

# CEREQ

## ORIENTATIONS A MOYEN TERME 2008-2011

le 24 septembre 2008

La définition des orientations à moyen terme se fait à l'aune de plusieurs référents ayant trait à la mission de l'établissement, aux transformations de la société et aux attentes des tutelles ainsi qu'à l'état des ressources disponibles.

Concernant les missions, la posture et le métier du Céreq, le décret du 25 juin 1985 érigeant le Céreq en établissement public national à caractère administratif fixe une orientation toujours d'actualité puisqu'il s'agit « de procéder aux études et recherches sur la qualification (...), d'évaluer les formations, tous les dispositifs et politiques mis en œuvre (...), de formuler des avis et des propositions sur les conséquences susceptibles d'être tirées des études et recherches quant au choix en matière de politiques de formation et d'enseignement ». De même, la définition du Céreq comme « pôle public d'expertise au service de la pluralité des acteurs de la formation et de l'emploi » reste pertinente. Et il en est de même du texte d'orientation à moyen terme actuel puisqu'il attendait du Céreq « qu'il continue à maintenir un équilibre entre les différents types de travaux à mener (collecte de données, études, recherche/capitalisation, expertise/évaluation) ainsi qu'entre les différentes composantes de la demande sociale (Etat, régions, partenaires sociaux, branches, entreprises, institutions internationales) » et qu'il « conforte sa collaboration et son expertise auprès des diverses instances de coordination et de consultation intéressées tant au plan national (CPC, CPN, CNCP, CCPRA,...) que régional (Conseils régionaux,...). Ainsi, les travaux menés au Céreq doivent éclairer, par la recherche, les études et la production de données, les acteurs concernés par les relations entre formation, emploi et travail.

Ces orientations sont également définies au regard des évolutions de la société, des débats de société et des attentes des ministères de tutelles. A cet égard, nombre de transformations récentes de la société affectent les relations entre formation, emploi et travail. C'est le cas notamment des transformations ayant affecté le système éducatif, les marchés du travail, les formes d'emploi et de travail, les modes de gestion de la main-d'œuvre dans les entreprises, les niveaux de définition des politiques publiques. De même, les débats publics et les évolutions du cadre institutionnel n'ont pas manqué dans ce champ comme en atteste par exemple la réforme récente de la formation continue ou l'ensemble des réformes concernant l'enseignement supérieur.

Enfin, les OMT sont à définir au regard des résultats des travaux déjà réalisés et des ressources disponibles du Céreq. A cet égard les orientations retenues s'adosent très nettement au bilan réalisé avant l'été 2007, chaque thème se situant de façon spécifique à l'égard des acquis du Céreq, tantôt en approfondissement, tantôt en extension, tantôt en infléchissement. Enfin, l'examen attentif des ressources du Céreq et de son réseau de centres associés, qu'il s'agisse des chargés d'études ou des dispositifs collectifs de travail, donne aux propositions faites un certain réalisme.

Ainsi, les orientations à moyen terme ont des dimensions à la fois scientifiques, puisqu'il s'agit de définir des thèmes d'études et de recherche pertinents, politiques, puisqu'ils doivent répondre aux attentes des ministères de tutelle, financières, dans la

mesure où des moyens sont à prévoir pour réaliser les travaux annoncés, et organisationnelles dès lors qu'il s'agit de prévoir les formes concrètes de réalisation du programme. Les deux dernières dimensions sont abordées en détail dans le contrat d'objectif, le texte d'orientation à moyen terme mettant seulement en avant les priorités thématiques.

## **SIX PRIORITES THEMATIQUES**

Cette fois-ci, en lieu et place des trois axes d'accumulation des précédentes OMT, six thèmes d'études ont été retenus pour explorer les relations entre travail, emploi et formation.

Ces six thèmes abordent chacun sous un aspect différent les relations entre formation, emploi et travail et concernent à des degrés divers tous les acteurs du champ : individus, pouvoirs publics, employeurs, partenaires sociaux, système de formation, intermédiaires de l'emploi. Et ils offrent chacun un intérêt à la fois du point de vue de l'action ministérielle, de la recherche et du débat public.

Les trois premiers thèmes - Insertion, Cheminements longs, Formation tout au long de la vie – permettent d'aborder les trajectoires professionnelles et les rapports entre formation, mobilité et emploi. Les enjeux sociaux et politiques sont importants sur ce registre puisqu'ils concernent notamment l'évaluation du système de formation, les ajustements entre formation et emploi, le rôle de la formation tout au long de la vie et la sécurisation des parcours professionnels. L'approche privilégiée est celle des individus et de la diversité de leurs parcours mais ne dispense pas d'une analyse détaillée des déterminants de ces parcours et du contexte économique et institutionnel construits par les divers acteurs de la relation formation-emploi-travail. Ces sujets intéressent au plus haut point les ministères et leurs directions (DGESCO, DGES, DEPP, DGEFP, DARES) mais aussi les établissements de formation, les partenaires sociaux, les conseils régionaux et les personnes elles mêmes. L'intérêt est aussi théorique dans la mesure où sont interrogées des questions comme le déclassement, l'inadéquation entre formation et l'emploi ou les processus de reproduction sociale.

Les trois autres thèmes - Processus de professionnalisation, Gestion de l'emploi, Offre de formation et de certification – examinent les transformations du travail et de l'emploi dans leurs rapports à la formation. Les enjeux sociaux correspondant sont aussi bien la question de l'acquisition de la professionnalité, de l'employabilité que les transformations en cours du travail et leur impact sur la formation ou encore l'évolution des modes de régulation institutionnelle et économique de la relation formation-emploi-travail. Ici, l'approche est donc plutôt institutionnelle dans la mesure où l'on part des entreprises, des organisations et des pouvoirs publics mais cela ne veut pas dire que les personnes sont en dehors de l'analyse, comme en atteste par exemple la définition de la professionnalisation proposée. Ces sujets correspondent à une attente forte des partenaires sociaux, des pouvoirs publics mais aussi des ministères formateurs et certificateurs et des diverses instances d'intermédiation comme le CNCP ou le CNFPTLV. A cela s'ajoutent d'évidents intérêts théoriques puisque ces thèmes interrogent aussi bien la socialisation professionnelle que les transformations du marché du travail et des modes de gestion de la main-d'œuvre.

Cette structuration est, en apparence, assez éloignée des OMT antérieures. En réalité, il y a une réelle continuité. Ainsi, le troisième axe « Offre de formation et de certification » des précédentes OMT reste un thème spécifique assez voisin dans la formulation actuelle. De son côté, le deuxième axe « Structuration des marchés du

travail et mobilités » se réordonne pour mieux faire apparaître les questions d'insertion au sein des mobilités et spécifier les questions de formation continue. Quant au premier axe « Travail, organisations, savoirs », il se formule de façon un peu différente en distinguant les questions ayant trait aux transformations du travail et celles concernant la gestion de l'emploi et l'évolution des professions même si les approches compétences appelaient déjà à une articulation entre travail et gestion des ressources humaines.

Des infléchissements significatifs sont tout de même à signaler. Ainsi, les questions d'analyse des cheminements longs, déjà évoquées dans les OMT actuelles, ont été nettement mises en avant. De même, l'accent est mis, plus qu'auparavant, sur l'importance des transformations en cours du travail, en lien avec celles de l'emploi, et leur impact sur l'acquisition des savoirs et des compétences et donc sur la formation. Et l'on développe une conception extensive de la notion de formation allant bien au delà de la formation initiale et formelle et englobant aussi bien la formation formelle en cours de vie active que la formation en situation de travail. Enfin, la thématique de la professionnalisation a été isolée pour donner une cohérence plus forte à divers travaux conduits ou annoncés et amorcer des interprétations nouvelles des relations formation-emploi-travail.

Sur chacun des thèmes, on s'efforce de souligner des questions et des enjeux théoriques, des liens avec les questions présentes dans la société et l'action publique, des rapports avec les acquis antérieurs du Céreq et une articulation avec des dispositifs de collecte de données et des chantiers à ouvrir.

## ***1. L'INSERTION PROFESSIONNELLE***

La problématique de l'insertion professionnelle et de la transition de l'école à l'emploi est l'un des champs sur lequel le Céreq fournit une matière essentielle au débat public et dont l'utilité est reconnue par l'ensemble des partenaires concernés (ministères, collectivités territoriales, partenaires sociaux). En effet, à partir du dispositif d'enquêtes Génération présenté en annexe du document de travail « contrat d'objectifs » (interrogations à trois ans, ré-interrogations, extensions régionales et thématiques), le Céreq fournit une information régulière sur les caractéristiques principales des cohortes de sortants du système éducatif et développe également des analyses plus fouillées sur certains sujets.

Ce thème pose également des questions majeures sur le plan théorique puisqu'il interroge les processus de reproduction sociale et la façon dont on peut analyser et interpréter l'évolution des rapports entre formation et emploi (adéquation, désajustement, non correspondance).

Pour les quatre ans à venir, l'exploration des débuts de carrière se présente plus en continuité qu'en rupture par rapport à l'étude de l'insertion professionnelle de plus court terme. Il conviendra donc de poursuivre le travail d'élaboration de typologies des parcours et d'analyse du poids respectif des variables discriminantes, qu'il s'agisse de la formation initiale, des caractéristiques des personnes ou des effets économiques et politiques (rôle des pouvoirs publics, des entreprises, des territoires). On prévoit tout de même une certaine inflexion avec une distinction plus nettement affirmée entre les travaux d'insertion (interrogations à trois ans des générations 2004 et 2007) et les ré-interrogations à 5 ans et à 7 ans de la génération 98 qui participent d'une réflexion sur les débuts de carrière et les cheminements professionnels.

Concernant les sujets à traiter on est également dans une grande continuité. Les trois premiers concernent l'analyse des effets de la formation sur l'insertion, le quatrième les

inégalités individuelles et les trois derniers les facteurs exogènes affectant la relation formation-emploi. L'examen de ces sujets se fera principalement à partir des enquêtes Génération mais pourra mobiliser aussi des ré-interrogations ciblées de populations spécifiques.

### **Prolongement de la scolarité et ajustements de l'offre de formation**

L'exploitation des enquêtes Génération rappelle périodiquement que la correspondance entre les spécialités de formations et les emplois occupés est plutôt faible (en dehors de quelques professions réglementées). Ce constat n'est pas sans effet paradoxal face aux multiples tentatives de rapprochement entre le système de formation initiale et l'entreprise (développement de l'apprentissage, professionnalisation des études supérieures). Que ce soit au plan national ou régional, au niveau secondaire ou supérieur, le développement de l'apprentissage est ainsi souhaité par tous les décideurs publics mais les conditions d'une bonne expérimentation de l'apprentissage et de la professionnalisation restent posées.

