métiers-secteurs

Comme l'expose B. Niny (2006) : « *les approches habituelles de l'emploi s'appuient sur les secteurs d'activité qui renvoient à l'activité économique des établissements. Une analyse par métier exercé est tout aussi utile car elle est un instrument de connaissance de la spécialisation professionnelle d'un territoire et des offres et demandes de compétences sur le marché du travail. Croiser les secteurs d'activité et les métiers dans ce que l'on appelle la « matrice métiers-secteurs » permet de combiner les deux approches ; y sont ainsi appréciés les fonctions exercées et les métiers demandés dans les entreprises de chaque secteur et, en contrepoint, les secteurs qui sont à l'origine de la demande de travail dans chaque métier.*

Entre métiers et secteurs, en effet, la correspondance est loin d'être univoque. La matrice métiers-secteurs est utile à une pluralité de décideurs et d'acteurs de terrain. Faire le lien entre métiers et secteurs d'activité permet notamment à une personne exerçant un métier dans un secteur donné, d'identifier les autres secteurs d'activité où son métier est exercé. Elle pourra alors cibler les entreprises susceptibles d'être intéressées par son profil et son expérience professionnelle. La matrice permet donc d'identifier des créneaux d'emploi sur des métiers dans d'autres secteurs que ceux auxquels ces métiers sont traditionnellement

rattachés. Dans le domaine des politiques de formation, initiale ou continue, cette matrice a toute son utilité. Pour chaque formation existent en effet un ou des métiers cibles. Connaître les secteurs employeurs de ces métiers est nécessaire pour toutes les études prospectives, celles-ci s'appuyant sur l'évolution économique des secteurs (les tendances de l'activité et de l'emploi) et les modifications prévisibles de leur structure professionnelle (recomposition des qualifications, départs à la retraite, modification des référentiels de compétences demandées). Enfin, le croisement entre métiers et secteurs peut servir aux entreprises et aux branches professionnelles dans les analyses de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : identification des métiers exercés dans la branche, comparaison avec d'autres branches ou d'autres territoires, mise en évidence des principaux secteurs employeurs des mêmes métiers. »

Il existe des différences entre les matrices métiers-secteurs des régions, illustrant pour chaque secteur des structures de qualification et de fonctions dissemblables entre régions.

Zoom sur des résultats

La matrice métiers-secteurs en Île-de-France (extrait)

Les métiers...		Les secteurs d'activité...								
		A0 -Agriculture, sylviculture, pêche	B0 - Industries agricoles et alimentaires	C1 - Habillement, cuir	C2 - Edition, imprimerie, reproduction	C3 - Pharmacie, parfumerie, entretien	C4 - Industrie des équipements du foyer	D9 Industrie automobile	E1 - Construction navale, aéronautique et ferroviaire	E2 - Industries des équipements mécaniques
Les métiers des transports, de la logistique et du tourisme	ouvriers de la manutention	200	2 400	1 600	2 600	1 700	1 400	2 800	600	1 800
	conducteurs d'engins de traction et de véhicules	300	1 600	600	1 100	200	200	300		400
	agents et cadres du tourisme et du transport		200		200	300		300	300	200
Les métiers du commerce		700	16 500	5 400	7 500	10 900	4100	2 900	2 100	7 500
Les métiers de l'informatique			600	200	1 400	1000	500	2 100	1 300	1 100
Les métiers des études & de la recherche			700		200	2700	700	5 500	4 000	3 200
Les métiers de la gestion et de l'administration d'entreprises		1 600	5 700	3 800	16 400	10 400	4 000	6 700	4 800	9 600
Les métiers des banques et assurances										
Les métiers de l'administration publique et du droit		200			600	300	300			200

■ de 10 000 à 99 999 personnes

■ de 1 000 à 9 900 personnes

Source : d'après Niny B. (2006), « La matrice métiers-secteurs en Île-de-France », Focale, n°2, OREF Île-de-France

http://www.oref-idf.org/docs/pub_focale/focale_2.pdf

Références bibliographiques

Niny B. (2006), « La matrice métiers-secteurs en Île-de-France », *Focale*, n°2, OREF Île-de-France.

http://www.oref-idf.org/docs/pub_focale/focale_2.pdf

Les fiches métiers de la DARES : liste des principaux secteurs employeurs pour chaque métier (tableau 2).

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de.76/statistiques.78/metiers-et-qualifications.83/>

Les portraits statistiques de branche du Céreq : liste des principaux métiers par secteur.

<http://www.cereq.fr/index.php/themes/Portraits-statistiques-de-branches-PSB>

7.2. La relation entre niveaux/spécialités de formation et secteurs

La mesure du lien entre formation et métier est le mode le plus approprié pour évaluer les débouchés d'une formation sur le marché du travail et les emplois réellement exercés. En complément, il est utile d'analyser la relation entre formation et secteurs d'activité, à savoir les principaux secteurs employeurs pour chaque niveau et spécialité de formation et, inversement, la structure des niveaux ou spécialités de formation pour chaque secteur.

Ces travaux peuvent être conduits sur l'ensemble des emplois ou sur un champ particulier comme celui des jeunes débutants. La plupart de ces études s'appuient sur une observation ponctuelle, mais il est également possible de mobiliser des enquêtes longitudinales pour analyser l'évolution sectorielle des emplois occupés au fil de la carrière.

Références bibliographiques

Les secteurs d'insertion

Céreq (2008), « Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 2004 ».

<http://www.cereq.fr/pdf/qeesf2004.pdf>

Jaggers C. (2007), « Quels emplois pour les jeunes sortants de lycée ou d'apprentissage en 2004 ou 2005 ? », *Éducation et formation*, n° 75.

<http://media.education.gouv.fr/file/78/1/20781.pdf>

Les portraits statistiques de branche du Céreq : niveaux de diplôme par secteur.

<http://www.cereq.fr/index.php/themes/Portraits-statistiques-de-branches-PSB>

Fournié D. et Guitton C. (2008), « Panorama sectoriel de la relation formation-emploi. Une exploitation des portraits statistiques de branche », *Note emploi-formation*, n°31, Céreq.

<http://www.cereq.fr/pdf/nef31.pdf>

7.3. Les modes sectoriels de gestion de la main-d'œuvre

Identifier les modes sectoriels de gestion de la main-d'œuvre est nécessaire pour qui veut comprendre comment s'articulent les recrutements d'un secteur avec les évolutions de l'emploi, les phénomènes de difficultés de recrutement ou de tensions sur le marché du travail, ou encore la relation formation-emploi dans les secteurs d'activité. Les questions relatives aux seniors et aux départs à la retraite sont elles-mêmes très liées à celle des formes de gestion de la main-d'œuvre. Celle-ci sera analysée au regard d'indicateurs de rotation de la main-d'œuvre, d'ancienneté dans l'entreprise, de statut des emplois ou de modes d'entrée ou de sortie de l'entreprise.

La saisonnalité des emplois est une autre dimension à prendre en compte (dans l'hôtellerie-restauration ou l'agriculture, par exemple), de même que le poids des emplois de très courte durée, qui sont spécifiques à certains secteurs (activités culturelles, audiovisuel...). Comme pour les métiers (*cf. supra* partie 4.3), on distingue traditionnellement plusieurs modes sectoriels de gestion de la main-d'œuvre :

- les secteurs à marché interne, caractérisés par une relative stabilité de l'emploi, et des mobilités horizontales ou verticales au sein des entreprises ;
- les secteurs à marché externe avec une instabilité de l'emploi, caractérisés par un *turn-over* important et des emplois de courte durée ;
- les secteurs à marché professionnel, caractérisés par une mobilité importante des salariés entre entreprises, dans le même secteur ou par rapport à des secteurs proches.

Questions de méthode et d'analyse

Les sources statistiques les plus utilisées pour qualifier les modes de gestion de la main-d'œuvre sont les Déclarations de Mouvements de Main-d'Oeuvre et les Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS). La DARES produit également des statistiques d'emplois intérimaires. Le recensement de la population peut fournir des indicateurs relatifs au statut des emplois (CDI, CDD, intérim...). L'enquête emploi donne de nombreux indicateurs, mais n'est utilisable sur cet aspect qu'au plan national et sur des secteurs assez agrégés.

Les déclarations uniques d'embauches procurent des indications sur les embauches par secteur (mais pas par métier). L'enquête Besoins en Main-d'œuvre (voir partie 4.2) est exploitable également par secteur d'activité pour apprécier les intentions d'embauches.

Les relations d'emploi au sein d'un secteur ne sont pas homogènes : bien souvent, les analyses sectorielles ne mettent en lumière que la forme dominante de gestion de la main-d'œuvre, alors qu'au sein du secteur des formes contrastées peuvent exister selon les catégories d'entreprise ou les qualifications.

Références bibliographiques

Moncel N. (2008), « Quels sont les secteurs d'insertion des débutants ? », dans *Les relations formation-emploi en 55 questions*, sous la direction de Paul J.-J. et Rose J..

Les portraits statistiques de branche du Céreq.
<http://www.cereq.fr/index.php/themes/Portraits-statistiques-de-branches-PSB>

Rubrique statistiques/emploi de la DARES.

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de.76/statistiques.78/emploi.82/>

Analyse de la mobilité professionnelle entre secteurs d'activité ou des formes de gestion de la main-d'œuvre

Delay B. et Lainé F. (sous la direction de) (2009), « Structures des qualifications et trajectoires professionnelles des salariés en Île-de-France », *Grand Angle*, n°3.

http://www.oref-idf.org/docs/pub_ga/grand_angle_3.pdf

Konate M. (2002), « Cinq modes de gestion des ressources humaines en PACA », *Mémo*, n°9.

<http://www.orm-paca.org/telechargement/memo/memo9.pdf>

ORM Provence-Alpes-Côte d'Azur (2008), « Passage de l'industrie aux services : mobilité de proximité ? », *Mémo*, n° 40.

<http://www.orm-paca.org/telechargement/memo/Memo40.pdf>

Analyse des départs en fin de carrière par secteurs d'activité

Folléa G. et Gautier C. (2010), « Plus d'un actif sur quatre cessera son activité d'ici 2020 en Haute-Normandie », *Aval*, n°96, Insee Haute-Normandie.

http://www.insee.fr/fr/insee_regions/haute-normandie/themes/aval/aval1096/img/aval_juillet_2010_art1_96.pdf

7.4. L'apport de l'expertise des branches

L'expertise des branches professionnelles est précieuse sur à de nombreuses questions concernant la relation formation-emploi : expertise conjoncturelle de l'activité, vision stratégique du développement du secteur sur le plan national et régional, politique de gestion des ressources humaines et de recrutement, évolution du contenu des métiers en relation avec les évolutions technologiques, économiques, sociétales et organisationnelles, raisons des éventuelles difficultés de recrutement ou de la désaffectation des jeunes pour les formations proposées, voies de formation les plus idoines pour accéder au métier, rôle de la formation continue dans les entreprises dans le maintien et l'évolution des compétences des salariés.

Au-delà de cette expertise, les branches sont un partenaire incontournable pour associer le monde professionnel et les partenaires sociaux à l'évolution de l'appareil de formation professionnelle. Ce sont donc des points d'ancrage d'une politique de concertation sur les questions de l'emploi et de la formation.

Une branche regroupe des entreprises dont l'activité principale relève de son champ conventionnel. Le périmètre de la branche correspond rarement à la nomenclature usuelle des activités utilisée par le système statistique public ; de même, le répertoire des métiers utilisé par la branche est plus fin que les nomenclatures habituelles qui ont une vocation généraliste et auxquelles recourent le rectorat, la Région, la DIRECCTE ou l'OREF. Il est donc indispensable, pour que les deux univers se comprennent, que chacun ait une bonne vision du système d'information et des référentiels de métiers utilisés par l'autre. L'univers des métiers et celui de la formation se croisent avec celui des secteurs d'activité et, sauf cas exceptionnel, il existe rarement une correspondance univoque entre un secteur d'activité, des métiers et des spécialités de formation (*voir supra*, parties 1, 6 et 7). Il est

donc également important de bien resituer la place de la branche par rapport à l'univers des métiers et celui de la formation.

Environ 130 branches ont des observatoires des métiers et qualifications ; les approches et les méthodes employées ne sont cependant pas homogènes : par exemple, selon les cas, la dimension quantitative est plus ou moins développée. Quelques branches réalisent de manière systématique des analyses régionales, c'est le cas, par exemple, du BTP et de la réparation automobile.

Références bibliographiques

Centre info (2006), « Les observatoires prospectifs des métiers et qualifications », *Actualités de la formation permanente*, n°192.

Commissariat général du Plan (2005), *Quelle prospective pour les métiers de demain ? L'apport des observatoires de branche*, rapport, La Documentation française.
<http://www.plan.gouv.fr/intranet/upload/publications/documents/RapportPrometheeV2.pdf>

Commissariat général du Plan (2005), « Différentes approches de la prospective des observatoires de branches », *Le quatre pages*, n°3.
<http://www.plan.gouv.fr/intranet/upload/publications/documents/RapportPrometheeV2.pdf>

Guittou C. (2008), « Quels rôles pour les branches dans la régulation de la relation formation-emploi » in *Les relations formation-emploi en 55 questions*, sous la direction de Paul J.-J. et Rose J., Les portraits statistiques de branche du Céreq.
<http://www.cereq.fr/PSB.htm>

8. Les analyses régionales de l'appareil productif

L'analyse régionale de l'appareil productif est utile à un double titre pour la compréhension de la relation formation-emploi. D'une part, elle permet de comprendre comment l'emploi régional s'est structuré et a évolué, que ce soit au niveau des secteurs d'activité, des qualifications ou des métiers. D'autre part, elle éclaire le rôle joué par la formation dans le système d'emploi régional ou local. Les relations qui se nouent entre l'appareil productif, la qualification et la formation (voir *infra* partie 9) sont en effet complexes. D'un côté, les dynamiques socio-démographiques propres (structures familiales, poids de traditions culturelles, par exemple) orientent l'appareil de formation puis, par effet de ricochet, l'appareil productif. D'un autre côté, les caractéristiques passées et présentes de l'appareil productif (orientation sectorielle, poids des petites et des grandes entreprises, niveau de qualification dans les établissements) structurent également les habitudes de scolarisation et l'appareil de formation.

8.1. Le portefeuille régional ou local des activités, les filières économiques et les formes d'organisation des établissements

L'approche par les secteurs d'activité

Les activités économiques ne se localisent pas de façon indifférenciée sur le territoire. Chaque région ou territoire a un portefeuille d'activités spécifique qui est distinct de la zone voisine ou du niveau national. Celui-ci se caractérise par une structure sectorielle des emplois, c'est-à-dire la répartition des emplois selon le secteur d'activité des établissements présents sur le territoire.

Pour mesurer le degré de sur ou sous-représentation d'un secteur dans un territoire par rapport à un zonage de référence (niveau national, régional ou sous-ensemble), on associe le plus souvent, pour chaque secteur, un indicateur dit de spécificité.⁷ Pour les secteurs tournés vers des besoins de la population locale, on utilise également des indicateurs de densité qui rapportent le nombre d'emplois à la population totale ou à une fraction de celle-ci. Enfin, l'importance du tissu économique dans un secteur donné est exprimée souvent par le nombre d'établissements ou encore la densité d'établissements eu égard à la surface du territoire ou au nombre d'habitants.

Outre la connaissance des secteurs sur ou sous-représentés sur le plan local ou régional, il est important de saisir le degré de spécialisation moyenne d'un territoire : a-t-on affaire à un territoire relativement spécialisé ou au contraire diversifié dans ses activités ? Des indicateurs de spécialisation ou de diversification peuvent ainsi être construits, traduisant cette dimension. Reste à savoir si la forte spécialisation d'un territoire est un point fort ou faible pour le développement économique futur ? La réponse est loin d'être univoque. Un territoire trop spécialisé est potentiellement fragile en cas de restructurations économiques ou d'évolutions technologiques du ou des secteur(s) dominant(s), *a fortiori* lorsque le niveau de qualification général est faible. Un territoire diversifié du point de vue des activités qui y sont localisées devrait être moins exposé aux aléas conjoncturels ou à des restructurations circonscrites à quelques activités. Mais cette diversification peut exprimer l'absence de secteurs moteurs susceptibles de jouer un rôle d'entraînement sur le reste de l'économie régionale. Par ailleurs, la fragilité d'un tissu productif n'est pas seulement liée aux secteurs qui y sont localisés mais aussi aux fonctions principales exercées dans les établissements (recherche-développement, production qualifiée, production peu qualifiée, fonctions commerciales, logistiques, services aux particuliers, fonctions financières ... ; voir *infra* partie 8.3). La production peu qualifiée risque, par exemple, d'être exposée à la délocalisation ou à la concurrence internationale, quel que soit le secteur d'activité.

Les filières économiques

La filière regroupe l'ensemble des entreprises et des autres acteurs qui contribuent à l'élaboration d'un produit et à sa commercialisation de l'amont à l'aval (Plauchu, 2007). La filière est donc constituée d'un ensemble d'agents « hétérogènes quant à la nature de leurs activités, quant au stade de fabrication, quant aux caractéristiques organisationnelles, quant aux statuts. Ces agents partagent ce que l'on pourrait appeler un sort commun. Ils sont en effet interdépendants d'un certain nombre de données communes relativement aux matières, aux techniques et aux marchés » (De Bandt, 1991).

⁷ L'indicateur de spécificité est le rapport entre la part de l'emploi du secteur dans l'emploi du territoire d'analyse et la part de ce même secteur dans l'emploi du zonage de référence (emploi national, régional, ensemble de zones qui ont des caractéristiques identiques).

Classiquement on distingue dans l'industrie six ou sept filières principales : métallurgie-mécanique, électricité-électronique, textile-habillement-cuir, bois, agriculture-IAA (industries agro-alimentaires), verre, chimie... Les évolutions technologiques, la montée en puissance de certains biens ou services, ou encore l'imbrication entre industrie, commerce et prestations de services ont mis sur le devant de la scène d'autres filières comme celles du BTP, de l'énergie, de l'aéronautique, de la santé ou des transports...

L'analyse en termes de filières permet généralement :

- d'orienter les politiques sectorielles nationales ou régionales en mettant en évidence les potentialités et les blocages d'une filière ;
- de permettre une meilleure valorisation d'une ressource locale (naturelle, agricole, forestière, touristique...) en identifiant les chaînons manquants ou les goulets d'étranglement dans la filière ;
- d'éclairer les acteurs de la filière ou les acteurs locaux sur les enjeux, les positions de force, les effets de domination, les effets d'entraînement, afin de permettre d'élaborer leur stratégie, d'améliorer leur position, de nouer des coopérations (Plauchu, 2007).

Par rapport aux enjeux du développement économique régional, les analyses en termes de filières permettent de porter un regard sur les points suivants :

- quelles sont les filières les plus importantes dans la région (en termes de valeur ajoutée ou d'emplois) ?
- les filières régionales sont-elles complètes ou encore très partielles ? Quelles sont les raisons qui expliquent que certaines filières dans la région ne sont positionnées que sur la partie amont, la partie aval ou encore la partie médiane ?
- y a-t-il risque de disparition de la filière si certains segments sont amenés à disparaître régionalement ?
- quel est le rôle de la formation dans le maintien et le développement de certaines filières ? Faut-il développer les formations qui favorisent en aval certaines filières (exemple, la commercialisation des produits) ? Y a-t-il des formations dédiées spécifiquement à chaque segment de la filière ou, au contraire, quelles sont celles qui permettent de répondre à des besoins génériques de l'ensemble de la filière ?

Les formes d'organisation économique des établissements

L'activité économique des établissements et les logiques d'emploi qui les caractérisent (structure des qualifications, formes de gestion de la main-d'œuvre, voies de formation privilégiées) dépendent à la fois de leur environnement régional, national et international et des formes d'organisation économique dans lesquelles ils s'insèrent : très petites entreprises, petites ou moyennes entreprises indépendantes, entreprises de taille intermédiaire, groupes d'entreprises. Il est donc important de pouvoir qualifier le tissu économique en fonction des formes d'organisation économique présentes. Tel territoire sera marqué par un tissu de petites entreprises artisanales tandis qu'un autre verra surtout sa dynamique dépendre de grands groupes.

Références bibliographiques

Basso C., Gaudron G., Morel B. (2006), « La répartition spatiale de l'emploi et des salaires en 2004 », *Insee première*, n° 1100, Insee.

http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=0&ref_id=ip1100

De Bandt O. (1991), « La filière comme mésosystème », dans Arena R., Benzoni L. *et al.*, *Traité d'économie industrielle*, Economica.

DATAR, observatoire des territoires (2010), « Poids des cinq premiers secteurs dans l'emploi salarié par zone d'emploi ».

<http://www.territoires.gouv.fr/observatoire-des-territoires/fr/enjeux-thematiques/dynamiques-territoriales?ind=1022>

Hecquet V. (2010), « Quatre nouvelles catégories d'entreprise : une meilleure vision du système productif », *Insee première*, n°1321.

<http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1321/ip1321.pdf>

Hecquet V. et Lainé F. (1999), « Structures industrielles locales et formes d'organisation économiques », *Économie et statistique*, n° 326-327.

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es326-327l.pdf

Lainé F. et Rieu C. (1999), « La diversité industrielle des territoires », *Insee première*, n° 650.

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ip650.pdf

Plauchu V. (2007), « Filière de production et développement territorial », dans *Éléments d'analyse sur le développement territorial*, sous la coordination de Lapèze J., Kadiri N., Lamrani N., Paris, L'harmattan.

Redor P. (2006), « Les régions françaises. Entre diversités et similitudes », *La France et ses régions*, Insee Références.

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/fsr06ab.pdf

Solard G. (2009), « À la campagne, comme à la ville, des commerces traditionnels proches de la population », *Le commerce en France*, Insee Références.

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/comfra09d.PDF

8.2. Les clusters

Un "cluster" désigne une concentration géographique d'établissements opérant par rapport à un secteur d'activité particulier : ces établissements peuvent être des unités de production, des structures de recherche-développement ou des organismes de formation. Un cluster s'appuie le plus souvent sur des relations locales entre les établissements qui le composent et qui prennent la forme de liaisons d'achat-vente de biens ou de services, de circulation de connaissances et d'innovations, de mise en commun de moyens ou encore, se concrétisent par des mobilités inter-entreprises de personnes.

