

Élaboration des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences : sources et usages des données



FRANCE STRATÉGIE
ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.



Élaboration des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences : sources et usages des données

Document réalisé par France Stratégie

avec les contributions
de la Dares, de Pôle emploi, de l'Insee,
du Céreq et du Réseau des Carif-Oref





POURQUOI CE VADÉMÉCUM ?

Le Plan d'investissement dans les compétences s'inscrit dans le Grand Plan d'investissement annoncé par le gouvernement pour la période 2018-2022. Il vise à former un million de jeunes peu qualifiés et un million de demandeurs d'emploi de longue durée faiblement qualifiés, tout en transformant en profondeur l'offre de formation.

Les **Pactes régionaux d'investissement dans les compétences 2019-2022** constituent une contribution majeure à ces enjeux de transformation. Leur élaboration repose sur une analyse partagée de « l'offre et des besoins en compétences » du territoire. Il s'agit de « disposer d'une vision partagée des besoins en emplois et en compétences, à court terme et à moyen-long terme, [...] afin de favoriser l'adaptation des contenus et programmes de formation aux nouveaux besoins de l'économie »¹.

Le Haut-Commissariat à la transformation des compétences a confié à France Stratégie la mission de réaliser un vadémécum qui soit à la fois un état des lieux des données disponibles en région et un guide méthodologique.

La réalisation des travaux régionaux s'appuie en effet sur **l'identification des sources de données et d'informations** qui vont favoriser un dialogue constructif entre les **acteurs du territoire, pour définir les actions prioritaires des Pactes d'investissement**, tant en termes de cibles que de leviers. C'est à ces acteurs que s'adresse ce vadémécum, qui propose une première approche destinée à **mieux cibler la recherche d'informations**.

Il ne prétend pas à ce stade être un recueil exhaustif des sources de données ou d'informations. Il a vocation à être complété et alimenté au fil de l'eau par les retours d'expérience des territoires. Il constitue d'abord un outil d'aide à la discussion et à la construction de ces démarches d'analyse et de recueil en continu des besoins emploi formation entre tous les acteurs d'un territoire.

¹ Voir la lettre de mission en annexe.

Le vadémécum présente des sources de données et des exemples d'analyses produites à partir de celles-ci sur la relation entre emploi, compétences et formation.

Il s'inspire de documents d'appui méthodologiques réalisés depuis le début des années 2010 au Centre d'analyse stratégique, à [France Stratégie](#) et plus récemment dans le cadre du [Réseau Emplois Compétences](#). Il est dans ce premier temps uniquement fondé sur des sources de statistique publiques et compile les informations produites par la Dares, Pôle emploi, l'Insee, le Céreq, le réseau des Carif-Oref (RCO). Il est amené à l'avenir à être enrichi notamment par des données produites au niveau territorial.



SOMMAIRE

MODE D'EMPLOI	9
QUESTIONS DE MÉTHODE ET RECOMMANDATIONS	13
1. Un lien emploi-formation non mécanique qui nécessite des analyses contextualisées.....	13
2. Une démarche de recueil et d'analyse à conduire en continu, en s'appuyant sur les travaux existants	15
3. Les nomenclatures utilisées pour analyser le lien formation-emploi.....	17
CHAPITRE 1 – ANALYSER LA DYNAMIQUE DE POPULATION, D'ACTIVITÉ ET DE MAIN-D'ŒUVRE	21
1. Analyser la démographie sur le territoire	21
2. Évaluer la dynamique d'activité	22
3. Diagnostiquer l'emploi et les besoins en emploi à court terme	23
3.1. Estimer le nombre d'emplois	23
3.2. Estimer les caractéristiques des emplois et les besoins de recrutements par métier à court terme	26
3.3. Estimer les difficultés de recrutement et les tensions sur le marché du travail.....	28
3.4. Identifier les modes de gestion de la main-d'œuvre	31
3.5. Identifier les compétences demandées et anticipées à court terme	34
CHAPITRE 2 – ANTICIPER L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS ET DES BESOINS EN COMPÉTENCES À MOYEN ET LONG TERME	37
1. Les exercices de prospective des métiers et des qualifications au niveau national, sectoriel et régional	37
2. Les dispositifs et approches d'anticipation de l'évolution des métiers et des compétences	40

CHAPITRE 3 – REPÉRER LES PERSONNES CIBLES	43
1. Repérer les personnes les plus fragiles sur le territoire.....	43
2. Comment définir et cibler la population des « jeunes » ?	46
3. Identifier les publics prioritaires des quartiers prioritaires	48
4. Définir et cibler les publics primo-arrivants	49
5. Repérer les personnes en situation d'illettrisme	51
6. Repérer les actifs handicapés	53
CONCLUSION – UNE ACTUALISATION EN CONTINU	55
ANNEXES	
ANNEXE 1 – LETTRE DE MISSION	59
ANNEXE 2 – SIGLES ET ACRONYMES	61

Liste des 15 tableaux thématiques

Tableau 1 – La démographie.....	21
Tableau 2 – Les activités économiques	22
Tableau 3 – Le nombre d'emplois	23
Tableau 4 – L'évolution de l'emploi et des besoins de recrutement à court terme	26
Tableau 5 – Les difficultés de recrutement et les tensions.....	29
Tableau 6 – Les modes de gestion de la main-d'œuvre.....	31
Tableau 7 – Les besoins en compétences attendues et détenues.....	34
Tableau 8 – La prospective des métiers et qualifications	37
Tableau 9 – L'évolution des métiers et des compétences à moyen et long terme	41
Tableau 10 – Les personnes fragiles	43
Tableau 11 – Les jeunes	47
Tableau 12 – Les habitants des quartiers prioritaires.....	48
Tableau 13 – Les migrants.....	49
Tableau 14 – Les personnes en situation d'illettrisme.....	51
Tableau 15 – Les actifs handicapés	53



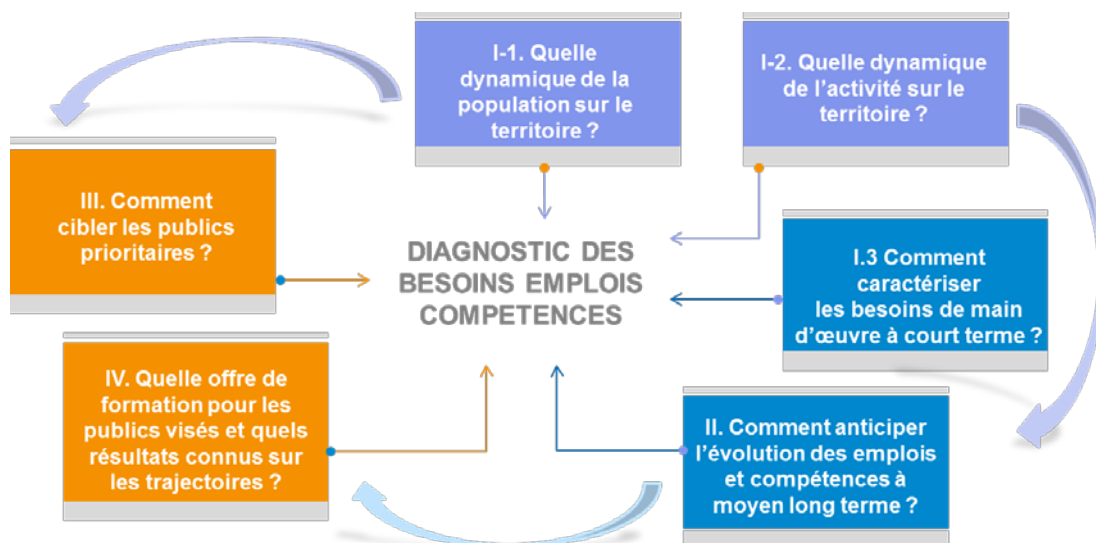
MODE D'EMPLOI

Le Vadémécum est construit avec une double entrée.

