

ANALYSE REGIONALE DE LA RELATION FORMATION-EMPLOI

Institut d'Aménagement et d'Urbanisme de la région Ile de France - IAURIF
15, rue Falguière – 75740 PARIS CEDEX 15
Tél : 01 53 85 53 85 – Fax : 01 53 85 75 82
Directeur Général : François Dugény
Département Economie et Développement Local – Directeur : Anne-Marie Roméra

Etude réalisée par Laure Thévenot

SOMMAIRE

Introduction	p.3
Les méthodes d'analyse de la relation emploi-formation à travers les expériences de trois régions	p.5
L'Observatoire Régional Emploi Formation Rhône-Alpes	p.6
La structure et son fonctionnement.....	p.6
Le dispositif d'études de l'observatoire.....	p.7
Les principaux enseignements de la démarche mise en œuvre par l'OREFRA.....	p.11
Le CarifOref Midi Pyrénées	p.13
La structure et son fonctionnement	p.13
Le dispositif d'études de l'observatoire.....	p.14
Les principaux enseignements de la démarche mise en œuvre par le CarifOref Midi-Pyrénées.....	p.19
L'Observatoire Régional des Métiers de la région PACA	p.20
La structure et son fonctionnement	p.20
Le dispositif d'études de l'observatoire	p.21
Les principaux enseignements de la démarche mise en œuvre par l'ORM.....	p.24
Les pistes d'action pour l'Ile-de-France	p.26
Le choix d'une clé d'entrée et de classement	p.27
La sélection des données et indicateurs statistiques	p.28
La mobilisation des partenaires	p.29
Conclusion	p.31
Annexe	p.33
Annexe 1 : Eléments sur l'activité d'étude des OREF.....	p.34
Annexe 2 : Personnes rencontrées et principaux éléments du guide d'entretien.....	p.38
Annexe 3 : Liste des Familles professionnelles élaborées par l'OREFRA.....	p.39
Annexe 4 : la nomenclature GFE.....	p.41
Annexe 5 : Les partenaires de la démarche ARGOS en Midi-Pyrénées.....	p.42
Annexe 6 : Bibliographie.....	p.43

Introduction

Les acteurs agissant dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle sont multiples : employeurs, partenaires sociaux, formateurs, experts, pouvoirs publics. Chacun intervient avec une logique différente et voit la formation professionnelle de manière parcellaire. Cette approche partielle est renforcée du fait que les clés d'entrée pour agir en matière de formation professionnelle sont nombreuses (formation professionnelle initiale - sous statut scolaire ou en alternance - ou continue, en direction des jeunes, des salariés, des demandeurs d'emploi, selon les financeurs...). L'ensemble des acteurs agissant dans ce champ ont alors à travailler à l'élaboration de visions partagées pour établir une action cohérente.

C'est précisément la mission des Régions de permettre la mise en cohérence de l'ensemble du dispositif de formation professionnelle. Cette fonction de coordination les a amenées à adopter une approche globale du système de formation professionnelle (prenant en compte l'ensemble des voies de formation et des publics : formation initiale, continue, en alternance...), à analyser le système socio-économique régional pour mieux connaître les débouchés et possibilités d'insertion offerts aux sortants de formation. Les Régions doivent alors être à même de construire des diagnostics partagés avec l'ensemble des acteurs sur les systèmes de formation et d'emploi, d'établir des décisions pertinentes et ce de manière concertée.

Dans ce contexte, la nécessité de posséder un outil technique permettant une analyse transversale du système de formation et du système d'emploi sur lequel il débouche est apparue dans de nombreuses régions. Les principales préoccupations à l'origine de ce type d'outil sont : déterminer les moyens pour analyser l'ensemble du système de formation et du système d'emploi, autrement dit, pour aborder l'ensemble des spécialités de formation professionnelle ainsi que leurs débouchés ; permettre la mise en place d'un système d'observation pour produire des connaissances sur la relation formation-emploi.

La Direction des Affaires Scolaires et de l'Enseignement Supérieur (DASES) et la Direction du Développement Economique, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDEEFP) du Conseil Régional d'Ile-de-France ont confié à l'IAURIF une étude afin de faire le point sur les démarches mises en place par les Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation (OREF) d'autres Régions pour analyser les relations entre les systèmes d'emploi et de formation au niveau régional et d'en tirer des pistes de réflexions pour l'Ile-de-France. Ce sont en effet les OREF qui ont pour principales missions d'observer, centraliser, analyser l'information quantitative et qualitative sur les champs de l'emploi et de la formation afin de proposer des outils de diagnostic et prospective partagés par l'ensemble des acteurs régionaux. Tous n'ont pas les mêmes problématiques et n'utilisent pas les mêmes outils, les différences de statut, de moyens, de partenaires mobilisés par les OREF influençant les objectifs de chaque structure. Ainsi, lorsque la relation formation-emploi est abordée, elle peut l'être de manière très différente d'un OREF à l'autre.

Le premier temps du travail a alors consisté à recenser et passer en revue les principaux travaux d'études de l'ensemble des OREF afin d'identifier les différentes analyses ou outils permettant de mettre en relation les données sur les systèmes de formation, d'emploi et de marché du travail puis de sélectionner trois démarches distinctes et transversales permettant d'appréhender le lien emploi-formation. Les outils permettant un suivi et une réactualisation ont été privilégiés. Ce travail présenté sous forme de tableaux synthétiques¹ a permis de retenir trois OREF selon un critère d'intérêt de la démarche au vu de ce que pourrait engager l'Ile-de-France :

- l'OREFRA (Observatoire Régional Emploi Formation Rhône-Alpes) : sa démarche d'étude s'appuie sur une base de données élaborée à partir d'une entrée par familles professionnelles pour croiser les informations des différents systèmes (formation, marché du travail, emploi),
- le CarifOref² Midi Pyrénées : celui-ci met en œuvre la démarche ARGOS (Analyse Régionale pour les Grandes Orientations du Schéma des formations) en s'appuyant sur la nomenclature GFE (Groupe Emploi Formation),
- l'ORM (Observatoire Régional des Métiers) PACA (Provence-Alpes-Côte d'Azur) : a fait le choix de ne pas mettre directement en relation les différents systèmes mais de les analyser séparément. Il y a ainsi des outils d'analyse spécifiques sur les secteurs d'activité, l'appareil de formation et les métiers.

Les méthodes mises en œuvre par ces trois OREF ont été étudiées à partir d'un travail documentaire³ et à partir d'entretiens avec les acteurs de ces structures. Ceci a permis d'analyser les différentes étapes nécessaires à la mise en œuvre et au suivi de leurs outils, d'identifier les choix effectués entre le travail statistique, d'études et d'animation afin de proposer des pistes d'actions pour la création d'un outil d'analyse en Ile-de-France.

¹ Voir annexe 1

² CARIF : Centres d'Animation et de Ressources de l'Information sur la Formation

³ L'essentiel des publications des OREF est accessible sur leur site internet.

Les méthodes d'analyse de la relation emploi-formation à travers les expériences de trois régions

Les OREF ont pour mission d'aboutir à une meilleure connaissance des systèmes de formation et d'emploi au niveau régional. Ce sont des structures d'aide à la décision dans le cadre de l'élaboration et de la conduite de la politique régionale de formation professionnelle. Ils sont ainsi souvent un lieu d'échanges et de partenariats entre les organismes compétents au niveau régional sur le champ de la formation professionnelle et assurent l'élaboration d'un cadre commun d'analyse.

Chaque OREF peut également échanger et s'appuyer sur les expériences d'autres OREF au travers d'un réseau d'échanges inter-OREF⁴ et d'un réseau d'échanges inter CARIF-OREF pour les structures assurant les deux missions. De plus, chaque OREF a la possibilité de suivre ou de s'associer aux travaux d'autres OREF notamment pour des démarches novatrices ou transversales.

Les dispositifs sélectionnés dans le cadre de cette étude permettent d'avoir une vue d'ensemble du système d'emploi et de formation. Les arbitrages effectués par chaque observatoire conditionnent les caractéristiques de l'outil mais ses principaux objectifs sont toujours d'observer les systèmes de formation et d'emploi en cadrant l'analyse et en structurant l'information statistique. D'autre part, ce type d'outil ne saurait être isolé du reste des travaux menés par chaque OREF.

Les relations entre le système de formation et d'emploi sont complexes, résultant de nombreux facteurs (économiques, sociaux, culturels ou politiques) et ne sont pas figées, les deux systèmes s'influencent mutuellement. L'approche du lien emploi-formation ne peut alors être exhaustive et mécaniste : une spécialité de formation ne mène pas forcément à l'emploi visé théoriquement par cette formation ; l'emploi occupé dépend du niveau de formation reçu mais pas uniquement (importance de l'expérience notamment) et pas forcément de la spécialité.

Les rapprochements entre groupes de formations et groupes de métiers ne sont pertinents que pour les formations de niveau V à III, pour les niveaux de formation supérieurs, la spécialité de formation ne permettant pas forcément d'identifier des métiers cibles en terme de débouchés.

Quelles que soient les formations considérées, il n'y a pas d'adéquation stricte entre formation et emploi et les outils pour aborder les liens entre les deux systèmes partent d'une notion de polarisation des formations sur certains métiers plutôt que d'un cloisonnement entre spécialités. L'objectif est d'apporter des éclairages sur le fonctionnement de la relation formation-emploi et non de figer l'analyse.

Pour chacun des trois OREF retenus, des éléments du fonctionnement de la structure sont présentés (statut, missions, équipe, partenariats...). Puis l'organisation de leur système d'études est analysée en centrant les commentaires sur l'outil permettant d'éclairer la relation formation-emploi.

⁴ Une rencontre inter-OREF a eu lieu en 2001. Depuis, les OREF échangent surtout lors de réunions de groupes de travail pilotés par la DARES et le CEREQ.

L'Observatoire Régional Emploi Formation Rhône-Alpes

La structure et son fonctionnement

L'OREFRA (Observatoire Régional Emploi Formation Rhône-Alpes), créé en 1990 sous forme associative, a intégré depuis mars 2004, le GIP PRAO (Groupement d'Intérêt Public Pôle Rhône-Alpes de l'Orientation). Le financement du GIP est assuré par l'Etat et la Région dans le cadre du contrat de plan. Le budget 2003, qui représentait un budget transitoire avant la mise en place effective du GIP, s'élevait à 732 000 euros. Les partenaires sociaux peuvent contribuer par des moyens humains aux travaux de l'OREFRA.

Les membres fondateurs du GIP sont l'Etat (représenté par le Préfet de Région), les deux rectorats (Académie de Grenoble et de Lyon), la Région Rhône-Alpes (représentée par le Président du Conseil Régional) et les partenaires sociaux. Les instances de décisions de la structure sont le bureau et le Conseil d'Administration. Ce dernier est constitué de cinq collèges : Etat et membres de droit (9 représentants : Préfet de région, Rectorats, Dronisep⁵, Anpe⁶, Afpa⁷...), Conseil Régional (9 représentants), partenaires sociaux (au plus 14 représentants), réseaux de l'orientation (moins de 12 représentants), acteurs régionaux socio-économiques ou associatifs (6). Le bureau est composé d'un à deux membres de chaque collège.

Le GIP PRAO a pour mission l'aide à l'orientation tout au long de la vie et s'organise autour de deux pôles :

- l'observation, l'information et la communication sur l'emploi et la formation qui met en œuvre les fonctions du CARIF (le CRIFRA - Coordination Régionale pour l'Information sur la Formation en Rhône-Alpes) et de l'OREFRA. Cette mission occupe cinq personnes (un directeur, deux chargés de missions économistes, un expert en Gestion des Ressources Humaines et une attachée territoriale statisticienne mise à disposition par le Conseil Régional). Outre les fonctions d'OREF, détaillées ci-après, ce pôle conçoit et diffuse des outils pédagogiques sur l'emploi et les métiers (échiquier des emplois, fiches métiers ...) et informe sur l'offre de formation (en partenariat avec les délégations régionales de l'ONISEP),

- l'ingénierie de l'orientation en réseau et la professionnalisation partagée des acteurs des réseaux : le PRAO est conçu comme une tête de réseau régionale pour l'ensemble des structures d'accueil et d'orientation professionnelle pour les jeunes et les adultes et vise à une meilleure coopération de l'ensemble de ces acteurs (les réseaux de l'Education nationale, des services publics de l'emploi, des missions locales, des Permanence Accueil Information Orientation etc.). Le GIP PRAO leur fournit des éléments leur permettant de suivre les actions de VAE (Validation des Acquis et de l'Expérience), d'orienter et conseiller le public ...
Le pôle ingénierie occupe quatre personnes.

⁵ Dronisep : Délégation Régionale de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions

⁶ ANPE : Agence Nationale Pour l'Emploi

⁷ Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes

Afin d'assurer ces activités, il y a également une équipe de direction (relations institutionnelles, compétences administratives et financières).

L'OREFRA entretient ainsi de nombreux liens avec les acteurs locaux de l'orientation mais également avec les fédérations professionnelles des branches, d'autant plus avec celles qui sont structurées régionalement, avec les services d'études des différentes administrations régionales...

Les attentes de ces différents acteurs peuvent être difficiles à concilier, notamment entre les professionnels locaux de l'orientation qui ont à répondre aux publics et le Conseil Régional qui a besoin d'outils différents pour établir ses diagnostics emploi-formation.

Le dispositif d'études de l'observatoire

Les principaux thèmes d'études développés par l'OREFRA pour analyser la relation formation-emploi s'articulent autour de trois axes : la constitution d'une base de données exhaustive sur l'ensemble des emplois et formations en région, l'insertion professionnelle des publics formés et les études sectorielles sur l'évolution de l'emploi et des qualifications.