On identifie plusieurs types de clusters selon le contenu technologique de l'activité, l'intensité des liens entre les unités locales, la forme d'organisation des entreprises, son degré d'internationalisation, ou la place tenue par la production par rapport à la recherche ou la commercialisation. Traditionnellement le *district industriel* correspond à une concentration géographique forte de petites ou moyennes entreprises indépendantes (en France les districts industriels relèvent le plus souvent d'activités plutôt traditionnelles, comme le textile-habillement (Choletais en Vendée), la plasturgie (Oyonnax dans l'Ain) ou le travail des métaux (décolletage dans la vallée de l'Arve). Un *cluster technologique et scientifique* rassemble des unités à forte intensité technologique dans lequel la recherche-développement joue un rôle essentiel. Le cluster peut avoir une dimension très orientée sur l'activité commerciale ou de conception (cas du Sentier à Paris), il peut aussi rassembler

des établissements appartenant à des grands groupes (cas de la Cosmetic Valley située sur les régions Centre, Île-de-France et Haute-Normandie).

Les *pôles de compétitivité* sont un cas particulier de cluster qui associe des entreprises, des centres de recherche et des organismes de formation, engagés dans une démarche partenariale, autour de projets innovants. Jusqu'à une époque récente, les questions de compétences et de formations étaient restées au second plan des stratégies des acteurs des pôles, ceux-ci étant engagés sur des actions plus urgentes comme la définition des projets de recherche-développement et les modalités de coopération entre firmes et institutions telles que les centres de recherche. Cependant, ces questions ont pris une place importante dans ces pôles, confrontés à une transformation rapide des métiers ou à des ruptures stratégiques dans leurs principales orientations. Les établissements d'enseignement supérieur et les collectivités territoriales ont alors joué un rôle actif dans la reconfiguration d'une offre de formation mieux adaptée. Enfin le fonctionnement des pôles nécessite non seulement des compétences de niveau ingénieur, chercheur et cadre mais aussi des savoir-faire propres aux métiers de techniciens, d'ouvriers et d'employés.

Références bibliographiques

Bertrand H., Eksl R., Dayan J.-L. (2008), « Les pôles de compétitivité, des pôles de compétences ? », *Note de veille*, n°115, Centre d'analyse stratégique.

<http://www.strategie.gouv.fr/content/note-de-veille-n%C2%B0115-novembre-2008-les-poles-de-competitivite-des-poles-de-competences>

ALPHA, GESTE (2008), « Étude monographique sur les implications des pôles de compétitivité dans le champ de l'emploi, de la formation et des compétences ».

<http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/RAPPORTPOLES.pdf>

BIPE (2006), « Avantage retirés des entreprises de leur participation à un *cluster* », Datar.

<http://www.localtis.info/cs/BlobServer?blobcol=urldata&blobtable=MungoBlobs&blobkey=id&blobwhere=1250155152360&blobheader=application%2Fpdf&blobnocache=true>

Lainé F. et Tillard S. (1999) « Intégrer l'économie spatiale dans l'économie régionale », *Courrier des statistiques*, n°90.

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/cs90l.pdf

Marciano A. (2005) « Glossaire des termes spécifiques aux logiques de coopérations industrielles sur le territoire (clusters, districts, SPL) ».

<http://www.datar.gouv.fr/IMG/File/glossaireSPL.pdf>

8.3. Niveaux de qualification, fonctions et division spatiale du travail

Chaque qualification occupe une part très variable de l'emploi total selon les territoires. Une des principales raisons tient aux stratégies de localisation des entreprises ou des groupes : d'une part, les activités sont inégalement réparties sur le territoire national ; d'autre part, chaque entreprise localise de façon différenciée les qualifications et les fonctions nécessaires à son activité. Les approches en termes de division spatiale du travail s'attachent à analyser les stratégies de localisation des fonctions et niveaux de qualification des entreprises et des groupes d'entreprises, elles analysent également la place de chaque territoire dans la division spatiale du travail à l'échelon national ou international.

Schématiquement, le territoire national est ainsi divisé entre une région centrale, l'Île-de-France, qui concentre les fonctions de direction, de conception et les fonctions commerciales stratégiques des grandes entreprises, tandis que la production peu qualifiée est reléguée dans des territoires périphériques où les coûts salariaux sont plus faibles et où la main-d'œuvre peu qualifiée s'y trouve plus facilement.

Plus récemment, les économistes se sont interrogés sur les nouvelles formes d'organisation de la production (flux tendus, relation recherche-développement/production, essais de dépassement du taylorisme ou néo-taylorisme) et de structuration des entreprises (externalisation, approfondissement de l'internationalisation), et leurs répercussions sur la division spatiale du travail entre territoires. Le rôle des grandes métropoles dans les économies nationales et dans l'économie mondiale va-t-il ainsi s'accroître ? Comment va évoluer la concurrence entre grandes métropoles ou entre périphéries ? Les rapports centre-périphérie vont-ils changer de nature ?

Références bibliographiques

Bureau M.-C., Moatty F. et Valeyre A. (1988), « Spécialisation socioprofessionnelle de l'emploi industriel local », *Économie et statistique*, n°212.

http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/estat_0336-1454_1988_num_212_1_5225

Crevoisier O., Perrat J. et Ternaux P. (2003), « Le marché du travail entre proximité et division spatiale du travail », in *Entreprises et territoires*, sous la direction de Dupuy C. et Burmeister A..

<http://www.adeesra.org/IMG/pdf/LivrProxiEmpTravailModifie.pdf>

Van Puymbroeck C. et Reynard R. (2010), « Répartition géographique des emplois. Les grandes villes concentrent les fonctions intellectuelles, de gestion et de décision », *Insee Première*, n°1278.

<http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1278/ip1278.pdf>

8.4. Économie productive et économie résidentielle

L'économie productive rassemble les activités dont les marchés débordent le cadre local alors que l'économie résidentielle, appelée aussi présenteielle, est orientée vers les besoins de proximité de la population, qu'elle soit permanente ou ponctuelle (tourisme). On classe le plus couramment l'agriculture, l'industrie, les services aux entreprises, le commerce de gros et les transports de marchandises dans la sphère productive tandis que l'essentiel du commerce de détail, des services aux particuliers, des activités financières et immobilières, de la santé et de l'éducation est répertorié dans la sphère résidentielle.

Cette partition entre économie productive et économie résidentielle a plusieurs avantages :

- ne pas limiter le champ de l'économie productive à la seule industrie mais l'élargir à des secteurs souvent à forte productivité et fortement arrimés à l'industrie ou à la circulation des marchandises et de l'information ;
- permettre une typologie des principaux ressorts d'un développement régional ou territorial : l'économie productive seule, l'économie résidentielle seule, ou une articulation entre économie productive et économie résidentielle ;

- aider à cerner les facteurs de fragilité d'un territoire. Un territoire fondé sur une sphère productive importante, à niveau de qualification faible, sera *a priori* plus fragile : il sera plus exposé aux risques de délocalisations ou aux retournements conjoncturels ;
- comprendre la dynamique de l'économie résidentielle d'un territoire par rapport aux dynamiques démographiques (installation de retraités, par exemple), au circuit des revenus (salaires, prestations sociales...) ou encore à la présence circonscrite dans le temps de population, *via* le tourisme.

Les activités identifiées comme faisant partie de la sphère productive n'ont pas nécessairement un ancrage territorial faible, *a contrario* certaines activités dites résidentielles peuvent être fragiles. L'ancrage territorial dépend du type de ressources locales mobilisées, de l'importance des effets d'agglomération, du rapport des entreprises aux clients et du degré d'internationalisation.

Références bibliographiques

Basso C., Gaudron G. et Morel B. (2006), « La répartition spatiale de l'emploi et des salaires en 2004 », *Insee première*, n° 1100.

http://www.insee.fr/themes/document.asp?reg_id=0&ref_id=ip1100

Davezies L. (2010), « La crise et nos territoires : premiers impacts », rapport pour l'Adcf, la Caisse des Dépôts et Consignations et l'institut CDC pour la recherche.

<http://www.adcf.org/files/ADCF-etude-crise-20101105.pdf>

Davezies L., Lejoux P. (2003), « Un train peut en cacher un autre. Derrière l'économie productive, attention à l'économie présentielle », 39^{ème} colloque de l'ASRDLF.

http://www.veilleinfotourisme.fr/1159362567018/0/fiche_article/

Labosse L. (2010), « Attractivité du territoire : 14 types de zones d'emploi », *La France et ses régions*, Insee.

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/fsr10e.PDF

Michel B, Schmitt B. et Ambiaud E. (2007), « Orientation économique et croissance locale de l'emploi dans les bassins de vie des bourgs et petites villes », *Économie et statistique*, n°402.

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es402d.pdf

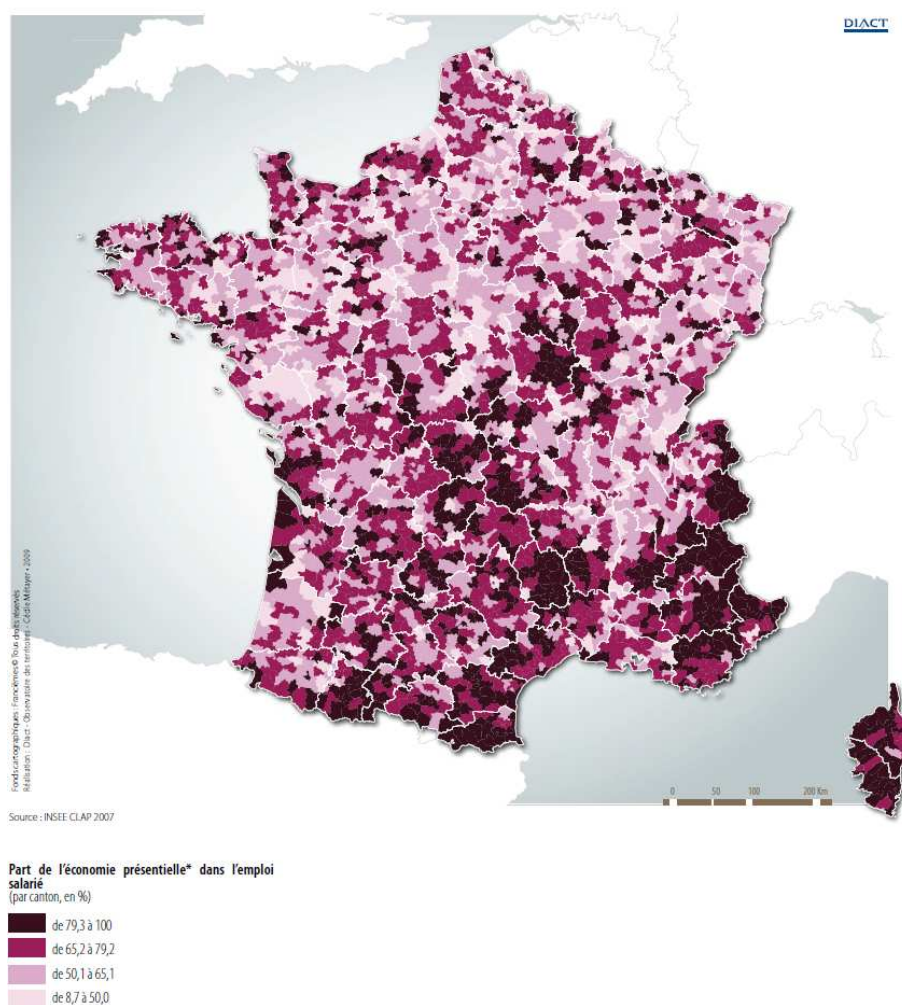
Mouhoud E. M. (sous la direction) (2010), *Économie des services et développement des territoires*, Datar, La Documentation française.

Patricia J. (2008), « Économie résidentielle ou productive : le choix des territoires », *Insee Aquitaine*, n°175.

http://www.insee.fr/fr/insee_regions/aquitaine/themes/4pages/ia17508.pdf

Zoom sur des résultats

Part de l'économie présentielle dans l'emploi salarié en 2006



Source : DATAR, observatoire des territoires.

<http://www.territoires.gouv.fr/fr/enjeux-thematiques/dynamiques-territoriales?ind=706>

9. Les formes régionales et locales de la relation formation-emploi

La relation formation-emploi ne prend pas la même forme sur l'ensemble du territoire national. Les systèmes de formation (offre de formation, niveaux et modes de scolarisation, articulation entre les différentes filières) varient d'une région ou d'un territoire à l'autre, en relation avec des systèmes d'emploi différents (structures sectorielles et professionnelles de l'emploi, types d'entreprises dominantes, modes de gestion de la main-d'œuvre et mobilités professionnelles) et des structures sociales et démographiques spécifiques (catégories sociales dominantes, structures familiales, origine géographique des habitants). L'insertion professionnelle (taux d'emploi, qualité de l'emploi et niveaux de qualification) varie également d'un territoire à l'autre en fonction de l'état du marché du travail local ou régional (taux de chômage, formes locales de gestion de la main-d'œuvre et structure des qualifications...) et des mobilités professionnelles ou géographiques, en début de carrière.

La cartographie des indicateurs de la relation formation-emploi et les typologies de territoires mettent en évidence les articulations territoriales entre formation, emploi et marché du travail. L'intérêt pour les acteurs de la relation formation-emploi est double : faire prendre conscience de la spécificité locale de la formation sur un territoire et montrer que d'autres formes territoriales sont possibles.

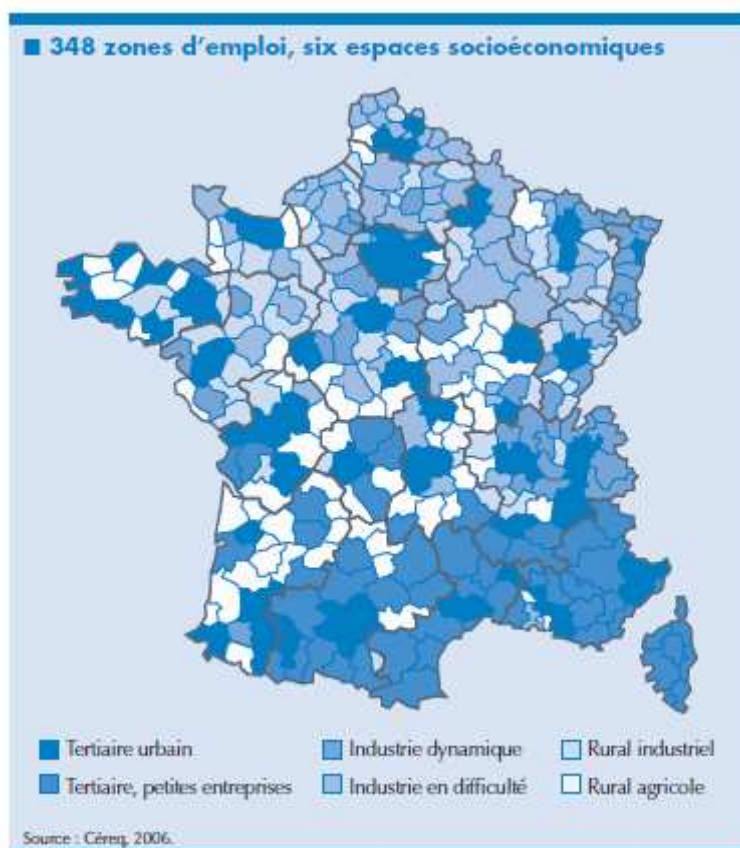
En complément des analyses quantitatives de la relation formation-emploi, des approches monographiques permettent d'identifier plus précisément les logiques des acteurs locaux de la relation formation-emploi (individus, entreprises, organismes de formation, pouvoirs publics, intermédiaires) et leurs modes de coordination.

Questions de méthode et d'analyse

Les analyses des disparités territoriales en matière de formation initiale (niveau et mode de scolarisation, niveaux et spécialités de formation) et leurs relations avec les systèmes d'emploi ou les structures sociales sont plus nombreuses et abouties que celles des divergences territoriales dans le domaine de la formation continue (formation continue des salariés, rôle des contrats de qualification, formation des demandeurs d'emploi).

Zoom sur des résultats

Typologies des territoires en six espaces socio-économiques



Source : Grelet Y. (2006), « Des territoires qui façonnent les parcours scolaires des jeunes », Bref, n°228, Céreq. <http://www.cereq.fr/cereq/b228.pdf>

Références bibliographiques

Arrighi J.-J. et Gasquet C. (2002), « Enseignement supérieur court et apprentissage. Les évolutions de la formation en régions », *Bref*, n°191, Céreq.

Arrighi J.-J., Gasquet C. (2010), « L'évolution des différentes voies de qualification et d'insertion des jeunes au niveau régional entre 1995 et 2005 », CNFPTLV et Céreq.
http://www.cnfptlv.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_cereq_final.pdf

Arrighi J.-J. (sous la direction de), (2007), « Géographie de la formation professionnelle », CNFPTLV.
<http://www.cereq.fr/gsenew/brochureCNFPTLV.pdf>

Bérenghuel B. (2001), « Systèmes socio-économiques locaux : la persistance des polarités territoriales en région Provence Alpes Côte d'Azur », *Mémo*, n°2, ORM Provence-Alpes-Côte d'Azur.
<http://www.orm-paca.org/telechargement/memo/memo2.pdf>

Caro P. (2003), « L'apport de la géographie à la relation formation-emploi », *Formation Emploi*, n°83, Céreq.

Céreq (2009), « Les politiques régionales de la formation professionnelle, typologies et spécificités régionales ».
<http://www.cereq.fr/gsenew/Typologies.htm>

Céreq, « Les politiques régionales de la formation professionnelle, portrait des régions ».
<http://www.cereq.fr/gsenew/carte.htm>

Grelet Y. (2006), « Des territoires qui façonnent les parcours scolaires des jeunes », *Bref*, n°228, Céreq.
<http://www.cereq.fr/cereq/b228.pdf>

Grelet Y. (2004), « La reproduction sociale s'inscrit dans le territoire », *Formation-emploi*, n°87.
http://www.prisme-asso.org/IMG/pdf/Grelet_Formation_Emploi_87_1_.pdf

ORM (2010), « Gens de métiers, acteurs du territoire. L'exemple du grand Briançonnais », ORM Provence-Alpes-Côte d'Azur
http://www.orm-paca.org/telechargement/Gens_de_met_T1.pdf

Ministère de l'Éducation nationale (2005), « Géographie de l'école ».
<http://www.education.gouv.fr/cid3019/les-resultats.html>

10. La mobilité géographique des jeunes et des adultes

La relation formation-emploi ne s'inscrit pas dans un espace clos : une partie des emplois régionaux ou locaux est pourvue par des personnes résidant actuellement ou antérieurement hors du territoire d'analyse et d'action. Par ailleurs, l'insertion professionnelle des jeunes habitant sur un territoire peut être rendue difficile par l'absence de mobilité géographique, que cela soit une mobilité domicile-travail ou une mobilité définitive. L'analyse des mobilités géographiques au sein, ou entre, des régions met ainsi en

évidence l'importance de la mobilité géographique (résidentielle ou de type domicile-travail) en fonction des statuts, des niveaux de diplôme ou des métiers. Par rapport à la problématique des modes d'alimentation des métiers, l'analyse des mobilités géographiques montre quels sont les métiers alimentés par des migrations, ou, au contraire, touchés par des flux migratoires à destination d'autres régions. Elle peut expliquer certaines difficultés de recrutement localisées ou des poches locales de chômage en raison de la faiblesse de la mobilité géographique. Plus généralement, elle aide à situer le système de formation régional par rapport à l'appareil productif régional et ses évolutions, lorsque se constatent des migrations importantes de diplômés de l'enseignement supérieur ou au contraire de personnes peu diplômées vers la région ou en provenance de celle-ci.

Les sources et outils disponibles

Le recensement de la population comprend une information sur le lieu de résidence 5 ans auparavant. À partir de cette source, et sous réserve que les effectifs interrogés soient significatifs, il est donc possible de calculer, pour une région, et par métier ou niveau de diplôme, la proportion de personnes qui n'y résidaient pas 5 ans auparavant. Cet indicateur peut lui-même être éventuellement décliné par tranche d'âge ou encore par origine géographique (métropole et hors métropole, par exemple). Selon la même méthode, on peut estimer le nombre de personnes qui ont quitté une région donnée, en fonction du métier qu'elles occupaient dans cette région ou encore de leur niveau de diplôme. Pour mesurer le poids des migrations internationales dans le marché du travail propre à un métier, on peut également évaluer la part des personnes immigrées dans l'emploi. Le recensement permet aussi de mesurer l'ampleur des migrations alternantes (déplacements domicile-travail) par métier.

Deux outils de l'Insee fournissent des indicateurs de mobilité géographique selon les métiers ou les niveaux de diplôme. Le kit d'études « analyse régionale des métiers » donne, par famille professionnelle, la proportion de personnes habitant cinq ans auparavant dans une autre région. Le kit d'études « formation-emploi » donne, au niveau régional, par familles professionnelles (FAP) et diplômes, les taux d'entrants, sortants et le solde. Il s'agit de flux quinquennaux rapportés à la population moyenne de la période quinquennale. Selon le même principe, des indicateurs symétriques figurent également pour les navettes domicile-travail.

Les enquêtes Génération menées par le Céreq fournissent des informations sur le lieu d'études en 6^e, le lieu d'études et de résidence en dernière année de formation initiale, et le lieu de résidence trois années après la fin des études.