- Une entrée par **thème** – comment cibler les publics ?, par exemple – présente les différentes sources mobilisables, mais aussi des conseils méthodologiques pour bien appréhender le sujet, les difficultés et précautions d'usage.
- Une entrée par **source** – l'enquête Emploi de l'Insee, par exemple – propose une présentation détaillée de chaque source (champ, périodicité, nomenclature, etc., mais aussi niveau géographique), sous forme de fichier Excel.

L'entrée par thème propose une **démarche d'analyse structurée** pour réaliser ces travaux de recueil et d'analyse des besoins. Le schéma ci-dessous en indique les différentes étapes, qui correspondent au déroulé des chapitres du Vadémécum.

Schéma 1 – La démarche d'analyse pour construire un diagnostic des besoins en emploi et en compétences



Source : France Stratégie

De façon schématique, il s'agit d'identifier :

- les dynamiques de la population, de l'activité et de la main-d'œuvre sur le territoire ;
- les besoins de main-d'œuvre à court terme ;
- l'évolution des métiers et des besoins en compétences à moyen et long terme ;
- les populations fragiles à cibler ;
- et enfin l'existant en matière d'offre de formation pour les publics visés et les résultats connus sur leurs trajectoires (à paraître).

Pour chaque étape, le Vadémécum présente sous forme de tableau :

- les sources et données en distinguant les *sources primaires*, les *sources secondaires* et les *études existantes* (voir Encadré 1) ;
- le type d'information contenu dans les sources proposées ;
- le niveau géographique de disponibilité des données ;
- les apports et limites de ces sources et informations ;
- les conseils méthodologiques associés à l'usage de ces sources ou informations.

Encadré 1 – Différents types de sources pour différents usages

Les sources primaires : il s'agit de sources statistiques issues d'enquêtes ou de données administratives. Elles sont soumises au secret statistique. Leur exploitation repose sur l'expertise de statisticiens ou passe par des commandes spécifiques auprès des producteurs des données. Les sources administratives étant exhaustives, leur exploitation à des niveaux géographiques fins est possible. Ce n'est pas toujours le cas pour les enquêtes dans la mesure où la taille de l'échantillon limite parfois l'exploitation à un niveau national (enquête Emploi de l'Insee, par exemple).

Les sources secondaires : ces données prétraitées sont mises à disposition du grand public sous forme de tableaux et graphiques par le producteur de données. Utilisables sans ou peu de retraitement, elles sont très faciles d'accès, le Vadémécum propose de nombreux liens vers ce type de sources.

Les diagnostics et études : ils sont réalisés par les producteurs de données, observatoires, instituts d'études et de recherche à partir des sources identifiées. Le Vadémécum propose de nombreuses illustrations pour capitaliser et diffuser les approches pertinentes.

Le Vadémécum identifie également les points d'attention spécifiques et les « travaux en cours », représentés par deux symboles :



**Point
d'attention
spécifique**

C'est le cas lorsqu'une source est en cours de révision, ou lorsqu'il s'agit de pointer une limite ou un point de méthode important. Par exemple, attention aux écarts de structures engendrés par le choix de la tranche d'âge lorsqu'on analyse la situation des jeunes.



**Travaux
en cours**

Ce symbole signale une difficulté particulière à poser un diagnostic, soit qu'il n'existe pas de sources, soit que les démarches méthodologiques sont encore exploratoires ou en test. Par exemple, pour caractériser les populations dites « invisibles ».



QUESTIONS DE MÉTHODE ET RECOMMANDATIONS

1. Un lien emploi-formation non mécanique qui nécessite des analyses contextualisées

La réalisation de travaux de diagnostic emploi-compétences-formation doit prendre en compte un premier facteur clé : le caractère non mécanique **de la relation emploi-formation**.

- **Pour analyser ce lien, il est indispensable de comprendre comment les métiers sont alimentés et comment les postes sont pourvus.**

L'accès à un emploi peut en effet s'opérer par des voies différentes – après une formation initiale ou continue, une mission d'intérim, une mobilité interne à l'entreprise – ou bien privilégier certains profils – jeunes débutants, actifs expérimentés ou demandeurs d'emploi. Étudier ces chemins vers l'emploi permet d'éclairer la nature du lien entre formation et emploi, donc de mieux cibler l'offre de formation à développer vers les secteurs et métiers pour lesquels les formations (initiales ou continues et certifiantes) sont un préalable nécessaire au recrutement. A contrario, il peut se révéler inutile de construire une offre de formation ou d'orienter des individus vers une formation si les entreprises du secteur privilégient un autre mode d'accès à l'emploi (mission d'intérim, mobilité interne, travail détaché, etc.).

Avant d'engager toute démarche de diagnostic ou d'analyse en continu des besoins emploi-compétences, il est utile de répondre à trois questions :

- comment et avec qui réaliser cette démarche ? Il s'agit de s'interroger sur la méthode à privilégier et d'identifier les acteurs à associer ;
- existe-t-il des diagnostics ou des analyses dont on peut capitaliser les résultats ? Cela permet de cibler plus rapidement les questions qui restent à explorer ;
- quelles sont les « grilles d'analyse » de l'emploi et de la formation pertinentes pour ce diagnostic ? Il s'agit de choisir les nomenclatures qui vont structurer l'analyse.

Encadré 2 – Quelle articulation entre un secteur, un métier et une formation ?

Un métier peut s'exercer dans plusieurs secteurs, même s'il est spécialisé. Un métier peut s'exercer sans certification en lien avec ce métier. Enfin, une formation peut conduire à plusieurs métiers, y compris en dehors des métiers cibles ou connexes. Les **portraits statistiques des métiers de la Dares** présentent ces caractéristiques pour chaque métier. Même si ces données ne sont pas régionalisées, elles sont utiles pour l'analyse en Région.

Le lien formation/emploi



Des liens plus ou moins forts selon le « champ » professionnel

Un lien fort entre le métier et la spécialité de formation, assise sur des identités de métiers et/ou un accès réglementé 27% du total de l'emploi

Employés de comptabilité	Cadres BTP
Informaticiens	OQ forage métal
Professionnels du droit	OQ mécanique
Bouchers, charcutiers, boulangers	Ouvriers réparation automobile
Cuisiniers	ONQ textile et cuir
Coiffeurs, esthéticiens	OQ textile et cuir
Infirmiers, sage femmes	OQ bois
Médecins et assimilés	Ouvriers des industries graphiques
Professions paramédicales	OQ maintenance
Agriculteurs sylviculteurs	Conducteurs engins traction
Maralchers jardiniers	Aides soignants
OQ travaux publics et béton	
OQ bâtiment second œuvre	

Les emplois où prédominent des critères comportementaux 20% du total de l'emploi

Secrétaires	Professionnels de la communication
Employés administratifs	Professionnels des arts
Cadres administratifs	Professionnels action sociale
Vendeurs	Formateurs recruteurs
Représentants	
Intermédiaires de commerce	
Cadres commerciaux	

Les emplois où les critères de niveau de diplôme sont prépondérants, ainsi que l'expérience professionnelle 26% du total de l'emploi

Techniciens cadres agriculture	Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité
OQ process	OQ enlèvement métal
Techniciens et agents de maîtrise process	Techniciens et agents de maîtrise de la mécanique
Techniciens et agents de maîtrise des industries légères	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance
Ingénieurs techniques industrie	Agents d'exploitation des transports
Techniciens administratifs	Cadres des transports
Personnels études et recherche	Secrétaires de direction
Fonction publique (cadres C)	Employés et techniciens de la banque
Fonction publique (cadres B)	Employés et techniciens des assurances
Fonction publique (cadres A)	Cadres de la banque et des assurances
Enseignants	
Techniciens du BTP	
OQ de l'électricité et de l'électronique	

Des métiers accessibles sans lien à la formation, tant pour les débutants qu'en cours de carrière 27% du total de l'emploi

ONQ gros œuvre bâtiment	OQ manutention
ONQ bâtiment second œuvre	Conducteurs véhicules
ONQ électricité et électronique	Artisans et ouvriers artisanaux
ONQ enlèvement ou forage métal	Dirigeants entreprises
ONQ mécanique	Patrons HCR
ONQ process	Employés de maison
ONQ bois	Assistants maternels
ONQ manutention	Gardiens
Agents tourisme et transports	Agents entretien
Caisiers, employés de libre services	Employés des services divers
Employés, agents de maîtrise des HCR	
Armée, pompiers, police	

→ En France, seul un actif en emploi sur trois possède une certification en lien avec l'emploi occupé

Dossier documentaire – Grande conférence sociale 2013. A partir de l'article, Chardon (2005), « La spécialité de formation joue un rôle secondaire pour accéder à la plupart des métiers », Economie et Statistiques, n°988-389
Lecture : en 2002, 27% des personnes en emploi occupent un poste où le lien entre métier et spécialité est fort.