La base de données SEFORA : un outil de connaissances partagé

SEFORA (Statistiques Emploi Formation Rhône-Alpes) a initialement été conçue pour que l'OREFRA dispose de l'ensemble des éléments nécessaires à l'élaboration d'études sur l'emploi et la formation. Cette maquette statistique résulte de l'évolution d'un outil mis en place par la DRTEFP⁸ au milieu des années 1980 (« banque de données ressources humaines »). L'utilisation de SEFORA s'est rapidement orientée vers un outil d'aide aux diagnostics emploi-formation à destination des acteurs locaux. Sa principale finalité est d'aider les acteurs de l'orientation à mieux informer et conseiller les publics sur les métiers et les formations en leur proposant un état des lieux, un cadrage qui structure l'analyse au niveau local.

La base SEFORA est directement mise à disposition des membres et partenaires du PRAO sur son site internet. SEFORA repose sur le croisement de données sur les systèmes de formation, d'emploi et du marché du travail. Pour créer cet outil statistique, il a été nécessaire de choisir des clés d'entrée pour traiter les données des différents champs, de sélectionner parmi l'ensemble des données celles qui paraissaient les plus pertinentes et ce, toujours en relation avec des partenaires, fournisseurs de données ou utilisateurs de SEFORA.

L'utilisation d'une nomenclature par Familles Professionnelles

Afin d'organiser les éléments figurant dans cette base de données, l'OREFRA a privilégié deux clés d'entrée : les zones d'emploi afin d'avoir des éléments

⁸ DRTEFP : Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

territorialisés et les Familles Professionnelles (FAP) pour établir un langage commun à l'ensemble des métiers et des formations.

L'entrée territoriale par zones d'emploi a été adoptée du fait qu'il apparaît très difficile d'élaborer un découpage qui convienne à l'ensemble des acteurs et qui corresponde à un périmètre d'action. Les zones d'emploi présentent l'avantage d'être un découpage neutre au niveau duquel la mobilisation de nombreuses sources statistiques est possible. Cette entrée a petit à petit été validée par l'ensemble des utilisateurs.

La nomenclature utilisée pour rapprocher et croiser les données sur l'emploi, le marché du travail et la formation professionnelle s'appuie sur celle des FAP de la DARES⁹. Ces dernières ont été recomposées afin notamment de prendre en compte l'emploi non salarié et de scinder certaines FAP regroupant des métiers différents ou inversement d'en rassembler d'autres. Les modifications de la composition des FAP visaient à mieux prendre en compte le système économique régional rhône-alpin, les groupes de métiers étant fortement présents à l'échelon régional apparaissent ainsi à un niveau plus détaillé. La nomenclature se décompose en 93 FAP ou 22 domaines professionnels¹⁰.

Pour chaque FAP, les formations professionnelles correspondantes, initiales ou continues, ont été listées. La base recense ainsi les diplômes de l'Education Nationale, la Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales (DRASS), la Direction Régionale et Départementales de la Jeunesse et des Sports (DRDJS), la Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt (DRAF), les certificats de formation professionnelle et les certificats de qualification professionnelle des branches professionnelles. Les rapprochements entre groupes de métiers et formations ont été menés avec les rectorats et les branches professionnelles. Chaque formation étant reliée à une seule FAP, le classement des formations s'est construit à partir de compromis (notamment pour le classement des baccalauréats professionnels qui figurent dans les FAP d'ouvriers qualifiés). La composition des FAP a pu également évoluer à l'utilisation de la base de données.

Les thèmes et données sélectionnés

L'utilisateur établit lui-même les croisements qu'il souhaite effectuer que ce soit par FAP, par territoire (régional ou par zones d'emploi) ou par thème. Les données statistiques sont regroupées dans différentes rubriques, sont toujours comparées à la moyenne toutes FAP confondues ou à la moyenne régionale, et sont parfois accompagnées de brefs commentaires :

- Offres et demandes d'emploi : nombre de demandeurs d'emploi, pourcentage de femmes, ancienneté au chômage, répartition par tranche d'âge, niveau de formation, évolution ; offres d'emploi et évolution, ratio offre/demande
- Liaison emploi-formation : fiches avec commentaires sur le devenir des diplômés des différents niveaux de formation de la spécialité rattachée à chaque

⁹ Les familles professionnelles permettent de rapprocher des données utilisant des nomenclatures différentes, nomenclature des PCS pour les emplois et nomenclature ROME pour le marché du travail. La nomenclature FAP de la DARES est composée de 84 familles professionnelles rassemblées au sein de 22 domaines professionnels.

¹⁰ Voir liste des FAP et domaines professionnels en annexe 3

FAP et analyse des diplômés des actifs de moins de 35 ans de la FAP. Ces analyses sont effectuées au niveau national à partir des enquêtes emploi de l'INSEE.

- Embauches et départs à la retraite : poids des mouvements de main d'œuvre, répartition des différents motifs de départ et d'embauche. Ces éléments sont également fournis pour le niveau national (source : INSEE, enquête emploi) ;
- Sorties de formation : volume des sortants de formation initiale et continue (scolaire, apprentissage, contrat de qualification, programme régional), répartition par niveau, évolution ;
- Age des actifs : la pyramide des âges de chaque FAP est fournie au niveau national (enquête emploi) ;
- L'emploi : volume, évolution, conditions de travail, répartition par sexe, principaux secteurs employeurs.

Pour l'ensemble de ces thèmes, des comparaisons dans le temps sont effectuées. De plus, les FAP sont classées selon leur structure par âge, chiffre clé permettant d'évaluer le renouvellement de la main d'œuvre, les départs à la retraite... Elles sont également classées selon le type de relation emploi-formation existante. Par exemple, les FAP ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires (FAP36) et conducteurs de moins de 3.5 tonnes, taxis et ambulanciers (FAP53) entretiennent une liaison emploi-formation de type « relation en voie de construction » : « dans ces métiers, l'exigence de qualification professionnelle se construit progressivement. Aujourd'hui, la relation formation-emploi est encore faiblement établie : les jeunes diplômés des spécialités ciblées sont peu nombreux ; une grande partie d'entre eux vont cependant vers d'autres métiers, sans rencontrer de risque de chômage ; pour ces métiers cibles, les entreprises recrutent des jeunes ayant des profils de formation très divers »¹¹.

SEFORA regroupe ainsi également des analyses qualitatives poussées. Ces éléments sont établis à partir de l'expérience de l'OREFRA, des échanges avec les partenaires et des données nationales issues des enquêtes emploi de l'INSEE. La référence à des éléments nationaux part de l'hypothèse que la relation emploi-formation varie peu selon la localisation des formations et des emplois. De nombreux éléments peuvent en effet être communs d'une région à l'autre et ceci permet de fournir un cadre d'analyse, faute de données disponibles à l'échelon régional.

Un réseau de partenaires

La base SEFORA est réalisée en partenariat avec le SEPES (Services Etudes Prospective Evaluation et Statistiques) de la DRTEFP, l'INSEE, l'ANPE, les acteurs publics de la formation (Education Nationale, AFPA, DRTEFP, Conseil Régional), les Chambres consulaires, les organisations patronales et syndicales. Ces acteurs sont fournisseurs de données pouvant figurer dans SEFORA et participent au choix des indicateurs et chiffres.

Les coordonnateurs emploi-formation des Directions Départementales du travail, les animateurs territoriaux du Conseil Régional et les acteurs locaux de l'orientation sont les principaux utilisateurs de SEFORA.

¹¹ Source : SEFORA – rubrique liaison emploi-formation

Ils sont donc amenés à exprimer leurs attentes et besoins vis à vis de cet outil et les difficultés qu'ils peuvent rencontrer pour l'utiliser.

C'est ainsi qu'en 2005, la présentation de SEFORA va évoluer et être simplifiée notamment en ce qui concerne les éléments issus des enquêtes emploi qui restent difficilement utilisables par les acteurs de terrain. De plus, l'OREFRA a mis en place des actions d'animation afin de former et de conseiller les acteurs locaux à l'usage des outils de diagnostics. Ainsi, des ateliers locaux d'exploitation de SEFORA sont organisés (basés sur les zones d'emploi). L'OREFRA fournit aux participants une grille d'analyse des différentes données.

Cet outil de connaissances partagé a permis de renforcer le dialogue avec les branches professionnelles et les autorités académiques. SEFORA est également utilisée pour établir des cadrages annuels par domaine de métier¹² en partenariat avec les branches professionnelles les plus concernées. Pour chaque domaine, des indicateurs régionaux sur l'emploi, le marché du travail et la formation sont élaborés et commentés. L'OREFRA, à partir des éléments de SEFORA, alimente et suit les travaux préparatoires au Plan Régional de Développement des Formations.

Les travaux sur l'insertion des publics formés

L'OREFRA contribue à de nombreux travaux sur l'insertion des publics formés. Il centralise l'ensemble des enquêtes d'insertion produites au niveau national, régional ou local quelques mois après l'entrée dans la vie active des publics formés. Les résultats sont synthétisés et homogénéisés en terme d'indicateurs. Il suit également les enquêtes d'insertion menées par l'Education Nationale dans tous les lycées et les CFA, huit mois après la sortie de formation, les enquêtes d'insertion des sortants de contrats de qualification... L'OREFRA a également participé à l'extension de l'enquête Génération 98 du Céreq¹³ en Rhône-Alpes, financée par la DRTEFP et le Conseil Régional.

En partenariat avec la Direction de l'Évaluation et de la Prospective (DEP) de l'Education Nationale, l'OREFRA a réalisé une étude sur les liens entre le diplôme obtenu et le métier occupé à partir des enquêtes emploi de l'INSEE de 1999 à 2001. Les OREF de la Lorraine et des Pays de Loire ont suivi ces travaux. Les données utilisées sont nationales et concernent un échantillon de 30 000 jeunes actifs sortis de formation initiale depuis moins de dix ans. Des fiches ont été réalisées et concernent au minimum 100 répondants (la majorité des fiches représentent entre 100 et 500 individus) :

- 59 diplômes ou groupes de diplômes ont pu être analysés. Les fiches fournissent des données sur les débouchés professionnels des jeunes suivant le même type de formation (chômage, conditions de travail, métiers exercés, secteurs d'activité employeurs)
- 58 familles professionnelles ont également été analysées en s'intéressant alors aux profils des jeunes en emploi dans chaque famille (secteurs d'activité employeurs, conditions de travail, type de formation initiale, spécialités les plus fréquemment rencontrées)

¹² Voir liste en annexe 3

¹³ Céreq : Centre d'études et de recherches sur les qualifications

Une distinction a été opérée entre des « FAP cibles » regroupant les métiers visés par la formation professionnelle, « des FAP connexes » proches des métiers de la FAP cible qui permettent un transfert des savoirs et compétences acquis en formation, « des FAP périphériques » qui n'ont pas de rapport avec la formation initiale reçue. Les résultats mettent en avant la très grande diversité des débouchés pour une même formation et celle des moyens d'accéder à un métier.

Cette étude a été réalisée à partir de la démarche entreprise depuis de nombreuses années pour la construction de SEFORA. Les rapprochements entre FAP et formations, les recompositions de FAP, le choix de certains indicateurs sont issus du travail mené par l'OREFRA.

Les contrats d'études prospectives (CEP)

Les CEP, conclus entre une branche professionnelle, l'Etat et la Région, ont pour principal objectif d'anticiper les évolutions de l'emploi et des métiers et des besoins en formation qui en découlent. Les CEP proposent des pistes d'actions pour l'évolution du système de formation car ils servent de cadre aux contrats d'objectifs conclus entre la Région, l'Etat et les branches professionnelle.

La méthode n'est pas homogène d'un CEP à l'autre car ils sont réalisés par différents cabinets d'étude. L'OREFRA collabore à chaque CEP et fournit des éléments chiffrés issues de SEFORA. Par ce biais, l'OREFRA conserve une analyse sectorielle du système économique et de ses implications sur l'appareil de formation.

Les principaux thèmes abordés dans chaque CEP sont :

- Les caractéristiques économiques des secteurs d'activité concernés (évolution quantitative et qualitative, les entreprises..) et les caractéristiques des emplois (structure par PCS, âge, sexe...)
- Analyse des principaux métiers ou fonctions concernés ; le marché du travail
- Les effectifs en formation initiale et continue (répartition par niveaux, statuts, réussite aux examens...)
- Enjeux et préconisations sur le système de formation professionnelle initiale et continue

Les principaux enseignements de la démarche mise en œuvre par l'OREFRA

La maquette statistique créée par l'OREFRA a connu plusieurs phases de développement, évoluant selon les objectifs qu'elle devait remplir. Les deux principales missions de SEFORA sont aujourd'hui d'outiller les acteurs de l'orientation et d'alimenter les diagnostics locaux, ce qui implique un développement de la fonction d'animation de l'observatoire.

Néanmoins, SEFORA peut avoir d'autres utilisations que de fournir des informations territoriales. Ce type de démarche laisse en effet les utilisateurs totalement libres de sélectionner et de recomposer l'information selon leurs préoccupations.

Des éléments qualitatifs et commentaires accompagnent les chiffres afin d'aider à l'interprétation et de faire ressortir les informations clés.

SEFORA permet notamment d'éclairer à l'échelon régional la relation emploi-formation en rapprochant des informations sur les deux systèmes. La seule entrée possible pour rapprocher l'ensemble des deux systèmes est une entrée par métier, les formations professionnelles visant à des métiers cibles et les savoirs reçus en formation permettant d'exercer certains métiers.

Au niveau de l'analyse quantitative, ceci implique l'utilisation d'une nomenclature qui classe l'ensemble des formations et des emplois selon la proximité des qualifications reçues et mises en œuvre dans l'emploi. Dans SEFORA, les rapprochements sont fournis directement à un niveau fin puisque l'information est disponible par FAP, découpage prenant à la fois en compte la spécialité (tourisme, commerce, mécanique...) et le niveau de qualification (ouvrier non qualifié, qualifié, employé, technicien, cadre). Ainsi, l'ensemble des formations et des emplois sont analysés à partir des mêmes éléments ce qui permet également de les positionner les uns par rapport aux autres.