Les résultats des enquêtes Génération offrent ainsi le moyen de tester un certain nombre d'hypothèses sur la pertinence des déplacements de l'offre de formation initiale au regard d'un critère de performance particulier, celui de l'insertion dans le premier emploi et du début de parcours professionnel des jeunes. Ils permettent aussi d'examiner avec attention les effets spécifiques des niveaux de formation, avec des interrogations particulières sur les niveaux IV et V, des spécialités apprises et des filières de formation suivies. En un certain sens, ces résultats peuvent ainsi être utilisés à des fins d'évaluation des politiques publiques.

### **Les non-qualifiés et les non-diplômés**

Une caractéristique admise et reconnue de la situation française est l'existence d'un flux stabilisé de « non diplômés ». L'accent mis sur ces populations de jeunes non-qualifiés et/ou de non-diplômés est nécessaire dès lors que les conditions de leur insertion professionnelle sont objectivement mauvaises. A cet égard, une clarification des notions est sans doute nécessaire ainsi qu'un examen de l'hétérogénéité de ces populations. De plus, le cas des jeunes non diplômés mérite sans doute une attention particulière : alors que tous les rapports ne cessent de préconiser un développement de la formation post-initiale, la question des conditions et des voies d'accès à la qualification pour ces jeunes reste limitée.

La réflexion sur la pertinence d'une « formation qualifiante différée » pour les jeunes sortis du système éducatif sans diplôme, relancée il y a déjà quelques années, risque de revenir sur le devant de la scène et mérite observation et discussion. Faut-il croire à la formation tout au long de la vie pour ces jeunes ? La VAE peut-elle aussi constituer une opportunité pour cette population ? Dans quelles conditions ? Voilà des questions qui mériteront examen.

### **Les sortants de l'enseignement supérieur**

Le débat est vif aujourd'hui sur l'organisation de l'offre de formation supérieure. Cette offre est aujourd'hui assez segmentée et dans ce contexte, on s'interroge sur la place, le rôle et la performance de l'université au regard des conditions d'accès à l'emploi.

On examinera avec attention, et dans la lignée de travaux déjà réalisés, les conditions d'accès à l'emploi des étudiants dissociée selon leur niveau de sortie et en référence à ceux instaurés par la réforme dite LMD. Ceci pourrait éclairer les débats sur « l'employabilité » des étudiants.

On mettra particulièrement l'accent sur le niveau de la licence en se demandant s'il constitue effectivement un niveau de sortie sur le marché du travail et si la « professionnalisation des filières » est un moyen d'améliorer les débouchés des étudiants. A cet égard, l'évaluation de l'effet des stages et la confrontation entre les formations de niveau III, qu'il s'agisse des BTS, des DUT ou des licence professionnelles ou générale, est importante à prolonger.

Pour autant, les travaux se développeront aussi aux niveaux master et doctorat car ils constituent toujours des enjeux importants et sont également concernés par le mouvement de professionnalisation.

### **Inégalités d'accès aux emplois à l'issue de la formation initiale**

Dans le sillage des travaux portant sur les différenciations d'insertion générées par le sexe, les origines sociales et nationales, le Céreq propose d'étudier les rendements différenciés des investissements en formation initiale entre hommes et femmes et leur impact différencié sur les conditions d'accès à l'emploi. On se demandera par exemple quels champs professionnels permettent des rendements plus égalitaires entre hommes et femmes de l'investissement réalisé en formation initiale.

De leur côté, les disparités d'insertion suivant les origines sociales renvoient largement aux inégalités dans la réussite scolaire et dans les orientations. En revanche, les disparités selon les origines nationales renvoient autant aux discriminations sur le marché du travail qu'aux inégalités scolaires. Les dernières enquêtes montrent que les difficultés d'insertion imputables à des discriminations liées à l'origine étrangère, loin d'être transitoires, ont un caractère durable.

### **Influence des pratiques des entreprises sur l'insertion**

Au delà de l'observation générale selon laquelle l'insertion professionnelle des jeunes est aussi le résultat d'une interaction plus ou moins réussie avec les entreprises (adhésion aux modalités de fonctionnement collectif de ce type d'organisation et aux normes de l'entreprise), les modes de gestion de la main d'œuvre par les entreprises influencent les processus d'insertion. Il est ainsi important de comprendre dans quelle mesure les évolutions de ces modes de gestion (pratiques de recrutement, de promotion, de mobilité, de salaire notamment) infléchissent les trajectoires d'insertion des jeunes voire structurent leurs débuts de carrières.

A cet égard, l'analyse statistique des disparités d'insertion selon les secteurs d'activité et les types d'entreprises (selon leur taille ou leur statut) reste à prolonger pour voir dans quelle mesure des tendances nouvelles émergent ou si l'on a à faire, comme on peut le supposer au vu des travaux passés, à des phénomènes structurels qui opposent des secteurs et des types d'entreprises ouverts ou fermés aux débutants, de passage ou de stabilisation.

### **Influence des politiques publiques sur l'insertion**

La compréhension des effets des politiques de l'emploi en direction des jeunes sur leurs conditions d'insertion reste un objectif nécessaire. Les échanges et collaborations avec la DARES sont à poursuivre, notamment pour examiner la place que prennent les mesures pour l'emploi dans les trajectoires des jeunes en début de carrière. Les enquêtes du Céreq, notamment les ré-interrogations de Génération, apportent un regard complémentaire à celui amené par le suivi de panels de bénéficiaires de dispositifs particuliers dans la mesure où il offre une lecture longitudinale des cheminements dans lesquels peuvent se cumuler plusieurs passages en mesure. Par exemple, la génération 98 a été particulièrement marquée par les « emplois jeunes » (dont la durée théorique

était de cinq ans) mais aussi par les contrats d'alternance. Avec sept années de vie active, on peut maintenant mieux apprécier les situations à l'issue de ces divers contrats aidés et contribuer ainsi à l'évaluation des dispositifs mis en œuvre par les pouvoirs publics.

Une approche complémentaire consiste à se focaliser sur les populations qui, malgré les politiques de l'emploi, connaissent des trajectoires qui restent durablement hors de l'emploi au cours de leurs premières années de vie active. Il a déjà été montré qu'il ne s'agit pas ici d'une population homogène, cumulant les désavantages et entraînée dans un processus d'exclusion inéluctable : une partie de cette population était même diplômée de l'enseignement supérieur. La poursuite d'un investissement d'études sur le suivi de cette population est envisagée.

### **Le territoire : une dimension importante de l'insertion et des débuts de carrière**

Le territoire contribue à façonner les trajectoires et à différencier les trajectoires d'insertion, que ce soit par les implantations inégales de l'offre de formation, par la localisation des diverses activités économiques et des opportunités d'emploi ou par les mécanismes de ségrégation spatiale.

En complément des autres facteurs, l'estimation de la manière dont les parcours professionnels des jeunes sont plus ou moins façonnés par le territoire est utile. Ainsi, la propension à la mobilité géographique est assez variable suivant les origines sociales, le diplôme et l'enracinement territorial de la famille. Les jeunes d'origine populaire sont les plus ancrés sur un territoire restreint, leurs parcours scolaires sont les plus conditionnés par l'offre de proximité et, lorsqu'ils sortent peu ou pas diplômés du système éducatif, leur espace de mobilité correspond plutôt au bassin d'emploi tandis qu'en milieu urbain, une résidence dans un quartier sensible rend leur insertion plus difficile.

A l'heure où l'on entend privilégier une approche décentralisée de la construction de la carte des formations, notamment aux niveaux IV et V et au moment où se développent des dynamiques territoriales infra-régionales, une analyse fine des cheminements scolaires et professionnels des jeunes dans quelques territoires serait bienvenue.

## **2. LES CHEMINEMENTS LONGS**

Cette question est très présente dans le débat public à travers notamment la notion de sécurisation des parcours professionnels. Elle est également au cœur des interrogations des pouvoirs publics puisque nombre de mesures en cours ou à venir visent à améliorer cette sécurité des parcours. C'est pourquoi elle intéresse au premier chef la DGEFP et les partenaires sociaux. Elle offre des opportunités théoriques et méthodologiques majeures dont la principale est l'apport des analyses longitudinales dans l'analyse des processus de déroulement des carrières. Enfin, elle se décline en divers sujets ayant trait à la caractérisation des parcours longs, aux facteurs qui les structurent, aux liens entre mobilités et formation initiale et continue, aux vertus de la formation tout au long de la vie, au repérage des parcours « efficaces » et à l'analyse de la pertinence des dispositifs publics.

Ce domaine n'est pas totalement nouveau pour le Céreq puisque les OMT précédentes annonçaient une réflexion sur les cheminements longs et programmait une ré-interrogation à dix ans de la Génération 98. De même, les récents résultats de la ré-interrogation à 7 ans des sortants de la génération 98 ainsi que les enquêtes conduites douze ans après sur les sortants de la génération 92 et des investigations réalisées à partir

d'autres sources comme les enquêtes FQP de l'INSEE ont apporté des résultats sur la diversité des trajectoires et les facteurs qui les modèlent. Il semble nécessaire aujourd'hui d'approfondir cette réflexion et de réfléchir à de nouveaux modes d'investigation (voir la description du dispositif annexé au document de travail « contrat d'objectifs ») susceptibles de compléter la réflexion de l'établissement sur les différentes facettes de la relation formation-emploi-travail.

Le thème de la formation tout au long de la vie (FTLV), en émergence dès les années soixante-dix, s'est progressivement imposé comme une préoccupation majeure dans le débat public français notamment sous l'impulsion européenne (sommet de Lisbonne par exemple). Derrière ce terme se profile surtout la problématique de la sécurisation des parcours professionnels et la mise en place de dispositifs performants pour accompagner au mieux les transitions d'emplois.

Face à cet enjeu, le constat d'un niveau de chômage élevé pour certaines populations (les débutants, les seniors) allié à l'affichage d'une recherche de flexicurité ne font que renforcer la nécessité de mieux connaître et comprendre l'agencement des mobilités qui façonnent les parcours professionnels et les passages entre emploi, chômage, formation et inactivité. Documenter l'agencement des transitions et des mobilités (internes et externes) des individus est un enjeu face à l'absence notable de données d'enquêtes qui permettraient d'établir les caractéristiques de ces parcours et l'identification des principaux facteurs influençant leur construction dont notamment la formation initiale et continue.

C'est l'un des objectifs prioritaires du prochain contrat. A cet effet, le Céreq souhaite tout à la fois mobiliser les acquis de ses dispositifs existants (ré-interrogations des enquêtes Génération), se livrer à un inventaire des sources disponibles et de leur capacité à éclairer cette question et explorer l'éventualité d'un dispositif d'enquête spécifique sur les cheminements professionnels longs dont l'intérêt serait de voir en quoi l'effet formation (initiale et continue) pèse sur les transitions professionnelles et la construction des parcours individuels.

