



Comment objectiver la mesure de la relation emploi-formation ?

Exemple de la mobilisation de l'enquête emploi en continu

Avec la mise en place du service public régional de l'orientation (SPRO) et du conseil en évolution professionnelle (CEP), le besoin en **informations socio-économiques** va croissant tant pour le grand public que pour les acteurs de l'accueil, information, orientation (AIO).

A ce titre, les Carif Oref sont sollicités pour la mise à disposition de données régionalisées relatives à l'emploi qui privilégient les entrées métiers et secteurs d'activités. Il est également attendu du réseau une **expertise sur la relation emploi-formation** afin d'outiller le public et les professionnels dans la construction de parcours professionnels.

La caractérisation de la relation emploi-formation s'appuie sur deux types d'outils :

- ✓ des bases de données décrivant une **relation a priori** construite sur la proximité de référentiels métiers et formations,
- ✓ des bases de données décrivant une **relation a posteriori** sur la base du réalisé (quelles formations détient les personnes en emploi dans telle ou telle famille professionnelle ?).

La **base Certifinfo**, développée par les 28 Carif-Oref, le CNCP, l'ONISEP, la DGEFP, Pôle emploi et Centre Inffo relève du premier cas de figure. Dans ce référentiel, chaque certification est, en effet, caractérisée par un intitulé, une spécialité et un niveau de formation puis associée à un ou plusieurs métiers cibles.

Deuxième type d'outil, **l'enquête emploi en continu**, réalisée par l'INSEE depuis plus de 10 ans, permet de quantifier, de façon objective, le lien entre la formation et l'emploi. Elle constitue une source d'informations très précieuse puisqu'elle aborde notamment les thèmes de l'emploi, du chômage et de la formation et ce, aux niveaux d'analyse les plus fins.

La note suivante présente, à partir de cette source, quelques **chiffres clés** sur la relation emploi-formation, son **évolution** dans le temps et ses **disparités spatiales**. Elle pointe également les spécificités selon la **famille professionnelle** occupée et le **secteur d'activité employeur**.

Elle décrit enfin comment l'enquête pourrait être mobilisée pour illustrer la relation entre l'emploi et la formation suivie dans un outil global de requêtage sur les données socio-économiques à destination du grand public et des professionnels de l'orientation.

SOMMAIRE

Le public cible de l'étude	2	La relation emploi-formation par secteur d'activité	11
Les évolutions nationales entre 2008 et 2012	3	La relation formation-emploi	
Des disparités spatiales sur la période 2008-2012	5	par spécialité de formation	12
La relation emploi-formation		Intégration dans un outil de mise à disposition	
par famille professionnelle	7	de données socio-économiques	14





LE PUBLIC CIBLE DE L'ÉTUDE

Près d'un actif sur quatre a obtenu son plus haut diplôme depuis moins de 10 ans

En 2012, la France comptait plus de 28,5 millions d'actifs, occupés ou au chômage. Parmi eux **6,7 millions de personnes**, soit 23%, avaient obtenu leur plus haut diplôme depuis moins de 10 ans.

Ce public particulier est celui qui sera exclusivement analysé dans la note qui suit (cf. note méthodologique). L'objectif est, en effet, d'illustrer les caractéristiques récentes du marché de l'emploi afin d'outiller des démarches d'orientation et/ou de reconversion professionnelle.

Il s'agit, en grande majorité, d'un **public jeune** (78% de moins de 30 ans) même si des actifs plus âgés ayant récemment acquis un nouveau diplôme sont dénombrés (4% de plus de 40 ans).

Les actifs avec une courte expérience professionnelle possèdent un diplôme de **niveau supérieur au bac** dans 49% des cas et même 58% en incluant les personnes ayant le niveau sans avoir validé la certification. A titre de comparaison, la proportion tombe à 34% pour l'ensemble des actifs et à 25% pour ceux de 50 ans ou plus, illustrant ainsi la progression du niveau de formation des générations successives.

Note méthodologique

Dans le cadre de travaux sur l'analyse de la relation emploi-formation, la **base Certifinfo** constitue une ressource couramment utilisée.

Facilement mobilisable (consultations internet, possibilités d'exports) et **régulièrement mise à jour**, elle consiste en un référentiel national de certifications dans lequel ont été portées, secondairement, des informations sur les emplois ou métiers potentiellement accessibles.

Cet outil présente, néanmoins, quelques inconvénients structurels. Les **associations** entre les certifications et les métiers qu'il propose sont, en effet, **très larges** (plusieurs ROME pour un même diplôme, plusieurs diplômes pour un même ROME) et **peu hiérarchisées**. Par exemple, les métiers associés à un diplôme, ne sont pas classés selon l'intensité du lien emploi-formation. Aussi, les tentatives pour construire des correspondances automatiques métiers-formations à partir de cette source aboutissent généralement à de longues listes peu exploitables ou qui doivent être affinées manuellement.

Il est donc nécessaire de compléter cette approche qualitative, basée sur le rapprochement de référentiels métiers et formations, par des informations plus quantitatives mesurant **l'intensité observée du lien emploi-formation**.

L'**enquête emploi en continu** permet cette mesure compte tenu des thématiques qu'elle aborde et de la finesse des nomenclatures métier, activité et formation qu'elle utilise (famille professionnelle ou FAP en 227

postes pour les métiers, NAF en 732 postes pour le secteur d'activité de l'employeur et NSF en 700 postes pour la spécialité de formation).

Toutefois, la première contrepartie à cette richesse est que l'enquête reste un outil **difficile à manipuler** et donc à mobiliser (fichiers lourds et complexes).

La seconde est un coût de collecte des informations très élevé. Il s'en suit que l'échantillon enquêté, s'il est suffisant pour une **analyse nationale**, ne l'est plus pour une approche infra, en particulier dans de petites régions comme l'Auvergne.

La solution retenue dans cette note a donc consisté à **empiler les enquêtes** (années 2008 à 2012) afin d'obtenir des données infra nationales fiables.

Cette méthode est d'autant plus nécessaire que toutes les personnes enquêtées ne sont pas prises en compte dans ce document, ce qui réduit d'autant les effectifs. L'objectif est, en effet, de caractériser la relation emploi-formation comme outil d'aide à l'orientation.

Par conséquent, seules les **personnes actives** dans l'année ou l'année antérieure ont été retenues (exclusion des étudiants, retraités...).

De plus, comme il s'agit d'illustrer au plus près les besoins du marché de l'emploi actuel, seules les personnes ayant **obtenu leur dernier diplôme dans un délai réduit** (moins de 10 ans) ont été prises en compte.

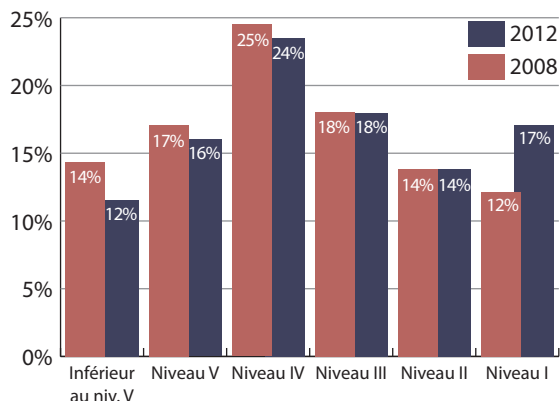
L'analyse a consisté, sur ce public, à rapprocher le métier occupé (en FAP à 87 postes) ou le secteur d'activité employeur (en NA à 38 postes) avec la formation suivie. Celle-ci est décrite par le biais du **plus haut diplôme obtenu** (nature, niveau et spécialité) éventuellement complété d'informations sur le **plus haut diplôme technique**.





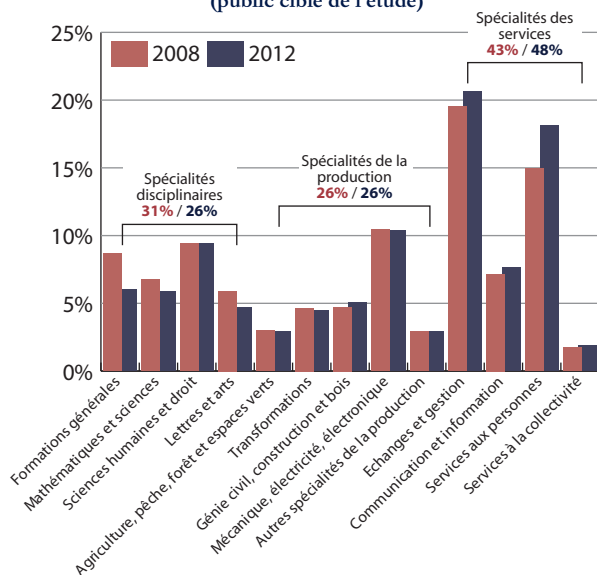
LES ÉVOLUTIONS NATIONALES ENTRE 2008 ET 2012

Niveau du plus haut diplôme obtenu
(public cible de l'étude)



Dans près d'un cas sur deux, les "nouveaux" actifs possèdent une formation relevant du **domaine des services** (48%) devant les spécialités disciplinaires (formations générales, spécialités scientifiques, droit...) et celles de la production (26% chacune). Dans le détail, les formations les plus présentes sont celles du commerce vente (9%), de la santé (8%) devant les formations générales (6%) et celles de l'électricité, électronique (4%) (cf. page suivante).

Spécialité du plus haut diplôme obtenu
(public cible de l'étude)



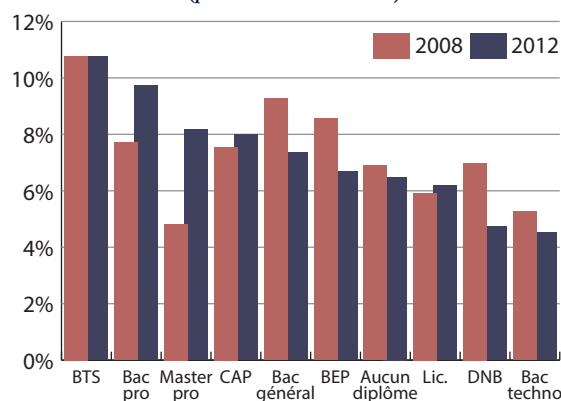
Par ailleurs, une majorité de ces actifs (55%) n'a **aucun diplôme secondaire technique**. Lorsque c'est le cas, il s'agit principalement d'un bac technologique (29%) ou d'un bac professionnel (28%) et d'un diplôme relevant des spécialités des échanges et gestion (28%), des services aux personnes ou des spécialités plurivalentes des services (21% chacune).