Zoom sur des résultats

i) La mobilité géographique par niveaux et grandes spécialités de formation

■ Mobilités géographiques durant les trois premières années de vie active	Durant leurs études, ils ont quitté leur région	Durant leurs trois premières années de vie active		En fin de troisième année de vie active, ils se disent prêts à quitter la région où ils travaillent pour avancer dans leur carrière
		Ils ont travaillé hors de leur région de formation	Ils sont allés travailler en Ile-de-France	
Non diplômé	7	19	4	50
CAP ou BEP	9	20	3	46
Tertiaire	8	17	3	42
Industriel	10	22	4	48
Baccalauréat	16	25	5	52
Professionnel ou technologique tertiaire	11	22	5	49
Professionnel ou technologique industriel	15	25	3	51
Général	24	29	8	63
Bac+2	23	33	7	45
De la santé ou du social	31	36	6	35
Tertiaire	19	29	8	46
Industriel	22	36	6	52
Licence	30	35	11	48
Licence professionnelle	35	49	13	57
LSH, Gestion, Droit	29	29	9	45
Maths, Sciences et Techniques	28	36	11	44
Bac+4	36	39	16	55
Master	51	57	27	66
LSH, Gestion, Droit	45	49	21	63
Ecole de commerce	59	63	53	77
Maths, Sciences et Techniques	51	55	24	61
Ecole d'ingénieurs	56	66	29	68
Doctorat	46	47	14	57
Ensemble	20	29	8	50

(en %)

Champs : ensemble de la Génération 2004 (737 000 individus) pour la première colonne ; jeunes ayant occupé au moins un emploi au cours de leurs trois premières années de vie active pour la deuxième colonne (695 000 individus) ; jeunes formés hors Ile-de-France pour la troisième colonne (571 000 individus) ; jeunes ayant un emploi salarié en fin de troisième année de vie active (526 000 individus) pour la quatrième colonne.

Source : Céreq (2008), *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 2004* <http://www.cereq.fr/pdf/qeesf2004.pdf>

ii) Les infirmières et les migrations résidentielles en région Provence-Alpes-Côte d'Azur

Tableau 22 : migrations résidentielles au cours des 5 dernières années

	Unités : nombre et %	
	Infirmiers, sages-femmes	Tous métiers
Emploi 2006	41 760	1 841 427
Entrées dans la région Paca sur 5 ans	4 414	182 025
Sorties de la région Paca sur 5 ans	2 821	124 466
Solde migratoire régional sur 5 ans	+ 1 593	+ 57 559
Solde migratoire pour 100 emplois (%)*	+ 3,9	+ 3,2

* solde migratoire divisé par l'emploi moyen sur la période multiplié par 100

Note de lecture : en cinq ans, 4 414 infirmiers sages-femmes (exerçant en 2006) sont venus s'installer dans la région Paca et 2 821 sont partis vivre ailleurs, ce qui représente un solde migratoire excédentaire de 1 593 personnes. Pour 100 emplois d'infirmiers, sages-femmes dans la région Paca, les migrations résidentielles ont généré 3,9 infirmiers, sages-femmes supplémentaires en cinq ans.

Source : Insee - Recensement de la population 2006

Source : Adaoust S., Petrovitch A. et Vial D. (2010), « Dynamique des métiers de la santé, de l'action sociale, culturelle & sportive »,

Document d'études, Insee et ORM Provence-Alpes-Côte d'Azur

http://www.insee.fr/fr/insee_regions/provence/themes/rapport/re30/re30.pdf

Références bibliographiques

Brutel C. (2010), « Jeunes et territoires, l'attractivité des villes étudiantes et des pôles d'activité », *Insee première*, n°1275.

<http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1275/ip1275.pdf>

Cuney F., Perret C., Roux V. (2003), « D'une région à l'autre, la mobilité des jeunes en début de vie active », *Bref*, n°198, Céreq.

Groupe de travail sur l'enseignement supérieur (2009), *Approches de la mobilité étudiante, Net.doc*, n°48, Céreq.

<http://www.cereq.fr/pdf/Net-Doc-48.pdf>

Joseph O., Roux V. (2004), « Pourquoi changer de région en début de vie active ? La mobilité géographique des diplômés de BTS et de DUT », Céreq, *Bref*, n°210.

Lainé F. (2003), « Les métiers en région dans les années 90 : redistribution des emplois, migrations et vieillissement », *Premières synthèses*, n°28.1, DARES.

http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/publication_pips_200307_n-28-1_metiers-region-90.pdf

Léon O., Godefroy P. (2006), « Les échanges de population entre zones d'emploi : six profils types », *La France et ses régions*, Insee.

Lemaire S., Papon S. (2009), « La mobilité des étudiants », *Note d'information*, n°09.02, DEPP.

http://media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2009/74/4/NI0902_44744.pdf

Chapitre 3

La carte des formations à l'aune de la démographie, de la demande sociale et de la gestion des moyens

Si les décisions concernant l'offre de formation prennent en compte le contexte économique d'un territoire de façon à accompagner son développement ainsi que les possibilités d'insertion dans les différentes filières de formation (éléments liés à la relation formation-emploi traités dans le chapitre 2), elles se doivent également de répondre aux besoins régionaux de la population et permettre des parcours de formation suffisamment variés.

L'objectif majeur de la communauté éducative est sans doute l'élévation du niveau de qualification des élèves. La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie reprend cette idée et fixe un objectif général de permettre à toute personne de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle par le biais de la formation. Une condition de réussite de cet objectif réside dans la possibilité, pour chaque personne, de poursuivre sa formation, ce qui nécessite de proposer une offre suffisante quantitativement et qui soit en adéquation avec les projets des personnes formées.

Les prévisions d'effectifs permettent d'évaluer les besoins quantitatifs de formation et l'analyse de la demande sociale apporte une réponse qualitative à l'offre. Ces travaux, articulés avec ceux sur la relation emploi-formation (*cf.* chap. 2), contribuent à l'établissement du diagnostic nécessaire pour répondre aux besoins de formation des individus et du monde économique.

L'organisation de l'offre de formation passe également par l'étude des critères de faisabilité comme les moyens financiers, humains ainsi que la présence d'infrastructures favorisant la mise en place de formations.

Dans ce chapitre, sont présentés les travaux, outils et partenariats développés au sein de l'Éducation nationale sur les prévisions d'effectifs, l'analyse de la demande sociale, l'organisation territoriale de l'offre et la gestion des moyens (postes, ressources humaines, équipement et locaux, hébergement et transport).

1. Les prévisions d'effectifs dans le second degré

La variation des effectifs n'est pas sans impact sur l'évolution des structures d'accueil. Une bonne connaissance des effectifs attendus permet d'apporter une réponse adéquate en matière d'offre de formation de façon quantitative. C'est l'une des problématiques fortes liée à la carte des formations.

Les décisions d'ouverture ou de fermeture répondent donc, entre autres, à une gestion globale des flux d'élèves. Ces flux doivent être appréciés, au mieux, à l'aide des prévisions d'effectifs par niveau de formation, en fonction du nombre d'individus d'une classe d'âge et de leurs demandes d'orientation.

De plus, les prévisions d'effectifs effectuées par chaque académie permettent à la DGESCO (Direction générale de l'enseignement scolaire) de répartir les moyens entre les académies. Au niveau académique, les prévisions par établissement assurent également la répartition des moyens entre les établissements.

1.1. Les projections nationales et les projections académiques par niveau de formation

Au niveau national :

La DEPP (Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance) émet des projections nationales à partir d'hypothèses établies par la DEPP et la DGESCO.

Au sein des académies, les prévisions globales :

Les prévisions d'effectifs au sein du second degré sont réalisées par le service statistique académique à partir de la méthode dite « des flux », par le biais d'une application unique et commune à l'ensemble des académies (PREV2D). L'outil permet de réaliser rapidement des prévisions à taux constant ou à tendance amortie qui servent de point de départ et de comparaison à l'exercice académique. Des éléments de cadrage sont émis par la DEPP.

Cette méthode repose sur la projection des séries de taux de redoublement, de passage et de sortie aux différents niveaux. Ces taux, multipliés par les effectifs par niveau scolaire de l'année t , fournissent les différents flux d'élèves entre t et $t + 1$. La totalisation de ces flux pour chaque niveau scolaire « d'arrivée » (de la 6^{ème} au BTS et à la CPGE) donne les effectifs de l'année $t + 1$. Cette opération est répétée autant de fois qu'il y a d'années de projection (l'application permet des projections sur 10 ans).

Les projections sont réalisées dans un premier temps pour le secteur public et ensuite pour le secteur privé (restreint aux divisions sous contrat). Pour chaque niveau de formation, sont déterminés un taux de redoublement, des taux de passage vers d'autres formations (3^{ème} vers 2^{nde} générale ou 2^{nde} professionnelle) mais aussi un taux de sortie. Ce taux de sortie recouvre toutes sortes de situations : démographiques (naturelles ou migratoires), changement de secteur (public vers privé sous contrat ou l'inverse), orientation vers des établissements hors Éducation nationale ou arrêt des études.

La projection des différentes séries de taux tient compte des effets de la démographie, des évolutions constatées les années précédentes, de la réglementation actuelle, de l'orientation générale de la politique du ministère de l'Éducation nationale et des conséquences attendues.

Les prévisions d'effectifs du second degré sont sensibles aux évolutions démographiques mais à mesure que l'on s'élève en niveau et que l'on passe au second cycle notamment, le poids de la politique éducative et des objectifs volontaristes affichés par les académies jouent un rôle important. Par exemple, tel recteur peut signaler qu'il souhaite obtenir une augmentation de l'orientation vers la voie professionnelle. Cela aura des conséquences sur les prévisions qui ne pourront s'effectuer sur des bases identiques à celles de l'année en cours.

Il faut donc parvenir à un équilibre entre une projection purement mécanique et les corrections issues de la mise en œuvre de la politique académique. Une négociation interne aux académies entre les services techniques et les décideurs permet de parvenir à un consensus sur les taux à projeter. Ces effectifs d'élèves prévus sont ensuite soumis à la

direction générale de l'Enseignement scolaire (DGESCO) pour validation. Celle-ci peut exiger de l'académie qu'elle revoie ses projections.

Questions de méthode et d'analyse

Les prévisions sont établies par niveau de formation. Il existe deux niveaux de détail possibles. Le niveau de détail le plus fin (comptant près de 60 catégories différentes) permet, par exemple, de calculer les prévisions par série du bac.

L'application PREV2D sert à effectuer ces calculs au niveau du département ou de l'académie pour les secteurs public et privé sous contrat. L'application nationale ne permet pas de décliner ces calculs pour des unités territoriales plus petites comme les bassins de formation et les établissements.

Les prévisions à un an, voire à deux ans, ont une fiabilité reconnue et acceptable. Au-delà, certains effets sont plus difficilement mesurables. Les chiffres sont alors sensibles à l'impact de telle ou telle réforme ou à l'évolution de la politique éducative académique ou nationale.

Les éléments de cadrage transmis par la DEPP ne sont qu'indicatifs et ne sont pas toujours reproductibles exactement, ou applicables *stricto sensu*, à toutes les académies. Il faut en effet tenir compte de la spécificité de celles-ci. C'est le cas pour l'académie de Rouen et son engagement particulier en faveur de la voie professionnelle. Cette spécificité régionale amène à utiliser les hypothèses émises par la DEPP en les nuanciant.

À chaque rentrée scolaire, la comparaison des prévisions d'effectifs avec les constats de rentrée est un exercice imposé. Il s'agit d'observer les écarts éventuels et de chercher à les comprendre pour en tirer toute information utile pour les prévisions suivantes. Les paramètres explicatifs et les aléas sont nombreux : le taux de redoublement peut avoir subi une inflexion, le taux de sortie s'être emballé, le taux de passage vers telle voie avoir fortement progressé, le taux de réussite à un examen avoir chuté, une structure être supprimée, une filière avoir bénéficié d'une réforme... Le rapprochement avec les écarts entre données de l'affectation et constat de rentrée fournit aussi d'utiles éléments de compréhension.

Concernant les données démographiques, sont intégrés un taux de mortalité par âge et un taux de migration selon une évolution constante. Par ailleurs, une observation fine des migrations mesure l'attractivité de l'académie, des établissements et des filières, voire la concurrence entre les académies. Cela est d'autant plus marqué pour les niveaux d'études supérieurs.

Les passerelles, encore considérées comme des orientations « marginales », sont parfois regroupées dans la catégorie « autres formations ».

L'utilisation des prévisions d'effectifs pour répartir les moyens (*cf.* partie 4, gestion des moyens) a pour effet d'entraîner des négociations sur les taux et les hypothèses à appliquer pour obtenir un taux, non pas le plus réalisable, mais le plus favorable pour l'attribution optimale de moyens.

1.2. Les prévisions par bassin de formation ou établissement au sein des académies

Aucune application n'est fournie par les services centraux pour réaliser les prévisions d'effectifs par établissement. Des préconisations sont faites aux académies en matière de pistes de travail mais elles produisent elles-mêmes leurs outils de prévisions par établissement.

Questions de méthode et d'analyse

S'agissant des prévisions infra-régionales, l'analyse du cas de l'académie de Rouen permet d'illustrer les procédures utilisées, les apports et les limites éventuelles de l'exercice. Les prévisions sont établies uniquement pour la rentrée suivante. Celles obtenues à un an sont relativement fiables et lorsqu'il existe des écarts avec le constat de rentrée, ceux-ci s'expliquent de façon immédiate par l'observation des taux dont l'estimation n'est pas tout à fait conforme aux attentes.

Les données des autres ministères et de l'apprentissage sont connues et peuvent expliquer certains écarts mais ne sont pas exploitées outre mesure.

Les projections à plus long terme sont indispensables aux régions qui élaborent les Programmes Prévisionnels d'Investissements (PPI) pour les lycées notamment. Les services académiques reproduisent les taux selon le nombre d'années demandé par la Région mais ces données sont peu fiables.

Un travail étroit entre le service statistique et la division de l'organisation scolaire est nécessaire pour le traitement et l'analyse des données, de manière à parvenir à une cohérence globale.

Le fait que ces prévisions soient effectuées par l'organisation scolaire et non par le service statistique s'explique par la proximité qui existe entre ce service et les établissements et par l'utilisation qui est faite des prévisions. Celles-ci font l'objet de négociations pour l'allocation des moyens.

Les expériences régionales

Académie de Rouen :

Les prévisions par établissement sont établies par la division de l'organisation scolaire (DOS) pour l'enseignement public. La DOS, en collaboration avec le service statistique, a élaboré un outil. La méthodologie utilisée est similaire à la « méthode des flux ».

Les effectifs de 3^{ème} des années N-1 et N des collèges alimentant l'établissement cible (lycée ou lycée professionnel) sont disponibles dans la Base Élèves Académiques, il en est de même des effectifs de l'établissement cible pour les années N-1 et N. La variation d'élèves ainsi obtenue sert de base de projection. Des négociations peuvent avoir lieu entre la DOS et les établissements concernant les variations des taux de redoublement, de passage et de sortie. Les prévisions d'effectifs sont donc issues de taux négociés et de projections basées

sur les constats des années passées. La DOS s'assure que le cumul de l'ensemble de ses prévisions correspond aux prévisions énoncées par le service statistique pour l'académie.

Académie de Caen :

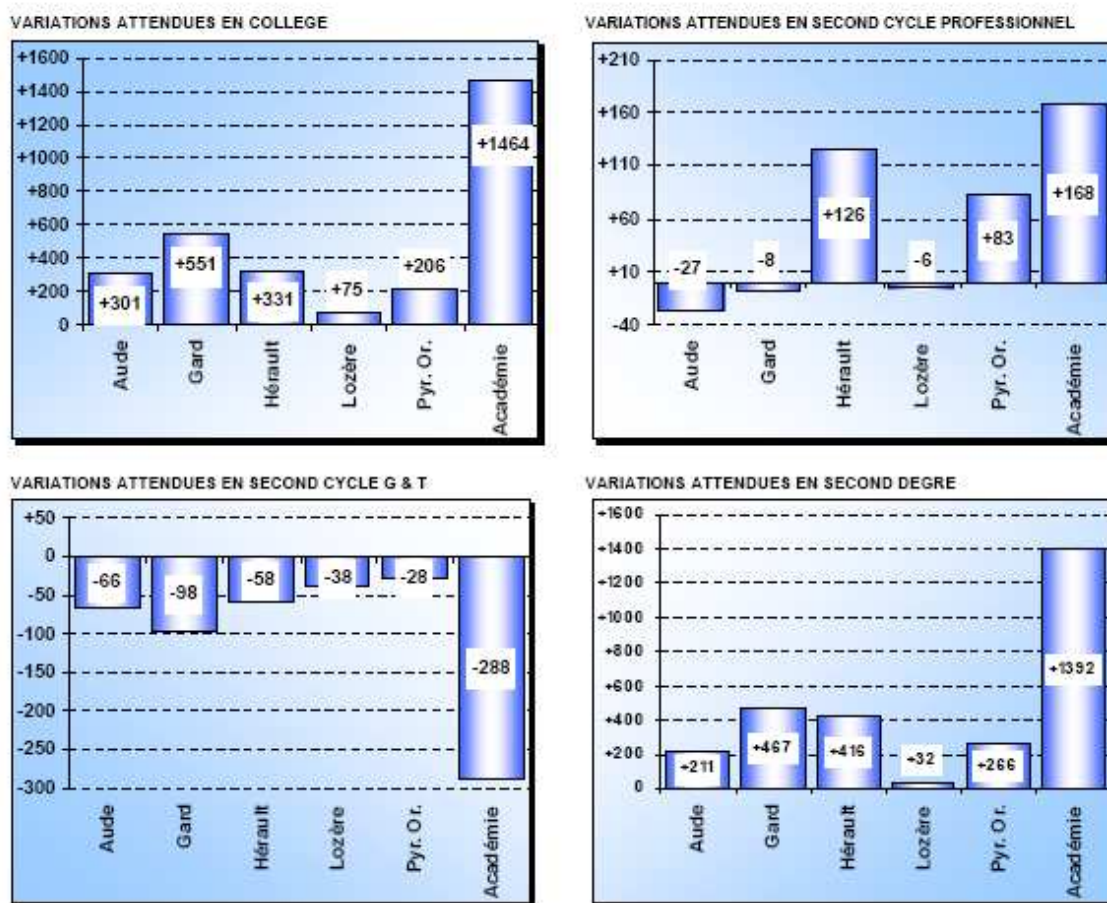
Des prévisions à moyen ou long terme sont réalisées à un niveau infra-régional en s'appuyant sur les projections démographiques de l'Insee, basées sur le recensement en continu de la population depuis 2004. Sur la base de ces projections démographiques, on applique une hypothèse de taux de scolarisation par âge.

Région Île-de-France :

La région réalise des projections régionales à 15 ans avec l'aide de l'Institut d'Aménagement et d'Urbanisme (IAU) qui prennent en compte les matrices de flux de passage entre les différents niveaux de formation, complétées par les projections de construction de logements.

Zoom sur des résultats

Les flux migratoires des élèves du second degré et post-bac dans l'académie de Montpellier en 2009-2010



Second degré du secteur public : hausse sensible attendue à la rentrée 2009

Cette année, les effectifs dans le second degré des établissements publics ont enregistré une hausse de 0,5 % par rapport à la rentrée 2007. La hausse attendue pour la rentrée 2009 devrait être essentiellement due aux collèges où les effectifs devraient augmenter de 1,5 % (+ 1 464 élèves). Dans les lycées professionnels, on attend environ 170 élèves de plus tandis qu'il devrait y en avoir presque 300 de moins en second cycle général et technologique, soit une augmentation de + 0,8 % sur l'ensemble des effectifs du second degré.

Sources :

Académie de Montpellier (2010), « Les flux migratoires des élèves du second degré et post-bac dans l'académie de Montpellier en 2009-2010 », Note d'information 09.09

http://www.ac-montpellier.fr/dipes/degre2/Flux_Migratoires_N2009_09.pdf

Académie de Montpellier (2009), « Le second degré et post-bac », L'académie de Montpellier en chiffres, édition 2009

http://www.ac-montpellier.fr/dipes/degre2/Aec2009_3.pdf

Références bibliographiques

Caro P. et Hillau B. (1997), « La logique dominante des publics scolaires : Offre de formation et environnement local », *Formation Emploi*, n°59-1997, Céreq, p. 87-103.
<http://portail.cereq.fr/FEM/FEM597.pdf>

Larceneux A. (1997), « Mécanisme de décision et contexte local : l'offre de formation professionnelle initiale », *Formation Emploi*, n°59-1997, Céreq, p. 57-69.
<http://portail.cereq.fr/FEM/FEM594.pdf>

Lesage G., Simon J. (2004), *Organisation et gestion de l'Éducation nationale*, Berger-Levrault, Paris.

MEN, direction de l'Évaluation et de la Prospective (1997), « Prévisions nationales d'effectifs d'élèves du second degré », *Note d'information* 97.19.
<http://media.education.gouv.fr/file/76/5/5765.pdf>

MEN, direction de l'Évaluation et de la Prospective (2010), « Prévisions nationales d'effectifs d'élèves des premier et second degrés pour les rentrées 2010 et 2011 », *Note d'information* 10.14.
http://media.education.gouv.fr/file/2010/84/7/NIMEN1014_153847.pdf

2. L'analyse de la demande sociale

La demande sociale, ou demande d'orientation, traduit les « *choix des individus et des groupes sociaux en termes de filières de formation initiale, de constitution de projets professionnels.* »⁸.

L'expression de la demande sociale se fait par l'intermédiaire de la procédure d'orientation-affectation qui s'organise en trois temps :

- la demande d'orientation des familles et la décision d'orientation prise au 3^e trimestre à l'issue du conseil de classe. La procédure d'orientation consiste en un aller et retour entre les familles qui énoncent des souhaits et l'établissement qui, par le biais du conseil de classe, émet des propositions au vu des éléments dont il dispose ;
- la décision d'affectation. Elle est réalisée en fonction des décisions d'orientation, des choix des familles, du dossier scolaire de l'élève et des capacités d'accueil des établissements ;
- la présence effective des élèves à la rentrée suivante (constats de rentrée issus de la Base Élèves Académique, BEA).

Dans l'ensemble, et selon Larceneux (1997), les demandes d'orientation traduisent les limites à la mobilité, les familles choisissant l'établissement plus que la filière. Elles sont également l'émanation de jugements sociaux et sont marquées par des phénomènes de mode. Ainsi les élèves s'excluent de certaines filières du fait de leur connotation sexuée, amplifiant le phénomène de division sexuelle du travail ; l'industrie et le BTP subissent la désaffection des jeunes alors qu'ils sont des secteurs recruteurs ; certaines filières scientifiques du supérieur sont délaissées alors qu'elles offrent plus de débouchés que d'autres filières qui connaissent néanmoins une plus grande attractivité.