Avancer dans cette réflexion implique la mise en place d'un comité de pilotage rassemblant les principaux partenaires intéressés par cette thématique (DEPP, DARES, DGEFP, INSEE, INED, CEE,...). Celui-ci aura pour objet de valider la démarche, le montage et l'expérimentation d'un dispositif d'enquête spécifique (cf. la note en).

Quels que soient les supports d'enquêtes mobilisés (existants ou à construire), l'enjeu est double. Il s'agit d'une part d'établir une caractérisation originale des parcours professionnels longs (fréquence des mobilités professionnelles, types de mobilités selon l'emploi occupé et l'appartenance sectorielle, rôle de la mobilité selon le niveau de qualification, progression dans l'emploi (salariale et non salariale)). Il s'agit d'autre part d'analyser les déterminants de ces parcours longs : effets de la formation initiale sur les carrières (effet du diplôme, formations par apprentissage ou alternance), effets des différentes formes de formation continue sur les parcours longs (si la formation continue joue a priori plutôt un rôle d'adaptabilité au poste de travail, certaines formes comme les CIF, le DIF et la VAE, peuvent contribuer à la structuration des parcours professionnels), incidence des formes précaires d'emploi sur la construction des parcours, estimation des irréversibilités dans les parcours et effet des caractéristiques individuelles (genre, origine sociale et nationale, etc.).

### **Caractériser les parcours professionnels**

Il s'agit d'ordonner ou de typologiser les formes dominantes de parcours professionnels en relation à l'essor de la FTLV et aux évolutions du contexte

(affaiblissement des marchés internes de travail, accroissement de l'individualisation des parcours scolaires et professionnels). A cet effet, un ensemble de descripteurs peuvent être mobilisés comme les durées des séquences d'emploi, les niveaux de salaires, les professions exercées, les caractéristiques et localisations des employeurs, etc.. Ceci mobilise donc aussi bien des éléments contextuels (effets de cycles économiques dans les mobilités professionnelles, effets des tendances d'évolutions structurelles des emplois sur les trajectoires individuelles) que des éléments relevant des logiques de choix individuels (conditions de vie, appartenances territoriales, réseaux relationnels).

### **Tester l'importance de l'effet de formation (initiale et continue) au fil du temps**

Sous l'angle de l'analyse de la relation « formation emploi travail », la question de la place des titres et diplômes acquis en cours de vie active dans les inflexions des parcours professionnels est un centre d'intérêt évident au regard d'un environnement institutionnel français où le poids des diplômes acquis en formation initiale reste discriminant pour l'insertion et les parcours professionnels. Comprendre pourquoi et comment sont mobilisés les savoirs et compétences acquis en formation initiale tout au long du parcours professionnel est une question importante car cela renvoie à la compréhension de la capacité de la formation initiale à faire acquérir des savoirs et compétences mobilisables dans l'emploi. La question du rôle des différents dispositifs de formation continue dans les transitions professionnelles mérite également des réponses argumentées.

### **Tester l'importance des mobilités dans l'agencement des parcours professionnels**

La caractérisation des parcours professionnels permet notamment l'identification de la fréquence et de l'ampleur des mobilités professionnelles. Cela permet de documenter sur des bases matérielles solides le débat sur l'importance de la formation tout au long de la vie. En repérant les types de parcours et les agencements construits par la succession des mobilités professionnelles, il est possible non seulement d'estimer l'importance relative de la logique des marchés internes du travail (place respective des mobilités internes et externes à l'entreprise) mais cela permet aussi de mieux définir la notion de formation tout au long de la vie.

### **Etablir le rôle de l'orientation professionnelle dans les logiques de cheminements**

Caractériser les cheminements professionnels longs conduit aussi à une interrogation sur les enjeux de l'orientation professionnelle des jeunes et des adultes car cela amène à comprendre la façon dont se structurent les parcours individuels, à saisir les variables qui pèsent sur leur mode de constitution et qui en déterminent le tracé, les succès ou les ruptures. En conséquence, cette approche vise aussi à comprendre les enjeux de l'orientation professionnelle à travers les modes d'élaboration des choix individuels, tels qu'ils peuvent se dessiner aux différents « moments-carrefours » de ces parcours. Les logiques de choix sont ici envisagées comme la résultante d'une confrontation entre des aspirations et des projets individuels adossés à des formes de rationalités diverses (économique, sociale etc..) et, d'autre part, les structures ou les dispositifs soutenant l'action publique en matière d'éducation et de formation.

### **Tester la dimension territoriale des parcours professionnels.**

Il s'agit de tester aussi les effets de composantes individuelles des parcours professionnels en relation aux effets d'environnement local. L'hypothèse pourrait être que l'individualisation des parcours professionnels va de pair avec une accentuation des mobilités géographiques, hypothèse qui semble validée par les premiers résultats de l'interrogation à sept ans de Génération 98. Pour autant, ces mobilités géographiques ne

sont pas homogènes. Elles restent largement influencées par les composantes socioprofessionnelles dominantes d'un territoire. Cela relève de la spécificité de l'offre locale de formation (notamment les modalités d'interaction entre offre et demande de formation) et de la place de la composante territoriale dans la détermination des effets de mobilité individuelle et d'interaction avec la construction et l'usage de l'expérience professionnelle.

### **3. LA FORMATION CONTINUE**

Les questions de formation continue sont au cœur des préoccupations actuelles des pouvoirs publics (notamment la DGEFP) et des partenaires sociaux avec la mise en place de la loi de 2004 et les réflexions toujours en cours sur une nouvelle réforme du dispositif français de formation continue. Elles émergent aussi dans le débat social puisque ces sujets intéressent potentiellement tous les actifs. Elles soulèvent également des enjeux de fond avec la réflexion sur les spécificités de la formation continue et les logiques d'investissement des employeurs et des individus.

Dans ce domaine, les acquis du Céreq sont importants tant dans l'analyse de la construction de l'offre de formation continue que dans celle des politiques des entreprises et des effets respectifs du secteur d'activité, de la taille ou du statut, par exemple grâce à l'exploitation des formulaires 24 83. La période à venir est donc plutôt un prolongement d'interrogations mais aussi un approfondissement important grâce aux deux enquêtes récemment réalisées et qui offrent d'intéressantes perspectives européennes (voir l'annexe du document de travail « contrat d'objectifs »).

Les travaux antérieurs du Céreq démontrent la validité d'une particularité institutionnelle de la France en Europe qui est de disposer d'un système de formation plus clivé que celui des autres pays de l'Union où la formation continue est rarement diplômante mais essentiellement dédiée à l'adaptabilité à l'emploi occupé. Travailler le particularisme français où la gestion des temps des parcours individuels est particulièrement cloisonnée entre formation initiale et formation continue reste une question non résolue qui mérite observation et analyse.

Il fait sens de travailler le rôle et place de la formation continue et de leur transformation sous l'incidence de la recherche de compétitivité européenne. Les travaux jusqu'ici engagés par le Céreq et consistant à confronter une approche individuelle de la formation continue avec une approche d'entreprise seront non seulement poursuivis mais accentués dans leur complémentarité par le croisement envisagé des différentes sources mobilisables.

#### **Les usages de la formation professionnelle continue**

L'analyse portera sur les différents usages que font les entreprises et les salariés de « la formation professionnelle tout au long de la vie », titre de la loi de réforme intervenue en 2004. L'objectif principal est d'exploiter les données des enquêtes AES-FC 2006 et CVTS 3, ainsi que leur couplage sur une partie de l'échantillon FC-CVTS. Trois pistes de travail sont actuellement envisagées.

#### ***Formation continue et inégalités/discriminations***

Sous la double influence des orientations européennes et des récentes mesures nationales en matière de formation tout au long de la vie, les inégalités pointées dans de nombreux travaux vont-elles se réduire ? Pour répondre à cela, il est nécessaire de réinterroger le volume, la répartition et la nature de la formation tout au long de la vie de multiples points de vue. Deux fils conducteurs pourront guider le travail sur les

inégalités face à la formation. Le premier est une analyse critique des indicateurs mobilisés et des catégories au cœur de l'analyse (notamment les catégories suggérées par la politique européenne). Le second est l'interprétation des disparités mises en relief et leur formulation en termes de différences, d'inégalités ou de discriminations.

### ***Travailler et se former***

Par ailleurs, les constructions institutionnelles françaises séparent plus nettement qu'ailleurs en Europe l'action consistant à apprendre (learning) et celle consistant à travailler. Traçant une frontière nette entre les institutions de formation initiale et l'appareil productif, elles reproduisent au sein même de la formation continue une puissante césure du fait des règles issues de la loi de 1971. Ce clivage institutionnel fait obstacle aux objectifs européens de « life long learning » auxquels la France a souscrit. Les options de politique publique récentes tendent à réduire les effets de seuil que produisent ces constructions : développement de l'apprentissage et de la professionnalisation au sein des études initiales, essor de la validation des acquis de l'expérience en cours de vie active, révision des conceptions de l'alternance dans la formation continue par la professionnalisation. Les données disponibles permettront de s'interroger sur la place des différentes façons de se former et la façon dont les politiques d'entreprises et les pratiques individuelles se saisissent des différentes façons de se former. Cette entrée thématique peut bien évidemment être liée à des réflexions sur les inégalités.

### ***Partage des responsabilités entre employeurs et salariés***

Enfin, au delà des variables traditionnelles (caractéristiques individuelles, taille et secteur de l'entreprise) qui permettent d'analyser les probabilités d'accès des salariés à la formation, il est nécessaire de mieux appréhender l'environnement dans lequel s'inscrivent les salariés qui détermine leurs opportunités d'accès à la formation et *in fine* leur participation. Cet environnement est institutionnel (dispositifs légaux), informationnel, organisationnel, politique (au sens des orientations stratégiques prises par l'entreprise en matière de formation), économique. La question de l'initiative du salarié dans l'accès à la formation est une chausse-trappe si elle n'est pas remise dans son contexte, notamment par une meilleure connaissance des modes de recueil et d'expression des besoins de formation dans l'entreprise, du lien entre formation et contenu/organisation du travail. L'entreprise, saisie comme employeur et comme organisation productive, construit un rapport à la formation (accès, pratiques, reconnaissance) à investiguer notamment au regard des possibilités offertes aux salariés et du partage des responsabilités dans le départ en formation. On pourra alors s'interroger sur les manières dont se mobilise, s'accompagne et se reconnaît l'initiative individuelle par les entreprises au cœur des agencements institutionnels de la réforme (DIF, contrat de professionnalisation...).