Plus instructive que ce bilan de l'année 2012, l'analyse des évolutions sur les 5 dernières années montre que des **modifications profondes et rapides** sont à l'œuvre sur le marché du travail.

Une élévation globale du niveau de formation des nouveaux entrants entre 2008 et 2012

Ainsi, les nouveaux entrants possèdent un diplôme dont le **niveau ne cesse de progresser** : le gain est de 5 points entre 2008 et 2012 pour la part des bac + 5 ou plus (17% en 2012). Au contraire, le recul est d'un point pour les bacheliers (24%) ou les détenteurs d'un CAP-BEP (16%) et de 4 points pour les actifs sans diplôme (12%).

Plus haut diplôme obtenu
(public cible de l'étude)



Cette évolution s'inscrit dans une tendance à l'élévation générale du niveau de formation des actifs qui se conjugue à des modifications du système éducatif français. La **réforme du LMD** (Licence-Master-Doctorat) se traduit, par exemple, par le recul de la part des maîtrises (-1,5 point) mais une progression des masters (+4,2 points). De même, la **réforme du bac professionnel** se traduit par la progression de ce diplôme (+2 points) au détriment du BEP (-1,9 point). Outre ces évolutions, la période récente a vu la stabilité du poids des BTS qui restent les principaux diplômes (11% du total environ), accompagnée par une montée en charge des licences pro et des écoles d'ingénieur. A l'inverse, les diplômes généraux de niveau inférieur comme le baccalauréat et le diplôme national du brevet ont reculé. Cela explique, avec le recul de la part des actifs non diplômés, le poids décroissant des **formations disciplinaires** (-5 points en 5 ans à 26%).



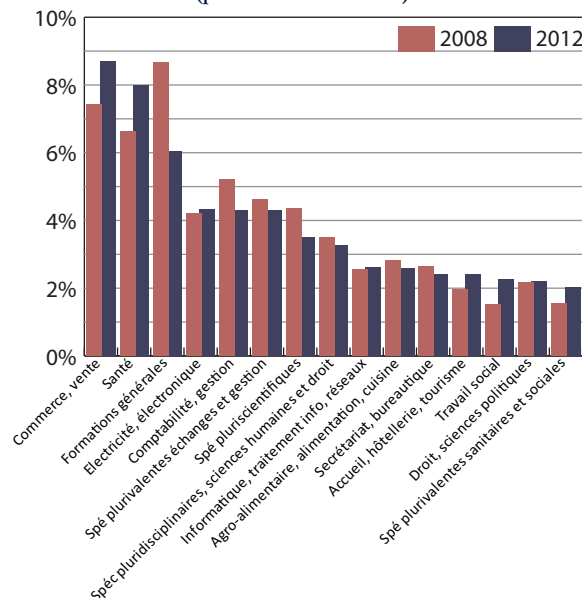
Une tertiarisation de l'activité économique qui se traduit dans le diplôme des nouveaux actifs

A contrario, l'entrée sur le marché de l'emploi passe de plus en plus souvent par la **détention d'une formation professionnalisante** (*ie* non disciplinaire).

En accompagnement de la tertiarisation générale de l'activité économique, le poids des **formations du domaine des services** croît, en effet, de 5 points à 48%, tiré par les services aux personnes (+3 points) et les échanges et gestion (+1 point). Parmi les principales spécialités de formations, les plus fortes progressions concernent le commerce, vente, la santé, l'accueil, hôtellerie, tourisme et le travail social. Les baisses les plus marquées sont enregistrées dans la comptabilité, gestion, les spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion et le secrétariat, bureautique. A noter également la hausse très importante des spécialités du journalisme et communication, des ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi ou de la protection et développement du patrimoine culturel qui restent, néanmoins, encore marginales en termes d'effectifs (0,5% des "nouveaux" actifs ou moins en 2012).

La part du **domaine de la production** reste stable sur les 5 dernières années ce qui n'exclut pas des évolutions importantes à un niveau plus fin : le renforcement des spécialités de la mécanique aéronautique et spatiale, des technologies industrielles fondamentales, des produc-

Top 15 des spécialités détaillées du plus haut diplôme obtenu (public cible de l'étude)



tions animales, élevage spécialisé, aquaculture, soins aux animaux (y.c. vétérinaire) ou de l'énergie, génie climatique et, à l'inverse le recul des spécialités des cuirs et peaux ou du textile, des productions végétales, cultures spécialisées et protection des cultures ou des spécialités pluritechnologiques mécanique-électricité. Ces évolutions accompagnent pour partie les recompositions du tissu économique observées au niveau national.

Ce qu'il faut retenir

Pour conclure sur cette première partie, l'analyse de l'enquête emploi montre que des **changements importants** sont à l'œuvre entre 2008 et 2012 quant aux pré-requis de formation pour l'accès à l'emploi.

Ces **évolutions** sont certes graduelles mais n'en restent pas moins **significatives** comme le poids croissant des diplômes de niveau bac+5 et supérieur ou celui des spécialités des services. Elles peuvent même être spectaculaires en rentrant dans des niveaux les plus fins de nomenclature (évolution du bac pro, de la spécialité du journalisme et communication).

Le fait d'empiler les 5 vagues d'enquête pour obtenir des effectifs suffisants a pour effet de **lisser ces tendances** et donc d'**atténuer les évolutions les plus récentes**. Ce phénomène est encore amplifié en faisant porter l'analyse sur des actifs ayant obtenu leur plus haut diplôme sur une période, certes limitée à 10 ans, mais qui reste toutefois assez longue.

Par conséquent, il ne faut pas attendre de ces données empilées autre chose qu'une **caractérisation structurelle de la relation emploi-formation**.



DES DISPARITÉS SPATIALES SUR LA PÉRIODE 2008-2012

Auvergne Rhône-Alpes (AURA) concentre 12% des jeunes actifs nationaux

Si l'on somme les effectifs des enquêtes emploi de 2008 à 2012, ce ne sont pas moins de **34,6 millions d'actifs** qui avaient obtenu leur plus haut diplôme **depuis moins de 10 ans** en France. Dans ce total, l'Auvergne pèse 2% (702 000 personnes soit 140 000 par année d'enquête) et la nouvelle région Auvergne Rhône-Alpes 12% (plus de 4,3 millions soit environ 860 000 par an).

Des auvergnats plus souvent diplômés mais moins fréquemment au delà de bac+2

En Auvergne, les "jeunes" actifs ont un niveau de formation qui se démarque légèrement de la moyenne de la France de province. Ils sont moins nombreux à posséder un niveau inférieur au CAP-BEP (moins de 6% de sans diplôme ou de titulaires du brevet des collèges) mais également un diplôme du supérieur long (23% de niveaux I ou II, - 2 points). Le déficit est particulièrement marqué pour les master pro (+2 points) et les licences (-1 point) et fait écho à la sous-représentation des cadres et professions intellectuelles supérieures enregistrée

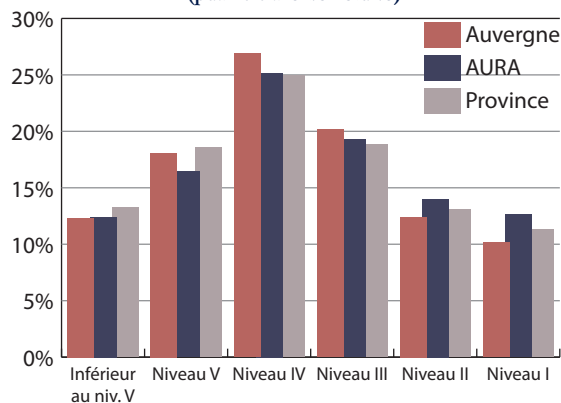
dans le tissu économique local. En revanche, les professions intermédiaires sont très présentes dans ce tissu, tout comme les jeunes actifs ayant des diplômes du niveau bac et du supérieur court, qu'il s'agisse des BTS (plus de 11%) ou du bac général (10%). A noter, cependant, que la région apparaît sous-représentée sur les bacs professionnels (8,6%) et surtout les bacs technologiques (3,7%).

Enfin, la part du niveau V se situe dans la moyenne, avec une sur-représentation du CAP au détriment du BEP.

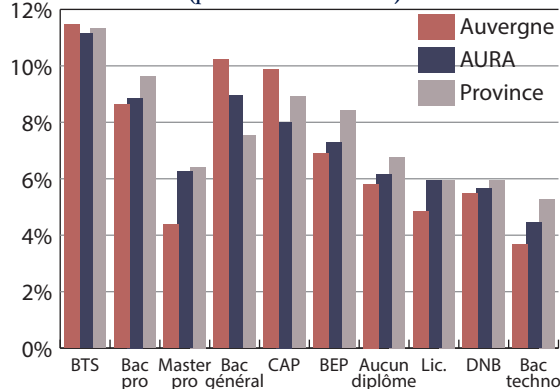
Des auvergnats plus souvent diplômés d'une spécialité disciplinaire ou de la production

Le lien entre la formation des actifs et le tissu économique local se retrouve également au niveau de la spécialité du diplôme. Ainsi, 31% des jeunes actifs auvergnats ont un diplôme d'une spécialité de la production, soit 3 points de plus qu'en France de province. La proportion est de 41% pour les services (-4 points), illustrant la faiblesse relative du secteur tertiaire en région par rapport à la moyenne nationale.