De nombreuses informations, indispensables pour étudier la construction de la relation formation-emploi ne sont disponibles qu'au niveau national, notamment tous les éléments concernant les parcours individuels. L'OREFRA fournit ces éléments dans SEFORA et s'est investi dans l'analyse des enquêtes emplois pour connaître le diplôme obtenu par des actifs sortis depuis moins de dix ans du système de formation initiale. Ces données sont utiles pour éclairer qualitativement les liens existants entre formation et emploi mais ne permettent pas d'aborder les spécificités régionales ou de fournir des éléments de réponse quantitatifs sur le bon dimensionnement de l'appareil de formation régional.

Les différents axes d'analyse développés par l'OREFRA s'alimentent et sont complémentaires les uns des autres. Si une entrée par métier est privilégiée pour analyser la relation emploi-formation, l'approche sectorielle au travers des CEP et l'analyse de l'insertion des publics sortis de formation ne sont pas délaissées et sont un autre moyen de fournir des éléments de compréhension de la relation emploi-formation.

Le CarifOref Midi Pyrénées

La structure et son fonctionnement

L'OREF, créé en 1991, est couplé au CARIF depuis 1995 dans le cadre d'une association loi 1901 et constitue une seule structure le CarifOref Midi-Pyrénées. Le financement est assuré dans le cadre du contrat de plan Etat-Région. La Région fournit également des moyens à côté de ses engagements du contrat de plan et assure ainsi la plus grande partie des ressources financières du CarifOref.

Le CarifOref est constitué d'un bureau (membres du Conseil Régional¹⁴, de la DRTEFP, des rectorats notamment) qui se réunit trimestriellement afin de prendre les décisions concernant l'association et d'un comité collégial, organe consultatif composé des membres du bureau et des adhérents répartis dans 6 collèges (Etat, Région, organisations patronales, syndicales de salariés, organismes consulaires et OPCA et utilisateurs)¹⁵.

L'activité du CarifOref est structurée autour de quatre pôles principaux :

- l'offre de formation,
- les mesures et dispositifs (droit de la formation, actions autour de la Validation des Acquis et de l'Expérience),
- les réseaux et territoires (pôle en développement)
- et l'Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Métiers.

Il a également des missions transverses telles que l'informatique, la direction de l'équipe... Vingt trois personnes assurent l'ensemble de ces missions dont quatre à cinq personnes totalement investies sur les missions de l'OREF (une coordinatrice du pôle, deux chargés d'études économistes-statisticiens et deux assistants d'études s'occupant principalement de la valorisation des études et des ressources documentaires).

Les principaux axes d'études de la relation emploi-formation sont la démarche ARGOS (Analyse Régionale pour les Grandes Orientations du Schéma des formations), les contrats d'objectifs et les approches territoriales. Le CarifOref peut également mener de manière plus ponctuelle des analyses transversales¹⁶, des études sur des fonctions, secteurs d'activité ou sur une spécialité du dispositif de formation selon les demandes qui lui sont faites.

¹⁴ Le bureau est actuellement présidé par la première Vice-Présidente du Conseil Régional chargée de la mise en oeuvre et coordination des politiques et actions régionales dans le secteur de l'emploi, de l'insertion, de la formation professionnelle, de l'apprentissage, et de la politique de la ville.

¹⁵ Etat (Préfecture de région, DRTEFP, Rectorat, Dronisep, Anpe), Région (Président, commission formation professionnelle, commission formation, Conseil Economique et Social Régional), organisations patronales, syndicales de salariés, organismes consulaires et OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés), utilisateurs (n'appartenant à aucun autre collège)

¹⁶ Par exemple : « Tensions sur le marché du travail en Midi Pyrénées » ou « L'évolution de l'emploi et des qualifications en Midi-Pyrénées dans les entreprises de moins de 10 salariés »

Le CarifOref, en tant qu'outil technique commun à l'Etat, la Région et les partenaires sociaux, entretient de nombreux partenariats à toutes les étapes de son travail : conventions et groupes de travail avec les producteurs de données statistiques, analyses sur la relation emploi-formation qui sont soumises à des groupes témoins constitués de l'ensemble des acteurs régionaux du champ de l'emploi et de la formation (acteurs de la formation initiale, continue, alternée, organisations socioprofessionnelles et syndicales, organismes d'interface et de financement, représentants des institutions...¹⁷).

Le dispositif d'études de l'observatoire

La démarche ARGOS

La démarche ARGOS en Midi Pyrénées est le cœur du dispositif d'étude et structure l'analyse de la relation emploi-formation. ARGOS a été dès le départ portée politiquement par les élus du Conseil Régional. L'objectif affiché au sein du Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles 2001-2006, auquel la démarche ARGOS doit répondre, était de « permettre à tous les décideurs de mieux adapter les formations professionnelles et technologiques dont ils ont la responsabilité aux besoins de l'économie, aux préoccupations d'aménagement du territoire et aux exigences d'insertion professionnelle des jeunes et des chômeurs ».

L'élaboration d'ARGOS en Midi-Pyrénées a débuté en 1999 et sa mise en place s'est échelonnée jusqu'en 2001. De nombreux OREF utilisent cette démarche notamment l'AREPA (Association Régionale de l'Education Permanente en Aquitaine), le Carif-Oref Pays de Loire et le CREFOR (Centre de Ressources pour la Formation Professionnelle – Haute Normandie). D'autres sont en train de la mettre en place comme le Carif-Oref Guadeloupe ou l'OREF de Poitou-Charentes. L'organisation est toujours la même : le concepteur de la démarche, Guy Ourliac¹⁸, accompagne les structures à chaque étape nécessaire à la construction de la démarche d'analyse (passage de conventions avec les producteurs de données, choix des sources statistiques et indicateurs, fourniture d'un logiciel permettant de gérer les bases de données, présentation commune à l'ensemble des partenaires...).

ARGOS fournit une représentation schématique du fonctionnement des systèmes d'emploi, de formation et de marché du travail . Elle est constituée de trois éléments :

¹⁷ Voir Annexe 5

¹⁸ Ingénieur de recherche au Lirhe (Laboratoire interdisciplinaire de recherche sur les ressources humaines et l'emploi), laboratoire de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse

- une nomenclature

Les Groupes Formation Emploi¹⁹ (GFE) permettent le rapprochement de sources statistiques variées sur les champs de la formation professionnelle²⁰, l'emploi et le marché du travail autrement dit le croisement de sources utilisant des entrées différentes (PCS, NSF et ROME²¹). La nomenclature GFE est construite à partir de la proximité des savoirs reçus en formation et mis en œuvre dans l'emploi. Toutes les formations professionnelles et technologiques, les professions, les offres et les demandes d'emploi peuvent être classées au sein d'un groupe. Les GFE, au nombre de 22²², sont relativement larges afin de ne pas induire de tentation adéquationniste entre formation et emploi et de permettre le croisement de différentes nomenclatures. Mais ils peuvent être décomposés en sous-spécialités pour des analyses plus fines.

- un outil statistique

Les planches ARGOS²³ : pour chaque GFE, des données statistiques et indicateurs sur les champs de la formation, le marché du travail et l'emploi sont sélectionnés et positionnés sur un même espace visuel afin de faciliter les mises en relation des éléments venant des trois champs. Il existe une planche générale rassemblant les données pour les 20 GFE et des planches par GFE qui permettent d'avoir des données plus fines (par niveaux de formation, catégories d'emploi...). Les données sont présentées sous forme de tableaux pour chaque système.

Le recensement de la population est la principale source statistique utilisée pour les données sur l'emploi car c'est la seule relativement exhaustive et permettant une entrée fine par profession. Le premier temps de la démarche a concerné les données des recensements 1982 et 1990. Actuellement une phase de réactualisation avec les données du recensement 1999 est lancée. Cette étape est également l'occasion de s'interroger sur les nouveaux éléments pouvant figurer dans la base de données (il peut être question d'intégrer les licences professionnelles dans la démarche). Il faudra ensuite attendre 2008 pour disposer de données à un niveau fin par PCS. Jusque là, les éléments sur l'emploi seront réactualisés à partir de sources statistiques partielles si nécessaire et surtout à travers les éléments qualitatifs dont disposent les acteurs participant aux groupes témoins.

- un partenariat

Des groupes témoins²⁴ sont constitués pour chaque GFE. Les membres de ces groupes sont réunis une demi journée et amenés à commenter les analyses chiffrées et techniques qui leur sont fournies en amont. Autrement dit, le débat est outillé et leur permet de mettre en commun leurs connaissances, de confronter leurs observations. Les réunions s'organisent autour de plusieurs thèmes de débat : contexte économique, évolutions technologiques et leurs

¹⁹ Voir annexe 4 pour la liste des GFE

²⁰ De niveau V à III avec une prise en compte des baccalauréats technologiques.

²¹ PCS : Professions et Catégories Socio-professionnelles ; NSF : Nomenclature des Spécialités de Formation ; ROME : Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois

²² Les deux derniers GFE ne sont pas analysés en tant que tel mais permettent le classement de formations générales et d'aide à l'insertion.

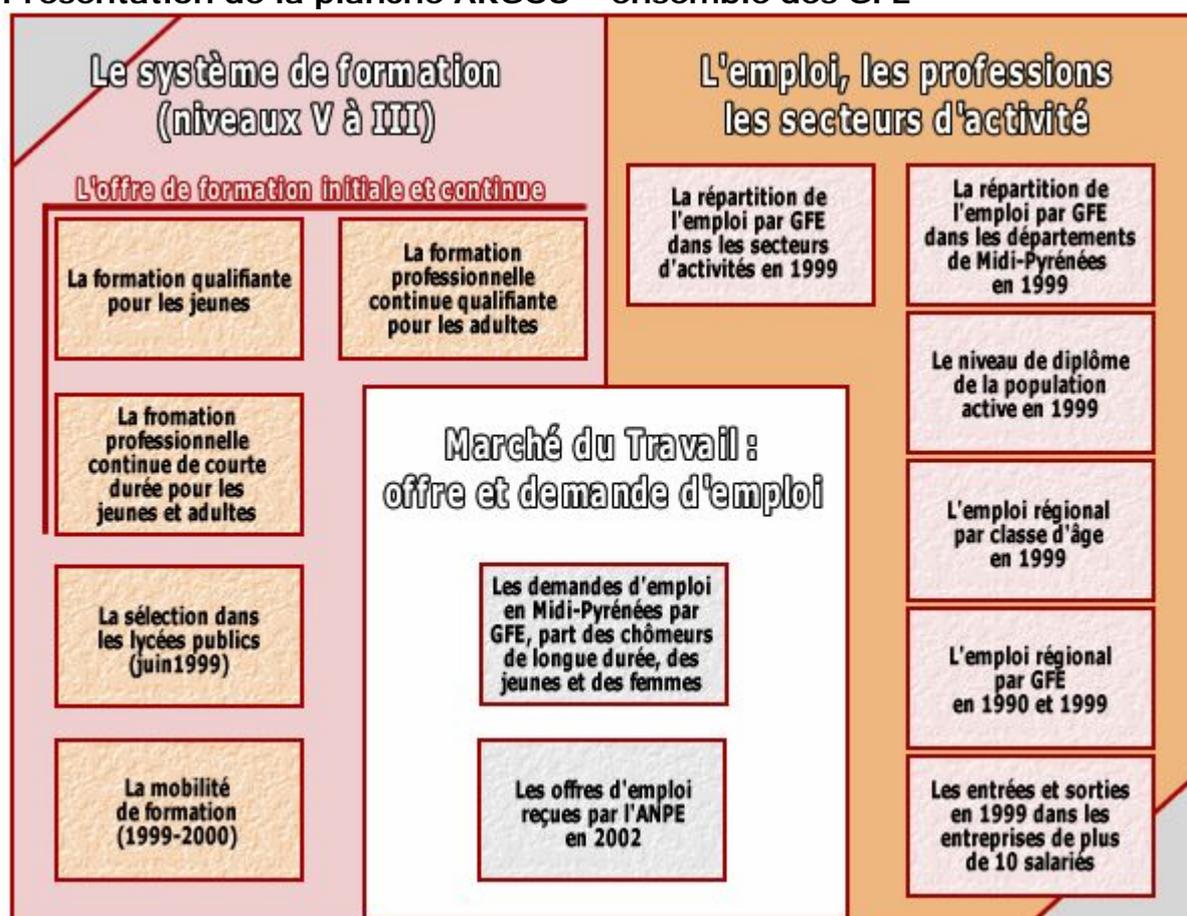
²³ Voir schéma ci-dessous

²⁴ Ils mobilisent les entreprises et fédérations professionnelles, partenaires sociaux, les acteurs de la formation (rectorats, DRONISEP, principaux lycées, CFA, IUT, AFPA, DRAF, DRASS, DRTEFP, Conseil Régional, OPCA), l'ANPE, les Chambres consulaires...

impacts sur l'emploi du GFE, gestion des ressources humaines (les recrutements, l'entreprise et le tutorat), offre de formation initiale et continue. Ces groupes témoins sont présidés par le Conseil Régional et animés par le CarifOref, accompagné de Guy Ourliac pour le premier temps de la démarche.

Durant ces réunions, la composition de certains GFE en terme de formations, d'emplois ou d'indicateurs sélectionnés a pu être modifiée. C'est par exemple le cas du GFE Agriculture qui dispose de planches très spécifiques utilisant d'autres sources que les planches des autres GFE ou du GFE Paramédical-Travail social-Soins personnels dont la composition en terme d'emplois et de formations a été revue.