A cet égard, plusieurs questions peuvent être traitées. La première concerne la façon dont les salariés accèdent à la formation et au rôle discriminant des diverses phases : recueil des besoins, modalités d'information, présence ou non d'intermédiaires, « équipements » de l'entreprise, etc... La seconde a trait à la politique de formation des entreprises et, plus généralement, à l'effet des caractéristiques de l'entreprise (gestion de la main d'œuvre, objectifs économiques, cycle de l'entreprise...) sur ces conditions et procédures d'accès.

### ***Formation continue et trajectoires professionnelles***

L'analyse des usages de la formation continue exigerait également une approche longitudinale que n'offrent pas les enquêtes mentionnées. L'enquête FQP 2003 peut être

mobilisée pour donner un peu de profondeur temporelle à l'analyse et venir compléter les sources précédentes afin de tenter de répondre à la question du rôle tenu par la formation continue dans les mobilités professionnelles des personnes. Les liens entre formation continue et mobilité professionnelle demeurent assez complexes, la formation continue pouvant préparer, accompagner ou encore succéder à un changement d'emploi. Cette même question peut être regardée sous l'angle des relations entre la formation et les changements intervenus dans le travail.

Par ailleurs, une enquête dite « intermédiaire » est envisagée pour analyser les liens entre formation continue et trajectoires professionnelles à partir d'investigations conduites auprès des individus (calendriers retraçant les principaux changements dans l'activité et les temps de formation, connaissance des situations de travail et des compétences exercées) mais aussi auprès des entreprises afin de dessiner de façon plus précise le contexte organisationnel de développement des trajectoires.

### ***L'analyse des politiques d'entreprises à partir des formulaires 24 83***

Les améliorations apportées à la source 24 83 relatives aux dépenses de formation des entreprises méritent d'être poursuivies en harmonie avec des sources émanant des organismes collecteurs agréés (ESF) et des organismes de formation (BPF). Un groupe de travail commun avec la DARES, la DGEFP et le Céreq vise à produire une information cohérente dans le jaune budgétaire (projet de loi de finances sur la formation professionnelle continue) de façon à mieux mettre en valeur le rôle des phénomènes de mutualisation et de promotion des nouveaux dispositifs issus de la réforme (notamment DIF, formations hors temps de travail et périodes de professionnalisation). A cette fin, des travaux en lien avec les OPCA et utilisant les informations issues des DADS seront conduits.

Cette amélioration de l'information s'accompagnera de travaux sur un panel d'entreprises destiné à analyser au sein d'une même famille d'entreprises (taille/secteur) si la relative régularité de la dépense de formation moyenne de cette famille correspond ou non à des régularités de la politique de chaque entreprise ou à des irrégularités compensées entre elles. Une analyse typologique de ce panel pourrait ainsi éclairer les usages de la formation en entreprise.

### **L'influence des contextes institutionnels**

Les transformations du paysage de la formation continue exigent aussi une analyse des conditions institutionnelles de sa mise en œuvre, lesquelles se définissent tant aux niveaux européens, nationaux que régionaux.

#### ***Politiques européennes et différences nationales***

Le caractère européen des enquêtes européennes mentionnées ci-dessus offre une information quantitative à l'échelle des pays de l'Union ouvrant la possibilité de comparaisons permettant d'aller au-delà des différents indicateurs habituellement mobilisés et d'en discuter la pertinence. On sait par exemple qu'en Europe, formation initiale et formation continue se combinent diversement et servent des objectifs variés, inscrits dans des formes de régulation institutionnelle, associés à des logiques de certification et à des espaces de reconnaissance multiples, articulés à des structurations spécifiques des marchés du travail, répondant à divers principes de justice, et inscrits dans des systèmes particuliers de protection sociale.

Les enseignements retirés des évolutions que connaissent nos voisins européens peuvent aussi nourrir la réflexion sur les transformations du système de formation continue dès lors que l'on ne s'arrête pas à une description comparatiste des dispositifs

de formation continue, mais qu'il s'agit plutôt de les replacer par rapport à une lecture de la relation formation emploi. Analyser ces contextes nationaux, c'est aussi en analyser les évolutions récentes à la lumière des objectifs de la stratégie de Lisbonne. Le principe de la MOC, s'il pose les objectifs à atteindre, laisse la question de la méthode ouverte, déléguant à chaque état membre le soin de développer une politique adaptée. La diversité des réponses à ces différents objectifs nécessite un examen des réformes à l'œuvre et de l'évolution des systèmes de formation continue.

La formation tout au long de la vie s'est progressivement placée comme levier d'un nouveau consensus social à même de concilier flexibilité du travail et sécurité sociale et professionnelle. Afin d'alimenter l'évaluation des politiques sociales et de l'emploi et d'interroger les réformes menées au niveau Européen, le Céreq s'est associé à 25 autres équipes dans le cadre d'un projet intégré appelé CAPRIGHT. Il se propose d'analyser comment une base d'information et de jugement privilégiant dans l'optique de Sen les possibilités de choix des individus permet d'alimenter la réflexion sur la dynamique des relations entre formation initiale et continue, marché du travail, emploi et protection sociale.

### ***L'offre de formation continue et la gouvernance du système***

Dans le contexte français, relativement atypique par rapport à ses voisins européens, la question de l'ajustement de l'offre de formation continue et, plus largement, de la gouvernance du système français de formation professionnelle mérite une attention particulière au regard des débats publics récents.

L'accord national interprofessionnel de 2003 et la loi de 2004 donnent un intérêt accru à l'observation et à l'évaluation des politiques de formation continue. Dans ce but, les améliorations apportées à la source 24 83 relatives aux dépenses de formation des entreprises méritent d'être poursuivies en harmonie avec des sources émanant des organismes collecteurs agréés (ESF) et des organismes de formation (BPF) par un travail commun avec la DARES, la DGEFP et le Céreq. L'objectif est de produire une information cohérente dans le jaune budgétaire (projet de loi de finances sur la formation professionnelle continue) de façon à mieux mettre en valeur le rôle des phénomènes de mutualisation et de promotion des nouveaux dispositifs issus de la réforme (notamment le DIF, les formations hors temps de travail et les périodes de professionnalisation).

La formation des salariés en entreprise et celle des demandeurs d'emploi méritent des observations particulières car elles sont fortement dissociées. Concernant la première, il convient d'interroger les supposés « besoins » de qualifications et de compétences des entreprises, et d'aborder les politiques de recrutement, de promotion et de formation, ainsi que les effets des nouvelles formes de management sur les connaissances et l'apprentissage organisationnel. Une méthode d'observation de la construction de l'offre de formation, fondée sur l'analyse des modes de coordination des acteurs, a confirmé son intérêt ce qui permet d'élaborer un programme de travail destiné à définir les types d'actions qui seront successivement observés dans les années à venir.

En ce qui concerne les demandeurs d'emploi, il semble que les intentions des pouvoirs publics d'aller vers une meilleure intégration locale et régionale des mesures pour l'emploi (à travers la création d'un Service Public de l'Emploi local) ne donnent pas tous les résultats escomptés et relèvent de modes de gouvernance qui restent très hétérogènes : les uns impliquent fortement les partenaires sociaux via les ASSEDIC, d'autres les OPCA, d'autres encore sont pilotés en direct par une administration publique, en l'occurrence les Conseils régionaux. Comment ces divers modes

d'organisation impactent les pratiques des organismes de formation ? Jusqu'à quel point ces modes d'organisation institutionnelle affectent les ressources mobilisables par les formateurs pour offrir une prestation de qualité ? Voilà des questions qui méritent examen.

Enfin, l'analyse des divers systèmes d'intermédiation produits par les OPCA justifie examen pour voir s'ils sont de nature à traduire dans les faits les orientations arrêtées de façon unanime par les partenaires sociaux dans leur accord de 2003 et étudier la synergie avec les politiques énoncées par les Conseil régionaux au plan des territoires.

#### **4. LE PROCESSUS DE PROFESSIONNALISATION**

La question de la professionnalisation des salariés et des dispositifs sociaux qui y contribuent constitue aujourd'hui un enjeu essentiel pour les personnes comme pour les organisations puisqu'il s'agit de comprendre comment s'acquiert, se développe, se mobilise et se reconnaît la professionnalité des salariés. Elle est aussi un enjeu pour les acteurs de la relation formation-emploi-travail, notamment pour le système de formation, puisqu'elle interroge aussi bien les modalités de construction et les contenus des formations que les conditions d'acquisition des compétences ou les modes de construction de l'expérience. Cette question est aussi un enjeu théorique puisqu'elle pose le problème ancien de la socialisation professionnelle et aussi celui de la notion d'expérience.

Les OMT 2004-2007 évoquaient certains de ces aspects, notamment la question de la transmission des savoirs. Il reste maintenant à systématiser l'approche et à développer les travaux de terrain dans ce domaine. Ceci pourra se faire en coopération avec d'autres organismes tels que le CEE ou l'ANACT.

##### **La notion de professionnalisation**

Il s'agit de comprendre comment se déroule aujourd'hui le processus de professionnalisation, comment il est outillé et quel est le rôle respectif des divers acteurs concernés. La professionnalisation se définit d'abord comme une suite d'étapes parcourues par une personne dont certaines dimensions sont organisées par les entreprises. Elle est ainsi un processus à la fois individuel et social qui se développe tout au long de la vie professionnelle et qui a pour finalité la construction progressive d'une professionnalité et de savoirs et compétences utiles en situation de travail et susceptibles d'être reconnus.

Entendue ainsi de façon extensive, la problématique de la professionnalisation offre un regard différent sur la relation entre formation, travail et emploi, entendue non comme une relation entre deux mondes distincts, non comme un passage d'un état à un autre mais comme un processus structuré par un ensemble d'acteurs, au premier chef les personnes et les responsables d'entreprises mais aussi les institutions et les politiques publiques.

En fait, nombre d'études du Céreq portent déjà sur cette question comme, par exemple, celles sur la production de référentiels métiers, sur l'articulation entre savoir acquis en formation initiale et savoir acquis en apprentissage ou par l'expérience, sur la notion de métier, sur le travail non qualifié, sur la transmission des savoirs au travail ou encore sur la VAE. Mais il conviendrait maintenant de dégager quelques tendances générales, notamment sur les évolutions du travail et leurs conséquences sur les compétences, l'apprentissage et la formation. C'est la raison pour laquelle on propose un programme d'analyse du travail, de l'emploi et de la formation dans les entreprises

(voir le détail de ce programme dans l'annexe du document de travail « contrat d'objectifs »).