Source : d'après M.-A. Estrade (2016), « Analyser conjointement les dynamiques de recrutements et les besoins de formations. Quelques éléments de méthode », Mission Évaluation, Prospective, Statistiques du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

- **La réalisation d'un diagnostic ou la conduite d'une démarche d'analyse des besoins en emploi et en compétences nécessite de confronter les données et informations disponibles avec des analyses contextualisées.**

Cette nécessité de relativiser et de contextualiser les tendances observées s'impose pour au moins deux raisons :

- anticiper les besoins d'emploi ne suffit pas à bien anticiper les besoins en formation et encore moins en compétences car il n'y a pas de lien mécanique entre emploi et formation et entre formation et compétences. En France, seul un actif en emploi sur trois possède une certification en lien avec l'emploi occupé.

Une formation peut conduire à plusieurs métiers, y compris en dehors des métiers cibles ou connexes à la formation ;

- le contexte du marché du travail est particulièrement « mouvant et incertain ». Le Conseil d'orientation pour l'emploi a récemment estimé que « la moitié des emplois existants est susceptible d'évoluer, dans leur contenu, de façon significative à très importante »¹.

2. Une démarche de recueil et d'analyse à conduire en continu, en s'appuyant sur les travaux existants

- **Comment dès lors former des individus à des métiers et des compétences qu'il est difficile d'anticiper au-delà d'un horizon de deux à trois ans ?**

Les démarches traditionnelles d'observation des évolutions de l'emploi, des métiers et des compétences pour construire l'offre de formation restent bien sûr essentielles et profondément structurantes. Mais elles ne sont plus suffisantes : il est également essentiel d'adopter des démarches « itératives et en réseau »², plus agiles, pour réajuster les actions en continu.

Tout autant que le contenu du diagnostic, c'est bien la démarche qui est mise en œuvre et les acteurs qui y sont associés qui vont permettre cette **réévaluation régulière des besoins et des réponses à y apporter**. Les démarches de diagnostic partagé, qui sont fréquemment mises en œuvre en région, sont à ce titre particulièrement appropriées.

- **Capitaliser les travaux et les diagnostics existants**

Parmi les sources identifiées dans ce Vadémécum, certaines livrent des informations brutes sur le nombre d'emplois, les demandeurs d'emploi ou les personnes passées par des dispositifs de formation. Ces informations sont issues d'enquêtes ou de recueil de données administratives (recensement de la population, déclarations annuelles de données sociales, etc.) : la fréquence de mise à jour et le délai de mise à disposition sont propres à chacune de ces sources, ce qui contraint l'actualisation et la comparabilité des informations.

¹ Conseil d'orientation pour l'emploi (2017), *Automatisation, numérisation et emploi, Tome 1 : Les impacts sur le volume, la structure et la localisation de l'emploi*, janvier ; *Tome 2 : L'impact sur les compétences*, septembre.

² Réseau Emploi Compétences (2017), *Vision prospective partagée des emplois et des compétences. La filière numérique*, juin.

Par ailleurs, certaines données sont soumises au **secret statistique**. Elles ne sont donc accessibles que sous certaines contraintes : des agrégations peuvent limiter l'accès à des données à un niveau fin, notamment territorial, et les démarches auprès du comité du secret peuvent prendre du temps. « Bien souvent, l'analyse de l'emploi sur un territoire fin pour une activité ou un métier donné n'est pas réalisable. Il est alors illusoire d'espérer réaliser un exercice de prospective quantitatif, faute de système d'information suffisamment développé. Peu de sources statistiques publiques permettent de disposer d'information à la fois sur les caractéristiques des emplois – comme le niveau de qualification requis – et sur leur localisation »¹.

Ces données doivent être travaillées en fonction de la finalité recherchée, ce qui suppose le recours à **l'expertise de personnels qualifiés** et du temps pour conduire ces analyses.

Certaines données sont déjà retraitées sous forme de tableaux de bord, de diagnostics ou d'études réalisés par les producteurs de données (Insee, Dares, Pôle emploi, etc.) et les observatoires (Oref et OPMQ). À titre d'exemple, les Contrats de plan régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) signés en 2016 et 2017 se sont appuyés sur des **diagnostics préalables** (voir par exemple le **diagnostic du CPRDFOP de Normandie**²), qui contiennent de nombreuses informations utiles sur la population, l'emploi, le tissu économique, le marché du travail et la formation initiale professionnelle (caractéristiques de la formation et des formés).

Dans la mesure du possible, **il est donc recommandé de s'appuyer sur des études et travaux déjà réalisés sur le territoire** notamment par les Carif-Oref (le cas échéant, en actualisant les données) pour construire les diagnostics régionaux.

Les démarches d'analyse des besoins pourront, à partir de ces travaux, renforcer deux dimensions complémentaires :

- inscrire les travaux dans une démarche de recueil et d'analyse *en continu* de la relation emploi-formation et des besoins de compétences ;
- disposer de travaux ciblés sur les besoins des publics prioritaires du Plan d'investissement dans les compétences, car c'est sur l'analyse de la situation des publics cibles que les analyses existantes risquent d'être les plus faibles.

¹ Le Ru N. (2017), *Prospective régionale et sectorielle de l'emploi, quelles méthodes, quels horizons et quelles sources ?*, rapport du Réseau Emploi Compétences, France Stratégie, juillet.

² Diagnostic réalisé par les Carif-Oref normands (Errefom et Crefor) en novembre 2016.

3. Les nomenclatures utilisées pour analyser le lien formation-emploi¹

L'analyse de la relation formation-emploi est au croisement d'au moins trois champs que sont la formation, les métiers et les secteurs d'activité (on peut y ajouter le champ des branches et des filières), sans qu'il y ait de lien mécanique entre eux (voir Encadré 2).

La notion d'activité économique est elle-même à « géométrie variable »². Trois approches coexistent pour identifier les différentes activités économiques qui composent l'économie française :

- **l'approche par secteur** : un secteur d'activité rassemble les entreprises qui réalisent la même activité principale, dont l'essentiel du chiffre d'affaires est généré par cette activité. Son poids économique est alors mesuré en agrégeant le poids économique de ces entreprises. Le nombre de salariés du secteur est donc égal à la somme des salariés employés par les entreprises dont l'essentiel du chiffre d'affaires est généré par cette activité, que ces salariés contribuent à l'activité ou à une autre activité (minoritaire) réalisée par ces entreprises ;
- **l'approche par branche** : une branche d'activité regroupe les entreprises et les sous-parties d'entreprises qui réalisent la même activité. Le nombre de salariés de la branche est donc égal à la somme des salariés dédiés à l'activité, que ce soit l'activité unique de l'entreprise ou seulement une de ses nombreuses activités ;
- **l'approche par filière** : une filière d'activité fait quant à elle référence aux interdépendances entre les entreprises, c'est-à-dire « à l'idée qu'un produit, bien ou service, est mis à la disposition de son utilisateur final par une succession d'opérations effectuées par des unités ayant des activités diverses. Chaque filière constitue donc une chaîne d'activités qui se complètent, liées entre elles par des opérations d'achats et de ventes »³. Les liens commerciaux entre entreprises n'étant pas enregistrés et stockés dans une base d'information statistique, la composition d'une filière d'activité peut être approchée au mieux par un regroupement de branches d'activité ayant des liens commerciaux forts, sinon celui de secteurs d'activité ayant des liens commerciaux forts. Si l'approche par filière a un intérêt certain pour l'analyse économique et la définition de stratégies

¹ Lainé F. et Lebreton E. (2011), *Construire une carte régionale des formations, outils, méthodes et enjeux pour la formation initiale*, Centre d'analyse stratégique.