Présentation de la planche ARGOS – ensemble des GFE



source : CarifOref Midi Pyrénées, site internet²⁵

Pour le concepteur de la démarche ainsi que les OREF utilisant ARGOS, ces trois éléments sont indissociables car l'outil statistique et la classification par GFE comportent le risque de figer l'analyse ou de fournir une vision simplifiée de la réalité. L'instrument statistique est donc nécessaire mais pas suffisant et s'insère dans une démarche intrinsèquement partenariale. Les groupes témoins sont là pour enrichir qualitativement les données ou les réorienter et fournir des éclairages sur les évolutions récentes et des éléments prospectifs.

²⁵ La mobilité de formation représente la part des élèves qui se forment dans leur zone d'emploi de résidence

Un système documentaire riche complète cette démarche. Pour chaque GFE, les ressources documentaires sont analysées et répertoriées (analyses qualitatives, résultats d'études locales, régionales, nationales, revue de presse, actualité, nombreuses synthèses...). En vue des réunions des groupes témoins, une note technique sur chaque GFE est réalisée à partir des éléments statistiques fournis par les planches ARGOS et des ressources documentaires (éléments socio-économiques, évolutions des filières de formation, éléments de territorialisation par zones d'emploi). Ce diagnostic enrichi des échanges et compléments apportés par les groupes témoins fait ensuite l'objet d'une synthèse.

Les mêmes informations sont ainsi utilisées sur différents supports selon le public auxquelles elles s'adressent : planches ARGOS, note technique et note de synthèse pour les groupes témoins, des fiches par GFE ont également été réalisées et figurent dans le PRDF 2001-2006²⁶. Dans ce document, chaque groupe est présenté à partir de données de cadrage issues d'ARGOS, d'indicateurs et d'une synthèse analysant les professions du GFE, le fonctionnement du marché du travail, les formations, les relations formation-emploi (perspectives d'emploi, recrutement de jeunes diplômés) et les pistes de réflexion pour l'évolution de l'offre de formation.

La constitution d'indicateurs éclairant les relations emploi-formation peut également faire partie de la démarche ARGOS. Les indicateurs utilisés varient selon les OREF. Les indicateurs construits par le CarifOref Midi-Pyrénées sont : le poids de chaque GFE dans l'emploi total, le taux apparent de débouché (stock d'emploi du GFE sur un flux annuel de sortants de l'appareil de formation²⁷), le taux de tension Offres/Demandes d'emploi, le taux de sélectivité des formations et un indicateur de chômage. Ils permettent notamment de pouvoir positionner les GFE les uns par rapport aux autres.

L'élaboration de la démarche a été un investissement lourd puisqu'il a été nécessaire de construire entièrement une base de données, de la traiter avec l'entrée par GFE, de constituer le réseau de partenaires... Mais une fois mis en place, ce système constitue un cadre d'analyse et un socle riche d'informations. L'objectif est alors de tenir une base de données à jour (les réactualisations variant selon les sources utilisées) et de réactualiser l'ensemble de la démarche tous les 3-4 ans (3 à 4 GFE réactualisés par an).

²⁶ Diagnostics ARGOS et pistes d'actions pour le PRDF – novembre 2001

²⁷ Certains indicateurs constitués dans ce type de démarche peuvent être relativement difficiles à interpréter. Cet indicateur n'a de sens que parce qu'il permet de situer les GFE les uns par rapport aux autres et d'identifier ceux qui s'éloignent de la moyenne. Le taux apparent de débouché est construit en supposant qu'une carrière professionnelle dure 40 ans, que le volume d'emplois est constant. Rapporter un flux de formés à un stock d'emplois permet d'obtenir une valeur théorique sur le renouvellement de la main d'œuvre à partir de l'appareil de formation existant : « un taux égal à 40 signifie que le système de formation produit tous les ans un effectif de formés-sortants égal à 1/40^{ème} du stock d'emplois : il serait donc à même d'approvisionner le marché du travail à hauteur des besoins de renouvellement » (source : une démarche partenariale sur la relation formation-emploi en Midi-Pyrénées)

Les autres utilisations de la démarche ARGOS

La base de données derrière la démarche ARGOS est renseignée au niveau de détail le plus fin et constitue la matière première pour le travail du CarifOref. Elle fournit également des données par territoire ou par établissement de formation. Ce socle peut alors remplir de nombreuses utilisations et permet une certaine souplesse, les informations pouvant être recomposées différemment à la demande. Par exemple, la mise en place d'ARGOS sert à l'instruction des dossiers d'ouverture ou de fermeture de centres de formation. Le CarifOref réalise les dossiers d'analyse par rapport aux demandes des établissements ce qui constitue une base commune communiquée à l'ensemble des décideurs régionaux. Une fiche d'aide à la décision est ainsi constituée prenant en compte la demande de l'établissement, l'état des lieux régional de l'offre de formation pour la spécialité concernée par la demande, les décisions concernant ce type de formation dans la région au cours des 5 dernières années, les décisions sur les 5 dernières années concernant l'établissement demandeur...

D'autre part, avant la mise en place d'un contrat d'objectif avec une branche professionnelle, la démarche ARGOS peut également servir à avoir des données sur le cœur de métier de la branche concernée.

L'aspect partenarial de la démarche ARGOS a également influencé le fonctionnement de l'OREF : la partie animation a par exemple été retransposée au niveau d'autres études. De plus, le travail en réseau est assuré en continu au delà des réunions de groupes témoins.

Les diagnostics des contrats d'objectifs

Le CarifOref Midi-Pyrénées réalise, en partenariat avec les branches professionnelles et leurs observatoires, les diagnostics préalables aux contrats d'objectifs qui permettent à l'Etat, au Conseil Régional et aux branches professionnelles de coordonner leurs actions en matière de formation professionnelle. Ces études permettent de garder une entrée sectorielle dans l'analyse de la relation formation-emploi.

Les diagnostics comportent généralement trois parties : activité économique et emploi dans la filière économique avec des données sur le marché du travail ; le système de formation et l'insertion ; perspectives pour le système de formation. Quatre diagnostics ont été réalisés sur les 2 dernières années (carrières et matériaux de construction, hôtellerie-restauration, services automobiles, propreté).

L'approche territoriale

Le CarifOref est de plus en plus sollicité par les acteurs locaux pour mener des analyses territoriales. Celles-ci peuvent porter sur des problématiques d'emploi ou de formation bien définies - par exemple, le CarifOref a réalisé une étude sur l'emploi saisonnier en Ariège (juillet 2004) – ou sur un besoin de diagnostic territorial plus général.

Ainsi, le CarifOref souhaite fournir aux acteurs locaux des éléments pouvant alimenter des diagnostics territoriaux et affiner ses analyses, les décliner par territoires. Le CarifOref est en train de constituer des portraits territoriaux avec des entrées similaires à la démarche ARGOS.

La démarche ARGOS a été conçue pour l'échelon régional et ne pourrait être déclinée telle quelle à un niveau territorial plus restreint, niveau pour lequel analyser les relations entre système d'emploi et système de formation n'a pas vraiment de sens. L'objectif est de fournir de l'information en gardant la même grille d'analyse afin de pouvoir positionner chaque territoire par rapport à l'échelon régional. Des fiches par zones d'emploi vont être constituées et fourniront des indicateurs identiques pour l'ensemble des zones.

Les principaux enseignements de la démarche mise en œuvre par le CarifOref Midi-Pyrénées

Le dispositif d'étude du CarifOref Midi-Pyrénées s'est principalement articulé autour de la démarche ARGOS. Cet outil offre un cadre méthodologique qui comporte plusieurs atouts techniques : il permet d'avoir une analyse générale du système d'emploi et de formation en situant les GFE les uns par rapport aux autres mais également de manière plus fine en situant chaque formation (ou emploi) dans ses rapports aux autres formations et aux emplois d'un même groupe. ARGOS fournit une représentation schématique du fonctionnement du système de formation, du marché du travail et du système d'emploi. « En organisant symboliquement ce rapprochement, on affiche l'existence d'un lien sans pour autant se contraindre à la mission impossible de le décrire dans toutes ses dimensions²⁸ ».

Dans ce type de système, il ne faut jamais entièrement isoler un GFE du système ou des autres : ils offrent une partie du fonctionnement de la relation emploi-formation permettant de cadrer les échanges mais ne donnent pas les éléments en soi pour comprendre le fonctionnement de l'ensemble de la relation.

Cette démarche, très structurée permet néanmoins d'aborder la diversité des situations d'emplois en mettant en avant par exemple le fait que chaque profession s'exerce dans de nombreux secteurs d'activité et dans des conditions très hétérogènes. Elle peut également évoluer dans le choix des indicateurs : en fonction de nouvelles problématiques, de l'utilisation qui est faite de l'outil, de la disponibilité ou de la découverte de nouvelles sources statistiques...

La souplesse est notamment issue du partenariat qui accompagne les outils statistiques. Inversement, la qualité de l'outil statistique joue sur la qualité du partenariat. Ainsi, la démarche ARGOS aboutit à la construction de points de vue techniques partagés.

Aujourd'hui, tous les partenaires en région raisonnent en terme de GFE. Le diagnostic ARGOS a été publié en annexe du PRDF, et progressivement, les partenaires régionaux ont adopté cet outil d'analyse. Depuis 2001, l'appel d'offre du Programme Régional de Formation Professionnelle s'appuie sur les conclusions du diagnostic ARGOS et le Service de Formation Professionnelle Continue de la Région s'est réorganisé par GFE. L'Education Nationale a également élaboré son document d'orientation et de perspectives sur les spécialités de formation avec une entrée par GFE. Les branches professionnelles, l'ANPE sont également familiarisées au raisonnement par GFE.

²⁸ Guy Ourliac - L'instrumentation stratégique : instrumenter et mobiliser les acteurs régionaux de la formation professionnelle (p.11)

L'Observatoire Régional des Métiers de la région PACA

La structure et son fonctionnement

L'Observatoire Régional des Métiers (ORM), créé en 1988, est depuis 1999 une structure autonome sous statut associatif. Il est cofinancé à part égale par l'Etat et la Région dans le cadre du contrat de plan²⁹. L'ORM a une « mission d'étude, d'observation et d'analyse dans le champ de la formation professionnelle, des qualifications et des métiers, de l'insertion professionnelle, du marché du travail et plus largement des relations éducation-emploi-économie »³⁰.

Les instances de décisions sont :

- le bureau présidé alternativement par un membre du collège employeurs et du collège salariés (élu pour trois ans),
- le conseil d'administration composé de quatre collèges (6 membres chacun): employeurs, salariés, Etat, Région ; les Assemblées Générales sont également ouvertes à des membres associés (Chambres consulaires, ANPE, CESR, AFPA, INSEE...)
- le conseil scientifique formule des avis et recommandations sur l'aspect méthodologique des travaux de l'observatoire ; il est composé d'organismes de recherche du champ de la formation et de l'emploi, des services d'études et statistiques des administrations régionales (Insee, Drtefp, Draf, ANPE, SGAR, Rectorats).

L'ORM est ainsi le lieu de partenariat et d'échanges techniques entre l'Etat et la Région sur les questions de qualifications. Les partenaires sociaux étant également présents dans les instances de décisions, l'ORM peut leur apporter son appui pour certains de leurs travaux.

Une grande partie des activités de l'ORM se concentre sur le travail d'étude : collecte de statistiques auprès des producteurs de données et mise en place d'une plate-forme statistique, conduite d'études ou commandes à des prestataires extérieurs, travaux d'évaluation et de diagnostic. Les missions d'animation prennent cependant une place de plus en plus importante. Afin de mieux diffuser ses études, l'ORM a établi une politique éditoriale en distinguant différentes publications toutes accessibles sur son site internet : outils d'analyse pour les maquettes statistiques, rapports d'études pour les approfondissements sur un thème particulier, mémos - en quelques chiffres et en quelques mots - pour les synthèses d'études, des points méthodologiques...

Pour mener ses missions l'ORM est composé d'une équipe de dix personnes (un directeur, huit chargés de missions, une secrétaire).

²⁹ Enveloppe budgétaire pluriannuelle d'un montant de 31,2 millions de francs attribuée conjointement par l'Etat et la Région pour la durée du Contrat de Plan (2000-2006). Il y a également des financements spécifiques pour les missions d'observatoire de l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) et d'observatoire des métiers et formations du sport (DRJS).

³⁰ Source : Statuts de l'ORM

Au delà du partenariat institutionnel au sein des instances de décisions, l'ORM mène l'ensemble de ses travaux en partenariat avec de nombreux acteurs régionaux de l'emploi et de la formation : concertation et conventions avec les producteurs de sources statistiques pour la création des outils d'analyse, ceux-ci sont soumis aux utilisateurs potentiels afin de les compléter, accompagnement des acteurs dans l'utilisation des travaux de l'ORM, animation de réunions techniques entre les décideurs régionaux...

Le dispositif d'études de l'observatoire

L'analyse de la relation emploi-formation est structurée autour de quatre axes d'étude : qualifications et développement économique, dispositifs de formation, insertion professionnelle et approches territoriales. Pour chacun de ces thèmes, un ou plusieurs outils statistiques existent, l'ORM ayant fait le choix de ne pas mettre en place un outil transversal à l'ensemble des thèmes. Autrement dit, il n'y a pas de démarche statistique globale pour aborder la relation formation-emploi mais l'élaboration d'outils distincts et complémentaires dédiés à chacun des thèmes. Ce n'est que dans un second temps que les rapprochements entre système d'emploi et système de formation sont élaborés. A côté de ces outils et grâce à eux, des études, des tableaux de bord ou des publications plus courtes sont réalisés ainsi que les diagnostics établis pour chaque accord tripartite³¹.

L'ORM a également une mission d'observation de l'emploi, de la formation, des qualifications et de l'insertion professionnelle dans les métiers du sport et de l'animation et une mission d'observation de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. De plus, pour chaque type d'analyse, l'ORM fait ressortir les disparités existant entre les hommes et les femmes.