### **L'analyse des phases du processus de professionnalisation**

Pour élaborer un cadre interprétatif du processus de professionnalisation, il convient d'abord d'examiner les diverses phases de ce processus. Celui-ci commence dès la formation initiale dans la mesure où, notamment dans les filières professionnelles et technologiques, elle crée les conditions du développement ultérieur des savoirs et qualités utiles pour le travail en situation d'emploi. Puis les premières années de vie active sont le moment où se développe et s'organise la socialisation professionnelle et organisationnelle des salariés. Le processus se développe ensuite lors de passages dans des dispositifs de formation formelle de type stages, apprentissage ou dispositifs d'alternance, autant d'éléments qui permettent de construire progressivement sa professionnalité. Enfin, l'exercice même du travail est un moment de professionnalisation dans la mesure où le travail peut, à certaines conditions, être formateur et générateur d'expérience.

Plusieurs pistes sont envisageables pour traiter de cette question. L'une concerne les supports de formalisation existant dans les entreprises et qui peuvent être des occasions de retour réflexif sur le travail et donc des contributions à la construction de l'expérience : certification qualité, situations de reporting, alimentation des systèmes d'information. L'autre a trait aux moments de transmission orale tels que le tutorat, les réunions d'équipe, les groupes d'analyse de pratiques qui existent parfois.

### **Les dispositifs de professionnalisation**

Parmi les moyens de professionnalisation figurent en bonne place les stages en entreprises organisés dans le système éducatif et, plus largement, les diverses formes d'alternance possibles. La comparaison des situations de stage, d'apprentissage, d'alternance et de première insertion professionnelle au regard de leurs effets respectifs sur l'acquisition de la professionnalité des personnes offrira une bonne opportunité d'approfondissement de ce sujet.

Il sera également intéressant d'analyser certaines professions, de type techniciens ou professions intermédiaires, pour voir comment s'acquiert et se développe aujourd'hui leur professionnalité. On pourra aussi mettre l'accent sur les métiers à forte composante relationnelle, notamment les métiers d'interface devenus stratégiques dans bon nombre d'organisations et qui sont garants de la compétence collective.

### **L'analyse du travail**

La période à venir devrait permettre au Céreq de relancer les travaux d'analyse du travail, ceci dans une période où le travail connaît de profonds bouleversements. On sera ainsi conduit à explorer les transformations des contenus d'activité, le développement des compétences dans le travail et les modes de constitution de l'expérience, la construction de la compétence collective, le processus d'acquisition des compétences transversales et relationnelles, les conditions nécessaires pour que le travail soit formateur, les modalités de production et de transmission des savoirs en situation de travail, les liens entre formation continue et travail, les rapports entre apprentissage individuel et organisationnel et l'articulation entre savoir et savoir-faire.

L'analyse des transformations du travail, en lien avec celle de l'emploi, permettra ainsi d'éclairer les responsables du système éducatif puisqu'elle peut déboucher sur le repérage des savoir-faire désormais indispensables pour réaliser tel type de travail dans telle entreprise. La production de référentiels métiers est à cet égard essentielle et le

Céreq jouera un rôle accru dans ce domaine, notamment en développant une méthodologie spécifique susceptible d'être transposable à diverses situations.

### **Politiques d'entreprises et logiques professionnelles**

Parallèlement, les travaux en entreprises destinés à mieux comprendre les politiques susceptibles d'affecter le processus de professionnalisation seront développés. On sera ainsi conduit à analyser les politiques de recrutement et de formation, les modes d'utilisation des dispositifs publics, les politiques salariales, la gestion des âges, la transformation des hiérarchies professionnelles.

Par ailleurs, il conviendra de s'intéresser aux conditions structurelles de construction de la professionnalité. Ainsi, la structuration des champs professionnels, le déplacement des hiérarchies professionnelles et les diverses formes de compétition qu'elles génèrent, et les transformations organisationnelles contribuent à structurer le cadre de construction de l'expérience des individus et à rendre possible ou non des progressions professionnelles ainsi qu'une amélioration des performances collectives. L'intervention des normes et outils de gestion, le rôle de l'encadrement sont autant de facteurs qui déterminent des chemins possibles de la professionnalisation. Enfin, ce processus est déterminé par de nombreux facteurs qu'il conviendra de prendre en compte, qu'ils relèvent du cadre général de l'action (innovation technologique, développement de la concurrence), de la stratégie générale de l'entreprise, ou de son mode de gestion de la production ou des ressources humaines.

### **Perspectives de production de données**

Pour atteindre ces divers objectifs, il conviendra de s'appuyer sur les études déjà disponibles au Céreq (enquêtes, monographies d'entreprises) ou dans d'autres organismes et d'effectuer un travail de capitalisation et de synthèse. Mais il importe aussi de produire de nouvelles données et la problématique de la professionnalisation incite à mobiliser des méthodologies variées, à la fois quantitatives et qualitatives, ayant une dimension longitudinale et croisant des informations collectées auprès des individus et des responsables d'entreprises. Plusieurs options sont actuellement envisagées (voir l'annexe du document de travail « contrat d'objectifs »).

Concernant le champ d'études, on privilégierait les techniciens et les professions intermédiaires car ces catégories professionnelles sont particulièrement intéressantes à examiner sous l'angle de la professionnalisation du fait des profonds changements qu'elles ont connu tant dans le contenu du travail que dans les formes d'organisation de ce travail et de gestion de l'emploi. On pourra restreindre l'analyse à certains métiers significatifs comme les commerciaux, les techniciens de bureau, les « encadrants non-cadres » et à certains secteurs d'activité aussi bien industriels que de services.

Quant aux sujets d'études, il s'agirait d'abord d'analyser les transformations du travail susceptibles d'éclairer les responsables du système éducatif ceci à partir de l'analyse de quelques questions transversales. La première concerne la tension entre polyvalence et spécialisation qui porte fortement sur les emplois intermédiaires mais de façon différente entre industrie et tertiaire. La deuxième concerne les capacités et les formes nouvelles d'encadrement des collectifs de travail allant au delà du rôle traditionnel des cadres. La troisième concerne la relation client qui a connu des évolutions majeures avec la diffusion, l'amplification et la technicisation de cette activité.

Il s'agira également d'analyser les phases du processus de professionnalisation des salariés et le rôle des divers acteurs concernés. Plusieurs sujets sont ainsi envisagés : le rôle des stages et de l'alternance, le processus d'intégration professionnelle et

organisationnelle des débutants et des personnes en cours de transition professionnelle, la transmission des savoirs au sein des collectifs de travail et dans des dispositifs formalisés ou non, la construction et la reconnaissance de l'expérience professionnelle.

## **5. LA GESTION DE L'EMPLOI ET LE RENOUVELLEMENT DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LES BRANCHES ET LES ENTREPRISES**

La relation formation-emploi-travail est structurée par les politiques des entreprises selon leur contexte d'action et leurs spécificités économiques, techniques et gestionnaires. Certes, chaque cas est particulier mais on peut faire l'hypothèse que des régularités sectorielles se manifestent sous le double effet de logiques économiques liées à la nature singulière de l'activité de chacun des secteurs et de logiques institutionnelles liées à la structuration des relations professionnelles au niveau des branches. C'est ce qui a fondé la mise en place des Portraits statistiques de branches (présentés en annexe du document de travail « contrat d'objectifs ») et la contribution à divers travaux de prospective ainsi que la réalisation de chantiers d'études spécialisés. C'est aussi ce qui justifie l'analyse des pratiques des organisations de branches et la contribution éventuelle à leur rôle de régulation ainsi que celle des structures industrielles et des articulations entre logiques d'entreprises, de groupes et de filières.

L'actualité de ces sujets ne se dément pas et nombre d'acteurs sont concernés par cela, qu'il s'agisse des représentants patronaux ou syndicaux, des responsables d'entreprises ou des Observatoires de branches. Ceci incite à un prolongement à la fois théorique et empirique avec une analyse des systèmes de mobilisation et de renouvellement de la main-d'œuvre, une description fine des relations formation-emploi-travail dans les grands secteurs d'activité et une réflexion sur la prospective sectorielle des besoins en renouvellement de main-d'œuvre.

### **Le renouvellement de la main-d'oeuvre**

A partir des données disponibles, on peut désormais envisager la construction d'un cadre théorique interprétatif. Ces dernières années, la DARES a analysé les « régimes d'alimentation des métiers » à partir des familles professionnelles (FAP) et distingué, en fonction de l'intensité des changements d'entreprises, de métiers ou des flux avec l'inactivité et le chômage, divers types de métiers : métiers à stabilité ou à instabilité professionnelle, métiers à fort accès par le marché interne ou à dominante de marché externe, métiers de marché professionnel, etc..

Plusieurs chantiers sont prévus sur cette thématique. Les premiers concernent la poursuite du travail sur les « régimes d'alimentation » des entreprises et les systèmes de mobilisation et de renouvellement de la main d'œuvre. Entendus comme un ensemble de modalités de gestion de l'emploi faisant système pour les entreprises d'un secteur donné, ces régimes pourraient être caractérisés, en première analyse, à partir des sources disponibles au Céreq, notamment les Portraits statistiques de branches, les enquêtes Génération et les enquêtes sur la formation continue. Un certain nombre d'indicateurs pourraient ainsi être constitués sur les recrutements, la gestion de l'emploi, le recours au marché externe, la logique de marché interne, la stabilité et le turn-over, la politique de qualification et les pratiques de renouvellement de la main-d'œuvre. Cette première caractérisation des régimes par secteurs pourrait faciliter l'échantillonnage d'un panel d'entreprises dans la perspective d'investigations qualitatives.

Caractériser les régimes d'alimentation des entreprises et les croiser avec ceux des métiers permettrait également de mieux organiser la réflexion générale sur les relations entre mobilités individuelles et fonctionnement du marché du travail. Procéder à cette

analyse à partir d'une entrée sectorielle permettrait en outre de nourrir la réflexion des Observatoires de branches sur les problématiques de renouvellement de la main-d'œuvre.

On pourrait ainsi réaliser rapidement un premier exercice de cadrage avec plusieurs finalités : élaborer la notion de régime d'alimentation des entreprises et produire une caractérisation de ces régimes par secteurs susceptible d'être croisée avec une entrée par métiers ; alimenter la réflexion sur les relations entre entreprises et débutants ; déboucher sur des prolongements avec telle ou telle branche intéressée par cette question.

### **La variété sectorielle des modes traitement de la relation formation-emploi-travail**

Selon les derniers travaux disponibles sur les métiers à l'horizon 2015, le marché du travail devrait voir la confirmation d'une triple tendance à la tertiarisation des activités, à la polarisation des qualifications dans les services et à la féminisation des emplois. La poursuite de ces transformations structurelles du marché du travail invite à réinterroger les modes de gestion des relations entre la formation et l'emploi qui prédominent actuellement dans les grands secteurs de l'économie. Dans les services par exemple, l'analyse rétrospective des relations entre l'emploi et la formation fait apparaître une tendance à l'élévation des niveaux de diplômes pour toutes les catégories d'emplois tandis que dans l'industrie, on observe un décalage croissant entre le niveau de formation des individus et le niveau de qualification des emplois occupés. Ces tendances expriment selon toute probabilité un double mouvement : un « effet travail » lié aux évolutions technologiques, organisationnelles et socio-productives et un « effet marché du travail » lié à l'élévation généralisée des niveaux de diplôme, au chômage de masse et au chômage de rotation des jeunes. Cette hypothèse pourrait être testée à partir de divers travaux sectoriels.