² Réseau Emploi Compétences (2017), *Vision prospective partagée des emplois et des compétences. La filière numérique*, op. cit.

³ Monfort J. (1983), « À la recherche des filières de production », *Économie et Statistique*, n° 151, janvier.

industrielles intégrées, elle présente toutefois certaines limites dont celle qu'une même entreprise ou une même activité peut appartenir à plusieurs filières, étant donné qu'un même produit peut avoir des débouchés multiples.

Les **nomenclatures participent à la mise en forme de l'information et structurent l'analyse**. Chaque acteur privilégie une approche en fonction de son champ d'action (secteur, branche, métier, formation, etc.) et il convient de s'accorder sur les périmètres et les nomenclatures à utiliser pour construire le diagnostic (voir Encadré 3).

Encadré 3 – Quelle nomenclature pour quelle analyse ?

Cris : conçue pour permettre le traitement de données statistiques, la grille d'analyse des Conventions regroupées pour l'information statistique (Cris) est un ensemble de regroupements de branches.

NAF : cette « nomenclature d'activités française » est une nomenclature des activités économiques productives, principalement élaborée pour faciliter l'organisation de l'information économique et sociale. La NAF est fréquemment utilisée par l'Insee.

PCS : ces « Professions et catégories socioprofessionnelles » sont utilisées par l'Insee dans ses enquêtes pour décrire les professions exercées par les individus en emploi.

ROME : le « Répertoire opérationnel des métiers et des emplois » classe les demandeurs d'emploi et les offres d'emploi selon le métier recherché. Outil opérationnel de rapprochement entre offres d'emploi et candidats, le ROME permet d'analyser la mobilité professionnelle. Il est décliné en fiches ROME qui décrivent notamment les compétences en savoir-faire et les savoirs nécessaires ou utiles pour exercer chaque métier.

NSF : Nomenclature des spécialités de formation.

Les méta-nomenclatures font le lien entre plusieurs nomenclatures et proposent une grille de lecture commune à des données provenant de sources différentes.

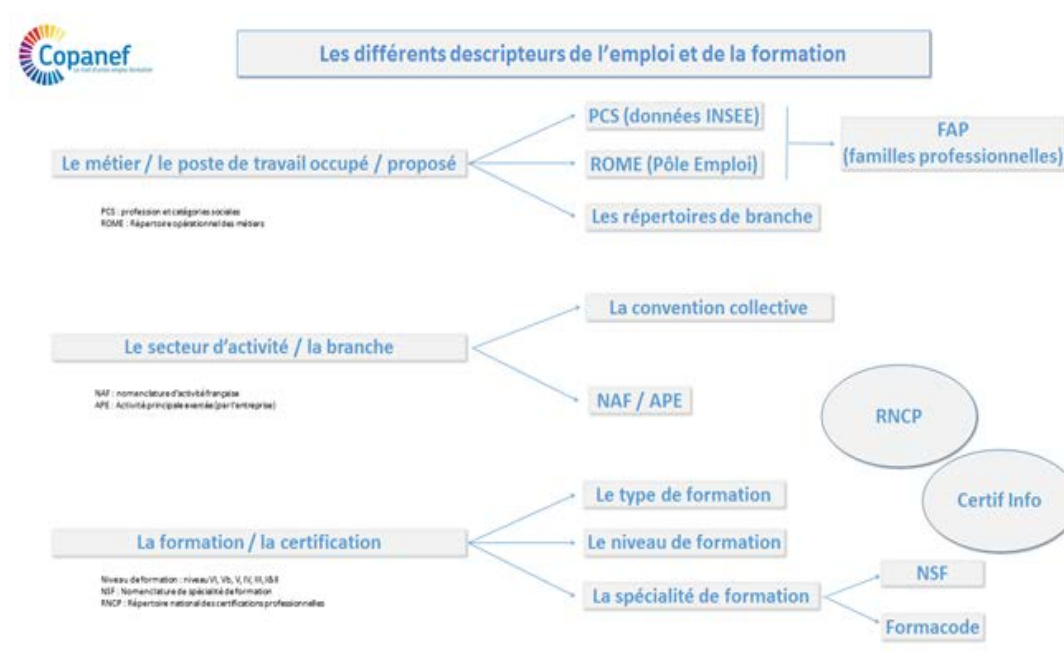
Les familles professionnelles ou **FAP** (lien PCS-ROME) : la **nomenclature des familles professionnelles** a été constituée par la Dares pour les besoins de l'analyse de l'emploi et du marché du travail par métier. Elle opère un rapprochement entre le ROME utilisé par Pôle emploi pour classer les offres et demandes d'emploi et les PCS de l'Insee. Elle est notamment utilisée dans l'exercice de **Prospective des métiers et qualifications** (PMQ) réalisé périodiquement par France Stratégie et la Dares.

Les Groupes Formation Emploi ou **GFE** (lien PCS-ROME-NSF) : cette nomenclature est construite à partir de corps de savoirs (logique de compétences) dominants qui sont appelés Groupes Formation Emploi (GFE). Elle

rassemble 22 groupes de spécialités destinés au rapprochement des données de la formation, de l'emploi, du marché du travail. Elle est utilisée par de nombreux Carif-Oref (Midi-Pyrénées, Poitou-Charentes, Normandie, etc.), à partir des données régionales.

FORMACODE®, un carrefour entre les nomenclatures « emplois » et « formations » (ROME, NSF et GFE) : thésaurus de l'offre de formation, le Formacode® est un outil d'indexation et de référence pour tous les acteurs de la formation professionnelle. Il a été créé pour construire un langage commun. De nombreux partenaires l'utilisent dans leur base de données. Parmi eux, des partenaires institutionnels : les CARIF (Centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation), le ministère du Travail pour le langage [Lhéo](#) et pour le portail [Orientation pour tous](#).

Les différents descripteurs de l'emploi et de la formation



Source : d'après M.-A. Estrade (2016), « Analyser conjointement les dynamiques de recrutements et les besoins de formations. Quelques éléments de méthode », Mission Évaluation, Prospective, Statistiques du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

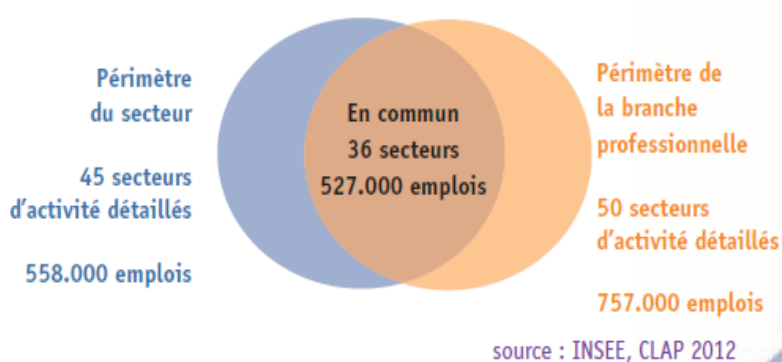
Il est nécessaire de croiser les informations, les sources et les horizons temporels.

Selon l'angle privilégié et les nomenclatures choisies, les résultats du diagnostic peuvent varier. Il faut donc croiser plusieurs approches pour se faire une vision la plus complète possible. L'objectif est de parvenir à une articulation entre nomenclatures de secteur, de branche, de profession et de formation.