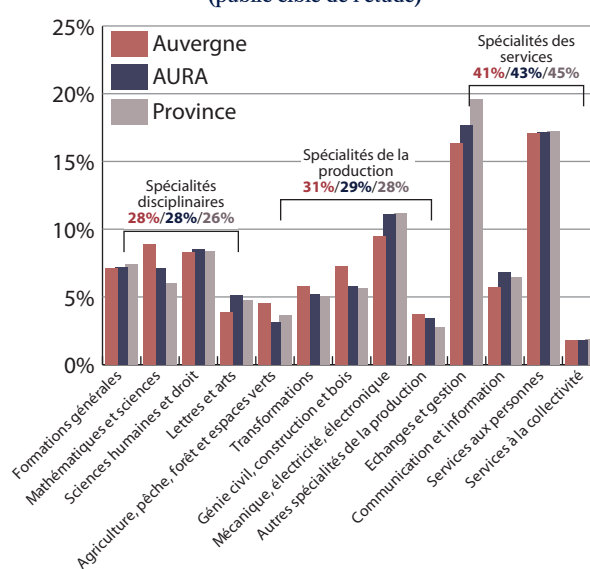
Niveau du plus haut diplôme obtenu (public cible de l'étude)



Plus haut diplôme obtenu (public cible de l'étude)



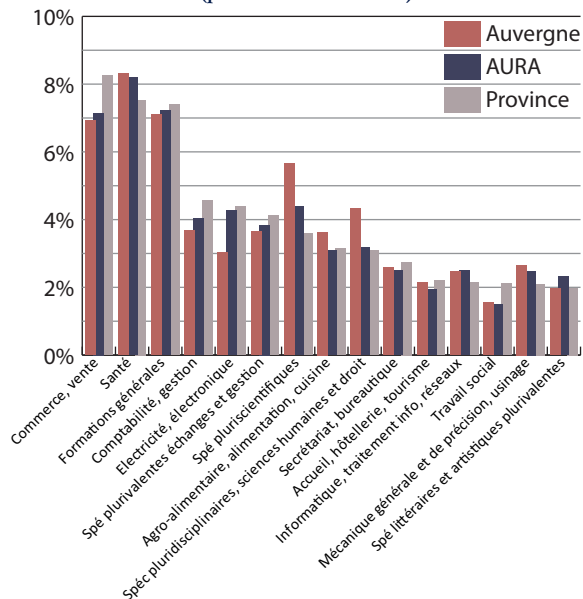
Spécialité du plus haut diplôme obtenu (public cible de l'étude)



A un niveau de détail plus fin (cf. graphique de la page suivante), les spécialités de l'agriculture, pêche, forêt et espaces verts (4,5% du total), des transformations (5,8%, notamment agroalimentaire, plasturgie) et du génie civil, construction et bois (7,3%) apparaissent plus présentes chez les jeunes actifs auvergnats.



Top 15 des spécialités détaillées du plus haut diplôme obtenu (public cible de l'étude)



Les services aux personnes (17%) et à la collectivité (1,8%) se situent, quant à eux, dans la moyenne.

Par contre, la région présente un déficit marqué des diplômés de la mécanique, électricité, électronique (en particulier moteurs et mécanique auto et électricité, électronique), de même que dans les échanges et gestion (surtout commerce, vente et comptabilité, gestion).

NB : la légère sur-représentation des formations disciplinaires concerne, en Auvergne, les mathématiques et sciences (cf. spécialités pluriscientifiques dans le graphique de la page suivante) mais également les spécialités pluridisciplinaires, sciences humaines et droit. Difficile à expliquer, elle doit être relativisée car elle pourrait relever d'erreurs de saisie. Par exemple, 50% des actifs de la famille professionnelle "Médecins et assimilés" sont affectés aux "Spécialités pluriscientifiques" et 50% à celles, plus cohérentes, de la "Santé".

Des jeunes actifs mieux formés en Auvergne Rhône-Alpes (AURA) et plus souvent diplômés au delà de bac+2

La situation est logiquement différente dans la nouvelle région compte tenu du poids de Rhône-Alpes et de son attractivité particulière pour les jeunes (cf. tissu économique dense et offre de formation riche, notamment dans le supérieur).

Globalement, les jeunes actifs d'Auvergne Rhône-Alpes ont un niveau de formation supérieur à la moyenne de la France de province. Comme en Auvergne, ils sont moins nombreux à posséder un niveau inférieur au CAP-BEP (1 point de moins à 12%) mais ils sont, en revanche, plus souvent titulaires d'un diplôme de niveau I ou II (+ 3 points à 27%). L'écart ne concerne pas les principaux diplômes (master pro et licence) mais plutôt les doctorats de santé (+0,5 point) et surtout les écoles d'ingénieur (+0,8 point).

Sur les niveaux intermédiaires (III et IV), la différence entre la région et la province est faible mais souligne, néanmoins, une sous-représentation de la voie professionnelle et technologique : le poids des deux bacs considérés est de 13% (-2 points) alors que celui du bac général est de 9% (+1,5 point). Ce constat s'accompagne d'une sous-représentation marquée des diplômes de niveau V, qu'il s'agisse du BEP ou du CAP (-1 point chacun).

Une part supérieure de diplômés de spécialités disciplinaires ou de la production

En lien avec leur haut niveau de formation, les jeunes actifs de la région ont fréquemment un diplôme relevant d'une spécialité disciplinaire (28% des cas contre 26% en province). Sont plus particulièrement concernées les spécialités des lettres et arts et surtout, celles des mathématiques et sciences (7% du total contre 6% en province) auxquelles sont rattachées, notamment, les formations d'ingénieur.

La spécificité du tissu économique local se traduit par une présence légèrement supérieure des spécialités de la production en Auvergne Rhône-Alpes (29% contre 28% en province), en particulier dans les technologies industrielles fondamentales ou dans la mécanique générale et de précision, usinage.

Le domaine des services reste, enfin, le principal en région mais à un niveau moindre qu'en province (43% contre 45%). Il fait une large part aux spécialités du commerce, vente (8,2%), de la comptabilité, gestion (4,0%) et du travail social (1,5%), sous-représentées, mais également à la santé (8,2%) et à l'informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission (2,5%), sur-représentées en région.



Ce qu'il faut retenir

L'analyse de l'enquête emploi montre qu'il existe des **différences significatives selon les territoires** dans le "profil formation" des jeunes actifs.

Elles s'expliquent pour partie par les **spécificités du tissu économique local** et des **besoins en compétences** qui lui sont associés (cf. poids de l'industrie en Auvergne Rhône-Alpes).

Si les écarts avec la France de province vont globalement dans le même sens qu'ils concernent AURA ou l'Auvergne, ils sont toutefois sensiblement plus marqués avec cette dernière. Cette situation traduit probablement une spécificité régionale sans qu'il soit possible d'exclure, pour autant, des **effets mécaniques liés aux effectifs analysés** soit :

✓ une **convergence** naturelle vers la moyenne nationale pour une région de **grande taille** comme AURA

✓ mais une plus grande **sensibilité aux écarts** dans une région de **petite taille** comme l'Auvergne.

Ainsi, seulement 5 000 jeunes actifs auvergnats ont été enquêtés en empilant les 5 vagues (contre 27 000 en AURA et 186 000 en France de province), soit un nombre notablement insuffisant pour analyser dans le détail les caractéristiques de la relation emploi-formation régionale.

A défaut, mais également dans la logique de la prochaine union des régions Auvergne et Rhône-Alpes, proposition est faite de s'appuyer sur les **chiffres de la région AURA dans l'analyse qui suit.**

LA RELATION EMPLOI-FORMATION PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE

Une relation emploi-formation dont l'intensité varie selon le métier

En Auvergne Rhône-Alpes et sur la période 2008 à 2012, l'intensité de la relation emploi-formation varie considérablement selon la famille professionnelle.

L'analyse conjointe du niveau et de la spécialité de formation du plus haut diplôme des jeunes actifs fait émerger quatre grandes typologies.

✓ des métiers à **très forte intensité** qui demandent des spécialités et un niveau de formation bien précis. Il peut s'agir de **professions réglementées** (exemple de métiers de la santé, du droit) et/ou requérant une **technicité particulière** (cadres navigants de l'aviation, conducteurs d'engins du BTP).

✓ des métiers à **forte intensité** pour lesquels la relation emploi-formation reste importante, soit en raison d'une concentration marquée sur **quelques spécialités de formation**, soit en lien avec des **exigences sur le niveau de formation**, voire le diplôme. Dans le premier ensemble figurent des métiers techniques comme ceux de l'agriculture au sens large, des métiers de

Familles professionnelles et intensité de la relation emploi-formation

Très forte intensité	Forte intensité
<p><i>Marins, pêcheurs, aquaculteurs</i></p> <p>Conducteurs d'engins du BTP</p> <p>Cadres du BTP</p> <p>AMT de l'électricité et de l'électronique</p> <p>OQ travaillant par formage de métal</p> <p><i>ONQ du textile et du cuir</i></p> <p>Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation</p> <p><i>Cadres des services administratifs, comptables et financiers</i></p> <p><i>Dirigeants d'entreprises</i></p> <p>Pros du droit (hors juristes en entreprise)</p> <p>Coiffeurs, esthéticiens</p> <p>Infirmiers, sages-femmes</p> <p>Médecins et assimilés</p> <p>Professions para-médicales</p> <p><i>Pros de la politique et clergé</i></p>	<p>Spécificité plutôt liée à la spécialité de formation</p> <p><i>Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons</i></p> <p><i>Maraîchers, jardiniers, viticulteurs</i></p> <p>OQ du gros œuvre du bâtiment</p> <p>OQ de l'électricité et de l'électronique</p> <p>OQ du textile et du cuir</p> <p>ONQ du travail du bois-ameublement</p> <p><i>AMT des matériaux souples, du bois et des industries graphiques</i></p> <p>Techniciens des services administratifs, comptables et financiers</p> <p>Bouchers, charcutiers, boulangers</p> <p>Cuisiniers</p> <p>Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants</p> <p>Aides à domicile et aides ménagères</p> <p>Spécificité plutôt liée au niveau de formation</p> <p>AMT des industries de process</p> <p><i>Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie</i></p> <p>Secrétaires de direction</p> <p><i>Ingénieurs de l'informatique</i></p> <p>Personnels d'études et de recherche</p> <p>Prof. intermédiaires administratives de la FP (cat B)</p> <p>Cadres de la FP (cat A)</p> <p>Cadres de la banque et des assurances</p> <p>Attachés commerciaux et représentants</p> <p>Cadres commerciaux et technico-com</p> <p>Pros de la communication-information</p> <p>Enseignants</p> <p>Formateurs</p>

En rouge, les métiers rassemblant 80% de l'emploi régional dont **en gras les 10 principaux**

En italique, les métiers aux effectifs trop faibles pour l'analyse

AMT : techniciens et agents de maîtrise
BTP : bâtiment travaux publics
EMPL : employés

FP : fonction publique
ONQ : ouvriers non qualifiés
OQ : ouvriers qualifiés



bouche et différentes catégories d'ouvriers qualifiés (textile et cuir, travail du bois et ameublement...).