Il s'agira également d'examiner la question de la reconnaissance des qualifications individuelles. A cet égard, le niveau de diplôme n'est qu'une entrée qu'il faudrait croiser avec la spécialité de formation, liée ou non au secteur concerné, et l'ancienneté, pour prendre en compte l'expérience professionnelle.

Enfin, on pourra s'interroger sur la façon dont l'arrivée des jeunes et des débutants renouvelle les métiers et, symétriquement, sur les risques de disparition de métiers avec les départs en fin de carrière.

Ces divers thèmes de travail seront à articuler, avec ceux développés dans la thématique de la professionnalisation dans la mesure où la question de la professionnalisation est une des dimensions de la gestion de l'emploi des entreprises et des politiques de branche. De ce point de vue, le choix des terrains d'observation devra être concerté avec les options prises sur l'analyse du travail et de la professionnalisation.

### **La prospective des besoins de renouvellement de la main-d'oeuvre**

Dans un contexte de chômage de masse et de tensions sur les recrutements dans certains secteurs, métiers ou zones d'emploi, la question de l'impact du retournement démographique annoncé se pose avec acuité. D'ores et déjà les effets commencent à se faire sentir dans le secteur public, les branches industrielles et certaines activités de services, tant sur le fonctionnement des marchés du travail que sur les régimes d'alimentation des entreprises et les politiques emploi-formation des branches. Tous les secteurs seront sans doute concernés y compris le tertiaire car il est plutôt créateur d'emplois et parce que les problèmes de renouvellement de main-d'œuvre dépendent non seulement des pyramides des âges mais également du turn-over.

L'impact du retournement démographique sur les entreprises sera donc à différencier en fonction du régime d'alimentation qui caractérise leur secteur d'activité. On pourra ainsi poursuivre l'exploration des quatre configurations définies à partir de l'analyse des variables relatives à l'âge et à l'ancienneté dans les PSB : les secteurs âgés et stables confrontés simultanément à des problèmes de renouvellement des postes, en raison de l'accélération des départs en retraite, et des compétences, dans la mesure où les salariés âgés sont aussi souvent ceux qui ont le plus d'ancienneté et donc d'expérience ; les secteurs âgés et mobiles qui vont également connaître des problèmes de renouvellement des postes et des compétences pour des raisons liées au déficit de salariés expérimentés capables d'assurer la transmission ; les secteurs jeunes et mobiles qui ont un problème chronique de renouvellement des compétences ; les secteurs jeunes et stables qui seront moins sensibles au choc démographique.

Il conviendra également de voir dans quelle mesure les entreprises de certains secteurs, notamment celles positionnées sur des métiers peu attractifs ou dont le recours au marché externe est traditionnellement fort, seront amenées à faire évoluer leur régime d'alimentation pour faire face aux transformations des conditions de la concurrence sur le marché du travail.

Enfin, le Céreq continuera à s'impliquer dans les travaux de prospective conduits par d'autres organismes au niveau national (CAS, DARES, DEPP, INSEE). Il le fera en prônant la nécessité d'aller vers un dispositif pérenne qui pourrait consister dans la réalisation tous les cinq ans d'un exercice de prospective de la relation formation-emploi à dix ans, ce qui permettrait une actualisation glissante des données. Il le fera aussi en jouant un rôle d'expertise méthodologique à l'égard des divers exercices de prospective emplois-métiers conduits par les Observatoires de branches qui se multiplient. Et il poursuivra son travail d'accompagnement et d'observation de certaines pratiques d'entreprises car le retournement démographique devrait avoir des conséquences en chaîne sur les pratiques de recrutement, de gestion de l'emploi, des mobilités et des carrières dont les entreprises n'ont que partiellement conscience. Il faudrait réaliser cela aussi bien dans des entreprises appartenant à de grands groupes que dans les entreprises publiques, dont les régimes d'alimentation obéissent à des règles spécifiques, mais qui sont également confrontées à la problématique du vieillissement et des renouvellements sur fond d'ouverture à la concurrence (EDF, SNCF, La Poste, DCN, etc.) et de transposition des pratiques et des outils de gestion du secteur privé, ou encore dans les PME et TPE qui se trouvent dans une situation a priori défavorable pour faire face aux renouvellements.

## ***6. L'EVOLUTION DU SYSTEME DE FORMATION ET DE CERTIFICATION***

Ce thème est important à examiner dans un contexte de transformation forte du paysage des certifications et d'interrogation sur le système de formation. Il intéresse donc au premier chef les ministères formateurs et certificateurs, notamment les instances de régulation des diplômes professionnels comme les CPC ou les CPN, mais aussi les acteurs du système éducatif, les instances régionales et européennes. Ce sujet était déjà explicitement présent dans les OMT précédentes et nombre de travaux ont été réalisés dans ce domaine, par exemple sur la façon dont se construit l'offre de formation continue ou l'offre de formation professionnelle dans l'enseignement supérieur, sur l'évolution des formations à travers la base Reflet, sur les disparités régionales visibles dans les Portraits statistiques régionaux. De même, de nombreux travaux ont été réalisés dans les régions.

Ceci est à poursuivre car nombre de questions déjà traitées au Céreq pourraient donner lieu à des investigations complémentaires pour tenir compte de contextes nouveaux tant sur le plan politique que théorique, comme la séparation entre formation et certification, la spécificité du diplôme, les effets des systèmes modulaires de formation. Plus généralement, c'est la question de la gouvernance multi-niveaux qui est posée. Et ceci est d'autant plus nécessaire que diverses évolutions récentes sont venues en renforcer la pertinence. On pense notamment à l'impact des politiques européennes (EQF, LMD) sur le système français de formation et de certification, à l'impact de la décentralisation sur l'offre de formation et de certification ou à l'effet possible des projets de réforme de l'enseignement professionnel et notamment du baccalauréat professionnel et des BEP. Il conviendra donc de poursuivre les travaux réalisés sur la transformation de l'espace des diplômes et des certifications et sur le système de formation et ses rapports à l'emploi et au travail.

### **Interroger la séparation entre formation et certification**

Pour traiter des transformations en cours dans le champ de la formation initiale et continue, il semble pertinent d'entériner la distinction entre système de formation et cadre des certifications. Celle-ci s'impose puisque la certification n'est plus le résultat naturel de la formation et que la certification s'acquiert désormais à l'issue de parcours variés qui ne relèvent pas forcément de la formation formelle. De ce fait, le rôle des acteurs s'est déplacé. Certes, le système éducatif continue à jouer un rôle décisif tant dans la formation que dans la certification mais bien d'autres acteurs sont impliqués et l'on constate ainsi que le système de certification, qui ressortissait traditionnellement du niveau national, est désormais tiré par l'échelon européen tandis que la mise en œuvre de l'offre de formation tend à impliquer de plus en plus les régions pour l'enseignement secondaire et les établissements eux-mêmes pour l'enseignement supérieur.

Les évolutions récentes sont ainsi marquées par un double déplacement. Le premier manifeste le passage d'une régulation centralisée et essentiellement ministérielle à un ensemble de lieux de régulation émergents dont le poids s'accroît : développement des dispositifs privés et paritaires, apparition de normes européennes s'imposant aux systèmes nationaux. Le second a trait au passage d'une vision de la certification comme sanction d'une formation formelle à la reconnaissance d'autres modalités de constitution de la professionnalité, notamment l'activité de travail. Par ailleurs, la politique éducative, encourageant la poursuite d'étude et mettant l'accent sur la dimension propédeutique des diplômes professionnels, est susceptible de renforcer la tendance à la disqualification des premiers niveaux de certification et de bouleverser le sens des filières de formation professionnelle de la formation initiale. Plusieurs domaines de l'intervention publique sont concernés par ces mouvements qu'il s'agisse des CPC qui organisent la création des diplômes professionnels de l'enseignement scolaire, de la CNCP qui rend visible, via le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), l'extension de la sphère des certifications et de leur codification ou de la VAE qui interroge la manière de définir les certifications.

Sur ce champ, les travaux du Céreq ont été nombreux ces dernières années. On a pu ainsi observer la diversification des formes d'accès aux diplômes, l'effet déterminant du diplôme dans l'accès à l'emploi, la montée en puissance du dispositif VAE, la segmentation de l'offre de formation et la diversité des mécanismes de régulation de cette offre. Le bilan laisse toutefois penser qu'un prolongement s'impose.

## **La certification et sa reconnaissance**

Dans une société française réputée atypique pour l'importance qu'elle accorde aux diplômes et face à l'enjeu d'un alignement sur les repères culturels des autres pays européens, il s'agira de voir comment font système les processus de négociation des classifications, de fabrication des diplômes et certifications, d'évaluation et de formation des personnes. Par ailleurs, on se demandera en quoi, dans un contexte où la flexibilité serait devenue une norme de gestion de l'emploi, la certification peut devenir un vecteur de sécurisation des trajectoires des individus.

A cet égard, on peut faire l'hypothèse que les critères de classement utilisés tant dans les classifications des conventions collectives que dans l'évaluation des personnes tendent à ne plus se rapporter principalement à ce qui peut caractériser chaque métier et profession. Au regard des descriptifs d'emplois utilisés dans les deux cas, il semble en effet que la place désormais accordée aux compétences relationnelles et organisationnelles dépasse désormais celle accordée aux compétences techniques. Cette focalisation sur les « compétences transversales » au détriment des « compétences métiers » se trouve reproduite en partie dans les processus de fabrication des référentiels de certification, l'architecture des référentiels laissant toutefois encore une grande place aux compétences techniques spécifiques aux différents métiers même si la tendance est au développement de formations à spectre très large. Des travaux pourraient également être conduits sur le développement des certifications paritaires ceci afin d'apprécier leur importance réelle et leur singularité.

Pour examiner la manière dont font système ces différents processus, on envisage de faire un zoom sur l'évolution de la qualification de technicien, à la fois du point de vue des contenus d'emplois, des types de diplômes y préparant et des modes de reconnaissance dans les grilles salariales. Cette catégorie d'emploi, sensible pour les partenaires sociaux et les acteurs de l'éducation et de la formation professionnelle, peut être examinée sous plusieurs angles. On pourrait ainsi réaliser une exploitation des conventions collectives sur le positionnement des emplois dans les grilles de classification et les critères qui y président, des analyses de contenu du travail visant à apprécier la part relative des compétences métiers et des compétences transversales (voir l'annexe du document de travail « contrat d'objectifs »), des travaux sur les formations et certifications de niveau bac+2 (contenus, accès, validation, positionnement) et l'évolution des pratiques des établissements et des jeunes concernés. Le travail prévu pour la CNCP sur le projet de rénovation de la nomenclature des niveaux de formation pourrait s'inscrire dans cette perspective.