Par exemple, le Réseau des Carif-Oref (RCO) et l'Observatoire des métiers de l'alimentaire ont produit en 2015 un tableau de bord du secteur agroalimentaire. L'enjeu était de pouvoir disposer d'un diagnostic partagé entre les acteurs régionaux (qui utilisent plutôt une approche par secteur fondée sur la nomenclature NAF) et les représentants de la branche. L'étude réalisée présente la méthode adoptée, les différences entre le périmètre secteur et le périmètre branche, et les résultats sur le nombre d'emplois selon les deux approches.

Illustration – Croisement de méthodes et d'analyse dans l'agroalimentaire

	Périmètre secteur (au sens de la nomenclature agrégée)	Périmètre de la branche professionnelle
Construction	Administrative et statistique Logique de classement	Accord ou convention collective Logique d'adhésion
Lien entre les deux notions	Un secteur peut appartenir à plusieurs branches	Une branche est composée de plusieurs secteurs d'activités
Périmètre des activités alimentaires	Nomenclature agrégée et prédéfinie Construction statistique	Regroupement de secteurs selon la convention
Unité de mesure	Nomenclature agrégée (NA, 2008) niveau 38 (A38)	NAF 700 (Nomenclature d'Activités Françaises rév.2, 2008)



Source : Tableau de bord du secteur agroalimentaire (2015), réseau des Carif-Oref, septembre.
Pour aller plus loin, voir la note méthodologique en page 7 de ce tableau de bord.



CHAPITRE 1

DYNAMIQUE DE POPULATION, D'ACTIVITÉ ET DE MAIN-D'ŒUVRE

Le triptyque comprenant la dynamique de la population, de l'activité et de la main-d'œuvre permet de dresser un cadrage général qui constitue en quelque sorte la **toile de fond du diagnostic**, avant d'aborder plus précisément les questions propres au diagnostic emploi-formation. Ces données de cadrage existent, y compris à une échelle très locale et font d'ores et déjà l'objet de travaux de synthèse dans des diagnostics du type CPRDFOP parfois déclinés au niveau territorial à l'instar de celui réalisé fin 2017 en Normandie.

1. Analyser la démographie sur le territoire

La source de référence pour l'analyse de l'évolution de la population et de la population active est le **recensement de la population (RP)** administré par l'Insee. Les projections de population active sont réalisées à partir de cette source.

Tableau 1 – La démographie

	SOURCES PRIMAIRES	DIAGNOSTICS ET ÉTUDES
Types d'informations	Le Recensement de la population (RP) réalisé par l'Insee fournit des statistiques sur le nombre d'habitants et sur leurs caractéristiques : sexe, âge, profession exercée, secteur d'activité, lieu de résidence, etc.	L'Insee réalise des projections de population active à partir du recensement (RP).
Accès à l'information : zone géographique et actualisation	Les informations sont mises à disposition en accès libre pour chaque région, département, intercommunalité et commune sous l'intitulé « dossier complet ». Exemple : population active, emploi et chômage pour le département de la Moselle .	Dernières publications sur les projections de population active nationale à l'horizon 2070 (2017). Les dernières publications sur les projections de population active par région datent de 2011. Les études régionales de projection de population active seront mises à disposition courant 2018.

	SOURCES PRIMAIRES	DIAGNOSTICS ET ÉTUDES
	Les dernières données sont disponibles pour 2014. Les données 2015 seront mises à disposition en juillet 2018.	
Apports et limites	Le RP est produit tous les ans (cf. fiche méthodologique sur le site de l'Insee) mais les informations sont disponibles avec un décalage de trois ans.	
Conseils méthodologiques	<p>Les estimations d'évolution de population active relèvent de travaux d'experts (Insee) : il est essentiel de prévoir les temps et budgets nécessaires à leur réalisation.</p> <p>Attention : les exercices de projection ne sont pas des prévisions.</p> <p>Pour aller plus loin, consulter la fiche détaillée RP.</p>	

Source : France Stratégie

2. Évaluer la dynamique d'activité

On cherche ici à estimer, à travers la démographie des entreprises, la dynamique d'activité sur le territoire : quelles sont les caractéristiques économiques du territoire ? Comment se situent les créations et défaillances d'entreprises par rapport à la moyenne des autres régions ou du niveau national ? Quels sont les secteurs dominants ? Comment évoluent les statuts des entreprises ?

Tableau 2 – Les activités économiques

	SOURCES PRIMAIRES	SOURCE SECONDAIRE	DIAGNOSTICS ET ÉTUDES
Types d'informations	La Base SIRENE des entreprises et de leurs établissements (SIREN, SIRET) permet d'accéder aux 9 millions d'entreprises et 10 millions d'établissements actifs du répertoire SIRENE de l'Insee qui enregistre quotidiennement leur état civil : localisation, effectifs, statut (dont auto-entrepreneurs).	Les données Connaissance locale de l'appareil productif (CLAP) classent les établissements par région par secteur d'activité (cinq grands secteurs).	Les bilans économiques régionaux (lien ci-dessous) réalisés par l'Insee présentent les principales données économiques par thématique : emploi, chômage, transport, tourisme, création d'entreprise, construction. Des thèmes propres à chaque région complètent ces panoramas, comme l'aéronautique, l'agriculture, l'accès au crédit, etc.
Accès à l'information : zone géographique et actualisation	La Base SIRENE est mise à disposition en open source ; le niveau géographique est très fin (commune d'implantation).	La source CLAP fournit des données agrégées par région et département. Elle est téléchargeable.	Bilans économiques régionaux

	SOURCES PRIMAIRES	SOURCE SECONDAIRE	DIAGNOSTICS ET ÉTUDES
Apports et limites	La base SIRENE permet notamment d'estimer les créations et défaillances d'entreprises donc permet une approche dynamique.	Les données Clap concernent les établissements actifs au 31 décembre et les postes salariés correspondants, ce qui exclut les établissements qui ont cessé leur activité en cours d'année.	
Conseils méthodologiques	Comme pour toute source brute, l'intervention de statisticiens ou chargés d'études est nécessaire. Trois approches coexistent pour identifier les différentes activités économiques qui composent l'économie française : l'approche secteur, branche, ou filière (voir Encadré 2). La base SIRENE et les données CLAP utilisent la nomenclature des secteurs d'activité (NAF).		

Source : France Stratégie


3. Diagnostiquer l'emploi et les besoins en emploi à court terme

L'analyse des emplois par filière, secteur, branche ou métier est une pièce maîtresse du diagnostic. En l'occurrence, il s'agit de mesurer le nombre d'emplois du territoire et d'estimer les projets de recrutement à court, moyen ou plus long terme. Cependant, il n'existe pas d'approche idéale pour estimer le nombre d'emplois du territoire.