La demande sociale s'inscrit aussi dans les structures socio-économiques locales (catégories sociales, structure des activités économiques dans le passé, poids des petites entreprises) et des habitudes en matière de mode de scolarisation (durée de scolarisation, poids de la formation générale par rapport à la formation professionnelle, rôle de

⁸ Barbier J.-M., Bourgeois E., Chapelle G., Ruano-Borbalan J.-C. (2009), *Encyclopédie de la formation*, Paris, PUF, p.214.

l'apprentissage...). C'est en cela qu'on peut mettre en évidence des systèmes locaux de relation formation–emploi (voir *supra* chap. 2, partie 9).

Par conséquent, le rapport des jeunes et des familles à la formation n'est pas nécessairement conforme aux attentes des acteurs économiques et l'expression de la demande sociale conditionne le passage des flux démographiques théoriques aux flux réels.

La réflexion sur la carte des formations n'est pas soumise à la seule contrainte de la demande sociale mais elle se doit d'intégrer l'analyse de cette demande pour en comprendre les mécanismes, les stratégies mises en œuvre par les familles et mesurer l'attractivité des filières. L'analyse de la demande sociale met également en évidence certains comportements et permet ainsi d'orienter les actions à mettre en œuvre pour modifier ces attitudes en travaillant notamment sur les processus d'orientation.

2.1. Le bilan de l'orientation

Les outils disponibles

La DGESCO recueille les données de l'orientation de la 6^{ème} à la 2^{nde} générale et technologique auprès des Services Académiques de l'Information et de l'Orientation (SAIO). Le document qui en résulte, « Orientation des élèves du secteur public en 2009 – de la 6^{ème} à la seconde », permet d'observer au niveau national :

- l'expression de la demande sociale ;
- les décisions du chef d'établissement, suite au conseil de classe du 3^{ème} trimestre ;
- l'évolution des décisions d'orientation vers la voie générale, technologique ou professionnelle ;
- l'écart entre la demande sociale et les décisions d'orientation ;
- le bilan de l'appel (appels des décisions d'orientation, formulés par les familles).

Les données de l'ensemble des académies sont restituées, chaque académie étant ainsi positionnée tant par rapport à la situation nationale qu'aux autres académies, ce qui illustre les spécificités régionales en matière d'orientation.

Des documents idoines sont produits au niveau académique.

Questions de méthode et d'analyse

L'orientation est peu détaillée avant la 3^{ème}, les choix d'orientation ne relevant que de l'ordre du passage ou du redoublement. À l'issue de la 4^{ème}, apparaissent les possibilités d'orientation vers la 3^{ème} DP6 (Découverte Professionnelle 6 heures) et la 3^{ème} d'insertion.

À partir de la 3^{ème}, les données sont déclinées par voie d'orientation (générale, technologique et professionnelle). Les demandes des familles pour une orientation vers la voie professionnelle par apprentissage sont recensées mais pas les décisions d'affectation. En effet le chef d'établissement n'a pas compétence à décider du mode de formation. S'il donne son accord pour un passage vers la voie professionnelle, la réalisation du vœu des familles pour accéder à l'apprentissage dépend de leur capacité à signer un contrat avec un employeur.

Les données de l'orientation sont présentées par niveau et voie de formation (voie générale et technologique ou voie professionnelle) et restent donc globales. Elles ne

sont pas traitées à un niveau plus fin ni par secteur professionnel, domaine de formation, groupe de formation, ni même par spécialité.

Les données peuvent être déclinées par département et par bassin de formation, et être sexuées pour visualiser les phénomènes liés à cette variable.

2.2 Le bilan de l'affectation

Les outils disponibles

Au niveau national :

La DGESCO, comme pour les données de l'orientation, récupère celles de l'affectation collectées par les services académiques d'information et d'orientation.

Elles sont recueillies au travers des applications nationales d'affectation ou d'admission des élèves et concernent les spécialités de formation professionnelle soit en fin de collège (post-troisième), soit après un diplôme de niveau V (CAP/BEP) pour AFFELNET, soit après le bac pour le portail Admission Post-Bac.

Avec la réforme du lycée et la rénovation de la voie professionnelle, la procédure d'affectation après un diplôme de niveau V (CAP/BEP) est amenée à disparaître. Une réflexion au niveau national est en cours pour une affectation avant l'entrée en première. Cela permettrait d'affecter les élèves de CAP et de seconde professionnelle désireux de poursuivre en 1^{ère} professionnelle, de créer des passerelles (d'une 2^{nde} Générale et Technologique vers une 1^{ère} pro. ou d'une 2^{nde} pro. vers une 1^{ère} techno.) ou encore favoriserait les réorientations de 2^{nde} Générale et Technologique vers une 2^{nde} pro.

Les candidatures en premier vœu sont rapprochées des capacités d'accueil de façon à produire un ratio : le nombre de candidats (vœu 1) pour 100 places offertes.

Au sein des académies :

Le bilan de l'affectation comprend les données de l'affectation et le constat de rentrée, celui-ci conduisant à un réajustement des prévisions et à traiter l'affectation définitive des élèves.

Les indicateurs

Le taux d'attraction ou de pression (rapport entre le nombre de candidats qui formulent la demande d'orientation en premier vœu et la capacité d'accueil) permet d'apprécier l'adéquation entre l'offre et la demande pour chaque spécialité. Lorsque le taux de pression est égal à 1, il existe une adéquation « parfaite » entre l'offre et la demande. Lorsqu'il est supérieur à 1, on considère que la formation est attractive, la formation est alors sélective. Lorsqu'il est inférieur à 1, la sélection est moins forte car la demande est moindre par rapport à l'offre.

Le taux de satisfaction (total admis vœu 1 / total candidats vœu 1) permet d'observer que les candidats ont été admis dans la limite des places disponibles.

Le taux d'occupation (présents / capacité d'accueil) est un indicateur de « remplissage » qui permet d'apprécier l'utilisation des structures d'accueil. Il est intéressant de comparer taux d'attraction et taux d'occupation. Logiquement, plus le taux d'attraction est élevé, plus le

taux d'occupation l'est aussi. Des décalages peuvent toutefois apparaître, qu'il s'agit d'expliciter par le biais d'hypothèses : les vœux des familles sont satisfaits mais l'élève s'inscrit en apprentissage et non pas dans la voie scolaire ; abandons entre l'affectation et le constat de rentrée scolaire...

Questions de méthode et d'analyse

Le bilan national porte sur les candidatures par niveau de formation professionnelle dans l'enseignement public. Ne figurent donc pas les vœux vers le secteur privé sous contrat, ni hors contrat, ni même l'apprentissage. Les ratios présentés pourraient donc être différents si l'on prenait en compte l'ensemble des formations.

Ce bilan présente les tendances au niveau national et la position de chaque académie à l'échelon national et par rapport aux autres académies.

La diffusion tardive de ces résultats (juillet 2010 pour les données 2008) rend difficile leur exploitation par les académies.

Les SAIO traitent les données relevant de l'enseignement public sous statut scolaire mais certaines académies intègrent tout ou partie de l'enseignement agricole et privé sous contrat pour l'affectation post-troisième et post-BEP.

Pour le post-bac, sont couverts les BTS, BTSA (BTS Agricole), les DMA (diplôme des Métiers d'Art) et les CPGE (Classe de Préparation aux Grandes Écoles) des secteurs publics et privés, les DEUST, DUT, les L1 de l'Université, Médecine et Pharmacie mais aussi les classes de mise à niveau (MAN), le DCG (diplôme de Comptabilité et de Gestion) et depuis peu les formations d'ingénieurs et d'architectes.

Les données académiques peuvent être présentées par formation d'origine et formation d'accueil. Elles sont ensuite déclinées par secteur, domaine, groupe et spécialité de formation (l'arborescence est explicitée en annexe 9). Pour chaque spécialité, sont listés les établissements qui dispensent la formation. On obtient une lecture assez fine de l'offre et de la demande de formation par domaine.

Les données peuvent aussi être fournies selon une entrée par bassin et/ou établissement afin de répondre à une problématique plus territoriale de caractérisation des bassins.

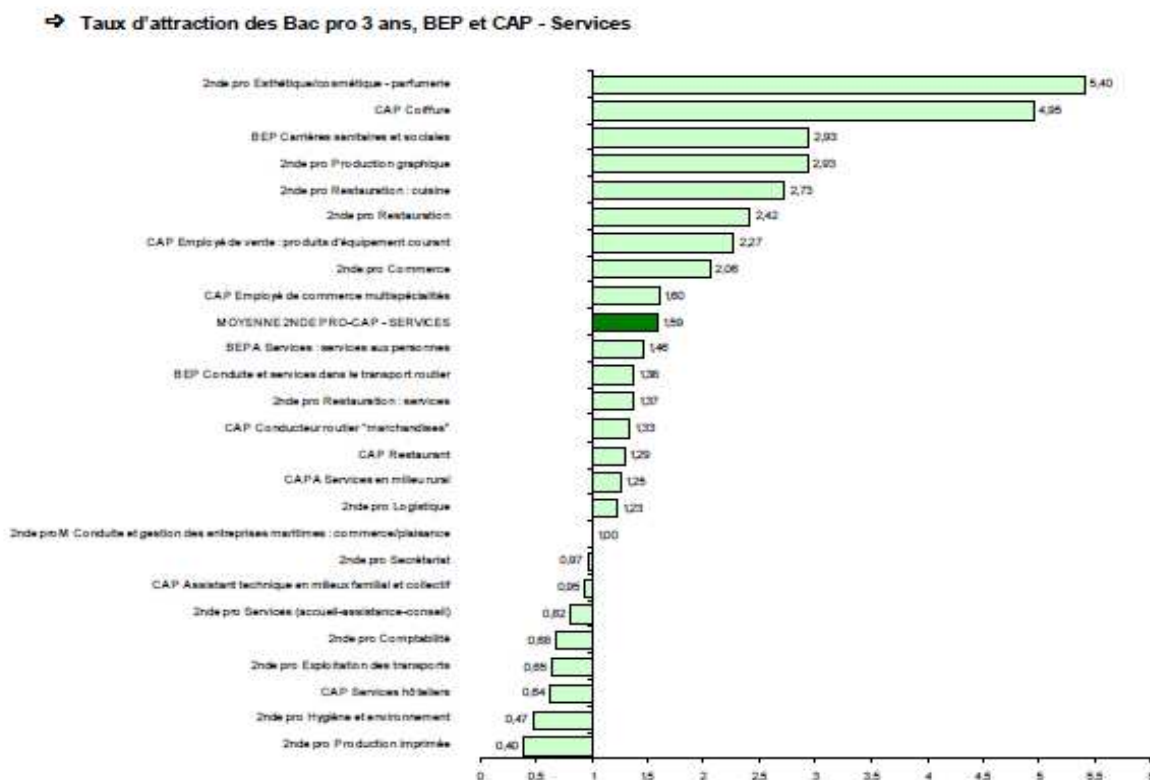
À partir de l'un ou l'autre de ces découpages, peuvent être élaborées des cartographies s'appuyant sur une vision synthétique des données, selon une approche par filière ou selon une approche territoriale.

L'étude de l'évolution des taux d'attraction, d'occupation et de satisfaction permet de distinguer les phénomènes structurels des phénomènes conjoncturels.

Une analyse comparée des taux d'attraction entre les spécialités d'un secteur permet une visualisation rapide des spécialités fortement et faiblement attractives. Il est intéressant de comparer le taux d'attraction et le taux d'occupation. Logiquement, plus le taux d'attraction est élevé, plus le taux d'occupation l'est aussi. Des décalages peuvent toutefois apparaître, qu'il s'agit d'expliciter (par exemple les abandons en cours d'études, une inscription en apprentissage même si un vœux avait été formulé pour la voie scolaire...).

Zoom sur des résultats

Taux d'attraction des bacs professionnels 3 ans, BEP et CAP -Services



Source : Académie de Rouen, SAIO, Repères pour l'orientation - Bilan de l'année 2008-2009
<http://www.ac-rouen.fr/boite-a-outils/publications/reperes-n-4-pour-l-orientation-8733.kjsp>

Le même graphique pourrait être réalisé à partir des taux d'occupation pour une visualisation des spécialités de formation souffrant de nombreuses places vacantes au regard de leur capacité d'accueil. La juxtaposition des deux graphiques "taux d'attraction" et "taux d'occupation" permet d'affiner le diagnostic.

Voir aussi :

Académie de Montpellier, Bilan de l'affectation en seconde professionnelle et en 1ère année de CAP
<http://www.ac-montpellier.fr/sections/orientation/decouvrir-grands6310/bilan-affectation-post/downloadFile/file/BilAff3.pdf>

Académie de Nancy - Metz, Bilan de l'orientation et de l'affectation
http://www.ac-nancy-metz.fr/liv/v2008/docs/publications/bilan_orientation_affectation_2009.pdf

Références bibliographiques

Barbier J.-M., Bourgeois E., Chapelle G. et Ruano-Borbalan J.-C. (2009), *Encyclopédie de la formation*, Paris, PUF.

Larceneux A. (1997), « Mécanisme de décision et contexte local : l'offre de formation professionnelle initiale », *Formation Emploi*, n°59-1997, Céreq, p. 57-69.
<http://portail.cereq.fr/FEM/FEM594.pdf>

Ministère de l'Éducation nationale (2010), « Les mots clefs de l'orientation ».

<http://www.education.gouv.fr/cid2586/les-mots-cles-de-l-orientation.html#proposition-d-orientation>

Ministère de l'Éducation nationale, DGESCO (2010), « Affectation des élèves du secteur public »

https://www.pleiade.education.fr/portal/pleiade/dgesco?paf_gear_id=16400040&contentid=7036769&itemDesc=contenu&paf_dm=full&openStructure=6009405&level2=6009280&level1=6009268&level0=6000111&level3=6000111&previsualisationContenuId=null

Ministère de l'Éducation nationale, DGESCO (2010), « Orientation des élèves du secteur public en 2009 – de la 6^{ème} à la seconde », collection Repères pour l'orientation et l'affectation des élèves.

https://www.pleiade.education.fr/portal/pleiade/dgesco?paf_gear_id=16400040&contentid=7021238&itemDesc=contenu&paf_dm=full&openStructure=6009405&level2=6009280&level1=6009268&level0=6000111&level3=6000111&previsualisationContenuId=null

Service académique d'information et d'orientation (SAIO), Académie de Rouen, Repères pour l'orientation - Bilan de l'année 2008-2009.

<http://www.ac-rouen.fr/boite-a-outils/publications/reperes-n-4-pour-l-orientation-8733.kjsp>

Simon-Zarca G. (sous la direction de) (2006), *Formation et emploi en région : outils, méthodes, enjeux*, Paris, Céreq.

<http://www.cereq.fr/pdf/orafe.pdf>

3. L'organisation territoriale de l'offre de formation

L'organisation territoriale de l'offre de formation répond à deux logiques (Larceneux, 1997) :

- d'une part, elle répond à la nécessité d'une offre large sur tous les territoires. Cette offre de proximité est généralement destinée aux bas et moyens niveaux de qualification (V et IV) pour lesquels la mobilité est faible ;

- d'autre part, elle répond à la nécessité d'une offre plus spécialisée sur le territoire régional destinée à un public plus réduit quantitativement, plus mobile et généralement d'un plus haut niveau de qualification (III).

Une académie est donc organisée en bassins de formation sur lesquels on doit trouver une palette large de formations de niveaux V et IV et au moins une formation de niveau III de façon à répondre aux deux logiques précédemment citées.

Les décisions concernant les évolutions de la carte des formations doivent donc prendre en compte ces différents éléments. Il s'agit de veiller :

- de façon globale, à un équilibre des formations entre les territoires ;

- en cas de fermeture, à ce que l'offre de proximité et la poursuite d'études soient toujours garanties ;

- en cas d'ouverture, à être vigilant sur les concurrences éventuelles entre les établissements qui peuvent entraîner une accentuation des différences sociales et territoriales.

3.1 Les dispositifs permettant de structurer l'offre territoriale

La concurrence qui s'établit entre les établissements provient le plus souvent d'un manque de coordination et d'une priorité donnée à l'intérêt de l'établissement aux dépens de l'élève. Elle est engendrée par différents processus :

- par une opposition traditionnelle entre les filières générales, technologiques et professionnelles ;
- par un phénomène de hiérarchisation des établissements en fonction de l'activité économique de la zone, des partenariats développés entre les établissements et les milieux économiques et des caractéristiques des populations résidant à proximité... Ces différentes caractéristiques ont une incidence forte sur la réputation d'un établissement et donc sur sa capacité d'attraction ;
- par l'impact des décisions concernant l'évolution de la carte des formations sur la construction des carrières des chefs d'établissement.

Différents dispositifs sont proposés pour tenter d'encadrer et de limiter cette concurrence.

Une entrée territoire : le bassin de formation

Les bassins de formation sont déterminés par le recteur sur la base d'une cohérence du maillage territorial en termes de parcours de formation des élèves, en tenant compte des caractéristiques des territoires (annexe 4).

Par le découpage de l'académie en bassins de formation, s'effectue une différenciation entre les zones territoriales en même temps qu'elles se spécialisent par le biais de leurs formations de niveau supérieur.

Toutefois, au sein d'un même bassin, la démographie scolaire peut justifier la présence de plusieurs établissements proposant la même formation. Dans ce cas, la concurrence entre les établissements reste difficile à contrôler.

Les entrées selon les filières

Une coordination par filière est un autre moyen de structurer l'offre territoriale de formation et d'optimiser les ressources. Les lycées des métiers et les pôles de compétences académiques sont deux dispositifs relevant d'une coordination par filière (voir *supra* chap.1, partie 2).

Le « lycée des métiers »

Le label « lycée des métiers » permet d'identifier des pôles de compétences en matière de formation professionnelle, de certification ou d'accompagnement, d'information ou de services techniques aux entreprises (annexe 5).

Il qualifie les établissements qui offrent une palette de formations construite autour d'un ensemble cohérent de métiers. Cette palette doit conduire à différents niveaux de qualification selon des modes de formation diversifiés et s'appuyer sur des partenariats actifs avec les autres établissements du secteur.

Le label s'applique à la filière dominante mais n'exclut pas l'existence d'autres formations.

Dans la mesure où le lycée des métiers doit offrir la gamme de formations la plus large possible, couvrant l'ensemble des voies de formation, et où les établissements bénéficient

rarement de cette exhaustivité, il est nécessaire de conclure des partenariats avec les établissements voisins pour accéder au label. Les conventions de partenariat font l'objet d'un travail concerté important entre établissements.

De plus, les lycées des métiers doivent proposer des enseignements selon différentes voies de formation : initiale sous statut scolaire, initiale par apprentissage et formation continue.

Les pôles de compétences académiques

Les corps d'inspection de l'académie de Rouen ont mis en place en 2009-2010 une réflexion autour de la constitution de pôles de compétences pour une mise en réseau des établissements (annexe 6). Conçus pour s'articuler avec les pôles de compétitivité et les filières régionales, les pôles de compétences rassemblent des établissements de formation pour développer des synergies et des coopérations pédagogiques.

Seize pôles ont été identifiés qui regroupent des formations professionnelles d'un même champ sur le territoire académique.

Chaque pôle est constitué de la façon suivante :

- une « plateforme académique de développement » : un établissement, repéré par les corps d'inspection pour son efficacité pédagogique, ses partenariats forts avec l'enseignement supérieur. Il a vocation à animer le réseau mais aussi à le représenter auprès des différents partenaires ;
- des « têtes de réseau » : un établissement « tête de réseau » sert d'appui aux autres établissements du bassin de par son offre de formation, son potentiel pédagogique et son plateau technique ;
- des établissements « partenaires » : ceux-ci disposent d'un seul niveau de formation dans le champ considéré et n'ont pas vocation à étendre leur offre dans ce domaine.

Questions de méthode et d'analyse

L'identification de lycées des métiers dans les différentes filières de formation au niveau académique facilite la lisibilité de l'offre de formation.

Les lycées des métiers sont des dispositifs à développer dans la mesure où ils constituent des structures particulièrement adaptées à la construction de parcours personnalisés. Ce dispositif semble propice aux expériences d'offre multi-public.

En croisant la démarche « lycées des métiers » et celle « pôles de compétences », il est possible de tendre vers la notion de réseaux académiques dans lesquels les lycées des métiers et leurs établissements partenaires jouent un rôle particulier. En effet, les lycées des métiers, au vu de leur cahier des charges, s'inscrivent dans cette démarche partenariale et peuvent constituer des piliers pour les réseaux.

Les expériences régionales

Académie de Rouen :

Trois lycées labellisés « lycée des métiers » se sont rapprochés afin de créer un « Réseau des Lycées des Métiers de la filière chimie ».

D'une part, cette démarche permet de visualiser rapidement les établissements de la filière de la chimie et donne une meilleure lisibilité à l'offre. D'autre part, à travers ce dispositif, les parcours de formation sont pensés en termes de réseau et non plus d'établissement ce qui permettra peut-être, à long terme, de lever les problèmes liés à la mobilité.

Enfin, la mise en place de ce réseau en partenariat avec l'Union des Industries Chimiques (UIC) laisse présager un rapprochement entre le système éducatif et le monde économique pour une meilleure prise en compte des besoins de ce dernier au niveau de l'offre de formation notamment. Le réseau ainsi constitué offre aux établissements la possibilité de travailler en relation avec les entreprises de la branche.

3.2. La visualisation de l'offre territoriale de formation

Les outils disponibles

En complément des dispositifs mis en place pour structurer l'offre au niveau territorial, des outils cartographiques sont mobilisés pour disposer d'une vision de l'offre de formation par territoire et/ou par filière. Le recours à la cartographie est variable selon les académies. Certaines ont procédé à une automatisation de leur production cartographique, permettant ainsi de multiplier les analyses.

Par ailleurs, l'ONISEP (office nationale d'information sur les enseignements et les professions) dispose d'un outil de géolocalisation cartographique des établissements et des formations qui permet au grand public de visualiser l'offre de formation par domaine de formation ou par diplôme sur un territoire donné (<http://geolocalisation.onisep.fr/>).