## **Les politiques nationales**

Le système de formation et de certification se définit désormais à plusieurs niveaux institutionnels et l'articulation de ces niveaux mérite d'être explorée. Il conviendra donc d'étudier conjointement les politiques européennes, nationales et régionales en analysant la façon dont se définissent les objectifs, se prennent les décisions, se déclinent et s'évaluent les politiques.

Les instances nationales continuent à jouer un rôle essentiel en la matière, notamment du fait de l'existence du ministère de l'éducation nationale et des divers autres ministères formateurs et certificateurs. Et le travail d'exploration de l'offre de formation et de certification est à poursuivre à ce niveau. Ceci concerne aussi bien la formation initiale que continue et couvre aussi bien les instances politiques de décision que les instances gestionnaires ou les organismes de formation. On pourrait également reprendre la tradition des études d'opportunité et des études d'évaluation des diplômes.

La réflexion amorcée sur la VAE s'inscrit dans ce cadre et les nombreux travaux réalisés ces dernières années seront à capitaliser et à développer sur certains aspects comme les modes d'évaluation.

La question de la professionnalisation des études supérieures mérite également d'être méthodiquement abordée en définissant mieux cette notion, en voyant quels rapports elle entretient avec les notions de spécialisation et de mise en situation, en examinant quels sont ses degrés et ses formes et quelle est son efficacité au regard de l'accès à l'emploi. Le rôle joué par les tuteurs pourrait être approfondi ce qui permettrait d'apporter des éléments aux partenaires sociaux lors de la négociation annoncée pour fin 2009 sur ce sujet. On pourrait aussi travailler de façon comparative à partir des IUT mais aussi des établissements secondaires qui organisent des BTS en apprentissage.

La base Reflet, présentée en annexe du document de travail « contrat d'objectifs », permettra de traiter certaines de ces questions dans la mesure où elle rend possible un suivi généalogique des diplômes et où l'on pourra désormais lui associer une base des comptes-rendus des réunions de CPC correspondant.

### **La construction des diplômes professionnels**

Le rôle du Céreq dans les instances d'élaboration des diplômes professionnels est essentiel et il s'agira de le conforter en prolongeant le travail d'organisation développé au cours des dernières années.

Dans ce domaine, l'accent sera mis sur l'évaluation de diplômes et les études d'opportunité ce qui exigera la mobilisation des travaux conduits sur l'analyse du travail : de ce fait, la plupart des thèmes des OMT sont concernés. Ceci passe aussi par une contribution du Céreq à la refonte des nomenclatures de niveaux et de spécialités. Enfin, le travail d'organisation de la mission d'expertise du Céreq dans la définition et l'évolution des formations professionnelles et diplômes ou titres professionnels sera poursuivi. Il conviendra ainsi de mener à leur terme les initiatives prises au cours de la dernière période pour favoriser les échanges en interne et avec les divers acteurs de la certification.

Un groupe d'appui aux représentants du Céreq dans les CPC pourrait ainsi être constitué avec pour rôle de mutualiser les questionnements et d'outiller les réponses. L'organisation des représentants du Céreq en CPC par champs professionnels devrait permettre de mutualiser les connaissances acquises sur les évolutions de ces champs et celles des politiques des différents certificateurs et également d'effectuer une veille.

De son côté, l'appui aux certificateurs passerait par l'organisation de rencontres avec eux et en association avec les partenaires sociaux par champs professionnels pour favoriser la mise en commun de questionnements et d'éléments d'analyse, voire de diagnostic. Enfin, la mise en place d'un groupe de liaison permanent avec les divers interlocuteurs de l'Education nationale (DGESCO, DGES et DEPP) devrait permettre de faire évoluer les projets d'études et de mieux en valoriser les résultats. Il pourrait s'appuyer sur des groupes de travail mixtes ad hoc destinés à traiter de questions à dimension méthodologique. Ce groupe d'appui sera ainsi chargé de réaliser ces divers objectifs.

### **Europe et systèmes de certification**

Les instances européennes jouent désormais un rôle important dans l'offre de formation et de certification par l'élaboration de normes, de cadres, de directives, en particulier pour l'enseignement supérieur. Ainsi, depuis le sommet de Lisbonne, deux

sujets importants ont émergé au niveau européen : la lisibilité des certifications, avec le projet de cadre européen commun, et la formation tout au long de la vie. Et le Céreq s'est engagé dans la réflexion sur cette politique, par exemple en participant au réseau EUNEC qui contribue à la compréhension des objectifs de Lisbonne et de leurs conséquences dans le champ de l'éducation et de la formation.

A ce niveau, l'accent pourrait être mis sur les questions de certification qui concernent aussi bien les diplômes du secondaire et les enjeux de lisibilité des qualifications scolaires entre pays que l'enseignement supérieur avec la mise en place du LMD. Ceci pourrait constituer un terrain emblématique d'approche des recompositions des systèmes de gouvernance, de ce qui est désormais dévolu à l'échelon décisionnaire de l'Union Européenne, aux instances nationales et aux établissements eux-mêmes.

La modularisation des parcours de formation, souhaitée par la plupart des acteurs, pourrait aussi être examinée en particulier en poursuivant le travail d'investigation amorcé sur les ECTS et les ECVET dans une perspective européenne.

### **Les politiques régionales de formation**

Les instances régionales sont aussi un niveau de construction de l'offre de formation et de mise en oeuvre des politiques nationales. L'évaluation de la loi quinquennale a été un bon exemple de travaux menés dans ce registre mais, au cours des années 2000, l'exercice de la décentralisation des formations a été élargi et s'est complexifié tandis que les travaux du Céreq se faisaient moins nombreux sur ce sujet à l'exception de ceux conduits sur les formations professionnelles universitaires, sur l'offre de formation continue et le rôle des divers acteurs concernés (OPCA, FONGECIF, branches, réseaux de PME, groupements d'employeurs).

Ces travaux seront à poursuivre ainsi que l'analyse des politiques régionales avec les nouveaux « cahiers des charges » de la décentralisation (contrats d'objectifs, PRDF), le développement de nouveaux champs d'intervention dans les relations formation-emploi-travail et l'émergence de nouveaux acteurs. Seront également poursuivis les travaux sur l'alternance ainsi que ceux sur l'orientation et sur l'intermédiation.

### **La gouvernance multi-niveaux**

Cette approche des divers niveaux géographiques et politiques de décision pose finalement la question de la gouvernance multi-niveaux. Qu'en est-il des conditions d'application d'un principe de subsidiarité qui voudrait que l'on ne confie à un échelon central que ce qui ne peut être confié à un échelon de proximité ? Comment se combinent les divers niveaux de décision et d'action publique ? C'est ce qu'il conviendra d'examiner. L'accent sera donc mis sur l'évolution des formes de l'action publique, clé d'entrée encore peu mobilisée au Céreq mais riche d'enseignements pour éclairer les relations entre formation, emploi et travail.

Partant du constat que les modes de régulation de la relation formation-emploi-travail se sont diversifiés et se situent désormais à de multiples niveaux dont l'articulation ne va pas de soi, il s'agirait d'examiner le rôle des divers acteurs concernés ainsi que leurs relations : les pouvoirs publics, le système éducatif, les partenaires sociaux, les entreprises mais aussi les individus qui s'approprient ces dispositifs.

Les instances européennes sont un premier niveau d'élaboration de normes et constituent désormais une clé de lecture indispensable venant se surajouter aux instances nationales qui élaborent également des politiques spécifiques et s'approprient les normes fixées au niveau européen. De leur côté, les instances régionales sont le niveau de mise en oeuvre des politiques nationales tandis que le niveau infra-régional joue un rôle singulier souvent marqué par une organisation en réseau susceptible de transformer les territoires.

Le sujet est d'autant plus important à explorer que l'action publique constitue actuellement un point de débat assez vif. C'est ainsi que le terme de gouvernance est de plus en plus mobilisé, mais aussi contesté, pour rendre compte des transformations des formes de cette action. Il correspond à la remise en cause d'un modèle traditionnel qui confie aux seules autorités politiques la responsabilité de la gestion des affaires publiques. Dans ce contexte, acteurs privés, institutions publiques, partenaires sociaux, associations mettent en commun leurs ressources, leur expertise, leurs capacités et leurs projets, et créent une nouvelle coalition fondée sur le partage des responsabilités.

## **TROIS THEMES TRANSVERSAUX**

En complément aux six thèmes prioritaires, il semble nécessaire de coordonner des travaux sur trois sujets transversaux importants aujourd'hui tant pour les ministères de tutelle que pour le débat public.

### ***1. L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR***

Plusieurs thèmes des orientations à moyen terme ont à voir avec l'enseignement supérieur. Ainsi, le thème de l'insertion adossé aux enquêtes Génération concerne les sortants de l'enseignement supérieur et permet d'examiner les spécificités d'accès à l'emploi des étudiants et la diversité des situations au sein même de l'enseignement supérieur selon les filières, les niveaux et les spécialités. De même, le thème des cheminements longs aborde l'impact des déterminants éducatifs et peut donc éclairer les liens entre formations supérieures et déroulement de carrières. De son côté, le thème de l'offre de formation et de certification concerne très directement l'enseignement supérieur dans la mesure où cette offre se définit de façon tout à fait singulière. Et des dispositifs professionnalisants comme les stages ou l'apprentissage existent également à ce niveau.

En lien avec les recommandations des tutelles et avec le souci de donner plus de cohérence à ces divers travaux dans la perspective de conforter un rôle d'expertise auprès de la DGES, il convient de mettre en place un groupe de travail consacré à l'enseignement supérieur et susceptible de favoriser les échanges et les coopérations.

Certes, le Groupe de Travail sur l'Enseignement Supérieur (GTES) joue un rôle majeur depuis plusieurs années mais, outre le fait qu'il associe des personnes bien au delà du réseau du Céreq, il a un objet retreint aux questions d'insertion. Il s'agit d'aller bien au delà et de comprendre ce qui fait aujourd'hui la singularité de l'enseignement supérieur ce d'autant que la période récente est marquée par des transformations majeures tandis que d'autres sont à venir : mise en place du LMD sous l'influence des instances européennes, autonomie accrue des établissements, évolution statutaire des établissements, émergence de politiques régionales, transformation de l'offre de formation, évolution du paysage de la recherche, etc..