3.1. Estimer le nombre d'emplois

Tableau 3 – Le nombre d'emplois

	SOURCES PRIMAIRES	SOURCES SECONDAIRES	DIAGNOSTICS ET ÉTUDES
Types d'informations	<p>Les deux principales sources de mesure de l'emploi et de son évolution sont l'enquête Emploi et le Recensement de la population, tous deux produits par l'Insee. L'enquête Emploi permet d'estimer le nombre d'emplois par statut, type de contrats, temps de travail, profession, etc.</p> <p>L'enquête annuelle de recensement de la population permet d'estimer l'emploi par secteurs et métiers par régions, départements et zones d'emploi.</p>	<p>L'Insee fournit des tableaux agrégés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à partir de l'enquête Emploi : caractéristiques des emplois pour la France entière ; • à partir du RP : <ul style="list-style-type: none"> - estimations de l'emploi salarié en fin d'année par département et région détaillés pour 38 secteurs d'activité (NAF 38) ; - estimations de l'emploi salarié et non salarié détaillé par zones d'emploi (Estel : Estimation d'emploi localisé) en 5 secteurs ; - estimations d'emploi par métier : actifs en emplois pour les principales familles profes- 	<p>La Dares et le Céreq proposent respectivement des informations agrégées France entière sur l'emploi par branche (au sens de la convention collective) et par secteur (au sens de l'activité principale de l'établissement). Ces données de cadrage ne sont pas régionalisées.</p> <p>Des études régionales réalisées par les Carif-Oref et/ou DR Insee croisent les entrées filières, secteurs et métiers. Par exemple</p>

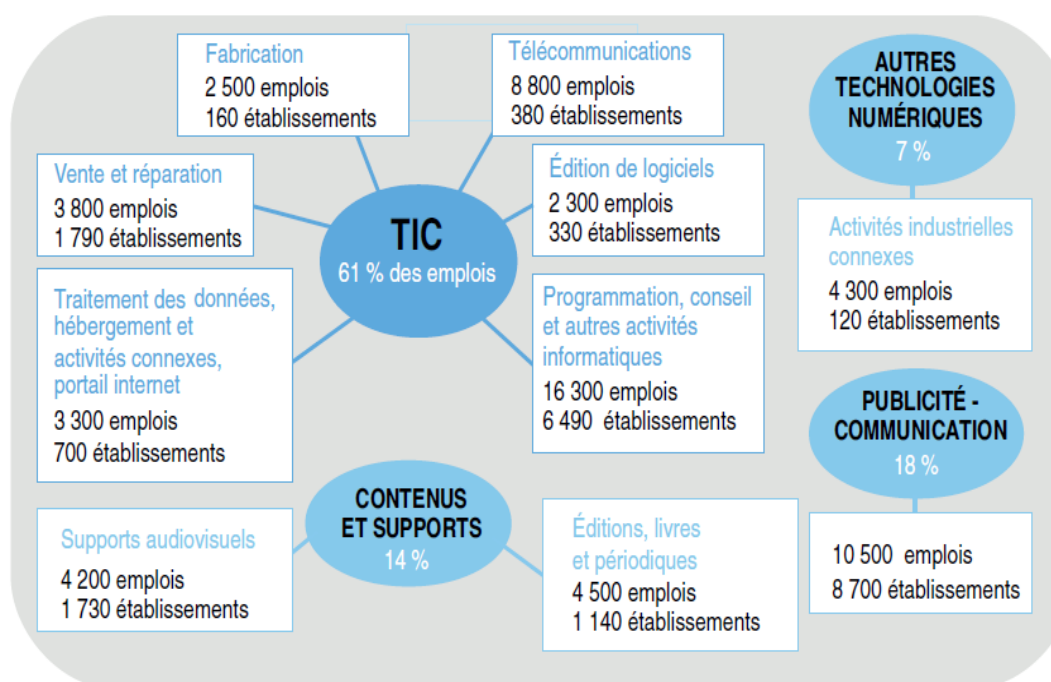
	SOURCES PRIMAIRES	SOURCES SECONDAIRES	DIAGNOSTICS ET ÉTUDES
		sionnelles (FAP) pour les régions sont disponibles dans les tableaux complémentaires fournis avec les projections de départs en fin de carrière réalisées par l'Insee	l'étude Le numérique en Aquitaine .
Accès à l'information : zone géographique et actualisation	<p>Les données du recensement sont mises à jour annuellement. Les données les plus récentes datent de 2014. 2015 sera disponible en juillet 2018. Les données regroupent 5 années d'enquête ; par exemple, le recensement de 2015 regroupe les cinq années d'enquête 2013, 2014, 2015, 2016 et 2017.</p> <p>L'enquête Emploi en continu est mise à jour annuellement. Les fichiers détails sont mis à disposition sur le site de l'Insee chaque année, 2013 étant la dernière année disponible.</p>	Estimations de l'emploi par région et département : ces données agrègent des sources administratives (Urssaf, Pôle emploi, DADS, etc.) et d'enquête entreprises (Acemo) sur l'emploi.	
Apports et limites		<p>L'enquête Emploi est l'une des pièces centrales du dispositif statistique de connaissance de l'emploi et du chômage : mais elle n'est exploitable qu'au niveau national.</p> <p>Le Recensement de la population (RP) permet une approche régionale ou infra-régionale. C'est donc cette seconde source qui doit être privilégiée pour estimer l'emploi dans les territoires.</p> <p>Les données déjà agrégées sont actualisées tous les ans et fournissent des indicateurs sur longue période : 1989 à 2016 pour les estimations d'emploi salarié en fin de période par région et département, 1998 à 2015 pour les données Estel. Ce sont également des sources très utiles pour le diagnostic.</p> <p> <i>Les données sur les effectifs par métiers (FAP) sont mises à disposition dans les tableaux complémentaires des études sur les estimations de départs en fin de carrière réalisés pour chaque région par l'Insee. Les dernières projections ont été réalisées en 2016 et fournissent les effectifs par métier pour l'année 2009.</i></p>	
Conseils méthodologiques		<p>L'analyse de ces données relève de travaux d'experts (chargés d'études, statisticiens). Il est donc essentiel de prévoir les temps et budgets nécessaires à leur réalisation.</p> <p>L'approche par métier peut être privilégiée par les acteurs de la formation, mais elle est entachée de <i>certaines marges d'incertitude en particulier lorsque les effectifs d'un métier sont faibles</i> ce qui est d'autant plus probable sur une zone géographique réduite.</p>	

Source : France Stratégie

🔦 La Déclaration sociale nominative a remplacé début 2017 de nombreuses sources administratives, dont la Déclaration annuelle des données sociales (DADS). La Dares a construit à partir de cette base de données le système Sismmo (Système d'information statistique des mouvements de main-d'œuvre), qui permet de retracer les contrats de travail successifs des personnes en emploi salarié (sur un champ actuellement hors fonction publique et hors particuliers employeurs). Cette source est exhaustive sur son champ. Elle recueille des données très récentes et requiert à ce titre une expertise particulière. Elle n'est pas en accès libre.

Encadré 4 – Filière, secteurs et métiers du numérique, quelques exemples

Le schéma ci-dessous présente les effectifs de la filière numérique en région Nouvelle-Aquitaine. Le tableau suivant fait de même pour la région des Pays de la Loire.



Source : Dumartin S. et Lampin D. (2017), « *Le numérique en Nouvelle-Aquitaine : encore modéré dans l'emploi, mais en plein essor* », Insee Analyses Nouvelle-Aquitaine, n° 47, octobre

Les effectifs par métiers du numérique (Pays de la Loire)

Répartition des effectifs par PCS et âge moyen				
Fonction	Profession (PCS)	Effectif	% sur total	Age moyen
Etude et développement en informatique	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique (388A)	9814	41,0%	38,4
	Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique (388B)	1200	5,0%	39
	Techniciens d'études en informatique (478A)	3966	16,6%	36,1
		14980	62,6%	
Architecte conseil et consultant en infrastructure TIC	Chefs de projets informatiques, responsables informatiques (388C)	276	1,2%	39,6
	Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en informatique et télécommunications (388D)	712	3,0%	39,5
	Ingénieurs et cadres spécialistes des télécommunications (388E)	358	1,5%	41
		1346	5,6%	
Technicien installation, exploitation, maintenance TIC	Techniciens de production, d'exploitation en informatique (478B)	1078	4,5%	36,4
	Techniciens d'installation, de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique (478C)	2875	12,0%	34,8
	Techniciens des télécommunications et de l'informatique des réseaux (478D)	1614	6,7%	43
	Employés et opérateurs d'exploitation en informatique (544A)	1469	6,1%	36,7
	Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en informatique (463A)	572	2,4%	34,9
		7608	31,8%	
		23934	100%	

Source : RP INSEE, actifs au lieu de travail 2010

¹⁹ Source : INSEE RP 2010 au lieu de travail
Le nombre d'actifs et le nombre de salariés sont différents et ne renvoient pas au même concept. La population active se définit comme l'ensemble des personnes en âge de travailler qui sont disponibles sur le marché du travail, qu'elles aient un emploi ou qu'elles soient au chômage à l'exclusion de celles ne cherchant pas d'emploi, comme les personnes au foyer, les étudiants... Par salariés, il faut entendre toutes les personnes qui travaillent, aux termes d'un contrat, pour une autre unité, en échange d'un salaire ou d'une rétribution équivalente.