L'axe qualifications et développement économique

Le principal objectif des travaux de ce champ est de suivre et d'analyser l'évolution des métiers et des secteurs d'activité. Deux maquettes statistiques spécifiques à chaque thème ont été élaborées : « le panorama des métiers en PACA » (avril 2003) et « les secteurs d'activité en PACA en 20 indicateurs emploi-formation » (première version en 1998, actualisée en 2002).

Le panorama des métiers en PACA a une entrée par familles professionnelles³² (FAP). Il comprend une synthèse générale sur l'ensemble des domaines professionnels au niveau régional et une analyse détaillée en vingt domaines professionnels en distinguant à chaque fois les FAP qui les composent. 25 indicateurs statistiques ont été sélectionnés pour décrire chaque groupe de métiers. Les thèmes abordés sont : l'emploi occupé (poids du domaine et des différentes FAP dans l'emploi, évolution, principaux secteurs d'activité, navette

³¹ Accord tripartite entre le Conseil Régional, l'Etat et une branche professionnelle visant à coordonner leurs actions en matière de formation professionnelle.

³² Nomenclature de la DARES en 84 postes

domicile-travail, types de contrat et statuts, temps partiel), la demande d'emploi (volume, sexe, évolution, durée, motifs d'inscription), la mise en regard des caractéristiques de la population active occupée et des demandeurs d'emploi et la localisation géographique des métiers.

Ce dossier a été mené en collaboration avec le service Etudes Prospectives Evaluation Statistiques (SEPES) de la DRTEFP. Il ne peut être réalisé qu'à partir du recensement de la population, seule source permettant d'avoir des données exhaustives et à un niveau de détail fin pour les PCS. Ce document ne sera donc réactualisé qu'après 2008.

Suite à cette étude, un groupe de travail entre l'Onisep, Formation Info, la DRTEFP, l'INSEE, l'ANPE, la Cité des métiers et l'ORM a été créé. Le but est de rajouter dans les fiches métiers de l'Onisep, les informations régionales sur les métiers tirées de cette étude, afin d'aider les jeunes et les adultes dans leur orientation.

Le second outil de ce champ d'étude, « les secteurs d'activité en PACA en 20 indicateurs emploi-formation », fournit un cadrage sur trente secteurs d'activité économique³³ en région PACA. Pour chaque secteur, des chiffres clés, tableaux et graphiques ont été sélectionnés afin d'éclairer les thèmes de : l'activité économique et l'emploi (évolution, salariés par taille d'établissements, géographie), les conditions d'emploi (salarié-non salarié, type de contrat, salaire par PCS, turnover et saisonnalité de l'emploi), et les caractéristiques de la main d'œuvre (PCS, âge, niveaux de formation, sexe...)³⁴. Une quinzaine de pages est ainsi consacrée à chaque secteur. Cette maquette est réactualisée tous les 2 ans avec pour chaque nouvelle version, une réflexion sur la pertinence ou l'utilisation de nouveaux indicateurs (par exemple, en 2005, l'objectif est d'intégrer le traitement des DMMO : déclarations mensuelles des mouvements de main d'œuvre).

L'entrée sectorielle reste indispensable pour l'analyse du lien emploi-formation car la branche professionnelle structure l'espace économique et les fédérations professionnelles font partie des principaux acteurs compétents sur les questions d'emploi et de formation. L'ORM participe au dialogue et apporte des cadrages en vue de la conclusion d'accords-cadre tripartites entre l'Etat, la Région et chaque branche professionnelle. Il élabore des « dossiers professionnels » construits à partir des outils statistiques sur les familles professionnelles, les secteurs d'activité et le dispositif de formation, l'objectif étant de mettre en évidence les principaux enjeux de qualification des branches³⁵.

Auparavant, les données et études régionales étaient comparées aux études et données nationales ou servaient de cadre à des analyses territoriales.

³³ La nomenclature utilisée est la NES 36

³⁴ Les principales sources utilisées sont : UNEDIC, INSEE (estimations d'emploi, recensement de la population), DRTEFP (contrat de qualification), DADS (salaire, indice de turnover, saisonnalité)

³⁵ Quatre accords-cadre tripartites ont été conclus fin 2003 sur les métiers de l'hôtellerie-restauration, du BTP, des industries agro-alimentaires et du transport-logistique.

Aujourd'hui, l'orientation est de comparer les données régionales à des données départementales et donc de disposer de données à cet échelon territorial pour chaque outil

L'axe formation

L'objectif de la démarche est d'avoir une vue d'ensemble du dispositif de formation professionnelle au niveau régional et du volume de formés chaque année. Pour cela, depuis 1998, l'ORM réalise à partir de sa base de données un recensement des statistiques des formations professionnelles dispensées dans la région décliné par niveaux et spécialités de formation, départements et pour certains indicateurs par zones d'emploi³⁶.

Chaque domaine de spécialité est donc présenté sous forme de tableau avec des données sur le poids des différents dispositifs de formation (formation continue : programmes régionaux, AFPA ; initiale : voie scolaire public/privé, apprentissage, IUT), niveaux de formation, sexe, départements et zones d'emploi.

Un nouvel outil est en cours d'élaboration et permettra de prendre en compte les formés de l'enseignement supérieur, la formation continue suivie par les salariés, les CQP (informations fournies par les branches) et les actions de VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) en région. L'ORM compte sur les nombreux partenariats qu'il entretient pour alimenter sa base de données sur ces nouveaux éléments.

L'ORM est également sollicité pour donner son avis sur l'évolution de l'offre de formation professionnelle dans la région au travers des contrats d'objectifs, de l'élaboration du PRDF et d'études d'opportunité pour l'ouverture de nouvelles sections de formation.

L'axe insertion professionnelle

Ce thème recouvre l'analyse de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés en premier lieu mais également l'insertion de publics spécifiques pouvant rencontrer des difficultés particulières : analyse de l'insertion des personnes handicapées, l'insertion des personnes illettrées. En 2005, l'ORM va travailler pour la première fois sur l'insertion et la formation des personnes immigrées.

L'ORM suit les enquêtes d'insertion IVA - IPA³⁷ réalisées chaque année par les Rectorats. Le Conseil Régional a apporté des moyens financiers supplémentaires ce qui a permis de collecter un nombre plus important de questionnaires et ainsi une analyse plus fine des sortants de l'appareil éducatif. De plus, une extension de l'enquête Génération 98 du CEREQ a été réalisée en Région PACA et coordonnée par l'ORM. Elle couvre le cheminement de 6000 jeunes et permet de connaître leur parcours d'insertion durant les trois années après leur sortie du système éducatif. D'autre part, l'ORM a commandité une étude sur les trajectoires des apprentis sur trois ans (suivi de cohorte en début, milieu et fin de formation).

³⁶ « Effectifs inscrits en formation professionnelle en Provence-Alpes-Côte d'Azur - 2002/2003-» ORM – 2004

³⁷ Sigles : Insertion dans la Vie Active (IVA) pour les lycéens et Insertion Professionnelle des Apprentis (IPA)

L'axe territorial

Cette axe de travail et d'étude est en plein développement. L'ORM généralise la déclinaison spatiale de ses études et outils et a surtout créé une maquette statistique fournissant des données sur les facteurs démographiques, économiques et sociaux par zone d'emploi et par département : « Formation et emploi des femmes et des hommes - Contribution aux diagnostics territoriaux » (février 2002 ; réactualisation en cours pour intégrer les données issues du recensement de la population de 1999).

Cet outil permet une approche transversale et territorialisée : des indicateurs sont fournis pour chaque territoire sur la population résidente (volume, âge, sexe, niveau de qualification, revenus...), les principaux secteurs d'activité économique (volume d'établissements, d'emplois...), les métiers et le chômage, l'appareil de formation. Chaque zone est ainsi présentée à partir de tableaux et graphiques accompagnés de commentaires synthétiques sur chaque champ. Le recensement de la population est central même si de nombreuses sources sont utilisées. Cet outil est donc réactualisé à chaque recensement. A chaque réactualisation, l'ORM propose une première version aux utilisateurs qui pointent les manques, leurs attentes afin d'améliorer la version finale.

Ce type de démarche donne les moyens aux acteurs territoriaux d'élaborer leurs diagnostics et permet d'identifier les spécificités de chaque zone puisqu'il est possible de les comparer à partir des mêmes données. Ces éléments servent notamment aux coordonnateurs emploi-formation des Services Publics de l'Emploi et aux chargés de missions du Conseil Régional.

Principaux enseignements de la démarche mise en œuvre par l'ORM

Les analyses de l'ORM sont ainsi de plus en plus territorialisées et à destination d'acteurs locaux ce qui implique le développement du rôle d'animation de l'observatoire et d'aide à l'appropriation des outils qu'il élabore. Durant une première phase de développement, l'ORM s'est affirmé sur le champ de l'emploi et de la formation en mettant en place une méthode spécifique, des maquettes statistiques privilégiant les données sur les qualifications.

Ceci lui a permis de se situer en complémentarité avec les nombreux organismes ou services d'études présents à l'échelon régional et de constituer un réseau de partenaires. L'ORM est ainsi reconnu comme un véritable pôle d'expertise sur l'emploi et la formation. C'est ce qui lui a permis, dans un second temps, de diffuser ses études et outils, notamment aux acteurs de terrains. Grâce au réseau de partenaires qu'il a constitué, l'ORM peut également enrichir ses bases de données, la mobilisation des fournisseurs étant facilitée.

Le cœur du dispositif de l'ORM est constitué de maquettes statistiques thématiques permettant la mise à disposition de données et l'analyse des différents champs participant à l'élaboration de la relation emploi-formation (métier, secteur d'activité, dispositif de formation et territoire). Ces outils ont permis à l'ORM de créer un réseau de partenaires et de cadrer l'analyse des systèmes de formation et d'emploi tout en laissant certaines libertés aux différents acteurs pour l'interprétation et l'analyse.

L'ORM n'a jamais souhaité mettre en place un outil global établissant en amont une correspondance entre spécialité de formation et d'emploi. La relation formation-emploi est estimée trop incertaine du fait de la multitude des facteurs qui participent à sa construction : la prise en compte des représentations sociales, de la demande sociale des jeunes et des familles, des besoins du système économique ne justifie pas la mise en place d'un tel outil. Autrement dit, l'ORM a choisi une approche où des croisements entre système de formation et d'emploi sont élaborés mais dans un second temps et toujours en considérant le contexte général de l'environnement social et économique régional ou infra-régional.

Les rapprochements et croisements sont possibles car chaque outil statistique relève de principes communs : les informations chiffrées sont basées sur des caractéristiques individuelles (les personnes en emploi, les formés, les chômeurs), les analyses sont dynamiques et sont organisées de manière chronologique, chaque outil prend en compte la dimension géographique avec le même découpage.

Les pistes d' actions pour l'Ile-de-France

Les OREF sélectionnés dans cette étude se sont positionnés, chacun à leur manière, afin de construire un outil d'aide à la décision pour la programmation des actions de formations professionnelles. Chaque outil aboutit à un décloisonnement des réflexions, à une meilleure information sur les systèmes d'emploi et de formation et à l'élaboration d'un diagnostic partagé en associant l'ensemble des acteurs régionaux de la formation. Grâce à ces démarches, les OREF de Rhône-Alpes, Midi-Pyrénées et PACA proposent une vue d'ensemble des systèmes de formation et d'emploi essentielle à la Région dans son rôle d'acteur pivot du dispositif de formation professionnelle.

La constitution d'un outil d'analyse statistique est la meilleure solution pour initier ce type de travail. Chaque OREF a donc été amené à élaborer des outils quantitatifs lui permettant d'avoir à disposition des données sur les champs de l'emploi, la formation et le marché du travail et pour certains d'élaborer un seul outil statistique permettant le rapprochement de l'ensemble de ces données. Les liens existants entre formation et emploi sont complexes et diversifiés mais les démarches retenues ici prouvent qu'une analyse globale est possible. Il importe par contre d'écarter la tentation de vouloir tout décrire et tout interpréter, la relation emploi-formation pouvant être abordée à partir de différents points d'entrée et problématiques.

La constitution d'une base de données rassemblant et croisant l'ensemble des informations sur les champs de la formation et de l'emploi donne également les moyens de capitaliser des informations et donc d'une certaine réactivité en matière d'analyse. La pérennisation d'un outil statistique fournit un socle de travail à chaque OREF, leur permet d'alimenter d'autres champs d'études, notamment les analyses sectorielles et territoriales, de mettre en place un suivi et d'investir des aspects plus qualitatifs.

L'analyse d'expériences menées dans d'autres Régions pour étudier la relation formation-emploi est ainsi riche d'enseignements. Il apparaît que plusieurs démarches sont possibles et qu'il n'existe pas a priori de « bonne méthode » unique pour analyser la relation emploi-formation. Toutes comportent des limites, sont faites de compromis et s'intègrent dans un dispositif d'étude plus large au sein duquel elles trouvent leur cohérence. Les démarches analysées ici ne sauraient être retranscrites telles quelles en Ile-de-France, résultant des choix de chacun des OREF et étant déjà à un stade avancé. Elles représentent des exemples de démarches possibles et ont permis de déterminer les éléments indispensables à la mise en œuvre d'un outil transversal, réactualisable, couvrant l'ensemble du système de formation et d'emploi. Il ne s'agira donc pas dans cette partie de déterminer le système à privilégier mais d'identifier les éléments et phases indispensables pour engager une démarche de réflexion globale et pérenne sur la relation emploi-formation en Ile-de-France. Trois éléments se retrouvent à la base de la constitution d'un tel outil d'analyse : le choix d'une nomenclature, la sélection de chiffres clés et indicateurs et le degré d'implication des partenaires, utilisateurs ou fournisseurs de données.

D'autre part, il est important d'enregistrer que l'élaboration d'un outil d'analyse de la relation emploi-formation peut s'appuyer sur le réseaux inter Carif-Oref (rencontres bi-annuelles) ou sur les groupes de travail thématiques inter-Oref pilotés par la DARES et le CEREQ qui permettent d'aborder des questions techniques partagées par de nombreux OREF.