Le second groupe rassemble des métiers plutôt à orientation intellectuelle supérieure, qui peuvent couvrir un spectre d'activité étroit (ingénieurs de l'informatique, cadres de la banque et des assurances) ou, au contraire, plus large (personnels d'études et de recherche, cadres A de la fonction publique). A noter que, dans ce groupe, la détention d'un diplôme ou d'un niveau de formation peut constituer un impératif pour l'accès au métier (cf. prérequis des concours de la fonction publique).

✓ des métiers à **intensité modérée** qui sont associés à des niveaux de technicité moins marqués (cf. certaines catégories d'ouvriers non qualifiés) et des niveaux de formation moindres que précédemment (cf. nombreuses catégories d'employés et de techniciens mais absence de cadres).

✓ des métiers à **faible intensité** et qui sont donc exercés par des personnes aux profils variés, en termes de spécialités comme de niveau de formation. Demandant peu de formation spécifique, ils sont accessibles à un public peu qualifié et/ou à un public en recherche d'une première insertion sur le marché du travail. A ce titre, il est logique de retrouver des métiers qui font largement appel à un **public jeune** (vendeurs, métiers de la manutention, employés de l'hôtellerie-restauration...) et/ou **peu qualifié** (caissiers, employés de libre service, agents d'entretien, ouvriers de l'industrie de process...).

En région, cinq des dix principaux métiers exercés par les jeunes actifs font partie de ce groupe à faible intensité emploi-formation, soit, par effectifs décroissants : les vendeurs, les agents d'entretien, les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration, les professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants et les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance. Deux métiers montrent une intensité

Familles professionnelles et intensité de la relation emploi-formation

Intensité modérée	Faible intensité
Techniciens et cadres de l'agriculture ONQ du gros œuvre du BTP, du béton et de l'extraction OQ des travaux publics, du béton et de l'extraction ONQ du second œuvre du bâtiment OQ du second œuvre du bâtiment ONQ de l'électricité et de l'électronique ONQ travaillant par enlèvement ou formage de métal OQ travaillant par enlèvement de métal ONQ de la mécanique OQ de la mécanique AMT des industries mécaniques OQ du travail du bois-ameublement Ouvriers des industries graphiques OQ de la réparation automobile Agents d'exploitation des transports Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme Employés de la comptabilité Employés et opérateurs informatique Techniciens de l'informatique Employés de la banque-assurances Techniciens de la banque-assurances Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce Employés des services divers Aides-soignants Pros de l'action sociale et orientation	AMT du bâtiment et des travaux publics ONQ des industries de process OQ des industries de process OQ de la maintenance AMT de la maintenance ONQ de la manutention OQ de la manutention Conducteurs de véhicules Artisans et ouvriers artisanaux Secrétaires Employés administratifs d'entreprise Employés administratifs de la FP (cat C) Armée, police, pompiers Caissiers, employés de libre service Vendeurs Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration Employés de maison Assistantes maternelles Agents de gardiennage et de sécurité Agents d'entretien Pros des arts et des spectacles Pros de l'action culturelle, sportive et surveillants

En rouge, les métiers rassemblant 80% de l'emploi régional dont en gras les 10 principaux
En italique, les métiers aux effectifs trop faibles pour l'analyse

AMT : techniciens et agents de maîtrise FP : fonction publique
BTP : bâtiment travaux publics ONQ : ouvriers non qualifiés
EMPL : employés OQ : ouvriers qualifiés

forte, non ciblée sur une spécialité de formation mais plutôt sur un diplôme : les personnels d'études et de recherche et les enseignants. Trois métiers enfin sont à la fois très présents en région et très spécialisés car réglementés : les professions para-médicales, les infirmiers et sages-femmes et les médecins et assimilés.

Une relation emploi-formation dont l'intensité varie dans le temps

En plus de varier selon les métiers, l'intensité de la relation emploi-formation peut s'infléchir au cours du temps à métier identique. Par exemple, en France entre les périodes 2008-2010 et 2010-2012, la palette des spécialités de formation suivies s'est resserrée pour certaines familles professionnelles. C'est le cas des ouvriers non qualifiés du textile et du cuir, des techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques, des ouvriers qualifiés de la mécanique, ou des professionnels de la communication

Note méthodologique

L'intensité de la relation emploi formation est considérée comme forte lorsque les jeunes actifs occupés dans une famille professionnelle ont des diplômes :

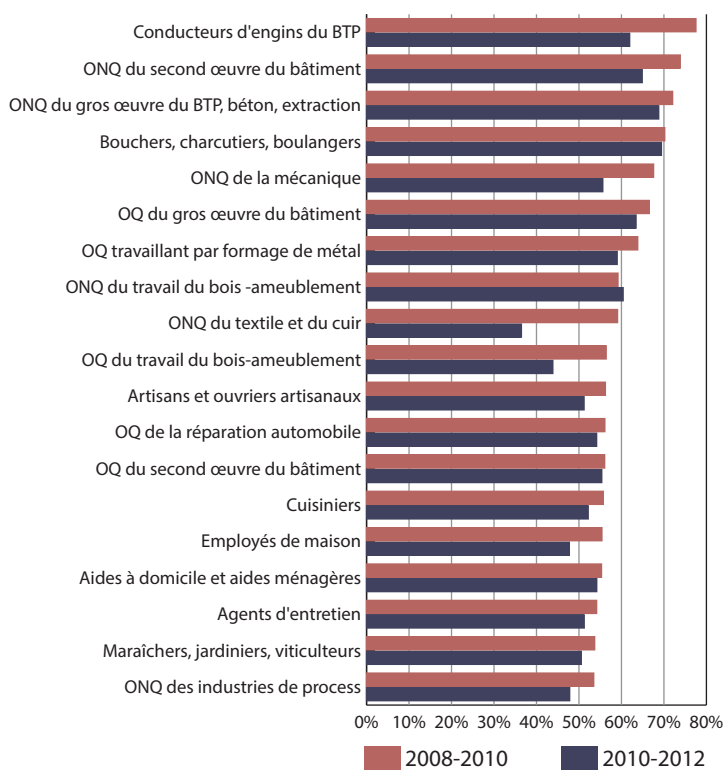
- ✓ qui relèvent d'un **nombre limité de spécialités** de formation
- ✓ et/ou qui sont **concentrés sur un niveau de formation** ou sur un diplôme.

Sa mesure combine donc deux indices de concentration (indices de Gini) portant à la fois sur le niveau et la spécialité de formation.



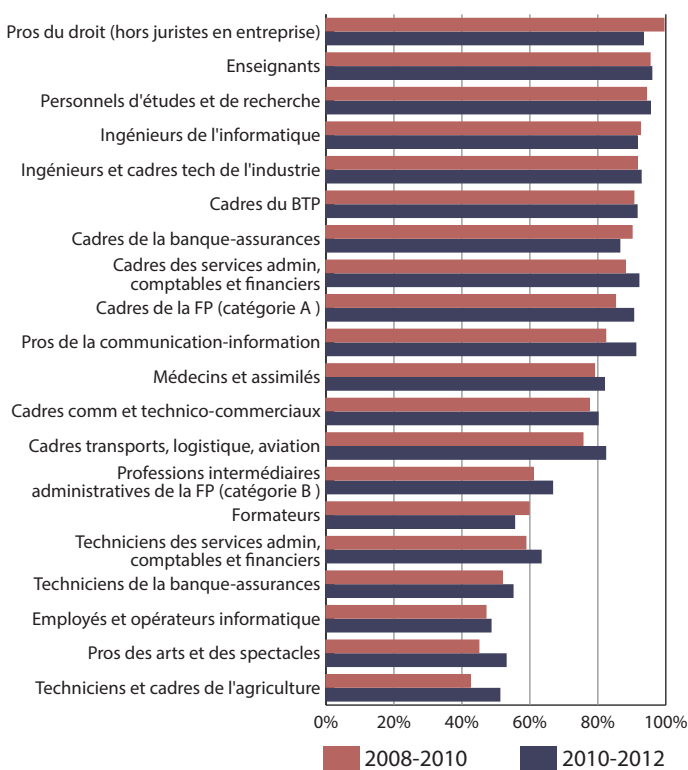
Familles professionnelles majoritairement occupées par des jeunes actifs de niveau V ou inférieur en 2008-2010

Part de ce niveau en 2008-2010 et 2010-2012



Familles professionnelles majoritairement occupées par des jeunes actifs de niveau II ou supérieur en 2008-2010

Part de ce niveau en 2008-2010 et 2010-2012



et de l'information... La part des trois principales spécialités de formation des jeunes actifs a, ainsi, progressé de plus de 10 points sur la période, le signe d'un ciblage plus précis sur certains types de compétence.

Pour la majorité des familles professionnelles, toutefois, la **principale évolution concerne le niveau de formation**. L'élévation moyenne des prérequis déjà évoquée plus haut se traduit de deux manières complémentaires :

- ✓ une **diminution du nombre de métiers accessibles aux jeunes actifs pas ou peu diplômés**. En 2008-2010, le niveau 5 ou inférieur concernait 25% des jeunes actifs et il était le niveau majoritaire dans 19 métiers. En 2010-2012, la part n'est plus que de 23% pour seulement 15 métiers. Pour l'essentiel, ces métiers relèvent de la production avec un nombre important d'ouvriers non qualifiés. Certaines évolutions enregistrées sont rapides et spectaculaires (cf. ONQ du textile et du cuir, -23 points pour la part des peu diplômés ; conducteurs d'engins du BTP, -16 points ; OQ du travail du bois et de l'ameublement ; -13 points).