Questions de méthode et d'analyse

Faire figurer l'ensemble de l'offre de formation disponible au niveau académique risque de rendre vite l'outil illisible.

Les formations de niveau V et IV peuvent figurer sur une carte à l'échelle des territoires destinée à présenter l'offre de proximité.

Concernant la possibilité de poursuivre des études, la cartographie peut spécifier les formations de niveau III, par filière, au niveau académique, et mettre ainsi en relief la spécialisation des bassins.

L'outil de l'ONISEP indique la présence et la représentation d'un domaine de formation ou d'un diplôme sur un territoire mais ne permet pas, à l'instar des outils développés par

certaines académies, de visualiser l'offre de formation de façon exhaustive (domaines, spécialités, diplômes, effectifs).

Les expériences régionales

Académie de Caen :

Les services académiques publient chaque année une cartographie de l'offre de formation par domaines dans laquelle figurent les spécialités et le niveau de formation : « L'offre de formation technologique et professionnelle ».

http://www.ac-caen.fr/academie_63_cartographie.html.

La région, le rectorat, la DRAAF et l'université de Caen Basse-Normandie proposent une carte des établissements par filière. Pour chaque établissement sont ensuite présentées les formations de la filière par spécialité et par niveau :

« Carte des formations professionnelles ».

http://cprdfp.region-basse-normandie.fr/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=100009

La région Île de France :

Elle dispose de documents cartographiques disponibles en ligne :

- une carte sur l'offre de formation initiale (statut scolaire et apprentissage) 2008/2009 par spécialités de formation (NSF) ;

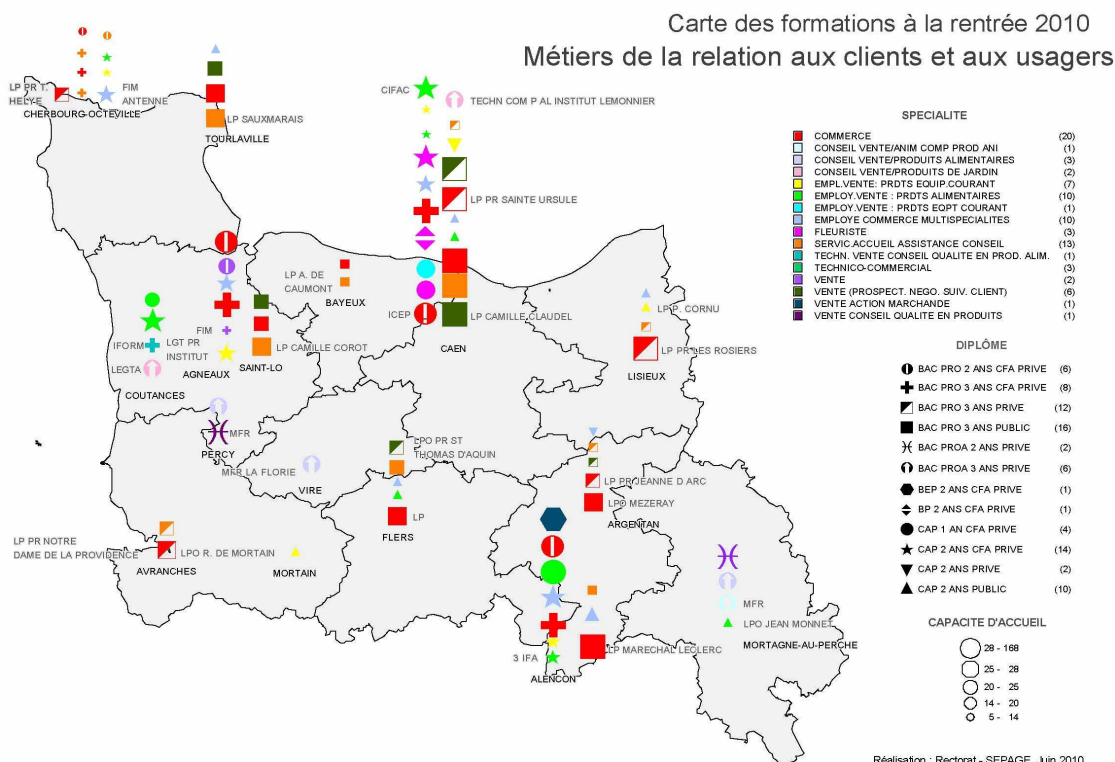
http://lycees.iledefrance.fr/jahia/webdav/site/lycee/shared/Offre%20de%20formation/Carte%20offre%20de%20formation%202008_09.pdf

- ainsi qu'un atlas des formations professionnelles et technologiques initiales (statut scolaire et apprentissage) du niveau V au niveau III (2007) par domaines, spécialités et niveaux de formation. En sus des informations sur la localisation des formations et le nombre d'inscrits, les cartes fournissent, par commune, le temps d'accès au lycée public le plus proche proposant la formation.

<http://lycees.iledefrance.fr/atlas-formation/accueil.htm>.

Zoom sur des résultats

Cartes des formations à la rentrées 2010 dans l'académie de Caen



Source : Académie de Caen (2010), « Carte des formations à la rentrée 2010 »

3.3. La question du zonage

Le découpage académique des bassins de formation doit être cohérent en termes de fluidité de parcours des élèves. Pour des raisons évidentes de synergies entre les différents services de l'État et les collectivités, il est également préférable de respecter les autres découpages administratifs. Enfin, il est nécessaire de rapprocher ce découpage des zonages économiques existants pour une exploitation optimale des données sur l'emploi par exemple.

Questions de méthode et d'analyse

L'ensemble des acteurs cités doit se concerter pour la mise en place d'un zonage pertinent.

La confrontation des différents zonages met en lumière les points de concordance ou les inadéquations.

Références bibliographiques

Académie de Caen (2008), « L'offre de formation technologique et professionnelle ». http://www.ac-caen.fr/academie_63_cartographie.html

Académie de Rouen, documents de travail « pôles de compétences ».

Académie de Toulouse, « Projet académique 2005-2008 ».

Barbier J.-M., Bourgeois E., Chapelle G., Ruano-Borbala J.-C. (2009), *Encyclopédie de la formation*, Paris, PUF.

Larceneux A. (1997), « Mécanisme de décision et contexte local : l'offre de formation professionnelle initiale », *Formation Emploi*, n°59-1997, Céreq, p. 57-69. <http://portail.cereq.fr/FEM/FEM594.pdf>

Ministère de l'Éducation nationale (2001), « Orientations relatives aux bassins d'éducation et de formation », *Bulletin officiel* n°26, 28 juin. <http://www.education.gouv.fr/botexte/bo010628/MEND0101328C.htm>

Ministère de l'Éducation nationale (2005), « Le label lycée des métiers », *Bulletin Officiel*, n°45, 8 décembre. <http://www.education.gouv.fr/bo/2005/45/MENE0502572C.htm>

4. La gestion des moyens

Les décisions d'évolution de la carte des formations se basent avant tout sur l'opportunité et la pertinence des propositions au regard des effectifs scolarisés, de la demande sociale, de l'insertion professionnelle et du contexte économique des territoires. Une fois ces critères observés, les propositions d'ouverture retenues sont confrontées à la question des moyens (postes, crédit, équipement) sans lesquels elles ne peuvent être mises en œuvre.

4.1. L'appréciation globale des moyens en postes

Dans un premier temps, la question des moyens en postes est abordée de façon globale pour connaître la faisabilité des propositions émises.

Les moyens attribués à chaque académie sont déterminés à la suite d'une phase de dialogue entre les services centraux (DGESCO) et les recteurs, principalement au regard des prévisions d'effectifs.

Par conséquent, si les effectifs sont en hausse, l'académie dispose de moyens supplémentaires qu'elle peut envisager d'allouer à la création de nouvelles sections. Dans le cas contraire, les propositions sont étudiées à moyens constants, ce qui implique que les ouvertures soient compensées par des fermetures. Dans le cas de fermetures, la question des moyens ne se pose que pour leur réallocation.

Les outils disponibles

La base EPP (Emplois-Postes-Personnes) est une application commune à toutes les académies qui fournit notamment une vision globale de la gestion des moyens.

Quelques indicateurs :

- *nombre d'élèves par division* : cet indicateur donne la taille moyenne des classes ;
- *nombre d'élèves par structure* : ce ratio mesure le nombre moyen d'élèves devant un professeur pendant une heure de cours, qu'il s'agisse d'un cours en groupe ou en classe entière. Sa valeur est donc inférieure à la taille moyenne des classes ou divisions ;
- *nombre d'heures d'enseignement par élève* : cet indicateur dépend notamment des horaires des programmes et des tailles des divisions.

Les services centraux récupèrent certaines données de l'ensemble des académies et diffusent une publication nationale.

En matière d'analyse de l'utilisation des moyens, les académies disposent d'indicateurs définis par la loi organique relative aux lois de finances (LOLF), tels que la part des surnombres disciplinaires, la dépense de fonctionnement par agent ou l'efficacité bureaucratique...

Questions de méthode et d'analyse

La publication des services centraux permet aux académies de se positionner au niveau national tout d'abord, mais aussi par rapport aux autres académies ce qui a pour conséquence de repenser certains points. Par exemple, le constat fait par une académie sur le nombre moyen d'élèves par classe inférieur à la moyenne nationale, peut entraîner des modifications dans l'allocation des moyens s'il ne résulte pas de la politique de l'académie.

Le calendrier de la publication de ces éléments a pour conséquence que les académies ne peuvent en utiliser les résultats que pour la préparation de la rentrée N+2.

L'application permet une analyse de l'utilisation des moyens mais pas un calcul des dotations. En conséquence, chaque académie développe ses propres outils dans ce domaine. Un groupe de travail ministériel composé de 4 ou 5 académies travaille actuellement sur l'élaboration d'un outil pour le calcul des dotations.

Les indicateurs LOLF mettent en évidence les cas où l'allocation des moyens actuels devrait être revue.

4.2. La gestion des ressources humaines par discipline

La fermeture de formations devrait être envisagée au vu de certaines insuffisances en matière d'effectifs scolarisés, d'insertion professionnelle, de moyens pédagogiques, voire parfois même de sécurité. Ces fermetures n'ont pas toujours lieu du fait de la présence d'un corps enseignant pour qui la reconversion serait difficile.

À l'inverse, pour d'autres formations, le manque d'enseignants oblige le système éducatif à recruter parmi les professionnels.

Enfin, les formations évoluent nécessairement au rythme des nouvelles technologies, des nouveaux matériaux, des nouvelles normes, ce qui suppose, dans un souci de qualité, une formation continue des enseignants qui garantisse l'adéquation à ces changements.

Une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permet de définir et d'anticiper les besoins de formation des enseignants, les mutations des postes, les postes à pourvoir... pour une meilleure réactivité du système.

Les outils disponibles

Lors de la répartition des moyens entre les établissements, la dotation horaire globale de chaque établissement est déclinée en emplois répartis par discipline. Le tableau de répartition des moyens par discipline (TRMD) sert de base aux affectations des enseignants, car il fait apparaître les moyens d'enseignement non couverts par les personnels en poste.

Chaque académie définit ainsi ses besoins par discipline, qu'elle fait remonter aux services centraux.

La base EPP (Emplois-Postes-Personnes) permet d'établir un état des lieux précis du corps enseignant en fonction de l'âge, du genre, du corps d'enseignement et du type d'établissement dans lequel il exerce.

Les services centraux s'appuient sur les données qu'ils récupèrent dans la base pour déterminer le nombre de places à ouvrir aux différents concours d'enseignement, le nombre de postes par discipline à mettre à la disposition des académies.

L'académie de Caen émet chaque année un tableau de bord des disciplines dans lequel on retrouve une présentation démographique de l'ensemble des enseignants, ainsi qu'une présentation par groupes de disciplines et par disciplines.

Questions de méthode et d'analyse

Les services centraux ne se basent pas que sur les données récupérées dans la base EPP mais doivent également prendre en compte des préoccupations politiques et stratégiques. Ainsi, même si aucun besoin n'est recensé dans un champ disciplinaire, des places sont tout de même ouvertes au concours pour ne pas éteindre la filière. Par la suite, ces enseignants seront affectés dans les académies alors qu'elles n'en ont pas forcément exprimé le besoin. La conséquence est un décalage plus ou moins important entre les besoins par discipline exprimés par les académies et la réponse donnée par les services centraux.

L'analyse du tableau de répartition des moyens par discipline donne une prévision des départs à la retraite. Lorsqu'une évolution de la carte des formations est proposée, ce document permet également de visualiser rapidement les conséquences au niveau des ressources humaines et de les intégrer au plan de formation lorsqu'elle touche une part non négligeable du personnel.

Ce tableau ne fait pas apparaître le niveau dans lequel les personnes enseignent. Or, le passage d'un niveau à un autre peut nécessiter une remise à niveau de l'enseignant.

Les délais entre une proposition de fermeture et une fermeture effective peuvent s'étaler sur trente mois, ce qui laisse le temps d'élaborer un projet personnel avec les

enseignants concernés. Effectivement, si une section ferme faute d'effectifs suffisants, cette décision affecte en premier lieu la première année du cycle, les autres années perdurant le temps que les élèves en cours de formation terminent leur cursus.

4.3. Les équipements et les locaux

Depuis 1986, les charges de fonctionnement et d'équipement des locaux scolaires sont assumées par les communes, les départements et les régions selon les niveaux d'enseignement. La Région a la charge des lycées et des établissements d'éducation spéciale. Elle en assure la construction, la reconstruction, l'extension, les grosses réparations, l'équipement et le fonctionnement.

Le Schéma Prévisionnel des Formations (SPF), sous la responsabilité de la Région en concertation avec le rectorat, définit les besoins quantitatifs et qualitatifs de formation de la région à cinq ans. Il précise les besoins par filière (générale, technologique et professionnelle), par spécialité et par niveau de formation. Il organise la formation initiale des collèges, lycées, établissements d'éducation spéciale, lycées professionnels maritimes et établissements d'enseignement agricole.

Le SPF permet d'établir les programmes prévisionnels des investissements (PPI) par la région pour les lycées, et par le département, pour les collèges. Ces programmes définissent, « *à l'horizon choisi par la région ou le département, la localisation des projets de construction, la capacité d'accueil des établissements et le mode d'hébergement des élèves.* » (circulaire du 18 juin 1985).

Lorsqu'une ouverture ou une modification de section est proposée et que celle-ci implique des investissements en locaux ou en équipements, la région est interrogée en matière de faisabilité. Sans les financements de la région, ces projets qui nécessitent des moyens particuliers ne peuvent aboutir.

De la même façon, lorsque la Région doit mettre en œuvre des travaux de rénovation des équipements et des locaux, elle interroge les autorités académiques sur la pérennité des formations et la pertinence des travaux.

Questions de méthode et d'analyse

Une concertation étroite entre rectorat et région est nécessaire pour assurer la coordination des travaux sur les propositions d'évolution de carte des formations et pour optimiser les investissements de la région (en équipements et locaux).

Cette concertation peut être initiée par une mutualisation des données sur les effectifs de l'ensemble des dispositifs de formation initiale : les constats, les tendances, les prévisions, des focus sur les formations et/ou établissements en fonction des problématiques...

Les expériences régionales

Région Haute-Normandie :

À l'initiative de la Région, une commission « démographie scolaire » est mise en place à laquelle participent le rectorat, la DRAAF, les collectivités territoriales. Cette commission a pour objectif d'apporter un éclairage sur des thématiques particulières (effets de la réforme des voies professionnelle et technologique, état des lieux de la carte des BTS...), d'établir un tableau de bord annuel des effectifs en lycée et en collège et d'envisager les évolutions d'effectifs à prévoir, en fonction des données de l'ensemble des dispositifs de formation initiale.

4.4. L'hébergement

Les services d'hébergement des lycées, notamment les internats, font partie intégrante des locaux scolaires et, à ce titre, dépendent de la Région.

L'Éducation nationale n'a pas la compétence pour inscrire un élève en internat et le chef d'établissement réalise les inscriptions par délégation du président du Conseil régional

Pour des formations à recrutement départemental, régional ou inter-régional, la question de l'hébergement est centrale ? car nécessaire à l'accueil des élèves :

- l'écart constaté entre les taux d'attraction des formations et les places vacantes à la rentrée peut s'expliquer par l'absence de satisfaction des familles en matière d'hébergement qui les amène à s'orienter vers d'autres établissements ;
- réciproquement, certaines formations pourraient connaître un recrutement plus large si elles offraient la possibilité d'un hébergement.

Questions de méthode et d'analyse

Comme pour le point précédent, un partenariat très étroit entre rectorat et Région est nécessaire pour mener à bien les projets d'ouverture de structures d'hébergement en cohérence avec les évolutions de la carte des formations.

Des conventions ou des accords existent généralement entre Région et rectorat pour que la procédure d'affectation inclut les affectations en internat. Ainsi, lors de la saisie des vœux d'affectation sur Affelnet ou Admission Post-bac (voir partie 2.2.), les familles formulent leur demande concernant une place en internat. Cette procédure conjointe permet d'éviter que des places ne soient vacantes à la rentrée puisque le critère d'hébergement est pris en compte et que l'élève est affecté sur un deuxième vœu si la condition de l'hébergement n'est pas remplie.

Dans la mesure où les données concernant l'internat figurent dans Affelnet, elles sont récupérables pour quantifier les besoins et les transmettre à la Région pour une adaptation des structures.

La Région et le rectorat peuvent également se mettre d'accord sur des critères relatifs aux places mises à disposition en internat : le choix étant fait de réserver certaines

places aux élèves de telle filière, de labelliser tant de places « internat d'excellence », etc.

4.5. Les transports

La loi du 22 juillet 1983 transfère aux départements la compétence d'organisation des transports scolaires et, à l'intérieur des périmètres de transports urbains, à l'autorité compétente pour l'organisation de ces transports (communes, communautés de communes et syndicats mixtes).

Les conseils généraux doivent donc organiser le ramassage scolaire permettant aux élèves dont la scolarité est obligatoire (de 6 à 16 ans) de se rendre dans les établissements de leur secteur. Le département étend généralement cette compétence et les financements afférents aux lycées.

Tout déplacement sortant de ce cadre n'est pas pris en charge par le conseil général et doit être supporté par le budget de fonctionnement des établissements après accord de la Région. Autrement dit, les décisions d'évolution de la carte des formations n'ont aucun impact sur les transports organisés par le conseil général et les modifications doivent être étudiées au regard des transports existants.

Des propositions de partenariats peuvent être faites, un établissement proposant une formation impliquant l'utilisation de la plateforme technique d'un autre établissement. Dans ce cas, la Région peut être sollicitée pour le financement des transports, cette solution étant moins coûteuse que d'investir dans une autre plateforme technique.

Questions de méthode et d'analyse

Les potentialités de recrutement d'une formation doivent être déterminées en amont de façon à définir au mieux sa localisation en fonction des capacités d'accueil des établissements et des voies de communication existantes.

Des régions ont développé des systèmes d'informations géographiques prenant en compte le temps de transport.

Les expériences régionales

Région Île-de-France :

La Région Île-de-France a développé ce type de système d'informations géographiques. Elle propose des cartes représentant les zones d'accessibilité des lycées publics de la région : <http://lycees.iledefrance.fr/cartes/>

L'OREF Île-de-France a développé également une banque de données locales qui prend en compte les formations ou les emplois accessibles en un temps de transport en commun maximal de 45 minutes.

Références bibliographiques

Code de l'éducation, « Transports scolaires », Articles L213-11 à L213-14.

http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?jsessionid=2FB825405BD9292F2FCA64EADD42640C.tpdjo02v_2?idSectionTA=LEGISCTA000006182384&cidTexte=LEGITEXT000006071191&dateTexte=20101026

Larceneux A. (1997), « Mécanisme de décision et contexte local : l'offre de formation professionnelle initiale », *Formation Emploi*, n°59-1997, Céreq, p. 57-69.

Lesage G., Simon J. (2004), *Organisation et gestion de l'Éducation nationale*, Berger-Levrault, Paris.

Ministère de l'Éducation nationale (2010), « Définition des termes et indicateurs statistiques de l'Éducation nationale ».

<http://www.education.gouv.fr/cid23200/definitions-des-termes-et-indicateurs-statistiques-de-l-education-nationale.html>

OREF Île de France, *Base de données locales*.

<http://bdl.oref-idf.org/>

Richard A. (1997), « Diversité des enjeux et des pratiques : Les rapports entre académie et région », *Formation Emploi*, n°59-1997, Céreq, p. 71-85.

Annexes

Annexe 1 : Lettre du ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche au secrétaire d'État chargé de la Prospective, de l'Évaluation des politiques publiques et du Développement de l'économie numérique

Annexe 2 : Lettre du secrétaire d'État chargé de la Prospective au ministre chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et extrait de la feuille de route de l'exercice prospective métiers qualifications 2010-2020

Annexe 3 : Liste des personnes consultées

Annexe 4 : Les bassins de formation

Annexe 5 : Le « lycée des métiers »

Annexe 6 : Les pôles de compétences académiques

Annexe 7 : Les Comités Locaux École-Entreprise (CLEE)

Annexe 8 : Les outils d'analyse de la relation formation-emploi : exemple de résultats

Annexe 9 : La prise en compte des autres facteurs : démographie et demande sociale, transports et logement, gestion des équipements, ressources humaines.
Exemple de résultats

Annexe 10 : Sigles

Annexe 1

Lettre du ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche au
secrétaire d'État chargé de la Prospective, de l'Évaluation des politiques publiques
et du Développement de l'économie numérique



Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

Le Ministre

Réf. : CAB/MDC/mrj

Paris, le 20 MAR. 2008

Monsieur le Ministre,

Cher Eric,

Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche a engagé un travail de réflexion sur l'amélioration de la pertinence de la carte des formations professionnelles supérieures courtes dans la perspective d'atteindre l'objectif de Lisbonne de 50% d'une classe d'âge diplômée de l'enseignement supérieur.

Dans ce contexte, se pose notamment la question de l'articulation entre les besoins économiques et sociaux, présents et à venir, des entreprises et des territoires et les modalités d'élaboration de la carte des formations.