Le choix d'une clé d'entrée et de classement

Analyser la relation emploi-formation revient à s'intéresser à l'ensemble des éléments disponibles sur ces deux systèmes. L'outil statistique doit en effet concerner la totalité du système de formations et des emplois car il a vocation à observer le tout plutôt que les parties. Il vise à dépasser les approches sectorielles que ce soit en terme d'activité économique ou de secteur d'intervention d'un acteur de la formation. De plus, l'intérêt est de pouvoir rester dans un système, de pouvoir établir des comparaisons et de positionner des spécialités de formations ou d'emplois les unes par rapport aux autres.

La première étape est de définir les champs que l'on souhaite couvrir et les rapprochements à opérer. Trois principaux domaines sont concernés par l'analyse de la relation emploi-formation : le dispositif de formation, les emplois et le marché du travail. Le socle commun est donc le métier : métier visé par une formation, exercé ou recherché sur le marché du travail.

L'information est abondante et reste dispersée avec des clés d'entrée différentes qui ne permettent pas d'interroger de manière globale les liens entretenus entre système d'emploi et de formation. Chacun de ces domaines dispose d'une nomenclature spécifique pour la saisie des données : la Nomenclature des Spécialités de Formation de l'Education Nationale³⁸, des PCS (Professions et Catégories Socioprofessionnelles) de l'INSEE et des codes ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et Emplois) de l'ANPE. Le problème de la diversité des nomenclatures se pose donc immédiatement à chaque OREF désirant mettre en place une démarche d'analyse de la relation emploi-formation.

Pour disposer d'une analyse générale, valable pour l'ensemble des emplois et des formations, il est nécessaire d'effectuer des regroupements. Plusieurs approches sont alors envisageables pour agréger et classer l'ensemble des données :

- Elaborer des outils statistiques distincts pour l'analyse du dispositif de formation et du système d'emploi. C'est le choix de l'ORM qui refuse d'établir a priori un rapprochement entre des formations et des emplois. L'ORM agrège alors les données à partir des spécialités de formation pour l'analyse du dispositif de formation et des Familles Professionnelles pour l'analyse de l'emploi, les FAP étant une nomenclature communément utilisée pour rapprocher des données sur les emplois occupés ou recherchés sur le marché du travail.

³⁸ Il existe une table de passage de la nomenclature NSF aux nomenclatures utilisées pour les formations continues.

- Construire une nomenclature des relations formation-emploi qui schématise des situations de rencontre plausibles entre des formés et des professions. La nomenclature GFE, utilisée par de nombreux OREF, permet ainsi le rapprochement des données sur les systèmes d'emploi, de formation et de marché du travail. Ce sont les grands corps de savoirs techniques qui ont permis les regroupements. Il est également possible d'entreprendre une démarche comme celle de l'OREFRA qui est parti des FAP, les a recomposées et a ensuite classé l'ensemble des formations au sein de chaque FAP. Le lien emploi-formation est alors proposé au niveau de 93 FAP, niveau nettement plus fin que l'analyse de 22 GFE. La différence ne réside pas tant dans la construction des nomenclatures que dans la mise à disposition des données : les découpages sont relativement proches, les 93 FAP pouvant être regroupées en 22 domaines professionnels.

L'utilisation de ce type de nomenclature peut inquiéter : peur de figer l'analyse, d'induire une approche mécaniste de la relation emploi-formation... Mais, comme toutes les nomenclatures, celle-ci n'est pertinente ou dangereuse que selon les utilisations qui en sont faites. Ces nomenclatures sont à prendre comme un rapprochement indicatif, une clé d'entrée dans les systèmes de formation et d'emploi fournissant un cadre aux analyses.

La sélection des données et indicateurs statistiques

Le premier intérêt d'un tel outil est de centraliser et de rendre disponibles au niveau régional des données sur la formation, l'emploi, l'environnement et le tissu économique dans une démarche d'analyse de la relation emploi-formation c'est à dire à partir de la nomenclature préalablement sélectionnée.

Cependant, les sources sur l'emploi et la formation étant abondantes, produites et détenues par de nombreux acteurs, l'objectif n'est pas de prendre en compte l'ensemble des sources statistiques existantes mais de sélectionner les plus pertinentes et selon la valeur ajoutée qu'elles apportent. Un recensement des sources existantes, des informations fournies par chacune et de leur intérêt font partie d'un travail à mener en amont.

Vient ensuite la sélection des données et des indicateurs les plus appropriés pour éclairer la relation emploi-formation et le choix d'une organisation de l'information ainsi rapprochée : choix des illustrations (ratios, chiffres clés, graphiques, tableaux...), recontextualisation de l'information statistique avec des éléments plus qualitatifs pouvant figurer dans des maquettes statistiques. Le terrain purement statistique n'est ainsi pas suffisant et l'élaboration d'un tel outil implique de fournir des éléments d'analyse ou de sous-entendre des rapprochements en ne sélectionnant que certains éléments. Afin de retenir les illustrations les plus pertinentes, un essai sur un groupe de formation et d'emploi peut être effectué avant de généraliser la démarche à l'ensemble des systèmes de formation et d'emploi.

L'objectif est de proposer un nombre réduit d'illustrations facilitant les croisements d'informations sur les différents systèmes analysés. Chaque information a alors une valeur pour elle-même et par rapport aux mises en relations possibles avec d'autres éléments (au regard du complément d'information apporté par rapport aux autres illustrations, du fait qu'elle permet de situer les groupes emploi-formation les uns par rapport aux autres ...).

Les sources et données comparables avec l'échelon national et déclinables à un niveau territorial plus fin sont à privilégier ainsi que celles permettant réactualisation et analyses sur longue période. Il est en effet indispensable d'avoir une bonne connaissance du passé pour anticiper le futur. De plus, ceci permet de gommer les effets conjoncturels.

Cette sélection des données statistiques suppose de se tourner vers les principaux fournisseurs de données pour connaître les avantages, les limites et possibilités de mise à disposition des sources qu'ils détiennent.

L'analyse de la relation emploi-formation implique d'avoir une approche globale du dispositif de formation professionnelle et donc d'être relativement exhaustif sur les différentes voies de formation. Concernant la formation initiale, de nombreux acteurs proposent des formations, couvrant des champs identiques ou voisins, mais sont facilement identifiables : les Rectorats, le Conseil Régional, la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Agriculture et de la forêt (DRIAF), la Direction Régionale des Affaires Sociales et de la Santé (DRASS), la Direction régionale de la Jeunesse et des Sports (DRJS), la Direction Régionale des Affaires Culturelles (DRAC).

Dans le champ de la formation continue, les acteurs sont encore plus nombreux. Il est impossible de disposer d'informations exhaustives, la formation des salariés en entreprise étant difficile à évaluer et les différentes sources pouvant se recouper. Des informations peuvent notamment être obtenues auprès du Conseil Régional, des DAFCO (Délégations Académiques à la Formation Continue), de la DRTEFP, l'AFPA (Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes) et des organismes de branches professionnelles, les OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés).

Concernant le système d'emploi et de marché du travail, la majorité des sources statistiques permettant une entrée par métier sont détenues par l'INSEE et la DRTEFP. L'UNEDIC (Union Nationale pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce) peut fournir des éléments complémentaires sur l'emploi par secteur d'activité et les fédérations professionnelles ont également des éléments chiffrés sur l'activité et l'emploi au sein de leur branche.

La mobilisation des partenaires

Aucun acteur agissant dans le champ de la formation ne possède seul les informations suffisantes pour analyser le système de formation, d'emploi et leurs relations. Chacun dispose d'une partie des éléments quantitatifs et d'une analyse parcellaire de la relation emploi formation. Mieux connaître et améliorer la relation emploi-formation passe nécessairement par l'implication de tous les acteurs de ce champ, leur mobilisation pouvant recouvrir différentes formes.

Le terrain statistique est alors un point de départ relativement neutre pour initier un partenariat.

Comme cela a été vu précédemment, il est premièrement incontournable de mobiliser et d'associer les fournisseurs de données afin d'accéder aux sources statistiques et de sélectionner les données les plus pertinentes pour l'analyse. Cette mobilisation peut aller jusqu'à un choix partagé des indicateurs et des chiffres clés. Des centres de recherche sur la formation et l'emploi peuvent également être associés à l'élaboration d'un tel outil.

Dans un second temps de mise en œuvre de l'outil, un réseau de partenaires-utilisateurs peut intervenir. Les différents acteurs du champ de la formation à l'échelon régional peuvent en premier lieu être sollicités pour exprimer leurs attentes, l'utilisation qu'ils pourraient faire d'un tel outil. Mais il est également envisageable de leur fournir des analyses provisoires afin qu'ils les enrichissent et les commentent. Pour une mobilisation de bonne qualité, il est nécessaire de présenter une première version de l'outil déjà relativement construite : un socle technique solide permet en effet d'organiser les échanges et débats. La collaboration de l'ensemble des partenaires peut aboutir à l'élaboration d'un diagnostic partagé, où chacun retrouve ses champs d'investigation principaux et les dépasse, l'objectif étant alors de faire émerger des savoirs et un langage communs.

Les possibilités de partenariats sont nombreuses, l'important est de noter qu'un outil statistique ne suffit pas à lui seul à analyser la relation formation-emploi : il permet la mise en commun de l'information, d'établir un premier constat sur des groupes de formations et d'emplois mais les enrichissements qualitatifs, fournis par l'ensemble des acteurs du champ de la formation et de l'emploi sont indispensables.

Conclusion

Analyser la relation formation-emploi revient à mieux connaître ces deux systèmes et à les mettre en relation grâce à l'élaboration d'un outil d'analyse transversale, en premier lieu statistique. L'outil statistique quel qu'il soit n'apporte pas de solutions mais constitue un socle de référence, nourrit la réflexion et le dialogue entre de nombreux acteurs. L'analyse quantitative et l'animation d'un réseau de partenaires sont ainsi indissociables pour comprendre la relation formation-emploi.

Chaque acteur agissant dans le champ de la formation professionnelle est déjà outillé pour rapprocher formation et emploi mais l'analyse reste partielle se cantonnant au champ d'intervention de chacun. C'est notamment le cas des branches professionnelles qui depuis la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie sont dans l'obligation de mettre en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, pour les branches qui n'en disposent pas encore. Ces structures pourront avoir une compétence nationale, régionale ou territoriale.

Face à l'ensemble de ces acteurs, dont certains développent leurs capacités d'observation, la Région, au centre du dispositif de formation professionnelle, ne peut se contenter d'analyses partielles et doit pouvoir disposer d'une approche globale du système de formation et d'emploi.

D'autre part, la mise en œuvre d'un outil d'analyse sur la relation emploi-formation assure le développement de l'ensemble des missions de l'OREF d'Ile-de-France : aide à la décision, rassemblement et partage de données statistiques, animation d'un réseau de partenaires. Un tel outil, fournissant à l'OREF une base d'analyse solide, lui permettrait de trouver sa place et sa légitimité au sein d'un paysage institutionnel complexe.

ANNEXES

Annexe 1 : Eléments sur l'activité d'étude des OREF³⁹

Région	Quelques chiffres régionaux (RP 1999 ; ANPE 2003)	Quelques mots de la structure/mission OREF	Principaux travaux d'études ⁴⁰
Champagne Ardenne	Population : 1.3 millions Population active : 600 000 Taux de chômage : 10%	OPEQ (Observatoire Permanent de l'Evolution des Qualifications). Service de la CRCI. Equipe : plus de 6 personnes	www.champagne-ardenne.cci.fr/fr/formation-emploi/opeq.html 85% de l'activité consacrée aux études - Etudes sectorielles (entrée par secteur d'activité puis analyse des emplois ; souvent à partir d'un travail d'enquête auprès des établissements ; entrées par métiers pour le marché du travail) - Etudes insertion : enquête auprès de l'ensemble des apprentis de la région (à 20 mois de la sortie de la formation)
Picardie	Population : 1.8 millions Population active : 840 000 Taux de chômage : 10.4%	OREF : département de l'OCEF (observation et communication sur l'emploi et la formation) OREF : Equipe de 10 personnes www.oref-picardie.org	- Etudes prospectives par secteur d'activité (avec analyse des principales FAP) ou fonction transversale (à partir des PCS) pouvant être réalisées à partir d'enquêtes ou de données statistiques - Exploitation d'une enquête réalisée par le Rectorat, sur l'insertion professionnelle des jeunes sortant à 20 mois du dispositif de la formation initiale (sous statut scolaire, apprentissage, agricole) jusqu'au BAC+2
Haute Normandie	Population : 1.8 millions Population active : 800 000 Taux de chômage : 10.5%	Carif-Oref : CREFOR (Centre de ressources pour la formation professionnelle) Création OREF en 2002 Equipe : 2-3 personnes www.crefor.asso.fr	Démarche récente proche de celle de l'OREF Pays de Loire. 75% de l'activité consacrée aux études (volonté de développer des outils techniques et d'expertise) - Etude à partir de la grille Groupe Formation Emploi (GFE) puis mise à disposition de tableaux statistiques ; Travail à partir d'indicateurs afin d'estimer le type de relation formation-emploi et le potentiel de débouchés (taux de relève, de renouvellement, de tension, turnover...) ; Egalement approches sectorielles (appui aux contrats d'objectifs) - Insertion : mise en place d'un panel de suivi d'une ou plusieurs cohortes de sortants sur trois années avec interrogation tous les 6 mois
Centre	Population : 2.4 millions Population active : 1.1 millions Taux de chômage : 8.5%	ORFE : pôle du GIP Alfa Centre (depuis 2002) Equipe : 7 personnes (dont 1 détachement CEREQ, ONISEP, DRTEFP) www.alfacentre.org	- Etudes par FAP ou domaines professionnels (RP1999) : uniquement analyse de l'emploi - Etudes sur le marché du travail (par FAP) - Les études sur la formation concernent surtout les organismes de formation, le marché de la FPC Pas d'approches transversales sur l'ensemble des thèmes (uniquement sur l'emploi) Volonté de réorienter le programme de travail en 2002 vers la construction d'outils de références réactualisables
Bourgogne	Population : 1.6 millions Population active : 710 000 Taux de chômage : 8.5%	C2R (Centre régional de ressources) constitué de 2 pôles : information sur la FP et OREF (7 personnes)	www.c2r-bourgogne.org - Etudes de filière emploi/formation : approche sectorielle puis par principales PCS de la filière, marché du travail et analyse du système de formation

³⁹ Ce travail a été réalisé à partir de la consultation des sites Internet des différents OREF ainsi qu'à partir des éléments recueillis lors de l'envoi d'un questionnaire par la Direction des Affaires Scolaires et de l'Enseignement Supérieur du Conseil Régional d'Ile-de-France

⁴⁰ La quasi totalité des OREF développe une approche territoriale ou fédère des observatoires locaux ; - Etudes territoriales : diagnostics emploi/formation, tableaux de bord statistiques (par zones d'emploi)... Une grande majorité des OREF font également une analyse régionale générale prenant en compte des données démographiques, sur l'emploi et la formation ...