- ✓ un **élargissement du nombre de métiers requérant des niveaux supérieurs au bac** et notamment des diplômes supérieurs à bac +2. En 2008-2010, le niveau 3 ou supérieur concernait 30% des jeunes actifs et

il était le niveau majoritaire dans 19 métiers. En 2010-2012, la part est de 33% pour 21 métiers. Pour l'essentiel, ces métiers relèvent des services avec un nombre important de cadres. Les évolutions enregistrées sont moins spectaculaires que précédemment mais restent significatives (cf. pros de la communication et de l'information et techniciens et cadres de l'agriculture, +9 points pour la part des hauts diplômés ; pros des arts et des spectacles, +8 points).

Une relation emploi-formation dont l'intensité varie selon le territoire

Enfin, à métier identique, l'intensité de la relation emploi-formation peut différer selon le territoire. Par exemple, la concentration sur un nombre limité de spécialités de formation apparaît plus marquée en Auvergne Rhône-Alpes qu'en France entière sur une quinzaine de familles professionnelles. Le lien est particulièrement intense en région pour les cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation, les OQ du travail du bois-ameublement, les OQ et ONQ du textile et du cuir, les conducteurs d'engins du BTP, les techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique. Sont également concernés les employés



et opérateurs de l'informatique ou les employés de la banque et des assurances.

De même, des différences géographiques importantes peuvent apparaître quant aux prérequis de niveau de formation. A titre d'illustration, les jeunes actifs en Auvergne Rhône-Alpes sont moins souvent peu ou pas diplômés que la moyenne nationale sur les familles professionnelles des ONQ du textile et du cuir, des OQ de la réparation automobile, des OQ des travaux pu-

blics, du béton et de l'extraction, des ONQ travaillant par enlèvement ou formage de métal ou des ONQ du travail du bois et de l'ameublement. A l'inverse, la proportion de détenteurs d'un diplôme excédant le niveau III est supérieure en région pour les formateurs, les techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques, les OQ du travail du bois et de l'ameublement ou les techniciens de l'informatique.

Ce qu'il faut retenir

L'analyse du lien emploi-formation montre que **l'intensité de la relation n'est pas homogène**.

En particulier, quatre grands types de **familles professionnelles** peuvent être dégagés : des métiers à intensité très forte (notamment les métiers réglementés de la santé), forte (en lien soit avec la spécialité soit avec le niveau de formation), modérée ou faible (des métiers d'entrée sur le marché du travail ou d'accès aux actifs peu diplômés).

Par ailleurs, la relation emploi-formation peut **varier dans le temps et dans l'espace**.

Dans l'optique de la construction d'un outil de mise à disposition de données socio-économiques à destination du grand public et des professionnels de l'orientation, ces trois dimensions doivent être intégrées. La relation emploi-formation doit ainsi être **qualifiée** (quel est le poids et la nature des principales spécialités de formation ou des principaux diplômes des jeunes actifs occupés ?) puis **contextualisée dans le temps** (la relation s'est-elle intensifiée ? va-t-elle le faire à court ou moyen terme ?) ou **dans l'espace** (la relation est-elle spécifique au tissu économique régional ou est-elle universelle ?).





LA RELATION EMPLOI-FORMATION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

L'analyse de la relation emploi-formation n'a de sens que lorsqu'elle met en regard un **métier** (ie les compétences nécessaires à son exercice) et une **formation** (ie les compétences figurant au référentiel).

Pour autant la question peut être posée, notamment par un public non professionnel, de savoir quels types de formations sont associés aux emplois occupés dans tel ou tel **secteur d'activité**.

La méthode retenue pour mesurer l'intensité de la relation emploi-formation est la même que précédemment (cf. partie "Les familles professionnelles"). Elle fait ressortir une typologie comparable :

- ✓ des secteurs à **très forte intensité** (exemples de la santé humaine, de l'informatique),
- ✓ des secteurs à **forte intensité** avec une concentration marquée sur **quelques spécialités de formation** (agriculture, hébergement-restauration, action sociale) ou des **exigences sur le niveau de formation**, voire le diplôme (activités juridiques, R&D, fonction publique, enseignement),
- ✓ des secteurs à **intensité modérée** qui sont associés à des niveaux de technicité et de formation moins marqués (cf. agro-alimentaire, construction).
- ✓ des secteurs à **faible intensité** et qui sont donc exercés par des personnes aux profils variés, en termes de spécialité comme de niveau de formation (commerce, transports, activités de soutien aux entreprises).

En réalité, cette typologie est fortement **corrélée à celle développée par familles professionnelles**. Ainsi, les secteurs d'activité à intensité forte sont très spécialisés sur des emplois eux-mêmes à intensité forte. C'est le cas dans l'agriculture (96% des emplois sur seulement cinq familles professionnelles), la santé humaine (88%), l'enseignement (83%), l'informatique (82%) ... A l'inverse, des secteurs d'activité peu spécialisés peuvent être associés à des métiers à intensité faible et présenter une intensité emploi-formation moyenne limitée (cf. le commerce, 56%; les activités de services administratifs et de soutien ; 44%).

Enfin, tous les cas de figure intermédiaires sont possibles avec notamment le cas de l'hôtellerie-restauration, très spécialisée (89% de l'emploi sur les 5 principales FAP) mais sur des familles professionnelles à intensité forte (cuisiniers ; patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants ; bouchers, charcutiers, boulangers) à faible (employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration).

Ce qu'il faut retenir

Dans l'optique de la construction d'un outil d'aide à l'orientation à destination du grand public, **l'analyse sectorielle** de la relation emploi-formation peut être une clé d'entrée.

Toutefois, la seule analyse réellement opérationnelle par la construction d'un parcours professionnel reste celle mettant en relation la formation avec le métier.

Secteur d'activité et intensité de la relation emploi-formation

Très forte intensité	Forte intensité	Intensité modérée	Faible intensité
<p><i>Cokéfaction et raffinage</i> Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné Télécommunications Activités informatiques et services d'information Activités financières et d'assurance Activités immobilières Activités pour la santé humaine <i>Activités extra-territoriales</i></p>	<p>Spécificité plutôt liée à la spécialité de formation Agriculture, sylviculture et pêche <i>Industries extractives</i> Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure Hébergement et restauration Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre</p> <p>Spécificité plutôt liée au niveau de formation Industrie pharmaceutique Edition, audiovisuel et diffusion Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques Recherche-développement scientifique Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques Administration publique Enseignement</p>	<p>Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac Travail du bois, industries du papier et imprimerie Industrie chimique Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques Fabrication d'équipements électriques Fabrication de machines et équipements n.ca. Fabrication de matériels de transport Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution Construction</p>	<p>Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles Transports et entreposage Activités de services administratifs et de soutien Arts, spectacles et activités récréatives <i>Autres activités de services</i></p>

En rouge, les secteurs rassemblant 80% de l'emploi régional dont en gras les 10 principaux
En italique, les secteurs aux effectifs trop faibles pour l'analyse



LA RELATION FORMATION-EMPLOI PAR SPÉCIALITÉ DE FORMATION

De façon réciproque, la relation emploi-formation peut être analysée **du point de vue de la formation** plutôt que de celui du métier. Il ne s'agit plus alors de considérer les **prérequis formation** à un métier donné mais plutôt les **perspectives d'emploi** suite à une formation. Comme plus haut pour les familles professionnelles, l'intensité du lien formation-emploi varie selon les spécialités de formation et/ou le diplôme considéré.

Pour des questions de lisibilité, les deux paramètres sont analysés seuls dans la suite mais il est clair que, dans l'idéal, ils devraient être croisés et même affinés jusqu'au niveau de la certification.

Le tableau ci-dessous liste les spécialités de formation des jeunes actifs en Auvergne Rhône-Alpes (années 2008 à 2012), classées selon l'intensité formation-emploi décroissante.

Pour les principales d'entre elles, cette intensité est faible. C'est notamment le cas de certaines spécialités pluridisciplinaires ou plurivalentes, disciplinaires (formations générales, spécialités littéraires) ou de spé-

cialités des services relativement transversales comme celles liées au commerce, vente, au secrétariat, bureautique ou à la comptabilité, gestion. Ces formations, non spécifiques, sont donc associées à une grande diversité de familles professionnelles (les 3 principales FAP ne concentrent que 20 à 40% du total).

A l'inverse, pour les spécialités les plus spécifiques, la proportion est supérieure à 90% du total. La concentration est certes accentuée artificiellement par de petits effectifs (cf. spécialités en italique) mais elle est néanmoins significative dans la mécanique aéronautique et spatiale, l'enseignement, formation ou quelques spécialités disciplinaires (philosophie, éthique et théologie, français, littérature et civilisation française).

Enfin, l'intensité du lien formation-emploi est modérée à forte pour certaines spécialités très présentes chez les jeunes actifs de la région : l'informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission, le bâtiment (finitions et construction couverture), le travail social, la santé et la coiffure, esthétique et autres services aux personnes.