La question principale a trait à la spécificité de l'enseignement supérieur au regard des autres niveaux de l'enseignement. La façon dont les diplômes sont construits, en l'absence par exemple de système de consultation des partenaires sociaux, le rôle important des établissements de formation qui ira croissant avec l'autonomie renforcée des universités, l'importance des initiatives individuelles dans la construction des formations, l'accroissement des relations des universités avec les partenaires régionaux et les entreprises, la forte segmentation des enseignements supérieurs, l'articulation entre enseignement et recherche sont autant d'éléments qui caractérisent le supérieur et qui attendent éclaircissement. Il conviendra donc de trouver dans ces spécificités des interprétations possibles des relations formation-emploi telles qu'elles se constituent à ce niveau.

## ***2. L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE***

La problématique de l'orientation tout au long de la vie est d'une certaine manière illustrative du débat autour des relations formation-emploi et de « l'adéquationnisme ». Les rapports complexes entre formations et parcours professionnels méritent plus que jamais d'être analysés en particulier parce qu'ils interrogent les dispositifs d'action publique, que ce soit dans les registres de la formation ou de l'accompagnement des demandeurs d'emplois.

La problématique de l'orientation (scolaire et professionnelle) est d'une importance majeure pour apprécier les enchaînements des parcours individuels. Cette problématique de l'orientation peut être abordée sous trois angles d'attaque complémentaires, visant à renseigner les questions soulevées actuellement par l'orientation scolaire et professionnelle en début de vie active et à fournir rapidement des éléments de diagnostics utiles pour la mise en oeuvre et l'amélioration de l'action publique dans ce domaine. C'est l'enjeu progressivement identifié par la mise en place de la « plateforme orientation » qui se prolongerait au cours du prochain contrat. Retenus pour leur dimension stratégique au regard des préoccupations des décideurs et acteurs publics, ces trois angles d'attaque se déclinent de la manière suivante.

Le premier est centré sur l'analyse des politiques publiques en lien avec le processus de décentralisation. Sont ainsi abordées les évolutions des systèmes et des dispositifs d'orientation scolaire et professionnelle en interrogeant les modes de régulation et de coordination de l'action locale, régionale et nationale ainsi que les facteurs agissant sur la diversité territoriale. Une attention plus particulière est portée sur la coordination, le redéploiement et l'innovation institutionnelle des dispositifs et structures d'orientation en ciblant le niveau « enseignement supérieur ».

Le deuxième aborde les logiques individuelles. Traitant des publics usagers dans leur diversité (jeunes et adultes), les études à mener visent à comprendre la façon dont se structurent les parcours individuels, à saisir les variables qui pèsent sur leur mode de constitution et qui en déterminent le tracé, les succès ou les ruptures. Cette approche vise en bref à comprendre les enjeux de l'orientation professionnelle à travers les modes d'élaboration des choix individuels, tels qu'ils peuvent se dessiner aux différents « moments-carrefours » de ces parcours. Les logiques de choix sont ici envisagées comme la résultante d'une confrontation entre, d'une part, les aspirations et les projets individuels adossés à des formes de rationalités diverses (économique, sociale etc..) et, d'autre part, les structures ou les dispositifs soutenant l'action publique en matière d'éducation et de formation.

Enfin, il s'agit d'appréhender les transformations des métiers et des professionnalités des différents intervenants (professionnels de l'orientation mais aussi les autres acteurs de l'environnement administratif scolaire, les enseignants, les parents, et autres réseaux relationnels mobilisés par les individus) dans le processus d'orientation. Il s'agit ici de comprendre les changements survenus dans la nature et la place de « la fonction d'intermédiation » tenue par les divers intervenants et les rapports entre les rationalités individuelles et les logiques de l'action publique. Dans ce cadre, sont pris en considération de façon plus spécifique les changements découlant de nouveaux dispositifs publics. On peut ainsi se demander en quoi la mise en œuvre du dispositif VAE peut être à terme source d'évolutions nouvelles pour les métiers de l'orientation et si l'on assiste à des inflexions de la fonction d'orientation vers celles d'accompagnement et d'expertise.

Pour mieux éclairer les politiques publiques et les débats associés, deux phénomènes complémentaires devraient être pris en compte : la professionnalisation des formations, notamment dans le supérieur, et la mobilité internationale pendant les études et après. Par ailleurs, l'investissement dans les comparaisons de mode de transitions professionnelles entre les différents pays mérite d'être prolongé. Ce thème transversal a fait l'objet d'une valorisation dans le cadre de la Présidence française de l'Union européenne dans la mesure où les résultats de cet investissement ont été fortement mobilisés, notamment à l'occasion du colloque de Lyon sur l'Orientation en septembre 2008 ; de même, ces résultats bénéficient aussi au groupe de travail « orientation tout au long de la vie » qui s'est constitué au sein du Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE).

### ***3. LES APPROCHES TERRITORIALES DE LA RELATION FORMATION EMPLOI***

Les travaux qui mobilisent le territoire pour analyser les questions d'emploi et de formation se sont fortement développés ces dernières années au Céreq, en particulier grâce au support que constitue le réseau des centres associés en régions. Ce réseau constitue ainsi une infrastructure originale qui est fortement mobilisée pour aborder et capitaliser autour de cette thématique transversale. Il ne s'agit pas ici de prendre le territoire uniquement comme un espace support mais de le considérer comme dépositaire d'une vraie plus value pour l'analyse de la RFE. Dans cette perspective, trois approches complémentaires seront développées dans le cadre des prochaines OMT.

La question du lien entre mobilité et territoire. Les territoires ont des particularités socioéconomiques qui influent non seulement sur les conditions de sortie de l'école, d'accès à l'emploi et de mobilité professionnelle mais en amont sur les conditions d'accès à la formation initiale, secondaire et supérieure. La base de données du GSE fournit de ce point de vue nombre de données statistiques comparatives sur l'emploi et la formation. Mais d'autres approches faisant ressortir des agrégats d'indicateurs corrélés et des « familles de territoires » ayant des fonctionnements proches sont à développer. Ensuite, différents travaux devraient permettre de saisir en quoi les différentes formes de mobilité scolaire, professionnelle, géographique, saisies à travers l'analyse des parcours individuels, renouvellent les compétences et les ressources disponibles dans les territoires. Enfin, des méthodologies et des cadres d'interprétation plus qualitatifs destinés à saisir les motivations et représentations de la mobilité mais aussi de la non-mobilité spatiale mériteraient d'être développés. Cela permettrait d'inclure une réflexion plus générale visant à discuter du bienfondé d'hypothèses de stratification sociale qui distinguerait de plus en plus fortement des individus réputés

mobiles parce que bien dotés socialement et culturellement, d'autres plus défavorisés, que des réseaux locaux et des aides très territorialisées contribueraient à fixer.

La question des rapports entre entreprises et territoires est passée sur le devant de la scène ces dernières années. Cependant, la question de l'attractivité des territoires ne se limite pas au seul échelon international, les niveaux régionaux et locaux sont de plus en plus concernés par les stratégies d'implantation des entreprises qui doivent tenir compte des compétences présentes sur le territoire ou susceptibles de venir les y rejoindre. Différents travaux ont de ce point de vue mis l'accent sur la gestion des ressources humaines et plus particulièrement sur les pratiques formatives des entreprises pour analyser la question du développement des territoires. Ils mobilisent plutôt des approches monographiques et qualitatives. Par exemple, les interactions entre environnement économique, professionnel, politique et institutionnel des entreprises peuvent être explorées à partir de « système productifs locaux », soit un ensemble d'entreprises d'un même secteur d'activité qui s'associent sur un territoire pour agir en commun sur leurs besoins, notamment en compétences professionnelles. D'autres travaux mettent plutôt l'accent sur les petites entreprises qui, à l'inverse, sont implantées de façon diffuse sur des territoires où le tissu économique est moins spécialisé. Les éléments accumulés à ce titre visent à mieux orienter les programmations et les dispositifs en région. Ils ont permis par ailleurs d'avancer sur l'analyse du lien entreprise/formation et sur les rapports particuliers de la petite entreprise à son territoire. D'autres travaux enfin s'intéressent à la question du lien entre ressources humaines et dynamique des territoires. Ils mettent notamment en évidence l'importance de l'attractivité résidentielle comme facteur de création d'activités. Au-delà du travail de valorisation et de capitalisation déjà réalisé (cf. notamment le dossier Formation Emploi n° 97), différents chantiers d'étude en cours devraient permettre de consolider cet axe de travail. Ces travaux pourraient déboucher sur la recherche de modèles d'analyse socio-économique des territoires qui intègrent de façon plus systémique l'économie, le social, l'éducatif, l'environnemental... comme autant de registres qui interagissent sur le développement des territoires. Les nouvelles orientations de la politique industrielle articulée autour des « pôles de compétitivité » et les nouveaux modes d'organisation de la recherche visant à développer sur un territoire les liens entre universités, grandes écoles et entreprises comme les « PRES », constituent ici d'excellents points d'appui pour rendre compte de ces interactions.

La question de l'action publique régionale a fait l'objet de travaux importants dans le cadre de l'évaluation de la loi quinquennale. Des outils spécifiques qui combinent analyse qualitative et travaux statistiques ont permis de développer des démarches comparatives appliquées aux régions françaises. Mais le local est aujourd'hui de plus en plus étudié comme échelon pertinent de construction des politiques publiques dans un double mouvement descendant de la déclinaison des politiques régionales et montant, avec des travaux destinés à accompagner les initiatives locales. Les outils d'analyse forgés par la science politique ont trouvé ici un terrain d'application privilégié notamment dans l'analyse des constructions « multi-niveaux » des politiques publiques. Actuellement, la gouvernance locale de l'emploi et de la formation en relation avec la question de la territorialisation de l'action publique est une thématique qui prend de l'ampleur : échelle pertinente, acteurs mobilisés, modes de coordination, nature des réseaux et des projets mobilisateurs. Elle met en avant les questions d'anticipation des mutations économiques, d'orientation scolaire et professionnelle, de construction de l'offre de formation supérieure... Ces travaux sont à poursuivre ainsi que l'analyse des politiques régionales avec les nouveaux « cahiers des charges » de la décentralisation, le développement de nouveaux champs d'intervention dans les relations formation-

emploi-travail et l'émergence de nouveaux acteurs. Il conviendra également d'observer les mouvements complexes et encore assez opaques de repositionnement de l'Etat et des divers acteurs impliqués dans les territoires. L'action publique est en effet de plus en plus contrainte par l'intervention d'acteurs privés (partenaires sociaux, entreprises, bénéficiaires, économie sociale...) dont l'action n'est pas toujours cohérente avec le cadre géographique des acteurs institutionnels. Au-delà des travaux déjà conduits au Céreq et dans les centres associés, plusieurs études en cours sont à même de consolider un axe de travail spécifique sur ce thème.