Région	Quelques chiffres régionaux (RP 1999 ; ANPE 2003)	Quelques mots de la structure/mission OREF	Principaux travaux d'études
Basse Normandie	Population : 1.4 millions Population active : 630 000 Taux de chômage : 9.2%	OREFOM (Observatoire Régional de la Formation et des Métiers), mission de l'ERREFOM (Espace Régional de ressources...) Equipe de 9 personnes www.cifop.org	- Etudes sectorielles combinées à une analyse des principaux métiers (pour le marché du travail notamment) et études emploi/formation par filière. Les démarches qualitatives sont développées dans de nombreuses études (entretiens auprès des principaux acteurs professionnels ; élaboration d'enquête auprès d'un panel d'entreprises). - Etudes à thématique large : les systèmes locaux emploi-formation (statistiques par bassins d'emploi) ; les difficultés de recrutement ; les emplois de demain
Nord Pas de Calais	Population : 4 millions Population active : 1.7 millions Taux de chômage : 12.4%	OREF : mission du CARIF ; créé en 2002 Equipe : 3 personnes www.c2rp.fr (site peu développé pour OREF)	- L'activité d'étude semble peu développée (les entreprises assujetties et handicap ; implication de l'implantation d'une plate forme logistique ; les emplois du sport). - Elaboration d'une nomenclature à partir de 24 domaines professionnels afin de croiser des informations sur l'emploi et la formation. Ils doivent permettre de confronter le chômage et le recrutement des divers groupes de métiers puis d'agir sur le système de formation.
Lorraine	Population : 2.3 millions Population active : 1 millions Taux de chômage : 9.4%	OREFO (observatoire régional de l'emploi, de la formation et des qualifications), créé en 1992 ; GIP (depuis 1996). Equipe : 5 personnes www.orefq.fr	- Participation à l'enquête IPA du rectorat (à 7 mois de la sortie de formation) - Etudes économiques sectorielles ; Analyse de l'appareil productif régional en 36 secteurs d'activité - Etude « De la formation à l'emploi » : analyse de 103 FAP (RP99) permettant notamment de comparer les caractéristiques des personnes en emploi et des personnes au chômage. Publication qui fera l'objet d'une mise à jour pluri-annuelle.
Alsace	Population : 1.7 millions Population active : 820 000 Taux de chômage : 7.9%	OREF Alsace : service de la région Equipe : 5 personnes www.oref-alsace.org	50% de l'activité consacrée aux études - Insertion : participation aux enquêtes IPA, IVA, contrats de qualification... - Mise à disposition de données statistiques et commentaires – 2 pages (formation, emploi par PCS ou FAP, marché du travail) Travail par domaine professionnel (pour l'emploi et les formations) ; partenariat avec ONISEP pour études sur les métiers (l'oref élaborant l'étude statistique - Analyse générale : ex : les difficultés de recrutement en Alsace (par FAP, RP99)
Franche Comté	Population : 1.2 millions Population active : 500 000 Taux de chômage : 8.4%	L'OREF est hébergé au sein du CEDRE (Centre de développement des ressources pour l'emploi) qui a d'autres missions (CARIF, MIRE...). OREF : équipe de 4 personnes www.cedre-fc.org	- Analyse par filière de formation et secteur d'activité dans le cadre des contrats d'objectif avec les branches ; Analyse sur l'ensemble des FAP portant sur la période 1982-1990 - Elaboration d'un tableau de bord annuel sur l'emploi et la formation ; mise à disposition de statistiques - Etudes sur l'insertion

Région	Quelques chiffres régionaux (RP 1999 ; ANPE 2003)	Quelques mots de la structure/mission OREF	Principaux travaux d'études
Bretagne	Population : 2.9 millions Population active : 1.3 millions Taux de chômage : 8.1%	GREF Bretagne (CARIF-OREF) : GIP GREF : 23 personnes dont 4 spécifiques pour l'OREF www.gref-bretagne.com	80% de l'activité consacrée à la collecte d'informations et aux études - Etudes sectorielles (entrée par grand secteur d'activité puis analyse du tissu économique, volume d'emploi, structure des emplois, marché du travail des principaux métiers, les formations) - Observation insertion : Elaboration d'une enquête (Iroise) pour les apprentis et un panel suivi par les missions locales (enquêtes 7 mois après la sortie pour les apprentis de 2002 et 2 ans après pour les apprentis sortis en 1999) - Tableaux de bord sur les secteurs d'activité et l'emploi (régional et par territoire)
Pays de la Loire	Population : 3.2 millions Population active : 1.5 millions Taux de chômage : 8.1%	CARIF-OREF Pays de Loire (création OREF en 1993 et fusion des 2 structures en 2000) CARIF-OREF : 22 personnes dont 2 personnes spécifiquement pour l'OREF www.cariforef-pdl.org	- Analyse des 20 GFE (Groupe emploi Formation permettant de rapprocher des données sur l'emploi, le marché du travail et les formations) en 4 pages à partir du RP90 et réactualisation avec RP99 ; Utilise des indicateurs pour articuler choix d'orientation en matière de formation aux évolutions de l'emploi : Ratio OEE/DEE, taux de sélectivité, taux de conformité, taux de débouché. - Mise à disposition de données statistiques (sélection de tableaux en 4 chapitres : emploi par profession ; emploi par secteur d'activité ; formation initiale ; formations des demandeurs d'emploi ; marché du travail)
Aquitaine	Population : 2.9 millions Population active : 1.3 millions Taux de chômage : 9.7%	AREPA (Association Régionale de l'Education Permanente en Aquitaine) ; Missions : CARIF, cellule de validation des acquis et de la certification, OREF... AREPA : 31 personnes dont 2 pour l'OREF www.arepa-aquitaine.asso.fr (Aucune étude en ligne)	- mise à disposition et traitement de bases de données et d'informations qualitatives sur l'appareil de formation professionnelle initiale et continue, - appui technique aux consultations annuelles de branche, dans l'élaboration, le suivi et l'évaluation du PRDF ; analyse des besoins en formation des branches - Organisation de réunions de travail sur la relation formation-emploi au travers des groupes formation - emploi (GFE), - conduite d'études spécifiques et ponctuelles à la demande du Conseil Régional d'Aquitaine sur des filières ou territoires (Premiers éléments de caractérisation des zones d'emploi d'Aquitaine, Exploitation des données du recensement de la population 1999, GFE : état des lieux de la formation - recensement des formations par zones d'emploi) ;
Midi Pyrénées	Population : 2.5 millions Population active : 1.1 millions Taux de chômage : 9.5%	CARIF-OREF Midi Pyrénées : association Equipe OREF : 3 chargés d'études www.cariforef-mp.asso.fr	- Pour chaque GFE : actualités ; veille documentaire ; principaux chiffres de l'emploi, la formation, le marché du travail ; note technique et synthétique - Tableaux statistiques par GFE (planche ARGOS) - Etudes spécifiques : insertion des apprentis, tensions sur le marché du travail - Analyse de secteurs d'activité (dans le cadre des contrats d'objectifs)
Provence Alpes Côte d'Azur	Population : 4.5 millions Population active : 2 millions Taux de chômage : 11.8%	Observatoire régional des métiers : association Equipe : 10 personnes www.orm-paca.org	60% de l'activité consacrée aux études - Analyse du système de formation professionnelle régional : tableaux par grands groupes de formation (commerce, comptabilité...) ; extension régionale de l'enquête Génération98 du Céreq - Analyse statistique de tous les secteurs d'activité en 20 indicateurs (activité, emploi, caractéristiques de la main d'œuvre...) ; également études sectorielles - Analyse des qualifications, métiers et marché du travail par domaines et FAP Pour chaque thème : un outil d'analyse générale et des rapports d'études

Région	Quelques chiffres régionaux (RP 1999 ; ANPE 2003)	Quelques mots de la structure/mission OREF	Principaux travaux d'études
Rhône Alpes	Population : 5.6 millions Population active : 2.6 millions Taux de chômage : 8.8%	OREFRA (observatoire emploi formation Rhône-Alpes) Intégration au sein d'un GIP en 2003 avec le CRIFRA Equipe : 4-5 postes pour OREFRA www.prao.org	- Bases de données (emploi, formation, marché du travail) : rapprochement de la nomenclature FAP et celle des formations - Contribution aux travaux sur l'insertion des jeunes (utilisation IPA, IVA, ruptures de contrat d'apprentissage, insertion des sortants de contrat de qualif, extension Rhône-Alpes de génération 98 du Céreq) - Etudes sectorielles : participation aux Contrat d'Etude Prospective - Réalisation d'études sur la relation emploi/formation (vieillesse de la population ; travail sur enquête emploi INSEE : relation diplôme obtenu, métier occupé, secteur d'emploi pour les actifs sortis depuis moins de 10 ans du système de formation)
Languedoc Roussillon	Population : 2.3 millions Population active : 960 000 Taux de chômage : 13.7%	GIP R3 (Réseau Régional de Ressources) (11 personnes dont 1 pour OREF) www.r3.fr	- Etudes générales (la formation continue, les stratégies d'embauche et d'insertion des jeunes ; se qualifier en Languedoc Roussillon ..) ; une étude sectorielle (sanitaire et social) - Mise en relation des observatoires locaux ; mise à disposition de données statistiques régionales
Ile de France	Population : 11 millions Population active : 5.5 millions Taux de chômage : 9.7%	En cours de constitution	
Corse	Population : 260 000 Population active : 100 000 Taux de chômage : 10.3%	GIP Equipe : 4 personnes + CDD	- Enquête de devenir des sortants des programmes régionaux et des apprentis - Etudes sectorielles - Tableaux de bord, bases de données
Auvergne	Population : 1.3 millions Population active : 580 000 Taux de chômage : 8.2%		ORQF d'Auvergne Hébergé au sein de la DRTEFP
Limousin	Population : 710 000 Population active : 300 000 Taux de chômage : 7.4%		Existence d'un OREF au sein du conseil régional mais pas plus d'informations
Poitou Charentes	Population : 1.6 millions Population active : 720 000 Taux de chômage : 9.1%		Pas de trace d'OREF sur Internet Existence d'un site de présentation des métiers en partenariat avec l'INSEE, l'ONISEP, l'ANPE

Annexe 2 : Personnes rencontrées et principaux éléments du guide d'entretien

M. Olivier Liaroutzos : Directeur, Observatoire Régional des Métiers de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur

M. François Longin : Responsable, Observatoire Régional Emploi Formation Rhône-Alpes

Mme Céline Rousse : chargée d'études, CarifOref Midi-Pyrénées

Guide d'entretien

Présentation de la structure

- Historique : création, statut, évolution du programme d'études, contexte institutionnel
- Les principaux partenaires (les membres du CA, du conseil scientifique et relations avec les autres partenaires)
- Contexte économique régional et implication sur l'activité de l'OREF (programme d'études ; partenariats mis en place...)
- Existe t-il d'autres structures que l'OREF pouvant fournir le même type d'études ou de données ?
- Quels liens entretient l'OREF avec les OREF des autres régions ?

La conception de la démarche d'analyse du lien emploi-formation

- Historique : essai d'autres démarches ? ; quelle a été la demande / préoccupation initiale ?
- Quels sont les éléments indispensables à la constitution d'un tel outil ?
- Comment se sont opérés le choix de la nomenclature et comment a t-elle été élaborée?
- Comment se sont opérés le choix des chiffres clés et indicateurs par rapport à la qualité des données?
- Quelles utilisations des données et études nationales (remplacement de données régionales inexistantes ou positionnement de la région dans le contexte national ?)?
- De quelle manière les partenaires sont associés à l'élaboration de la démarche ? Quel est leur degré d'implication ? Notamment l'EN ?
- Quel découpage territoriale utilisé ? Est-il satisfaisant ?

La mise en œuvre du dispositif d'analyse

- Avantages et limites de la démarche
- Quelle est la fréquence de réactualisation des chiffres et analyses?
- Quels sont les principaux utilisateurs ? Dans quels cadres utilisent-ils le dispositif ? Peut-on évaluer l'importance qu'ils accordent au dispositif et le jugement qu'ils portent sur lui ? L'OREF s'appuie t-il sur des réseaux existants pour constituer et diffuser ses analyses ?
- De quelle manière la démarche est restituée aux partenaires et quelles ont été leurs réactions ?
- Les perspectives : quels développements, enrichissements prévus ?