Spécialités de formation par intensité de la relation formation-emploi décroissante

<i>Papier, carton</i>	Habillement (y.c. mode, couture)
<i>Langues et civilisations anciennes</i>	Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance
<i>Spécialités plurivalentes des services à la collectivité</i>	Ressources humaines, gestion du personnel et de l'emploi
<i>Sciences de la terre</i>	Bâtiment : finitions
<i>Sciences naturelles (biologie-géologie)</i>	<i>Informatique, traitement de l'info, réseaux de transmission</i>
<i>Linguistique</i>	Animation culturelle, sportive et de loisirs
<i>Textile</i>	Finances, banque, assurances, immobilier
Mécanique aéronautique et spatiale	Prod animales, élevage spécialisé, soins aux animaux
Enseignement, formation	Energie, génie climatique
Chimie-biologie, biochimie	Aménagement du territoire, développement, urbanisme
Journalisme et communication	Spé pluritechnologiques génie civil, construction, bois
<i>Spécialités pluritechnologiques matériaux souples</i>	Techniques de l'imprimerie et de l'édition
Application des droits et statuts des personnes	Forêts, espaces naturels, faune sauvage, pêche
<i>Cuir et peaux</i>	Mines et carrières, génie civil, topographie
Philosophie, éthique et théologie	Transports, manutention, magasinage
Français, littérature et civilisation française	Structures métalliques (soudure, carrosserie, cellule avion)
<i>Matériaux de construction, verre, céramique</i>	Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales
<i>Protection et développement du patrimoine culturel</i>	Sciences de la vie
Mathématiques	Psychologie
Bâtiment : construction et couverture	Transfos chimiques et apparentées (y.c. ind pharma)
Musique, arts du spectacle	Droit, sciences politiques
Spécialités pluritechnologiques des transformations	Moteurs et mécanique auto
Coiffure, esthétique et autres services aux personnes	Langues vivantes, civilisations étrangères et régionales
Arts plastiques	Travail du bois et de l'ameublement
Physique	Agro-alimentaire, alimentation, cuisine
Documentation, bibliothèque, administration des données	Economie
Prod végétales, cultures spécialisées, protection cultures	<i>Sciences sociales (y.c. démographie, anthropologie)</i>
Physique-chimie	Technologies de commandes des transfos industrielles
Techniques image et son, métiers connexes du spectacle	Spécialités pluritechnologiques mécanique-électricité
Métallurgie (y.c. sidérurgie, fonderie, non ferreux...)	Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement
Chimie	Spé plurivalentes de la communication et de l'information
Autres disciplines artistiques	
Travail social	
Santé	
Géographie	
Histoire	
Plasturgie, matériaux composites	
Aménagement paysager (parcs, espaces verts)	

En rouge, les spécialités de formation des actifs regroupant 80% de l'emploi régional dont **en gras les 10 principales**
En italique, les spécialités aux effectifs trop faibles pour l'analyse





Un même type d'analyse souligne la non spécificité des principaux diplômes détenus par les jeunes actifs de la région. Ainsi, les trois principales familles professionnelles ne rassemblent que 20% ou moins des actifs détenteurs d'un CAP-BEP, d'un BTS, d'un bac professionnel ou d'un bac général.

La proportion monte à 55% pour les titres d'écoles de commerce ou d'ingénieur, 70% pour les titulaires d'un doctorat et plus de 90% pour les titulaires d'un doctorat de santé ou d'un diplôme paramédical ou social de niveau bac +2.

Type de diplôme par intensité de la relation formation-emploi décroissante

Doctorats de santé
 Diplômes paramédicaux et sociaux (niveau bac +2)
 Doctorats sauf santé
 Ecoles de commerce et Ecoles d'ingénieur
 DEA, Magistères, masters recherche
 Autres diplômes supérieurs (niveau bac +3 et plus)
 Maîtrise, MST, Miage, maîtrise IUP
 Licence professionnelle, licence IUP
 DESS, masters professionnels
 Brevet de technicien, brevet professionnel
 Certificat d'études primaires, aucun diplôme
Licence
 DUT, Deust, DTS, DNTS, DPECF
 Deug et autres diplômes niveau technicien supérieur (niveau bac +2)
 Brevet des collèges
CAP, BEP et autres diplômes de niveau CAP-BEP
Bac général
Baccalauréat professionnel
BTS
 Bac technologique

En rouge, les diplômes des actifs regroupant 80% de l'emploi régional dont **en gras les 5 principaux**

Ce qu'il faut retenir

Approche symétrique de l'analyse du lien emploi-formation, celle du **lien formation-emploi** permet de répondre à des questions du type : quels sont les principaux métiers accessibles avec une formation donnée ?

Les données de l'enquête emploi soulignent que l'intensité de la relation varie, en effet, considérablement selon la spécialité de formation suivie et le diplôme.

Certains sont **très spécifiques** et associés à un nombre limité de familles professionnelles quand d'autres, au contraire, permettent d'accéder à **un spectre plus large d'emplois**. Les spécialités et diplômes aux effets les plus importants relèvent de cette dernière

catégorie alors que les spécialités plus marginales relèvent mécaniquement de la première.

Dans l'idéal, l'analyse du lien formation-emploi doit se faire à un **niveau de détail plus fin, celui de la certification** (exemple : quels sont les principaux métiers accessibles avec un CAP maçon ?). En pratique, l'enquête emploi ne le permet pas. Elle autorise cependant le **croisement spécialité de formation** détaillée (93 postes) et **diplôme** (environ une vingtaine), soit un nombre important de modalités potentielles qui permet d'approximer la notion de certification (exemple : diplôme de niveau CAP-BEP dans la spécialité du bâtiment : construction et couverture).



L'INTÉGRATION DANS UN OUTIL DE MISE À DISPOSITION DE DONNÉES SOCIO-ÉCONOMIQUES

Avec la mise en place du conseil en évolution professionnelle (CEP), le besoin en informations statistiques va croissant tant pour le grand public que pour les acteurs de l'AIO.

Ces informations sont de deux natures :

- ✓ des **données socio-économiques localisées** (emploi, conditions d'emploi et perspectives) pour aider à la définition d'un projet professionnel, en complément d'approches plus qualitatives (fiches métiers descriptives par exemple)
- ✓ et des données objectives visant à **aider la construction d'un parcours de formation** en lien avec ce projet professionnel.

Par ailleurs, les réflexions actuelles du réseau des Carif Oref évoquent, en général, trois clés d'entrée pour ces outils de mise à disposition de données quantitatives :

- ✓ une entrée "métier", clé principale dans la construction d'un projet professionnel
- ✓ une entrée "secteur d'activité", moins pertinente à ce titre mais parfois plus intuitive pour un grand public
- ✓ et une entrée "formation".

L'intérêt de l'enquête emploi est qu'elle permet d'objectiver la relation entre l'emploi et la formation sur ces trois axes puisqu'elle propose, pour chaque actif enquêté, une information sur sa famille professionnelle, son secteur d'activité employeur et sur sa formation (spécialité détaillée, diplôme, formation secondaire technique).

La relation emploi-formation par métier

La nomenclature métier présente dans l'enquête emploi est celle des familles professionnelles (FAP) dans sa version de 2009.

Trois niveaux de détail sont possibles : celui des domaines professionnels (22 postes), des familles professionnelles regroupées (87 postes) ou des familles professionnelles détaillées (225 postes).

Le second est privilégié pour des raisons d'effectifs et donc de fiabilité des informations délivrées. Il faut rappeler que la présente analyse cumule 5 années d'enquête emploi mais porte uniquement sur les jeunes actifs (ceux qui ont obtenu leur plus haut diplôme dans les 10 ans), qui plus est travaillant dans la région Auvergne Rhône-Alpes.

La qualification de la relation emploi-formation

Un premier type d'information consiste en une description des éléments clés de la relation emploi-formation :

✓ son **intensité** (le métier est-il associé à un profil formation spécifique ou non ?) en détaillant si la spécificité éventuelle est liée à la spécialité de formation ou au niveau de formation (et/ou au diplôme)

✓ son **évolution dans le temps** (les pré-requis formation pour une insertion sur le métier sont-ils en cours d'évolution ?) sachant que cette information n'est disponible qu'au niveau national

- ✓ sa **spécificité géographique** (le profil formation associé au métier en région diffère-t-il du niveau national ?).

L'illustration ci-dessous indique le type d'information disponible sur deux familles professionnelles très présentes en Auvergne Rhône-Alpes.

Le choix retenu est de décrire la formation au moyen :

- ✓ de la **spécialité de formation** en nomenclature à 93 postes (NSF 93)
- ✓ du **diplôme** décliné en une vingtaine de modalités.

R1Z - Vendeurs

Relation emploi formation :

faible intensité en Auvergne Rhône-Alpes
(45% du total sur les 3 1^{ères} spécialités ; 50% sur les 3 1^{ers} diplômes)

stable sur 5 années en France
(+4 pts pour le bac pro)

légère spécificité Auvergne Rhône-Alpes
(poids des bacs pro et CAP)

V3Z - Professions paramédicales

Relation emploi formation :

très forte intensité en Auvergne Rhône-Alpes
(83% du total sur les 3 1^{ères} spécialités ; 56% sur les 3 1^{ers} diplômes)

léger renforcement en 5 années en France
(+4 pts pour la spécialité de la santé ; - 5 pts pour les bacs généraux)

forte spécificité Auvergne Rhône-Alpes
(poids de la spécialité de la santé et des diplômes paramédicaux et sociaux)





Ces choix peuvent être modifiés puisque la NSF propose 4 niveaux d'agrégation allant de 4 à près de 700 postes et que le diplôme peut éventuellement être regroupé en 4 à 5 niveaux de formation.

La description de la relation emploi-formation

Un deuxième type d'information consiste en une description des éléments clés de la relation emploi formation :

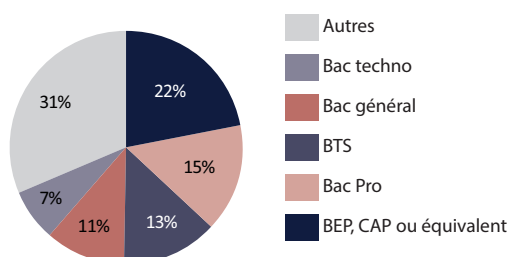
✓ les **principaux diplômes** détenus par les jeunes actifs en emploi sur la famille professionnelle,

✓ les **principales spécialités** de formation,
 ✓ une **combinaison des deux informations** afin d'approcher la notion de certification.

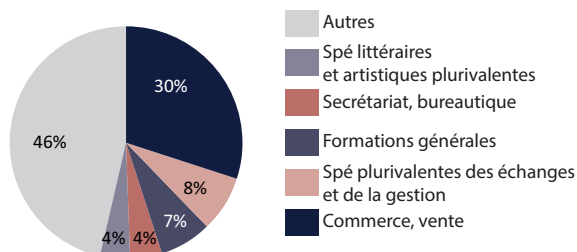
Dans les exemples ci-dessous, il apparaît que la famille professionnelle des vendeurs est associée à des "prérequis" de formation différents et beaucoup moins spécifiques que celle des professions paramédicales. Le principal diplôme concerne seulement 22% du total (contre 33%) et les trois premières spécialités de formation 45% (contre 83%).