3.2. Estimer les caractéristiques des emplois et les besoins de recrutements par métier à court terme

Une fois estimé le stock d'emploi à un instant T, il est nécessaire de recueillir d'autres indicateurs d'analyse « dynamiques », pour caractériser l'évolution des emplois et les besoins de recrutement à court terme. Plusieurs types de sources peuvent être mobilisés pour apporter des réponses à ces questions.

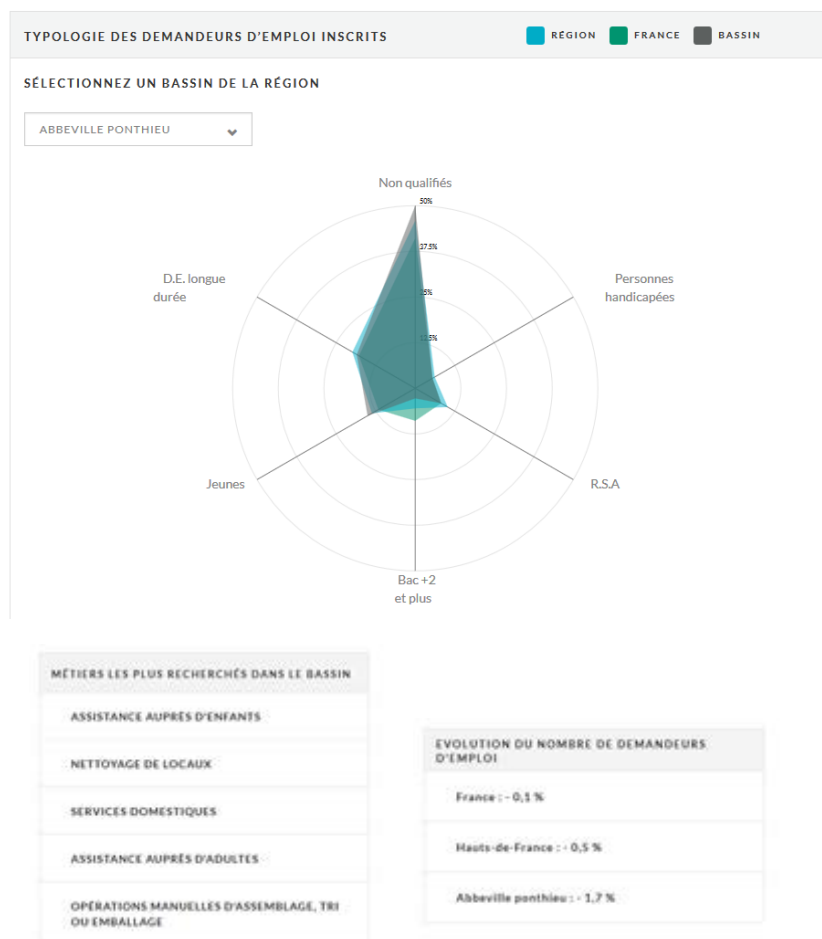
Tableau 4 – L'évolution de l'emploi et des besoins de recrutement à court terme

	SOURCES PRIMAIRES	SOURCES SECONDAIRES	DIAGNOSTICS ET ÉTUDES
Types d'informations	L'enquête Besoins de main-d'œuvre (BMO) : réalisée annuellement par Pôle emploi auprès des établissements employeurs, elle permet de collecter des informations sur les	Nouvel outil à disposition des élus, des acteurs de l'emploi et de la formation, créé par Pôle emploi Forma'Diag , propose directement des offres de formations destinées à répondre aux besoins de recrutement sur les bassins d'emploi . L'outil présente les métiers les plus	Les Portraits statistiques des métiers , réalisés par la Dares, couvrent la période 1982-2014. Disponibles pour 85 familles professionnelles (sur 87 FAP), ils donnent des indications sur la dynamique

	SOURCES PRIMAIRES	SOURCES SECONDAIRES	DIAGNOSTICS ET ÉTUDES
	intentions de recrutement pour l'année à venir (publication en avril n+1), par secteur d'activité et par métier (200 métiers du ROME).	recherchés au niveau des bassins d'emploi. Mis en ligne début 2018, Forma'Diag est fondé sur un algorithme qui agrège des données de plusieurs sources : le fichier historique de Pôle emploi – ACOSS-CCMSA, DPAE (déclaration préalable à l'embauche), enquête BMO, STMT (statistiques mensuelles du marché du travail).	de l'emploi (évolution des effectifs), les caractéristiques des personnes en emploi, la qualité de l'emploi, les caractéristiques des employeurs, les mobilités et le marché du travail.
Accès à l'information : zone géographique et actualisation	Les données sont disponibles par bassin d'emploi sur une interface numérique. Elles sont mises à jour annuellement.	Accès à l'outil via un code à demander depuis la plateforme. Forma'Diag est mis à jour tous les semestres. Les données sont disponibles par bassin d'emploi.	Les Portraits statistiques des métiers apportent essentiellement des informations agrégées au niveau national. Leur fréquence d'actualisation n'est pas régulière (dernière mise à jour en 2016).
Apports et limites	L'un des apports essentiels de BMO est la disponibilité des données par bassin d'emplois. L'enquête BMO porte sur les besoins estimés de main-d'œuvre. Elle ne reflète pas l'ensemble des recrutements à venir de l'année (certains étant par exemple la conséquence du départ non anticipé de salariés). L'indicateur d'intention de recrutement par secteur et métier doit donc être utilisé pour repérer des tendances et non des prévisions en volume.	L'outil est orienté sur les acheteurs de formation. Il présente notamment des indicateurs sur les données clés de la formation en région et sur les bassins d'emploi, le taux de retour à l'emploi des formations réalisées, les achats à développer pour répondre aux besoins de recrutement, les compétences à développer dans le bassin et les propositions de formations à acheter sur chaque territoire. Il permet de dresser une typologie des demandeurs d'emploi et des métiers les plus recherchés dans les bassins d'emploi (voir Encadré 5).	Les portraits statistiques des métiers sont une mine d'information, mais seules quelques informations sont détaillées par région : - la part des effectifs du métier dans l'emploi régional ; - la part des effectifs du métier dans la demande d'emploi (inscrits à Pôle emploi en catégories A, B et C).
Conseils méthodologiques	Les trois sources présentées ci-dessus sont complémentaires : il est utile de confronter leurs résultats car chacune présente des limites. L'intérêt est donc de débattre de leur mise en perspective pour construire le diagnostic.		

Source : France Stratégie

Encadré 5 – Zoom sur un bassin d'emploi : typologie des demandeurs d'emploi inscrits et métiers les plus recherchés sur le bassin



Source : Forma'Diag, Pôle emploi 2018

3.3. Estimer les difficultés de recrutement et les tensions sur le marché du travail

L'analyse du marché du travail selon les métiers se focalise souvent sur les métiers dits en tension, ou sur ceux où existent des difficultés de recrutement. L'analyse de ces tensions et difficultés de recrutement doit s'appuyer sur la confrontation de plusieurs sources pour mieux les cerner : dans quels métiers trouve-t-on les difficultés ? Est-ce récurrent ? Quelles sont les causes de ces déséquilibres ? Ces sujets renvoient directement aux questions de modes de fonctionnement des marchés du travail comme des pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises (voir l'introduction méthodologique et la section suivante 3.4).