Annexe 3 : Liste des Familles professionnelles élaborées par l'OREFRA

- 1-Agriculteurs, éleveurs
- 2-Exploitants et ouvriers de la forêt
- 3-Maraîchers, jardiniers, viticulteurs
- 4 -Techniciens et cadres de l'agriculture
- 5-Ouvriers non qualifiés du gros oeuvre bât. et TP
- 6-Ouvriers qualifiés des TP et des carrières
- 7-Maçons qualifiés
- 8-Charpentiers bois, métal
- 9-Ouvriers non qualifiés du second oeuvre du bâtiment
- 10-Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition
- 11-Ouvriers qualifiés d'entretien du bâtiment
- 12-Plombiers, chauffagistes, couvreurs
- 13-Electriciens du bâtiment
- 14-Menusiers du bâtiment
- 15-Conducteurs d'engins de chantier
- 16-Techniciens du BTP
- 17-Cadre du BTP et architectes
- 18-Ouvriers non qualifiés de l'électricité-électronique
- 19-Ouvriers qualifiés de l'électricité-électronique
- 20-Techniciens, agents de maîtrise et dessinateurs en électricité-électronique
- 21-Ouvriers non qualifiés de la mécanique
- 22-Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal
- 23-Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal
- 24-Ouvriers qualifiés de montage en mécanique
- 25-Mécaniciens de la réparation automobile, des engins agricoles et de chantier
- 26-Carrossiers
- 27-Techniciens, agents de maîtrise et dessinateurs en mécanique
- 28-Ouvriers qualifiés de la maintenance industrielle
- 29-Ouvriers qualifiés de la maintenance d'équipements standard
- 30-Techniciens et agents de maîtrise de maintenance en mécanique électricité électronique
- 31-Ouvriers de la métallurgie, du verre et de la mécanique
- 32-Ingénieurs en mécanique, électricité, électronique
- 33-Ouvriers non qualifiés de la chimie et plasturgie
- 34-Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires
- 35-Ouvriers qualifiés de la chimie et de la plasturgie
- 36-Ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires
- 37-Techniciens et agents de maîtrise de la chimie, de la plasturgie, agro-alimentaire
- 38-Ingénieurs de recherche ou de production en chimie plasturgie, agro-alimentaire
- 39-Ouvriers non qualifiés des industries textiles
- 40-Ouvriers qualifiés des industries textiles
- 41-Ouvriers non qualifiés de l'habillement et du travail des étoffes
- 42-Ouvriers qualifiés de l'habillement et du travail des étoffes
- 43-Ouvriers non qualifiés de l'industrie du cuir
- 44-Ouvriers qualifiés de l'industrie du cuir
- 45-Ingénieurs, tech. et agents de maîtrise de recherche ou de production dans le textile-habillement ou le cuir
- 46-Ouvriers des industries lourdes du bois et du papier-carton
- 47-Ouvriers non qualifiés de l'ameublement
- 48-Ouvriers qualifiés de l'ameublement
- 49-Ingénieurs, techniciens et agents de maîtrise du bois, de l'ameublement et du papier-carton
- 50-Métiers de l'imprimerie et de la communication graphique
- 51-Ouvriers non qualifiés de la manutention
- 52-Agents de maîtrise et Ouvriers qualifiés de la manutention, magasiniers
- 53-Conducteurs moins de 3,5T, taxis, ambulanciers
- 54-Conducteurs de transports en communs
- 55-Conducteurs routiers marchandises, plus de 3,5T
- 56-Cadres et agents d'exploitation des transports
- 57-Agents administratifs et commerciaux des transports de tourisme
- 58-Bouchers, charcutiers

59-Boulangers, pâtisseries
 60-Cuisiniers
 61-Employés de l'hôtellerie-restauration
 62-Cadres et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration
 63-Hôteliers, cafetiers, restaurateurs indépendants
 64-Caissiers et employés de libre-services
 65-Vendeurs et commerçants
 66-Représentants
 67-Cadres et agents de maîtrise de la distribution
 68-Ingénieurs et cadres technico-commerciaux
 69-Cadres des services commerciaux
 70-Employés administratifs des secteurs privé et public
 71-Maîtrise administrative
 72-Métiers juridiques
 73-Employés et techniciens des banques, assurances et de l'immobilier
 74-Cadres des banques, des assurances et de l'immobilier
 75-Cadres administratifs des secteurs privé et public
 76-Techniciens, cadres et experts en comptabilité
 77-Informaticiens
 78-Aides-soignants, aides-puéricultrices
 79-Infirmiers
 80-Médecins, pharmaciens, dentistes, vétérinaires
 81-Psychologues, rééducateurs, techniciens médicaux, préparateurs en pharmacie
 82-Métiers de l'action sociale
 83-Métiers de la coiffure et de l'esthétique
 84-Métiers de la communication, de la publication, de la documentation
 85-Métiers des arts et des spectacles
 86-Enseignants
 87-Métiers de l'orientation, de la formation continue, du recrutement
 88-Moniteurs et animateurs culturels et sportifs
 89-Assistantes maternelles, travailleuses familiales
 90-Agents de service et de propreté, gardiens d'immeubles
 91-Agents de sécurité, surveillance
 92-Métiers de l'armée et de la police, pompiers
 93-Clergé

Liste des domaines professionnels

1 - Métiers de l'agriculture et de l'aménagement
 2 - Métiers du bâtiment et des travaux publics
 3 - Métiers de la métallurgie et de la mécanique
 4 - Métiers de l'électricité et de l'électronique
 5 - Métiers de la maintenance
 6 - Métiers de la réparation automobile
 7 - Métiers des industries de procédé : agro-alimentaire, chimie, plasturgie
 8 - Métiers des industries des textiles, de l'habillement et du cuir
 9 - Métiers de la filière bois et de l'ameublement
 10 - Métiers de l'imprimerie et de la communication graphique
 11 - Métiers des transports et de la logistique
 12 - Métiers de bouche
 13 - Métiers de l'hôtellerie et de la restauration
 14 - Métiers du commerce et de la vente
 15 - Métiers de la gestion administrative
 16 - Métiers de la comptabilité
 17 - Métiers de l'informatique
 18 - Métiers de la santé
 19 - Métiers de l'action sociale
 20 - Métiers de la coiffure et de l'esthétique
 21 - Métiers de l'enseignement, du sport, de la culture et de la communication
 22 - Métiers du nettoyage et des services aux personnes

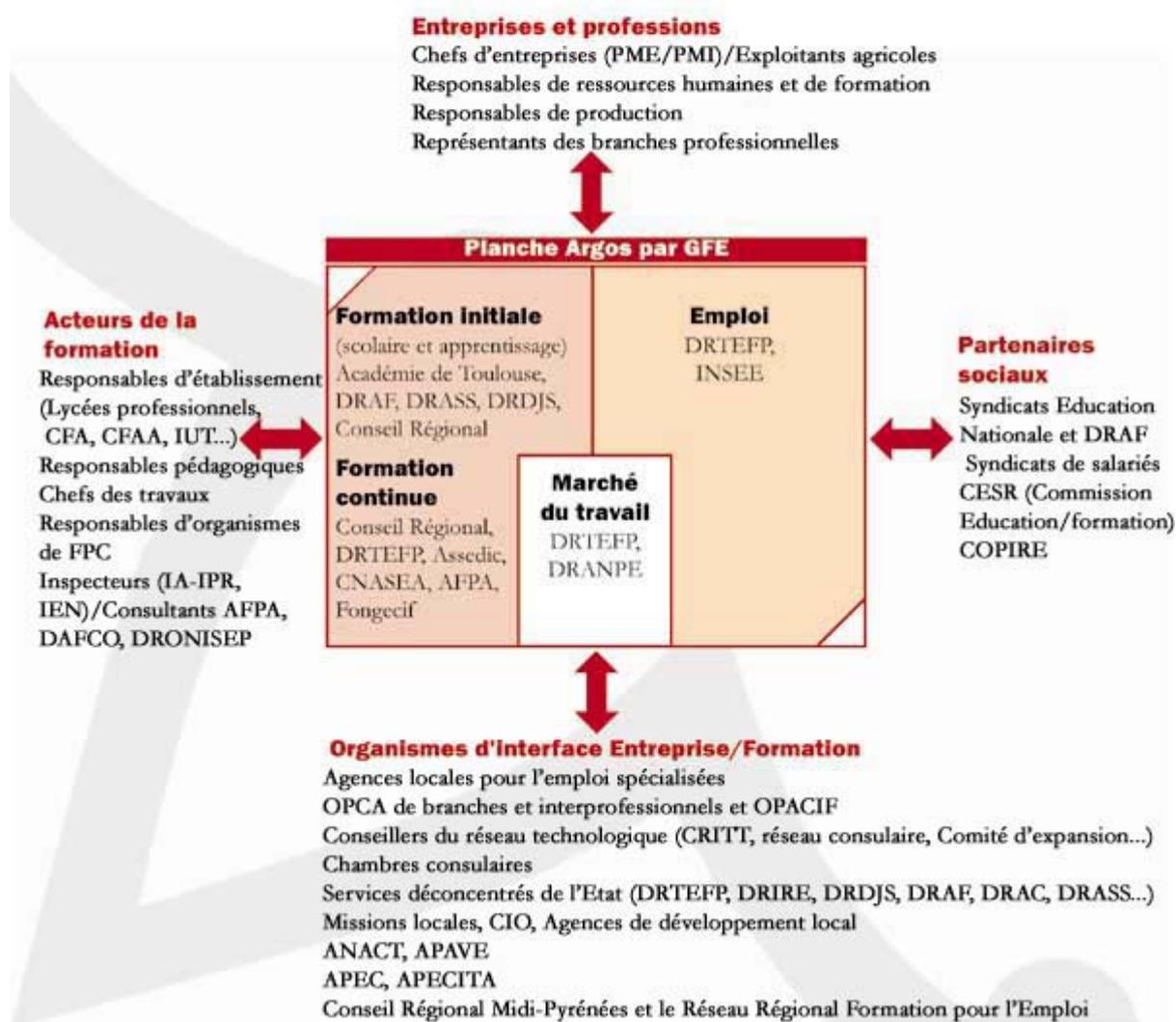
Annexe 4 : la nomenclature GFE (Groupe Formation Emploi)

- 01 Agriculture
- 02 Pêche
- 03 Bâtiment, gros œuvre, Génie civil, extraction
- 04 Bâtiment, équipement et finition
- 05 Structures métalliques, travail des métaux
- 06 Mécanique, automatisme
- 07 Electricité-Electrotechnique-Electronique
- 08 Travail des matériaux-Industries de process-Laboratoire
- 09 Production alimentaire-Cuisine
- 10 Textile-Habillement-Cuir
- 11 Travail du bois
- 12 Techniques graphiques-Impression
- 13 Transports-Conduite-Manutention-Magasinage
- 14 Tertiaire de bureau-Tertiaire spécialisé
- 15 Commerce et distribution
- 16 Paramédical-Travail social-Soins personnels
- 17 Hôtellerie-Restauration-Tourisme-Sports-Animation socioculturelle-Loisirs
- 18 Nettoyage-Assainissement-Environnement-Sécurité
- 19 Techniques de la communication-Media
- 20 Arts appliqués-Arts du spectacle
- 21 Formations générales – généralistes – développement personnel
- 22 Formation d'aide à l'insertion sociale et professionnelle

Annexe 5 : Les partenaires de la démarche ARGOS en Midi-Pyrénées



En Midi-Pyrénées, la démarche Argos a rassemblé plus de 600 personnes au total. Ces acteurs ont été désignés au titre de leurs responsabilités institutionnelles dans le champ de la formation, de l'emploi et du développement économique, en fonction de leurs compétences en gestion des ressources humaines.



Source : CarifOref Midi-Pyrénées, site internet

Annexe 6 : Bibliographie

Convention constitutive du Groupement d'Intérêt Public du PRAO
Programme d'activités 2004-2005 du PRAO

Diagnostics ARGOS et pistes d'actions pour le PRDF – novembre 2001

Approche de la relation Emploi Formation au niveau local ; actes de la rencontre des observatoires régionaux ; Toulouse le 13 et 14 décembre 2001

ARGOS : une démarche partenariale sur la relation formation-emploi en Midi-Pyrénées
plaquette de présentation CarifOref Midi-Pyrénées avril 2000

Le Plan Régional de Développement des Formations en Provence-Alpes-Côte d'Azur,
orientations et modalités de mise en œuvre – document contractuel – 19/12/2002

Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles 2001-2006 Conseil
Régional Midi-Pyrénées adopté le 23/11/2001 et bilan à mis parcours 30/10/2003

Bertrand.H, Hillau.B, Richard.A : L'expertise en région : entre légitimité de la
connaissance et utilité pour l'action - Formation-Emploi n°84 octobre-décembre 2003 p
11-25

Fourcade.B, Ourliac.G et Ourtau.M : ARGOS : une démarche régionale d'aide à la
décision en matière de formation professionnelle - Formation-emploi n°40 octobre-
décembre 1992 p65-78

Méhaut.P : Gouverner les systèmes de formation professionnelle : planification, marché,
coordination ? - Formation-Emploi n°76 octobre-décembre 2001

Ourliac.G : L'instrumentation stratégique : instrumenter et mobiliser les acteurs
régionaux de la formation professionnelle - avril 2003 Les notes du Lirhe n°376

Ourliac.G, Pierron.R : Décision régionale et animation territoriale : deux approches
articulées pour outiller les acteurs - Formation-Emploi n°84 octobre-décembre 2003,
p27.42

Sites internet

La très grande partie des travaux et études des OREF retenus dans cette étude sont
disponibles sur leur site internet et ont tous été consultés et permis la réalisation de ce
document.

www.cariforef-mp.asso.fr

www.prao.org

www.orm-paca.org

www.prdf-paca.org

site retraçant l'ensemble de la démarche d'élaboration du PRDF en Région PACA et
mettant à disposition l'ensemble des documents)

www.cr-mip.fr

www.cr-rhone-alpes.fr