R1Z - Vendeurs

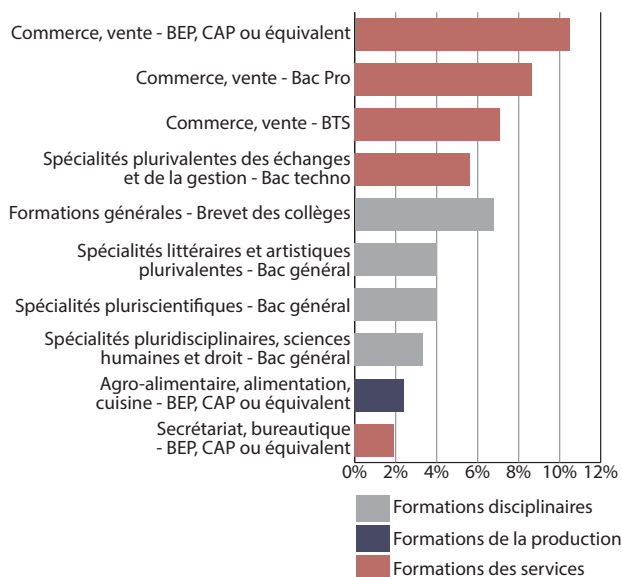
Les principaux diplômes des jeunes actifs



Les principales spécialités des jeunes actifs

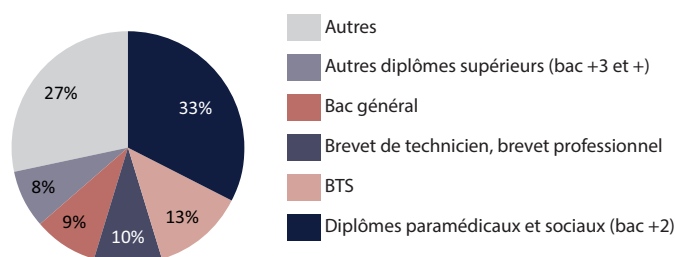


Les 10 principales «formations» des jeunes actifs

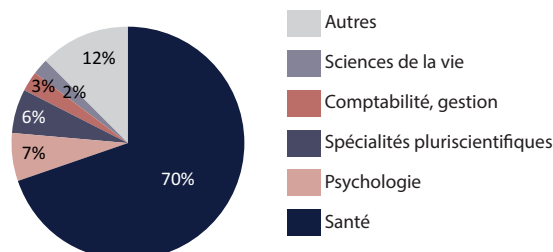


V3Z - Professions paramédicales

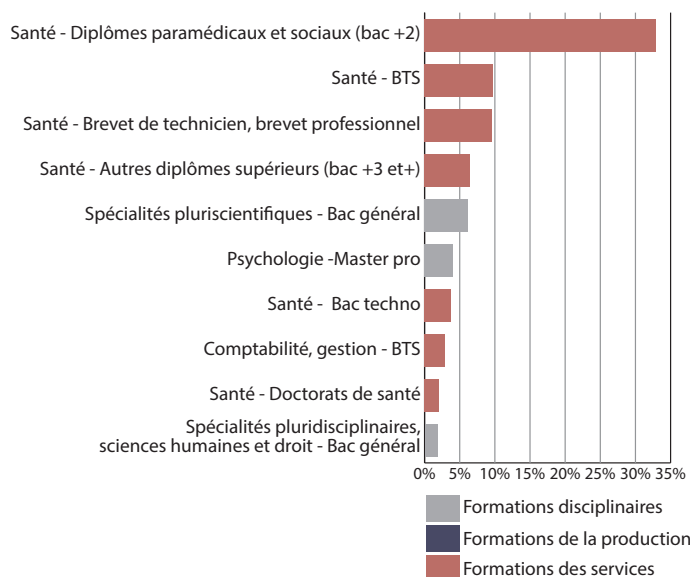
Les principaux diplômes des jeunes actifs



Les principales spécialités des jeunes actifs



Les 10 principales «formations» des jeunes actifs





La formation la plus fréquente (un diplôme de type CAP-BEP dans la spécialité du commerce et de la vente) ne représente que 10% des jeunes actifs contre 33% pour les diplômes paramédicaux et sociaux (bac +2) dans la spécialité de la santé.

Comme précédemment, ces informations peuvent être modulées en fonction de la nomenclature utilisée et/ou simplifiées, en ne gardant que la combinaison diplôme-spécialité par exemple.

La suite consisterait à associer à cette combinaison une liste de certifications ainsi que les organismes qui les proposent en région, y compris les lieux précis et les dates de sessions.

Pour cela, la mobilisation de deux outils complémentaires serait nécessaire :

- ✓ la **base de données de Certifinfo** qui permet de construire une liste de certifications à partir de la spécialité et du diplôme et

- ✓ la **base de données du Carif Oref** qui propose un descriptif quasi exhaustif de l'offre de formation régionale (initiale et continue conventionnée) par certification.

Des informations complémentaires

Enfin, l'enquête emploi permet d'apporter quelques éléments complémentaires sur la plus haute formation mais également sur la formation secondaire technique. Selon les métiers, cette dernière peut constituer, en effet, une étape importante du parcours de formation conduisant à l'insertion professionnelle.

Les jeunes actifs positionnés sur la famille des vendeurs ont un diplôme secondaire technique dans 57% des cas, principalement un bac pro (17%), un bac techno (15%) ou un BEP (12%). Ils sont seulement 28% dans la famille des professions paramédicales, dans 12% des cas sur un brevet professionnel ou un brevet de maîtrise. La spécialité de formation de ces diplômes est, sans surprise, le commerce, vente pour la première famille professionnelle et la santé pour la seconde.

La relation emploi-formation par secteur d'activité

Si l'analyse de la relation emploi-formation par secteur d'activité n'est pas toujours pertinente, elle n'en est pas moins parfois demandée.

La nomenclature disponible dans l'enquête emploi est le niveau le plus détaillé de la nomenclature d'activités française dans sa version 2008 (NAF 2008 à 732 postes). Tous les niveaux d'agrégation sont donc mobilisables mais celui privilégié correspond à la nomenclature agrégée en 38 postes (NA 38), pour des raisons de fiabilité des informations délivrées (effectifs suffisants) et d'usage (nomenclature couramment utilisée).

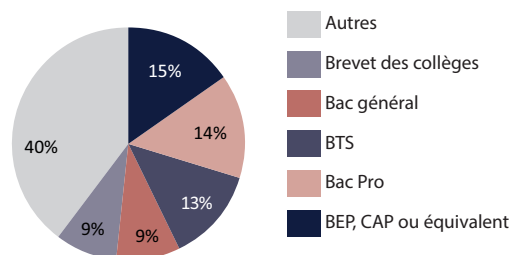
Les informations disponibles sont les mêmes que par famille professionnelle mais il est suffisant de se limiter à la description des éléments clés de la relation emploi formation.

Les exemples ci-après illustrent les différences entre des secteurs d'activité à intensité de la relation emploi-formation faible à forte.

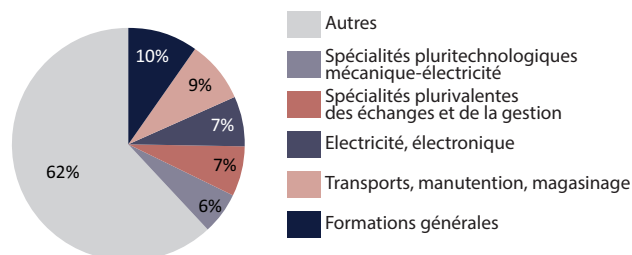
Ainsi, dans les transports et entreposage, le principal diplôme concerne seulement 15% du total des jeunes actifs (contre 26% dans les activités informatiques et services d'information) et les trois premières spécialités de formation 25% (contre 56%).

HZ - Transports et entreposage

Les principaux diplômes des jeunes actifs



Les principales spécialités des jeunes actifs



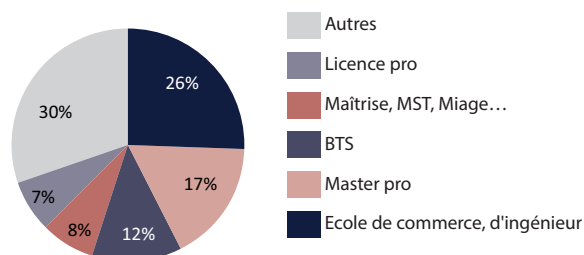


La formation la plus fréquente (le brevet des collèges en formation générale) ne représente que 9% du total contre 14% pour les écoles d'ingénieurs dans la spécialité de l'informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission.

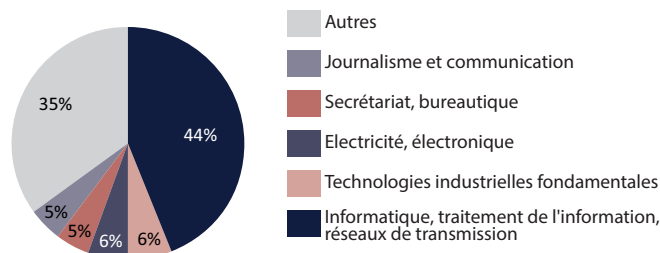
En réalité, ces résultats traduisent seulement la diversité des familles professionnelles exerçant dans les entreprises du secteur. La relation emploi-formation est logiquement très intense dans l'informatique parce que ce secteur fait largement appel aux informaticiens chez qui cette relation est forte. A l'inverse, le secteur des transports et entreposage fait appel à une large palette de métiers, par ailleurs peu ou moins spécialisés. Aussi, après ces quelques chiffres clés sectoriels, l'outil de requêtage devrait permettre de renvoyer sur une approche métier, plus pertinente.