Dans cette perspective, la construction d'un pilotage stratégique au niveau académique appelle sans doute la mise en place d'une double dynamique de veille, pour anticiper les grandes tendances d'évolution du marché du travail à l'horizon des prochaines années (repérer les métiers émergents mais aussi des métiers et des qualifications en déclin tant à un niveau national qu'au niveau des territoires, repérer les métiers ouverts à des jeunes diplômés du supérieur court et ceux nécessitant plus d'expérience professionnelle), et de conseil méthodologique afin de mieux prendre en compte ces évolutions et les traduire de manière pertinente dans la construction des cartes de formation.

S'il existe de nombreux travaux, sur les métiers émergents par exemple, l'analyse de leur qualité et leur mise en perspective au niveau territorial font appel à une expertise complexe, mobilisant nombre d'acteurs concernés (observatoires des métiers des branches professionnelles, observatoires régionaux de l'emploi et de la formation sous la double tutelle de l'État et des Régions, services déconcentrés d'expertise (SEPES, CEREQ, DR Insee) etc.) d'horizons divers et aux compétences complémentaires.

.../...

Monsieur Eric BESSON
Secrétaire d'État
auprès du Premier ministre
chargé de la Prospective et de l'évaluation
des politiques publiques
35 rue Saint-Dominique
75007 PARIS

Ces conditions me semblent réunies au Centre d'analyse stratégique à travers le groupe « Prospective des métiers et des qualifications » (PMQ), dont les travaux constituent en la matière la référence nationale. En effet, ce groupe réunit les meilleurs experts dans ce domaine et assure par sa composition la représentation des institutions directement concernées par cette problématique (Etat, Régions, Partenaires sociaux, etc.).

De surcroît, le positionnement de ce groupe PMQ au sein d'un organisme rattaché au Premier ministre en fait un lieu légitime d'échanges, de débats et de construction de méthodes et de travaux scientifiques incontestés.

C'est la raison pour laquelle, je souhaiterais que le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche puisse disposer de résultats réguliers de travaux de prospective dans le prolongement des « Métiers en 2015 », mais aussi d'une assistance permanente pour construire des outils et des méthodes afin d'élaborer une prospective partagée des métiers et qualifications en lien avec la construction des cartes des formations professionnelles supérieures courtes de sorte à être la plus pertinente et la plus efficace qui soit au regard de nos objectifs.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma meilleure considération.

Amicalement,

Valérie Pecresse

Valérie PECRESSE

Annexe 2

Lettre du secrétaire d'État chargé de la Prospective au ministre chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREMIER MINISTRE

SECRETARIAT D'ÉTAT CHARGÉ DE LA PROSPECTIVE,
DE L'ÉVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES ET DU DÉVELOPPEMENT DE L'ÉCONOMIE NUMÉRIQUE

LE SECRÉTAIRE D'ÉTAT

Paris, le **17 NOV. 2008**

Madame la Ministre,

Chère Valérie,

Au sein de la stratégie gouvernementale de développement de l'emploi et de réduction du chômage, l'amélioration de l'efficacité des appariements sur le marché du travail s'avère d'autant plus importante, qu'au-delà d'une conjoncture difficile, des mutations démographiques importantes sont à l'œuvre. Notre capacité à mieux anticiper les évolutions de moyen terme des métiers, tant quantitativement que qualitativement, en constitue un point d'appui et un des facteurs de réussite.

Vous pourrez ainsi, progressivement dans les trois ans qui viennent (2009-2011), vous appuyer sur un ensemble de travaux permettant de situer à court et moyen termes les priorités des politiques de l'enseignement supérieur :

- D'ici 2009, des éclairages seront être mis à votre disposition, notamment les besoins à moyen terme qui s'adresseront aux formations du supérieur court, conformément à la demande que vous m'avez adressé le 20 mars 2008.
- Un panorama prospectif des postes à pourvoir, des métiers et des qualifications à horizon 2020, disponible courant 2011, décrira les métiers et les secteurs en expansion et le rôle que devra jouer l'enseignement supérieur pour préparer les jeunes à occuper ces emplois.
- Ces travaux de prospective intégreront des éléments d'analyse territoriale, ainsi qu'un appui méthodologique aux exercices régionaux de prospective. Des outils et des méthodes seront ainsi à disposition des Recteurs pour la définition des cartes de formation, notamment pour les formations du supérieur court.
- Enfin, une communication large des résultats et des travaux sera entreprise par le biais d'actions de vulgarisation et de formation des acteurs de l'orientation professionnelle, permettant ainsi de mieux éclairer les choix des étudiants

Madame Valérie PECRESSE
Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
21, rue Descartes
75005 Paris

La « feuille de route » jointe, à l'intention du Centre d'analyse stratégique, précise ces différents éléments et pose les principes d'organisation des travaux et les moyens à y consacrer. Le Centre d'analyse stratégique coordonnera l'ensemble de cette mission en lien étroit avec l'ensemble des acteurs concernés, notamment avec vos services. C'est la raison pour laquelle je souhaiterais qu'avec votre accord :

- la DEPP ait la responsabilité de produire des projections de sortants du système éducatif et joue un rôle central dans l'analyse des liens entre les différentes filières de formation et les métiers. Elle devra par ailleurs accompagner et mobiliser les services d'études académiques ;
- le CEREQ soit chargé de l'organisation de séminaires méthodologiques à destination des acteurs de la prospective régionale et sectorielle ;
- l'ONISEP puisse intégrer les résultats prospectifs par métier de la manière la plus appropriée selon les différents publics et les différents supports.

L'implication de ces services est essentielle à la réussite de cette mission que nous a confiée le Premier Ministre. Si vous êtes d'accord avec le schéma proposé, je souhaiterais que vous puissiez mobiliser les services concernés et vous demande de veiller à ce qu'ils disposent des moyens nécessaires pour mener à bien cette mission.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de ma meilleure considération.

Anilie



Eric BESSON

Pièces jointes :

- Lettre de mission adressée par le Premier ministre au Secrétaire d'Etat chargé de la prospective
- Feuille de route du Centre d'analyse stratégique

Extrait de la feuille de route de l'exercice prospective métiers qualifications 2010-2020

1.2. Les actions et livrables nouveaux : enrichir quantitativement et qualitativement l'offre de service pilotée par le Centre d'analyse stratégique

- *Les modalités de l'analyse territoriale et son articulation avec les exercices régionaux de prospective*

Répondant à la commande du Premier ministre, **l'analyse des différences entre les territoires**, par exemple territoires urbains et territoires ruraux, doit être intégrée dans l'exercice national, en **partenariat avec la DIACT**. Il convient également d'**examiner ce qui se passe dans quelques bassins d'emplois à l'aune des évolutions décrites au plan national**, en appui avec les experts régionaux volontaires. Le rapport final devra rendre compte des résultats tirés de ces analyses.

L'opérationnalité de l'exercice PMQ sera en effet amplifiée par la prise en compte des enjeux régionaux² :

- l'équipe nationale du CAS devra fournir un appui méthodologique de sorte que les exercices régionaux soient calés sur l'exercice national, notamment en clarifiant les problèmes de nomenclatures et en favorisant l'accès aux données. Dans cette perspective, un réseau des experts régionaux, piloté notamment par le CAS, confectionnera **un guide méthodologique sur la prospective régionale** et cherchera à faire émerger les bonnes pratiques en ce domaine. L'exercice national lui-même doit être pensé pour être le plus reproductible par les acteurs régionaux³ ;
- parallèlement, un travail spécifique sera conduit en vue de produire **un guide méthodologique sur les outils et la méthodologie disponibles pour des analyses prospectives des cartes des formations**. Il s'agit notamment de répondre à la commande adressée par la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche⁴, visant en particulier les filières de formations professionnelles supérieures courtes.

Annexe 3

Liste des personnes consultées

Les auteurs remercient pour leur contribution (ajouts, relecture, corrections, remarques)⁹ :

Rectorats

Marie-Danièle Campion, Recteur de l'académie de Rouen

Micheline Hotyat, Recteur de l'académie de Caen (juillet 2006-novembre 2010)

Annie Carré, Doyen des Inspecteurs de l'Éducation nationale, rectorat de Rouen

Jean-Paul Bocquet, Responsable du Service statistique académique, rectorat de Rouen

Céline Daniel, Conseillère d'Orientation Psychologue, Service Académique d'Information et d'Orientation, rectorat de Rouen

Marie-Claude Delannoy, Division de l'Organisation scolaire, rectorat de Rouen

Elsa Dupont, Service statistique académique, rectorat de Rouen

Camille Hurard, Service statistique académique, rectorat de Rouen

Frédéric Lefaux, Délégué académique aux Enseignements techniques, rectorat de Rouen

Véronique Neau, Division de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, rectorat de Rouen

Catherine Périnet, Chef de la Division « Organisation scolaire »

Christian Petit, Délégué académique à la Formation professionnelle initiale et continue, rectorat de Rouen

Claude Saturnin, Division de l'Enseignement privé, rectorat de Rouen

Corinne Sarta, Division de l'Enseignement privé, rectorat de Rouen

François Van Poucke, Inspecteur de l'Éducation nationale, rectorat de Rouen

Philippe Grossemy, Délégué académique aux Enseignements techniques, rectorat de Caen

Jérôme Colson, Service statistique académique (SEPAGE), rectorat de Caen

Françoise Lay, Chef de la division de l'Enseignement, rectorat de Caen

Martial Salvi, Chef du Service Académique d'Information et d'Orientation, rectorat de Caen

Nathalie Marchal, Direction des Études et de la Prospective, rectorat de Bordeaux

Blandine Brioude, Secrétaire générale adjointe, rectorat d'Aix-Marseille

Claude Garnier, Délégué académique aux Enseignements techniques, rectorat d'Aix-Marseille

Bernard Bres, Délégation académique aux Enseignements techniques, rectorat d'Aix-Marseille

Jean-Pierre Moreau, Délégué académique à la Formation professionnelle initiale et continue, rectorat de Nantes

Autres instance régionales

Catherine Laiguillon, DRAAF Haute-Normandie

Guillaume Follea, CREFOR (Haute-Normandie)

⁹ L'ensemble du rapport est de la responsabilité du Centre d'analyse stratégique, il n'engage donc pas ces personnes ni à titre individuel ni par rapport aux institutions dans lesquelles elles exercent.

Luc Chevalier, CREFOR (Haute-Normandie)

Laurent Laounean, ERREFOM (Basse-Normandie)

Laurent Raoul, ERREFOM (Basse-Normandie)

Annie Rossi, Conseil régional de Basse-Normandie

Fabienne Castets, Conseil régional de Haute-Normandie

Hervé Le Guern, Conseil régional de Haute-Normandie

Laurence Monnet- Lepage, Conseil régional de Haute-Normandie

Marie-Laure Meyer, Conseil régional du Limousin

Saïd Adjerad, DIRECCTE Haute-Normandie

Martial Maillard, DIRECCTE Haute-Normandie

Christine Corbin, DIRECCTE Basse-Normandie

Gilles Osmond, DIRECCTE Basse-Normandie

Frédéric Perrier-Cornet, DIRECCTE Bourgogne

Christine Bruniaux, OREF Île-de-France

Fabien Barthélémy, Insee Basse-Normandie

Instances nationales

Centre d'analyse stratégique :

Hugues de Balathier, Chef du département Travail-Emploi

George Asseraf, Conseiller scientifique au Centre d'analyse stratégique et Président de la CNCP

Jean-Louis Dayan, département Travail-Emploi

Mohammed Harfi, département Travail-Emploi

Tristan Klein, département Travail-Emploi

Françoise Amat, CNFPTLV

Laure Omalek, département Métiers et qualifications, DARES

Xavier Viney, département Métiers et qualifications, DARES

Marc-Antoine Estrade, DGEFP

Patricia Di Stephano, DGEFP

Cédric Afsa, DEPP, ministère de l'Éducation nationale

Claude Jolly, DGESIP, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Myriem Mazodier, IGAENR

Olivier Léon, Insee

Georgie Zarka, Céreq

Christophe Guitton, département Travail, emploi et professionnalisation, Céreq

Stéphane Jugnot, département Entrées et évolution dans la vie active, Céreq

Eric Verdier, LEST

Annexe 4

Les bassins de formation

Les objectifs :

Faire des bassins de formation un niveau infra-départemental d'animation de la politique pédagogique pour un pilotage concerté et un service public de proximité.

Faire des bassins un lieu d'échanges, de concertation et d'actions décidées en commun.

Les missions :

Les bassins de formation doivent remplir trois missions principales :

- i) le pilotage et l'animation pédagogique
 - continuité de l'action éducative d'un cycle à un autre, d'un établissement à un autre
 - mutualisation, échanges de pratiques
 - préparation du schéma des formations
- ii) un cadre de gestion déconcentrée des ressources humaines
 - construction d'une politique de ressources humaines de proximité
 - mise en place d'un réseau de « correspondants ressources humaines » entre le DRH académique et les EPLE
- iii) le renforcement des partenariats de proximité
 - avec les collectivités
 - avec les associations
 - avec tout partenaire institutionnel de l'Éducation nationale

La définition géographique des bassins :

Les bassins de formation sont déterminés par le recteur dans chaque académie sur la base d'une cohérence du maillage territorial en termes de parcours de formation des élèves et de caractéristiques des territoires.

L'organisation des bassins :

L'organisation des bassins diffère d'une académie à l'autre :

- les animateurs sont élus par leurs pairs ou nommés par le recteur parmi les chefs d'établissement, directeurs de CIO, IEN (inspecteurs de l'Éducation nationale) 1^{er} degré ;
- ils s'organisent en commissions dont les travaux s'inscrivent dans le cadre du projet académique, selon les problématiques spécifiques au territoire, en lien avec la pédagogie.

Référence bibliographique

Ministère de l'Éducation nationale (2001), « Orientations relatives aux bassins d'éducation et de formation », *Bulletin officiel*, n°26, 28 juin.

<http://www.education.gouv.fr/botexte/bo010628/MEND0101328C.htm>

Annexe 5

Le « lycée des métiers »

Les objectifs :

- œuvrer pour une synergie qui favorise les parcours de formation personnalisés ;
- positionner les établissements en tant qu'acteur majeur du développement local et régional ;
- engager les établissements dans une démarche qualité.

Un concept :

Le label "Lycée des métiers" permet d'identifier des pôles de compétences en matière de formation professionnelle, de certification ou d'accompagnement, d'information ou de services techniques aux entreprises.

Il qualifie les établissements qui offrent une palette de formations construite à partir d'un ensemble cohérent de métiers. Cette palette doit donner accès à différents niveaux, selon des modes de formation diversifiés, et s'appuyer sur des partenariats actifs avec les autres établissements du secteur.

Le label s'applique à la filière dominante mais n'exclut pas l'existence d'autres formations.

Les établissements labellisés « lycées des métiers » établissent des relations étroites avec les acteurs territoriaux en vue du développement du territoire.

Un cahier des charges national :

- offre de formation, comportant notamment des formations technologiques et professionnelles, construite à partir d'un ensemble cohérent de métiers d'un même secteur professionnel (métiers de la vente, de l'hôtellerie...), de métiers connexes à un domaine (métiers de la mer...) ou de métiers complémentaires (métiers de la maintenance...) ;
- préparation d'une gamme de diplômes et titres nationaux allant du certificat d'aptitude professionnelle aux diplômes d'enseignement supérieur ;
- enseignements dispensés en formation initiale sous statut scolaire, en apprentissage et en formation continue.

Les établissements qui ne répondent pas à eux seuls aux critères du cahier des charges peuvent obtenir le label à condition d'établir des conventions de partenariat avec un ou plusieurs établissements qui leur apportent les compléments nécessaires :

- offre de services de validation des acquis de l'expérience : le lycée des métiers concourt au dispositif académique de VAE pour les diplômes qui constituent son offre ;
- existence de partenariats avec les collectivités territoriales, les milieux professionnels ou des établissements d'enseignement supérieur. C'est un élément au cœur de la démarche de labellisation ;
- mise en place d'actions destinées aux enseignants et aux élèves de collège visant à améliorer l'orientation des collégiens et les conditions de leur accueil dans les formations professionnelles ;
- ouverture européenne ou échanges avec des pays étrangers ;

- offre de services d'hébergement : par un service d'internat ou des conventions de partenariat qui permettent un hébergement à proximité de l'établissement ;
- dispositif d'aide à l'insertion professionnelle ou de suivi des publics sortant de formation : pour apprécier l'impact du lycée des métiers sur l'avenir des jeunes.

Un cahier des charges académique :

Le cahier des charges national s'impose à tous les établissements sollicitant le label. Il est adapté au sein des académies par le biais des indicateurs relatifs à chacun de ces critères fixés au regard du contexte local.

Délivrance du label :

Le label de "lycée des métiers" est délivré pour cinq ans sur décision du recteur sur proposition du groupe académique "lycée des métiers" et après avis du conseil académique de l'Éducation nationale.

Références bibliographiques

Académie de Rouen, « Le lycée des métiers ».

<http://www.ac-rouen.fr/de-la-maternelle-a-l-enseignement-superieur/enseignement-technique/le-lycee-des-metiers-1684.kjsp?RH=ACCUEIL>

Code de l'éducation (2005), « Le label lycée des métiers », article D335-1.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006071191&idArticle=LEGIARTI000006526745&dateTexte=20101022>

Ministère de l'Éducation nationale (2005), *Bulletin officiel* n°45, 8 décembre.

<http://www.education.gouv.fr/bo/2005/45/MENE0502139D.htm>

Annexe 6

Les pôles de compétences académiques

Les objectifs :

Les corps d'inspection de l'académie de Rouen ont mis en place en 2009-2010 une réflexion sur la constitution de pôles de compétences pour une mise en réseau des établissements. Conçus pour s'articuler avec les pôles de compétitivité et les filières régionales, les pôles de compétences rassemblent des établissements de formation pour développer des synergies et des coopérations pédagogiques. Cette initiative a également pour but une meilleure lisibilité de l'offre de formation.

L'organisation des pôles :

Seize pôles ont été identifiés qui regroupent des formations professionnelles d'un même champ sur le territoire académique. Chaque pôle est constitué de la façon suivante :

- une « plateforme académique de développement » : un établissement, repéré par les corps d'inspection pour son efficacité pédagogique, ses partenariats forts avec l'enseignement supérieur. Cet établissement a vocation à animer le réseau mais aussi à le représenter auprès des différents partenaires ;
- des « têtes de réseau » : un établissement « tête de réseau » constitue un point d'appui aux autres établissements du bassin de par son offre de formation, son potentiel pédagogique et son plateau technique ;
- des établissements « partenaires » : ceux-ci disposent d'un seul niveau de formation dans le champ considéré et n'ont pas vocation à étendre leur offre dans ce domaine.

Annexe 7

Les Comités Locaux École-Entreprise (CLEE)

Les objectifs :

Les comités locaux École-Entreprise constituent un lieu privilégié d'échanges entre l'Éducation nationale, les établissements scolaires et les représentants du tissu économique local, sur la relation emploi-formation au sein d'un bassin de formation. Chaque acteur peut y exprimer les problématiques qu'il rencontre. Des groupes de travail sont constitués, bénéficiant du réseau de l'ensemble des acteurs du CLEE, afin d'apporter une réponse la plus adéquate possible. L'objectif majeur est d'améliorer l'insertion des jeunes.

Les missions :

Les missions des CLEE se déclinent différemment selon les académies mais elles s'articulent généralement autour d'axes récurrents :

- le Parcours de Découverte des Métiers et des Formations (PDMF) ;
- les Périodes de Formation en Milieu Professionnel (PFMP) et les stages d'observation en classe de 3^{ème} ;
- une meilleure connaissance mutuelle entre système éducatif et monde économique ;
- l'information sur les métiers et l'image des familles ;
- la relation entre formation et emploi et leurs perspectives (connaissance du tissu local, recueil des besoins en qualification, réflexion sur les métiers émergents).

L'organisation des CLEE :

Les CLEE sont mis en place à l'initiative d'académies encore minoritaires, toutes les académies n'en disposent donc pas.

Ils s'organisent différemment selon les académies mais cette organisation est, pour chaque CLEE, définie au sein d'une charte. Certaines académies, comme Aix-Marseille, proposent une charte académique des CLEE. D'autres, comme Rouen, laissent le soin à chaque CLEE d'adapter la charte académique selon les spécificités des territoires.

Dans l'absolu, toute entité qui traite de l'orientation, de la formation ou de l'insertion ainsi que tout partenaire de la relation école-entreprise peuvent y être associés.

Références bibliographiques

Académie d'Aix-Marseille (2008), « Présentation des CLEE ».

<http://www.clee.ac-aix-marseille.fr/spip/spip.php?article60>

Académie d'Aix-Marseille (2008), « Charte des CLEE ».

http://www.clee.ac-aix-marseille.fr/spip/IMG/doc/CHARTE_CLEE.doc

Académie de Caen (2010), Comités Locaux École-Entreprise.

http://www.ac-caen.fr/niveaux-d-enseignements_130_comites-locaux-ecole-entreprise.html

Lefaux F. (2008), « Mise en place des CLEE », *Bulletin École-Entreprise*, n°8, novembre 2008, académie de Rouen.

http://www.ac-rouen.fr/servlet/com.univ.collaboratif.utils.LectureFichiergw?ID_FICHIER=1260462013719

Vial D. (2009), « Quand la relation entre formations et emplois croise les dynamiques économiques de proximité », Observatoire régional des métiers, PACA.

<http://www.orm-paca.org/telechargement/memo/Memo45.pdf>

Annexe 8

Les outils d'analyse de la relation formation-emploi : exemples de résultats

■ Nomenclatures des familles professionnelles

A	Agriculture, marine, pêche
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs
A2Z	Techniciens et cadres de l'agriculture
A3Z	Marins, pêcheurs, aquaculteurs
B	Bâtiment, travaux publics
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment
B5Z	Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics
B6Z	Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics
B7Z	Cadres du bâtiment et des travaux publics
C	Électricité, électronique
C0Z	Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique
C1Z	Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique
C2Z	Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique
D	Mécanique, travail des métaux
D0Z	Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal
D1Z	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal
D2Z	Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal
D3Z	Ouvriers non qualifiés de la mécanique
D4Z	Ouvriers qualifiés de la mécanique
D6Z	Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques
E	Industries de process
E0Z	Ouvriers non qualifiés des industries de process **
E1Z	Ouvriers qualifiés des industries de process
E2Z	Techniciens et agents de maîtrise des industries de process
F	Matériaux souples, bois, industries graphiques *
F0Z	Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir
F1Z	Ouvriers qualifiés du textile et du cuir
F2Z	Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement
F3Z	Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement **
F4Z	Ouvriers des industries graphiques
F5Z	Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques
G	Maintenance
G0A	Ouvriers qualifiés de la maintenance
G0B	Ouvriers qualifiés de la réparation automobile
G1Z	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance
H	Ingénieurs et cadres de l'industrie
H0Z	Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie
J	Transports, logistique et tourisme
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention
J3Z	Conducteurs de véhicules
J4Z	Agents d'exploitation des transports
J5Z	Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme
J6Z	Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation
K	Artisanat
K0Z	Artisans et ouvriers artisans
L	Gestion, administration des entreprises
L0Z	Secrétaires
L1Z	Employés de la comptabilité
L2Z	Employés administratifs d'entreprise
L3Z	Secrétaires de direction
L4Z	Techniciens des services administratifs, comptables et financiers
L5Z	Cadres des services administratifs, comptables et financiers
L6Z	Dirigeants d'entreprises

M	Informatique et télécommunications
M0Z	Employés et opérateurs de l'informatique
M1Z	Techniciens de l'informatique
M2Z	Ingénieurs de l'informatique
N	Études et recherche
N0Z	Personnels d'études et de recherche *
P	Administration publique, professions juridiques, armée et police
P0Z	Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)
P1Z	Professions intermédiaires administratives de la fonction publique (catégorie B et assimilés)
P2Z	Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)
P3Z	Professionnels du droit (hors juristes en entreprise)
P4Z	Armée, police, pompiers **
Q	Banque et assurances
Q0Z	Employés de la banque et des assurances
Q1Z	Techniciens de la banque et des assurances
Q2Z	Cadres de la banque et des assurances
R	Commerce
R0Z	Caissiers, employés de libre service
R1Z	Vendeurs
R2Z	Attachés commerciaux et représentants
R3Z	Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce
R4Z	Cadres commerciaux et technico-commerciaux
S	Hôtellerie, restauration, alimentation
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers
S1Z	Cuisiniers
S2Z	Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration
S3Z	Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants
T	Services aux particuliers et aux collectivités
T0Z	Coiffeurs, esthéticiens
T1Z	Employés de maison
T2A	Aides à domicile et aides ménagères
T2B	Assistantes maternelles
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité
T4Z	Agents d'entretien
T6Z	Employés des services divers
U	Communication, information, art et spectacle
U0Z	Professionnels de la communication et de l'information
U1Z	Professionnels des arts et des spectacles
V	Santé, action sociale, culturelle et sportive
V0Z	Aides-soignants
V1Z	Infirmiers, sages-femmes
V2Z	Médecins et assimilés
V3Z	Professions para-médicales
V4Z	Professionnels de l'action sociale et de l'orientation
V5Z	Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants
W	Enseignement, formation
W0Z	Enseignants
W1Z	Formateurs
X	Politique, religion
X0Z	Professionnels de la politique et clergé

■ Nomenclatures des Groupes Formation Emploi (GFE)*

Liste des vingt groupes

Libellé court	Libellé long
Agriculture	Agriculture - Aménagement paysager - Horticulture - Élevage - Soins aux animaux
Pêche-mer	Pêche - Mer - Aquaculture
Bâtiment Travaux Publics	Bâtiment : Gros œuvre - Génie civil - Extraction
Bâtiment second œuvre	Bâtiment : Équipements et Finitions
Travail des métaux	Structures métalliques - Travail des métaux - Fonderie (métallurgie, chaudronnerie, carrosserie, traitement de surface)
Mécanique Automatismes	Mécanique - Automatismes
Électricité Électronique	Électricité - Électronique - Électrotechnique
Industrie de process	Travail des matériaux - Industrie de process - Laboratoire
Production alimentaire	Production alimentaire - Cuisine - Industries agroalimentaires - Artisanat alimentaire
Textile Habillement Cuir	Textile - Habillement - Cuir
Travail du bois	Travail du bois - Menuiserie- Charpente
Industries graphiques	Techniques graphiques - Impression - Industries graphiques
Transport Logistique	Transports - Conduite - Logistique - Manutention - Magasinage
Tertiaire de bureau Tertiaire spécialisé	Tertiaire de bureau - Tertiaire spécialisé (documentation, comptabilité, gestion, informatique, banque assurance)
Commerce Distribution	Commerce - Distribution - Vente - Marketing
Paramédical social	Paramédical - Travail social - Soins personnels/Esthétique Coiffure
Hôtellerie Tourisme	Hôtellerie - Restauration - Tourisme - Sports - Animation socio-culturelle - Loisirs
Entretien Nettoyage	Entretien -Nettoyage - Environnement - Sécurité
Communications Médias	Techniques de communications - Médias - Publicité - Journalisme - Audiovisuel
Arts appliqués	Arts appliqués - Arts du spectacle

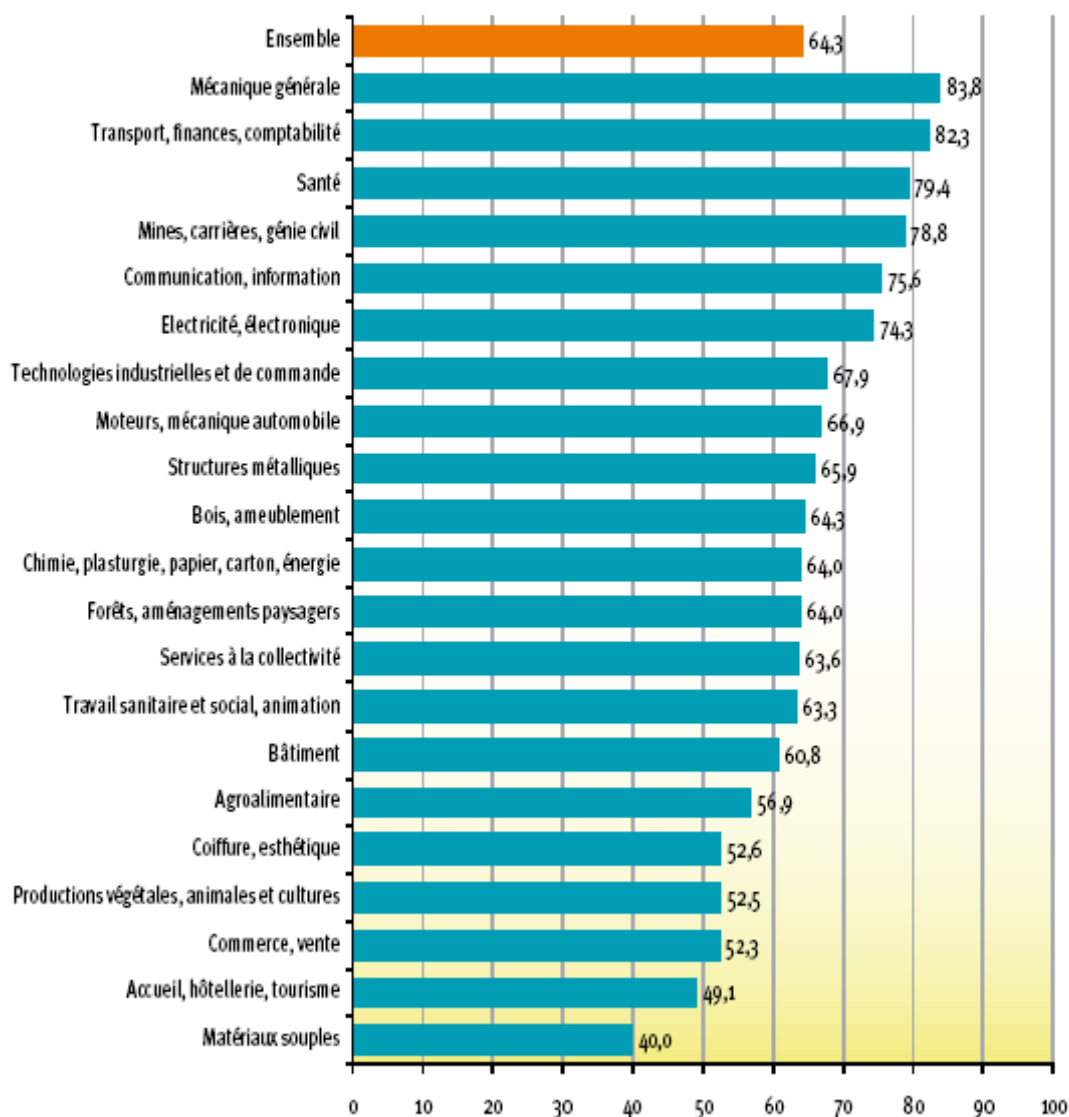
* la nomenclature est en cours de refonte.

■ Les enquêtes IVA et IPA

Taux d'emploi non aidés des sortants d'apprentissage en Lorraine

>>>Graphique n° 7 >>>

Taux d'emploi non aidés des sortants d'apprentissage au 1er février 2008 par domaine de formation (en %)

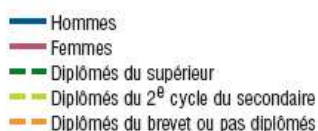


Source : OREFQ, ONISEP (2009), L'entrée des jeunes dans la vie active en Lorraine : IPA 2008
http://www.orefq.fr/upload/document/INSERTION_JEUNES/IVA_IPA/ipa_2008.pdf

■ L'enquête Emploi

Taux de chômage après la fin des études
par diplôme et sexe, 1978 - 2007

3. Taux de chômage après la fin des études
par diplôme et sexe de 1978 à 2007

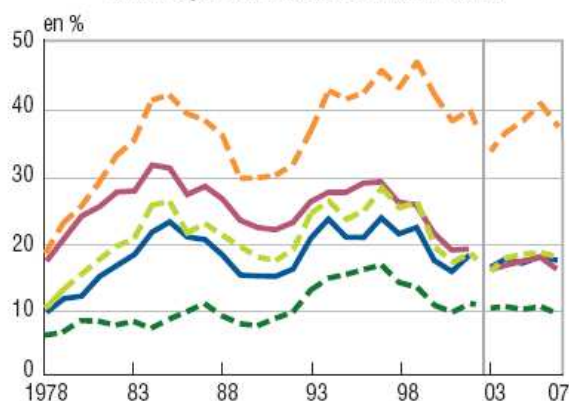


Champ : France métropolitaine.

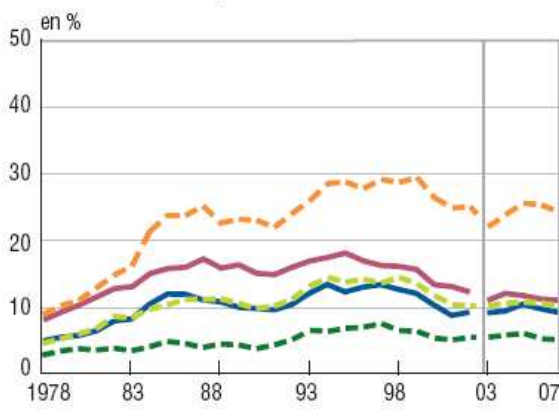
Note : activité et chômage au sens du BIT, résultats à la date de l'enquête jusqu'en 2002 (mars en général), en moyenne annuelle ensuite. Les données jusqu'en 2002 ne sont pas comparables à celles des années 2003 à 2007 (voir définition Chômeurs).

Source : Insee, enquêtes Emploi 1978-2007.

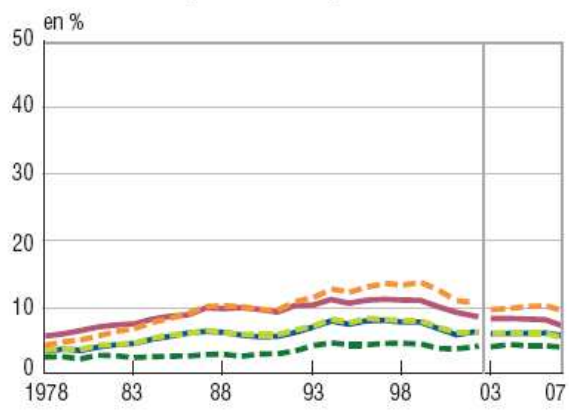
Sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale



Sortis depuis 5 à 10 ans de formation initiale



Sortis depuis 11 ans ou plus de formation initiale



Source : Insee (2009), *Fiches thématiques « L'insertion des jeunes », Formation et emploi 2009*
http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/formemp09g.PDF

Salaire selon le niveau de diplôme et le sexe

1. Salaire mensuel net médian selon le diplôme, le sexe et la durée depuis la sortie de formation initiale

en euros

Actifs ayant un emploi en 2007	Enseignement supérieur long	Enseignement supérieur court	Bac et équivalents	CAP-BEP et équivalents	Brevet, CEP et sans diplôme	Ensemble
TOUS TEMPS DE TRAVAIL CONFONDUS (temps complet et temps partiel)						
Sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale						
Hommes	1 850	1 400	1 240	1 200	1 100	1 300
Femmes	1 500	1 340	1 100	1 000	850	1 210
Écart de salaire Homme/Femme (en %)	23,3	4,5	12,7	20,0	29,4	7,4
Ensemble	1 630	1 380	1 170	1 110	1 060	1 270
Sortis depuis 5 à 10 ans de formation initiale						
Hommes	2 230	1 640	1 460	1 300	1 230	1 500
Femmes	1 700	1 470	1 200	1 100	1 050	1 330
Écart de salaire Homme/Femme (en %)	31,2	11,6	21,7	18,2	17,1	12,8
Ensemble	1 960	1 550	1 320	1 230	1 190	1 410
Sortis depuis 11 ans ou plus de formation initiale						
Hommes	3 010	2 250	1 840	1 570	1 460	1 690
Femmes	2 100	1 750	1 410	1 210	1 100	1 320
Écart de salaire Homme/Femme (en %)	43,3	28,6	30,5	29,8	32,7	28,0
Ensemble	2 500	1 950	1 600	1 440	1 290	1 510
À TEMPS COMPLET						
Sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale						
Hommes	1 890	1 420	1 290	1 200	1 130	1 340
Femmes	1 600	1 390	1 200	1 100	1 030	1 320
Écart de salaire Homme/Femme (en %)	18,1	2,2	7,5	9,1	9,7	1,5
Sortis depuis 5 à 10 ans de formation initiale						
Hommes	2 260	1 670	1 470	1 300	1 260	1 500
Femmes	1 820	1 500	1 300	1 220	1 170	1 430
Écart de salaire Homme/Femme (en %)	24,2	11,3	13,1	6,6	7,7	4,9
Sortis depuis 11 ans ou plus de formation initiale						
Hommes	3 110	2 280	1 900	1 580	1 500	1 720
Femmes	2 220	1 910	1 550	1 360	1 270	1 500
Écart de salaire Homme/Femme (en %)	40,1	19,4	22,6	16,2	18,1	14,7

Champ : France métropolitaine
Source : Insee, enquête Emploi.

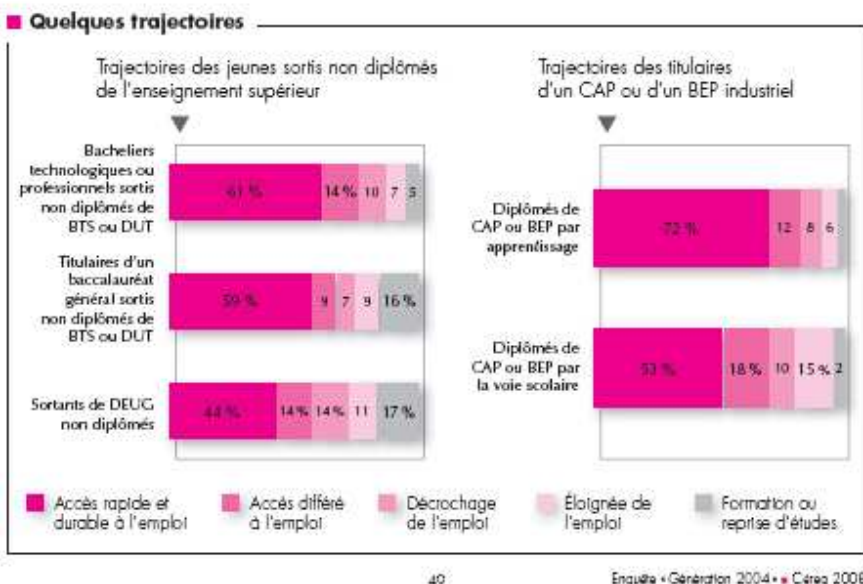
Source : Insee (2009), Fiches thématiques « L'insertion des jeunes », Formation et emploi 2009
http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/formemp09g.PDF

■ Enquête Génération

Trajectoires des jeunes de la génération 2004

Trajectoire et niveau de formation	Accès rapide et durable à l'emploi	Accès différé à l'emploi	Décrochage de l'emploi	Éloignée de l'emploi	Formation ou reprise d'études	Total
	(en %)					
Non diplômé	34	20	10	28	8	100
CAP ou BEP	55	17	10	13	5	100
Tertiaire	47	20	10	17	6	100
Industriel	62	15	9	11	3	100
Baccalauréat	57	13	10	8	12	100
Professionnel ou technologique tertiaire	54	14	12	9	11	100
Professionnel ou technologique industriel	69	13	7	5	6	100
Général	47	11	11	9	22	100
Bac+2	73	13	6	3	5	100
De la santé ou du social	91	4	3	1	1	100
Tertiaire	63	17	9	4	7	100
Industriel	74	13	5	3	5	100
Licence	68	12	6	6	8	100
Licence professionnelle	76	15	4	2	3	100
LSH, Gestion, Droit	63	12	7	7	11	100
Maths, Sciences et Techniques	75	9	4	5	7	100
Bac+4	59	18	8	6	9	100
Master	68	22	4	4	2	100
LSH, Gestion, Droit	66	23	4	4	3	100
École de commerce	78	14	5	2	1	100
Maths, Sciences et Techniques	62	24	6	5	3	100
École d'ingénieurs	72	21	3	2	2	100
Doctorat	77	12	5	5	1	100
Ensemble	58	16	8	11	7	100

Champ : ensemble de la Génération 2004 (737 000 individus)



Source : Céreq
<http://www.cereq.fr/pdf/qeesf2004.pdf>

■ Tableau de bord des tensions sur le marché du travail en Île-de-France (extrait)

Période de référence : Stocks à fin juin 2009 Flux du 1er juillet 2008 au 30 juin 2009	L'EMPLOI (estimations)					LA DEMANDE D'EMPLOI (en stock : Demande d'Emploi en Fin de Mois DEFM et en flux : Demande d'Emploi enregistrée DEE)					
	Emploi en 2005	Evolution de l'emploi depuis 1999	Taux annuel de postes à pourvoir entre 2005 et 2015 (en pourcentage de l'emploi en 1999) Scénario haut & Scénario bas	Taux de demande d'emploi en 2005	Nombre de DEFM de catégories A et B	Evolution de la DEFM de catégories A et B en un an	Part de la DEFM de catégories A et B dans l'ensemble de la DEFM	Nombre de DEE de catégories A et B	Evolution du nombre de DEE de catégories A+B en un an	Taux d'écoulement de la demande d'emploi en un an	
Ensemble	5 416 600	7.4%	3.0%	2.4%	10%	523 970	18.5%	76.2%	1 015 842	5.1%	64.1%
A Agriculture, marine, pêche	32 700	-5.0%	1.5%	0.9%	16%	4 449	13.8%	78.1%	10 092	2.1%	68.2%
A10 Agriculteurs, sylviculteurs	10 100	-8.1%	2.1%	1.8%	12%	939	9.6%	79.4%	1 988	-1.6%	67.0%
A11 Maraîchers, jardiniers	16 600	-4.7%	1.4%	0.5%	18%	2 775	14.9%	78.1%	6 334	5.2%	68.3%
A12 Techniciens cadres agriculture	4 800	-2.4%	0.6%	0.6%	15%	654	15.8%	76.2%	1 562	-3.5%	69.3%
A13 Marins pêcheurs	ns	ns	0.9%	0.9%	16%	81	9.5%	77.1%	208	-7.6%	71.3%
B Bâtiment, travaux publics	273 500	7.6%	2.9%	2.3%	11%	32 956	41.0%	76.2%	75 281	18.1%	66.6%
B10 ONQ gros œuvre bâtiment, travaux publics et extraction	26 000	7.5%	nd	nd	18%	4 477	41.5%	77.2%	12 123	25.2%	70.7%
B11 OQ travaux publics, béton et extraction	15 200	7.5%	3.4%	3.1%	6%	1 118	73.3%	68.9%	2 511	46.0%	64.6%
B12 OQ gros œuvre bâtiment	38 100	7.0%	3.4%	2.8%	9%	3 584	54.3%	77.0%	8 157	24.8%	65.8%
B13 ONQ bâtiment second œuvre	22 800	7.6%	nd	nd	21%	4 212	22.6%	81.0%	10 749	7.3%	70.3%
B14 Plombiers, couvreurs, chauffagistes	26 100	6.7%			11%	3 241	34.8%	76.9%	7 694	15.8%	67.9%
B15 Menuisiers du bâtiment	17 100	7.6%	2.5%	2.0%	11%	2 055	44.2%	73.8%	4 139	16.8%	63.1%
B16 Electriciens du bâtiment	23 800	7.1%			12%	3 388	42.5%	71.9%	7 791	10.6%	66.7%
B17 Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment	27 300	6.9%			18%	4 812	31.7%	80.5%	9 646	11.8%	63.8%