JC - Activités informatiques et services d'info

Les principaux diplômes des jeunes actifs

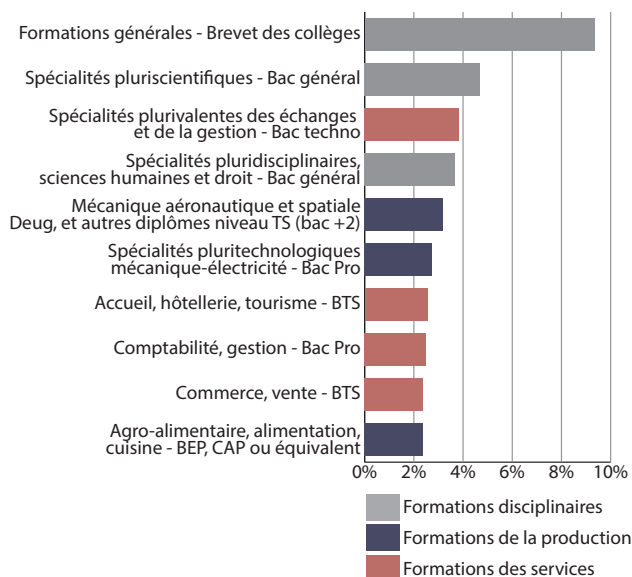


Les principales spécialités des jeunes actifs



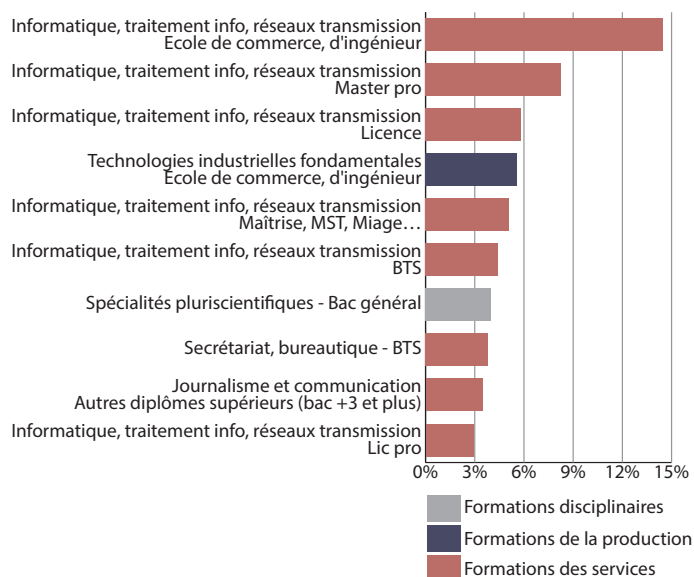
HZ - Transports et entreposage

Les 10 principales «formations» des jeunes actifs



JC - Activités informatiques et services d'info

Les 10 principales «formations» des jeunes actifs





La relation formation-emploi par caractéristiques de la formation

Enfin, le lien entre l'emploi et la formation peut être abordé **du point de vue de la formation**, l'objectif n'étant plus de décrire des **prérequis** à un métier mais plutôt des **perspectives d'emploi** suite à une formation donnée.

Cette approche est celle qui prévaut dans la base Certifinfo qui associe, à chaque certification, une ou plusieurs familles professionnelles sans, toutefois, les hiérarchiser ni fournir d'ordre de grandeur quant à leur importance numérique.

Dans cette base par exemple, les certifications relevant de la spécialité mécanique aéronautique et spatiale pointent vers 17 FAP distinctes. L'enquête emploi n'en identifie que 7, dont 3 rassemblent à elles seules 80% des effectifs et 1 (armée, police, pompiers) n'est pas considérée par Certifinfo comme une perspective possible. De même, les BTS de la spécialité comptabilité, gestion sont associés à 4 familles professionnelles parmi lesquelles ne figurent ni les secrétaires ni les professions paramédicales qui constituent pourtant 9% des débouchés pour les jeunes actifs.

L'enquête emploi apporte donc une vision complémentaire à l'approche Certifinfo, plus pragmatique car adossée à la réalité observée de l'insertion.

Les quelques illustrations ci-dessous montrent le type d'information qui pourrait être proposé dans un outil de requête.

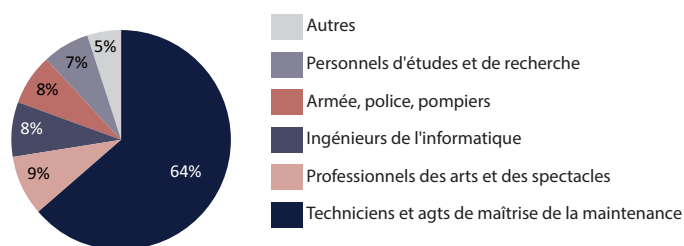
Ils soulignent, par exemple, que les formations de la mécanique aéronautique et spatiale conduisent à une palette de métiers beaucoup plus étroite (64% sur le seul métier de technicien et agent de maîtrise de la maintenance) que celles de l'accueil, hôtellerie, tourisme (seulement 22% pour les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration). Il en est de même pour le secteur d'activité d'exercice avec 60% d'emplois dans les transports et entreposage pour la première spécialité contre 34% dans l'hébergement et restauration pour la seconde.

Le même type d'analyse pourrait être conduit sur des croisements spécialité de formation et diplôme.

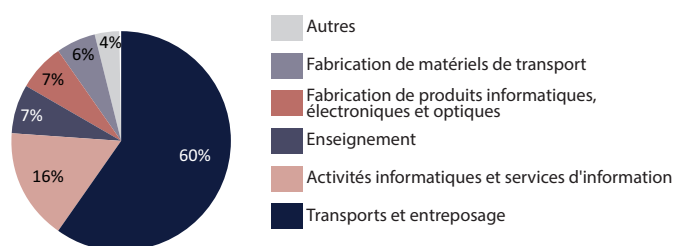
La suite consisterait, comme précédemment, à associer à cette combinaison une liste de certifications ainsi que les organismes qui les proposent en région, y compris les lieux précis et les dates de sessions.

253 - Mécanique aéronautique et spatiale

Les principales familles professionnelles des jeunes actifs

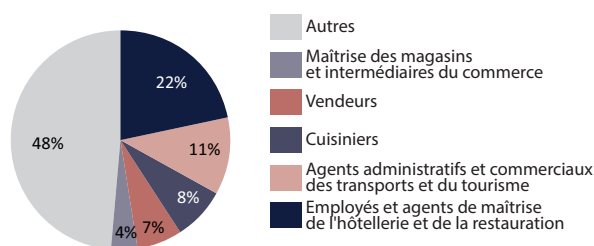


Les principaux secteurs d'activité des jeunes actifs

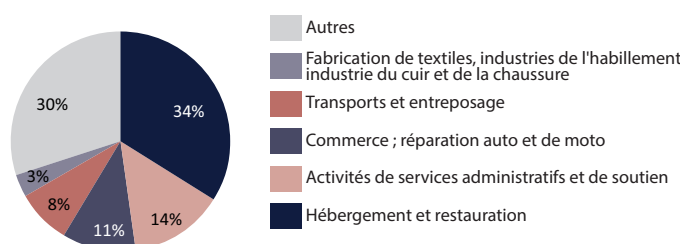


334- Accueil, hôtellerie, tourisme

Les principales familles professionnelles des jeunes actifs



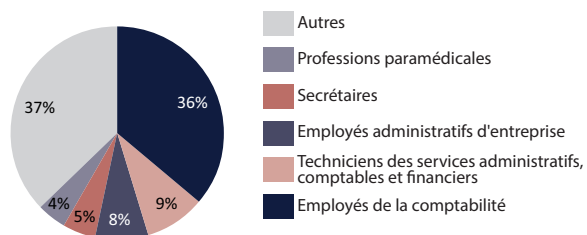
Les principaux secteurs d'activité des jeunes actifs





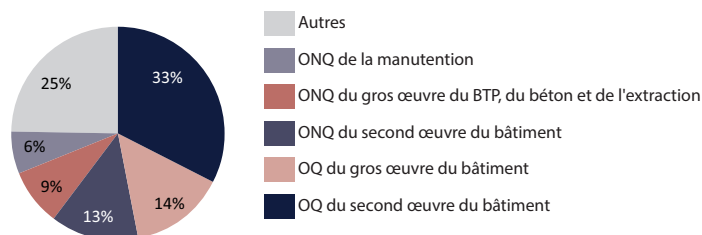
BTS en comptabilité, gestion

Les principales familles professionnelles des jeunes actifs

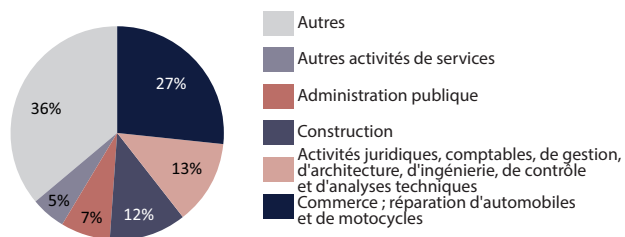


CAP, BEP ou équivalent en bâtiment finitions

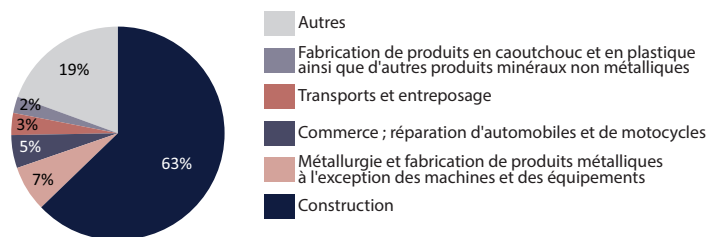
Les principales familles professionnelles des jeunes actifs



Les principaux secteurs d'activité des jeunes actifs



Les principaux secteurs d'activité des jeunes actifs



LES MÉMOS DU CARIF OREF



▶ **Contact : CARIF OREF Auvergne**
16b rue Fontgiève - 63 000 Clermont-Ferrand
Tél. : 04 73 19 01 40 / Fax : 04 73 37 31 63

Portail : pro.formationauvergne.com
Mail : oref@cariforef-auvergne.org