Période de référence : Stocks à fin juin 2009 Flux du 1er juillet 2008 au 30 juin 2009	L'OFFRE D'EMPLOI (en flux : Offre d'Emploi Enregistrée OEE et Offre d'Emploi Sortie OES)							LE TAUX DE TENSION (rapport offre / demande)				COMPLEMENTS			
	Nombre d'OEE	Evolution du nombre d'OEE en un an	Part des OEE à temps plein	Part des OEE en CDI et/ou CDD de plus de 6 mois	Part des OEE inférieur à un mois	Part des OEE en intérim	Taux de satisfaction des OES	Nombre OEE / Nombre DEE (période)	Nombre OEE / Nombre DEE (période antérieure)	Nombre OEE supérieur à 1 mois / Nombre DEE (période)	Nombre OEE supérieur à 1 mois / Nombre DEE (période antérieure)	Part des recrutements envisagés en 2009 jugés difficiles - Ecart à la moyenne	Déplacement géographique des personnes, salariées ou non, en emploi	Part des salariés dans l'emploi	Couverture de l'offre d'emploi par l'Anpe
Ensemble	643 160	-22.0%	63.4%	50.9%	22.0%	7.4%	92.0%	0.63	0.85	0.49	0.68	45%	régional	92	moyenne
A Agriculture, marine, pêche	5 099	-11.0%	65.5%	45.6%	5.0%	7.0%	91.3%	0.51	0.58	0.48	0.54	ns		41	ns
A10 Agriculteurs, sylviculteurs	695	-10.4%	78.3%	53.8%	5.3%	7.9%	90.3%	0.35	0.38	0.33	0.37	ns	LOCAL	91	ns
A11 Maraîchers, jardiniers	3 710	-12.6%	57.2%	38.1%	5.7%	7.2%	92.2%	0.59	0.71	0.55	0.64	ns	local	100	ns
A12 Techniciens cadres agriculture	512	-12.5%	97.1%	77.5%	0.8%	6.1%	85.7%	0.33	0.36	0.33	0.35	ns	régional	67	ns
A13 Marins pêcheurs	182	49.2%	96.7%	78.0%	0.5%	1.6%	94.4%	0.88	0.54	0.87	0.54	ns	LOCAL	67	ns
B Bâtiment, travaux publics	37 776	-32.2%	97.0%	53.9%	2.8%	24.3%	88.7%	0.50	0.87	0.49	0.85	+16			
B10 ONQ gros œuvre bâtiment, travaux publics et extraction	3 908	-33.0%	95.8%	38.8%	11.2%	26.1%	89.3%	0.32	0.60	0.29	0.54	+6	régional	100	moyenne
B11 OQ travaux publics, béton et extraction	1 191	-32.5%	99.2%	48.8%	0.8%	36.9%	83.1%	0.47	1.03	0.47	1.00	+25	local	88	faible
B12 OQ gros œuvre bâtiment	3 762	-40.6%	98.6%	47.8%	2.4%	23.5%	85.8%	0.46	0.97	0.45	0.95	+1	local	76	élevée
B13 ONQ bâtiment second œuvre	2 850	-22.7%	78.9%	47.2%	5.3%	7.0%	90.6%	0.27	0.37	0.25	0.35	+1	local	100	faible
B14 Plombiers, couvreurs, chauffagistes	4 411	-20.1%	98.9%	57.7%	0.7%	22.1%	85.6%	0.57	0.83	0.57	0.82	+29	local	76	élevée
B15 Menuisiers du bâtiment	2 839	-32.7%	99.2%	51.8%	2.0%	23.2%	85.8%	0.69	1.19	0.67	1.16	+34	régional	82	élevée
B16 Electriciens du bâtiment	3 184	-32.3%	99.1%	52.8%	1.7%	20.1%	87.7%	0.41	0.67	0.40	0.66	+18	local	82	moyenne
B17 Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment	2 205	-24.8%	93.8%	44.6%	4.9%	10.0%	89.5%	0.23	0.34	0.22	0.33	+20	LOCAL	71	élevée

Source : OREF Île-de-France

<http://www.oref-idf.org/?page=indicateurs&motsclefs=metiers>

■ Des filières de formation aux familles de métiers

Relation entre spécialité et niveau de diplôme et métier

Spécialité de formation

nsf=251 Mécanique générale et de précision, usinage

Tableau A - Insertion des jeunes sortis de Formation initiale en 2005

En %	jeunes sortants de lycée		jeunes sortants d'apprentissage	
	taux d'emploi	proportion d'emploi à durée déterminée	taux d'emploi	proportion d'emploi à durée déterminée
niveau CAP-BEP	39	51	nd	nd
dont CAP diplômé	nd	nd	nd	nd
dont CAP non diplômé	nd	nd	nd	nd
dont BEP diplômé	41	nd	nd	nd
dont BEP non diplômé	33	nd	nd	nd
niveau BAC	57	58	nd	nd
dont baccalauréat professionnel diplômé (1)	67	nd	nd	nd
dont baccalauréat professionnel non diplômé (1)	nd	nd	nd	nd
dont baccalauréat technologique diplômé	50	nd	nd	nd
dont baccalauréat technologique non diplômé	57	54	nd	nd
niveau BTS	nd	nd	nd	nd
dont BTS diplômé (2)	nd	nd	nd	nd
dont BTS non diplômé (2)	nd	nd	nd	nd

Source : enquêtes IVA ET IPA, rectorats; traitement : conseil régional et OREF Ile-de-France
 taux d'emploi : proportion (en %) de jeunes en emploi 7 mois après leur sortie de Formation initiale
 la proportion (en %) d'emplois à durée déterminée (stages, CDD, emploi aidés) est calculée sur l'ensemble des jeunes en emploi

(1) Y compris brevets professionnels - (2) Plus DUT pour l'apprentissage

Les titres homologués préparés par apprentissage ne sont pas répartis selon l'obtention ou la non acquisition du diplôme

Tableau B - Les principaux métiers exercés par les jeunes actifs

CAP - BEP		En %	BAC		En %
Ouvriers qualifiés enlèvement métal		14,7	Ouvriers qualifiés enlèvement métal		16,6
Ouvriers non qualifiés mécanique		7,8	Ouvriers réparation automobile		8,4
Ouvriers réparation automobile		6,2	Ouvriers qualifiés mécanique		7,7
Ouvriers qualifiés mécanique		6,1	Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique		7,6
Autres ouvriers qualifiés de process		5,8	Techniciens agent de maîtrise en mécanique		6,7
Ouvriers non qualifiés process		5,4	Armée pompiers police		5,3
Ouvriers non qualifiés manutention		4,7	Ouvriers non qualifiés manutention		5,1
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique		4,5	Autres ouvriers qualifiés de process		5,0
Conducteurs véhicules hors conducteurs routiers		3,5	Ouvriers non qualifiés mécanique		3,1
Ouvriers non qualifiés enlèvement ou formage métal		3,3	Ouvriers qualifiés manutention		2,4

Source : enquêtes emploi 1997- 2002, Insee; traitement : OREF Ile-de-France
 Champ : France. Jeunes ayant achevé leurs études depuis moins de 10 ans

Source : enquêtes emploi 1997- 2002, Insee; traitement : OREF Ile-de-France
 Champ : France. Jeunes ayant achevé leurs études depuis moins de 10 ans

BAC + 2		En %
Techniciens agent de maîtrise en mécanique		19,6
Technicien agent de maîtrise maintenance		9,8
Armée pompiers police		9,3
Ouvriers qualifiés mécanique		6,1
Techniciens agent de maîtrise process		5,9
Autres ouvriers qualifiés de process		4,3
Techniciens de l'informatique (hors maintenance)		4,1
Représentants		3,8
Ouvriers qualifiés enlèvement métal		3,2
Techniciens btp		2,9

Source : enquêtes emploi 1997- 2002, Insee; traitement : OREF Ile-de-France
 Champ : France. Jeunes ayant achevé leurs études depuis moins de 10 ans

Source : OREF Île-de-France : portrait des métiers de la mécanique
http://www.oref-idf.org/docs/portraits_docs_divers/A00_pm_mecanique.pdf

Fiche métier de la DARES :
exemple des employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration

FORMATION

Tableau 4
Niveau de diplôme

en %	moins de 30 ans		ensemble	
	1990	2002	1990	2002
Aucun diplôme	43,8	22,8	52,6	35,5
BEPC seul	9,3	15,1	8,3	11,3
CAP, BEP	37,9	31,9	30,4	32,1
BAC général seul	1,7	10,4	2,9	8,1
BAC technique	4,6	11,0	3,1	6,5
BAC+2	1,3	7,0	0,8	5,1
BAC +3 ou plus	1,4	1,8	1,9	1,4

Source : INSEE, enquête emploi ; traitement : DARES

Tableau 5
Spécialités de diplômes
pour les moins de 30 ans

Les diplômes spécialisés (en %)	63,6
Les premières spécialités (en %)	
334 Accueil, hôtellerie, tourisme	24,2
221 Agro-alimentaire, alimentation, cuisine	13,5
312 Commerce, vente	4,7
314 Comptabilité, gestion	3,7
324 Secrétariat, bureautique	2,8

Source : INSEE, enquête emploi ; traitement : DARES

Source : DARES

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2002_S2.pdf

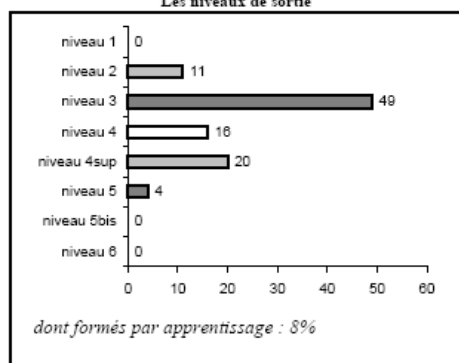
Les employés de la comptabilité

Les jeunes sortis de formation initiale en 1998

FORMATION INITIALE ET ORIGINES DE LA GENERATION 98

Graphique 1

Les niveaux de sortie



Source : CEREQ, génération 98; traitement : CEREQ-DARES.

Tableau 3

Niveaux de diplôme et âge

	en %	âge médian
Non qualifiés	0,3	nd
Cap ou bep non diplômés, 2de, 1re	0,3	nd
Cap ou bep	3,6	nd
Bac non diplômés	2,8	nd
Bac pro et techno	13,4	20
Bac+1, bac+2 non diplômés	19,7	22
Bac+2	48,8	22
2d cycle	10,9	23
3e cycle universitaire	0,1	nd
Écoles ingénieurs et commerce	0,1	nd
Ensemble	100,0	22

Source : CEREQ, génération 98; traitement : CEREQ-DARES.

Tableau 4

Les principales spécialités de formation en %

314 Comptabilité, gestion	51
120 Spécial. pluridiscip. Sc. hum. et droit	14
310 Spés. plurivalentes échanges et gestion	7
324 Secrétariat, bureautique	6
313 Finances, banque, assurances	6

Source : CEREQ, génération 98; traitement : CEREQ-DARES.

Source : DARES

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Generation_98_-_L1_-_Comptables.pdf

Qualification en 2008 des jeunes sortis de l'apprentissage en Lorraine
six mois plus tôt (IPA 2008)

>>>Tableau n° 6 >>>

Qualification des jeunes en emploi non aidé selon le niveau de sortie et le domaine de formation (en %)

NIVEAU DE SORTIE	GRANDS DOMAINES	TOTAL EMPLOIS	MANGÈVRE, OUVRIER	EMPLOYÉ	TECHNIC. AG DE MAITR.	INGÉNIEUR, CADRE	AUTRES	TOTAL
NIV. III ET +	PRODUCTION	251	38,6	10,4	37,8	11,7	2,0	100,0
	SERVICES	652	2,9	76,8	10,4	8,6	1,3	100,0
NIV. IV	PRODUCTION	666	70,0	22,6	5,3	0,2	2,0	100,0
	SERVICES	422	11,8	83,5	1,4	0,9	2,3	100,0
NIV. V	PRODUCTION	1230	78,9	18,0	0,8		2,4	100,0
	SERVICES	345	21,7	72,9	1,2	1,2	2,8	100,0
NIV. VBis	PRODUCTION	89	71,0	29,1				100,0
	SERVICES	61	18,2	75,2	6,6			100,0
Ensemble des emplois		3718	47,1	42,4	6,0	2,5	2,1	100,0

Source : OREFQ, ONISEP (2009), *L'entrée des jeunes dans la vie active en Lorraine : IPA 2008*
http://www.orefq.fr/upload/document/INSERTION_JEUNES/IVA_IPA/ipa_2008.pdf

Annexe 9

La prise en compte des autres facteurs :

démographie et demande sociale
 transports et logement
 gestion des équipements
 ressources humaines

Exemples de résultats

■ Demande sociale

Dans le bilan de l'affectation, les données sont présentées selon l'arborescence suivante :

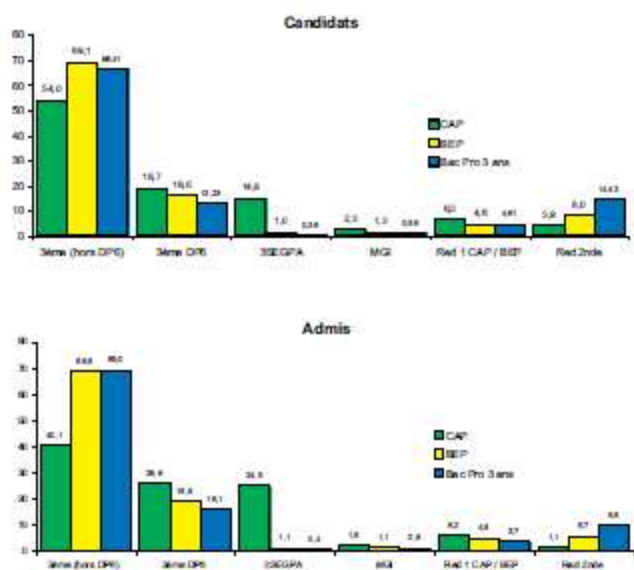
- Formation d'origine : quatrième, troisième, terminale BEP, etc.
- ↳ Formation d'accueil : seconde professionnelle, première professionnelle, etc.
- ↳ Secteur professionnel* : production ou services.
- ↳ Domaine de formation* : agriculture, pêche, forêts ; génie civil, construction, bois ; échanges et gestion ; etc.
- ↳ Groupe de formations* : bâtiment : finitions ; mécanique générale et de précision ; commerce, vente ; etc.
- ↳ Spécialité de la formation : CAP Cuisine, BTS Commerce international, etc.
- ↳ Etablissements dispensant la formation.

* D'après la Nomenclature des spécialités de formation (NSF) du Conseil national de l'information statistique (CNIS).

Académie de Montpellier, Bilan de l'affectation en seconde professionnelle et en 1ère année de CAP

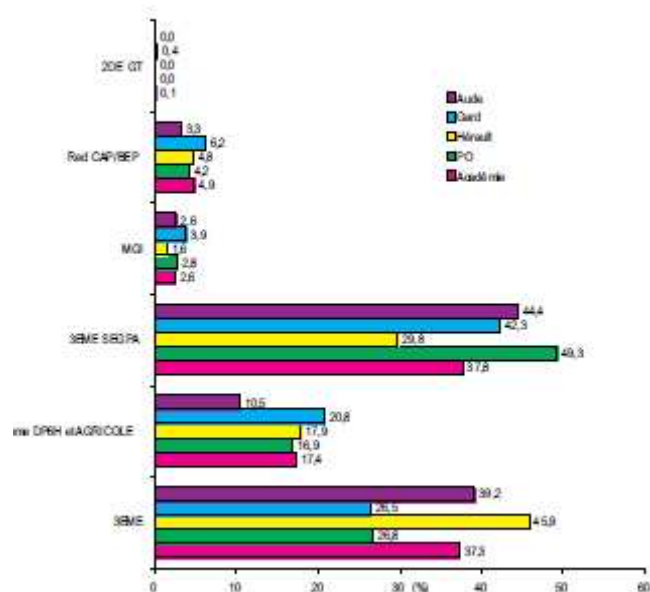
<http://www.ac-montpellier.fr/sections/orientation/decouvrir-grands6310/bilan-affectation-post/downloadFile/file/BilAff3.pdf>

Origine scolaire des élèves en CAP – BEP – Bac Pro 3 ans



(Le total des colonnes CAP = 100, le total des colonnes BEP = 100 et le total des colonnes Bac pro 3 ans = 100)

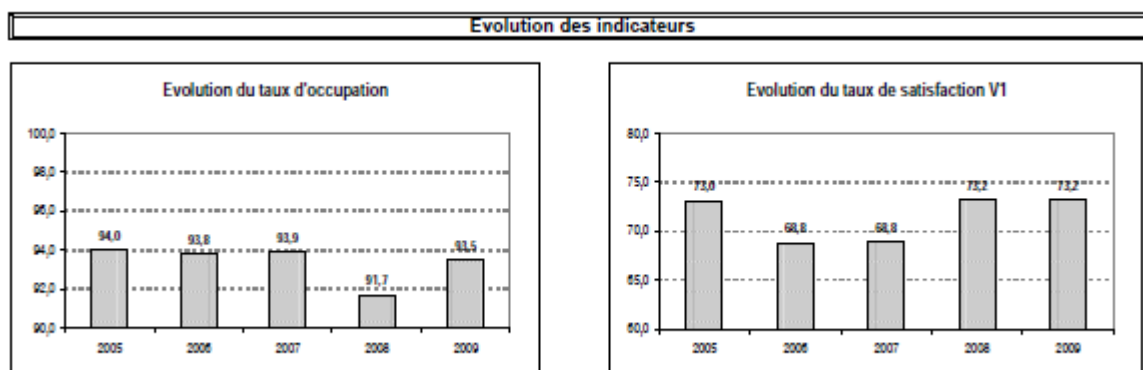
Origine scolaire des admis dans les CAP « repérés » par département d'accueil (en pourcentage)



Lire : sur 100 élèves admis dans l'un de ces CAP dans les Pyrénées Orientales, 49,3 proviennent effectivement de SEEGPA

Académie de Nancy - Metz, Bilan de l'Orientation et de l'Affectation.

http://www.ac-nancy-metz.fr/liv/v2008/docs/publications/bilan_orientation_affectation_2009.pdf



Source : Académie de Rouen, Repères pour l'orientation - Bilan de l'année 2008-2009

<http://www.ac-rouen.fr/boite-a-outils/publications/reperes-n-4-pour-l-orientation-8733.kjsp>

Annexe 10

Sigles

AFPA	Association pour la formation professionnelle des adultes
ARGOS	Analyse régionale pour les grandes orientations du schéma des formations
BEA	Base Elèves Académique
BEP	Brevet d'Études Professionnelles
BMO	Besoins en main-d'œuvre (enquête)
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
BTSA	Brevet de Technicien Supérieur Agricole
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CCREFP	Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
Céreq	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CLEE	Comité Local Ecole - Entreprise
COT	Contrats d'Objectifs Territoriaux
CNPTLV	Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie
CPGE	Classe Préparatoire aux Grandes Ecoles
CPRDFP	Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle
CSAIO	Chef du service académique de l'information et de l'orientation
DADS	Déclarations Annuelles de Données Sociales
DAET	Délégué académique à la formation continue
DAFPIC	Délégué académique à la formation professionnelle initiale et continue
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et Statistiques
DATAR	Délégation à l'Aménagement du territoire et à l'Attractivité Régionale
DCG	Diplôme de Comptabilité et de Gestion
DEGESCO	Direction Générale de l'Enseignement scolaire
DEP	Division de l'enseignement privé
DEPP	Direction de l'Evaluation, de la Prospective et de la Performance
DEUST	Diplôme d'Etudes Universitaires Scientifiques et Techniques
DGEFP	Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DMA	Diplôme des Métiers d'Art
DP6	Découverte Professionnelle – module de 6 heures hebdomadaires

DRAAF	Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt
DREAL	Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement
DSM	Direction des structures et des moyens
DUT	Diplôme Universitaire de Technologie
EPL	Etablissement public local d'enseignement
FAP	Famille professionnelle
GFE	Groupe Formation Emploi
IA-DSDEN	Inspecteur d'académie – Directeur des services départementaux de l'Education Nationale
IEN	Inspecteur de l'Education nationale
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
Insee	Institut national de la statistique et des études économiques
IPA	Insertion professionnelle des apprentis
IUT	Institut Universitaire de Technologie
IVA	Insertion dans la vie active
LOLF	Loi Organique relative aux Lois de Finances
MAN	Mise à Niveau
MEN	Ministère de l'Education Nationale
NSF	Nomenclature des spécialités de formations
ONISEP	Office National d'Information Sur les Enseignements et les Professions
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
ORAFE	Outils régionaux d'analyse formation-emploi
OREF	Observatoire régional de l'emploi et de la formation
PCS	Professions et catégories socioprofessionnelles
PRDFP	Plan régional de Développement de la Formation Professionnelle
RGPP	Révision générale des politiques publiques
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
SAIO	Service académique d'information et d'orientation
SAREF	Système d'analyse des relations emploi-formation
SGAR	Secrétariat Général pour les Affaires Régionales
SPF	Schéma Prévisionnel des Formations
SSA	Service statistique académique
STS	Section de technicien supérieur

Les publications du Centre d'analyse stratégique
sont disponibles sur :

www.strategie.gouv.fr (rubrique publications)



Le *Document d'appui méthodologique*
est une publication du Centre d'analyse
stratégique

Directeur de la publication :
Vincent Chriqui, Directeur général

Directeur de la rédaction :
Pierre-François Mourier,
Directeur général adjoint

Dépôt légal : juin 2011

Contact presse :
Jean-Michel Roullé, responsable
de la Communication
01 42 75 61 37 / 06 46 55 38 38
jean-michel.roulle@strategie.gouv.fr

Le Centre d'analyse stratégique est une institution d'expertise et d'aide à la décision placée auprès du Premier ministre. Il a pour mission d'éclairer le gouvernement dans la définition et la mise en œuvre de ses orientations stratégiques en matière économique, sociale, environnementale et technologique. Il préfigure, à la demande du Premier ministre, les principales réformes gouvernementales. Il mène par ailleurs, de sa propre initiative, des études et analyses dans le cadre d'un programme de travail annuel. Il s'appuie sur un comité d'orientation qui comprend onze membres, dont deux députés et deux sénateurs et un membre du Conseil économique, social et environnemental. Il travaille en réseau avec les principaux conseils d'expertise et de concertation placés auprès du Premier ministre : le Conseil d'analyse économique, le Conseil d'analyse de la société, le Conseil d'orientation pour l'emploi, le Conseil d'orientation des retraites, le Haut Conseil à l'intégration.