Tableau 5 – Les difficultés de recrutement et les tensions

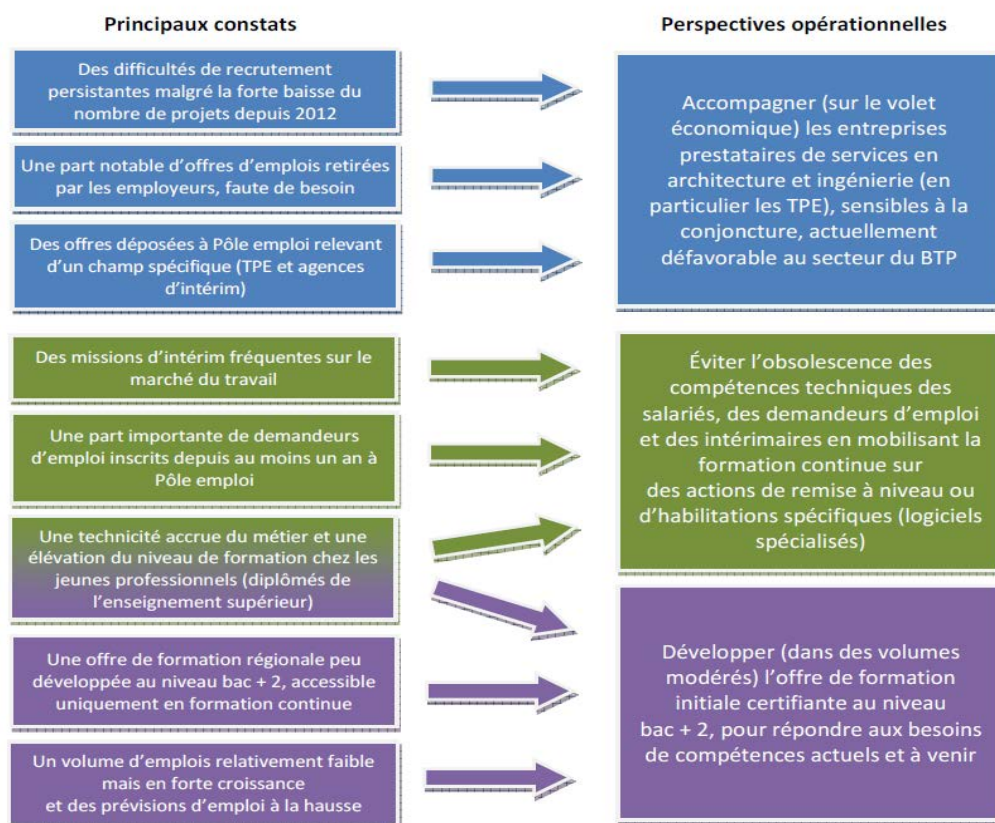
	SOURCES PRIMAIRES	SOURCES SECONDAIRES	DIAGNOSTICS ET ÉTUDES
Types d'informations	<p>L'enquête BMO interroge les employeurs sur leurs difficultés de recrutement anticipées, afin de construire un indicateur de la part des projets de recrutements jugés difficiles pour chaque métier.</p> <p>Jusqu'en mi-2017, la Dares et Pôle emploi publiaient des indicateurs de tension par métier pour chaque trimestre. Ces indicateurs sont obtenus en comparant les flux de nouvelles offres d'emploi déposées à Pôle emploi aux flux des nouvelles inscriptions de demandeurs d'emploi dans un métier : plus le taux est élevé, plus le nombre de candidats pour un poste est faible, plus le métier est « en tension ».</p>	<p>Pour chaque bassin d'emploi, Forma'Diag donne la liste des métiers comptabilisant un nombre important de projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs. Pour chacun de ces métiers sont connus également les ROME les plus en tension, à partir du croisement de plusieurs indicateurs sur l'offre et la demande d'emploi.</p> <p>L'enquête BMO complémentaire, conduite chaque année sur un échantillon de 20 000 établissements, interroge les recruteurs sur les raisons des difficultés de recrutement anticipées et sur les solutions qu'ils pensent mettre en œuvre. Des questions sur les difficultés de recrutement passées sont aussi posées.</p> <p>L'Insee a exploité de nouvelles questions sur les freins à l'embauche, ajoutées depuis janvier 2017 aux enquêtes de conjoncture dans l'industrie, dans les services et dans l'industrie du bâtiment. Les données sont mises à disposition sous forme de tableau, notamment la part des difficultés de recrutement pour les trois grands secteurs.</p>	<p>Pôle emploi analyse chaque année, au niveau national et régional, les difficultés de recrutement par métier en s'appuyant sur l'enquête BMO. Exemple d'exploitation de BMO complémentaire.</p> <p>Une démarche partenariale pour identifier les métiers en tension structurelle (Encadré 6).</p> <p>Indicateurs de tension structurelle en PACA.</p>
Accès à l'information : zone géographique et actualisation	<p>Les données BMO sur les difficultés de recrutement sont détaillées au niveau des bassins d'emploi et mises à disposition chaque année en avril (dernière mise à jour : avril 2018)</p>	<p>Les enquêtes de conjoncture de l'Insee fournissent des données France entière. Elles sont mises à jour tous les ans (dernière année disponible : 2017). Des données historiques (2000-2017) sur la part des entreprises qui rencontrent des difficultés de recrutement sont disponibles sur les tableaux de données complémentaires.</p>	
Apports et limites	<p>La source BMO donne des résultats très détaillés au niveau des bassins d'emploi et des métiers mais elle ne reflète pas tous les recrutements sur le marché du travail, seulement les anticipations des employeurs.</p>		
Conseils méthodologiques	<p>Les indicateurs de tension calculés à partir des offres d'emploi publiées sont à utiliser avec précaution : la Dares recommande de considérer uniquement l'évolution de l'indicateur par métier (la comparaison de l'indicateur entre métiers n'est pas pertinente). Pour répondre à de nouveaux enjeux méthodologiques (l'indicateur de tension DARES/PE s'appuyait sur les seules offres collectées par Pôle emploi et non sur l'ensemble des offres diffusées en ligne), la publication de ces indicateurs est actuellement interrompue.</p> <p>Pour qualifier les tensions et difficultés de recrutement et identifier des pistes opérationnelles (actions à mettre en œuvre pour limiter ces difficultés de recrutement), les approches qui combinent de nombreuses sources sont recommandées (exemple en PACA).</p>		

Source : France Stratégie

Encadré 6 – Une démarche partenariale pour identifier les métiers en tension structurelle en PACA et élaborer des solutions.

Quels résultats opérationnels ? Illustration pour les dessinateurs en BTP

La démarche initiée en Paca par l'ORM (Observatoire régional des métiers) est partie d'un constat partagé par les acteurs régionaux de l'EFOP : un chômage élevé et des emplois ne trouvant pas preneurs. La problématique des métiers en tension est connexe à celle des emplois non pourvus.



Pour comprendre les causes de ces déséquilibres, un diagnostic opérationnel a été réalisé pour les quinze métiers dont la situation est la plus préoccupante. Ce diagnostic s'est appuyé sur le croisement de tous les indicateurs possibles pour avoir une vision globale des enjeux propres à chaque métier. Un groupe d'experts techniques (Pôle emploi, Direccte, Région, ORM) s'est réuni pour discuter et valider la démarche : mobilisation d'une trentaine de sources statistiques du marché du travail, RP, DADS, enquête Emploi, BMO, enquêtes insertion, effectifs en formation, etc., et de sources documentaires régionales et nationales.

Pour en savoir plus : www.orm-paca.org/Les-metiers-en-tension-structurelle-en-PACA-729

Fanny Bremond, Pauline Gay-Fragneaud, Collectif d'auteurs, ORM Paca (2017), *Diagnostics développés sur 21 métiers jugés « prioritaires »*, Rapport d'étude n° 8, décembre.

3.4. Identifier les modes de gestion de la main-d'œuvre

Les études sur les difficultés de recrutement montrent que « la petite annonce » n'est pas le principal mode de recrutement des entreprises ou d'entrée dans l'entreprise. Les candidatures spontanées et le réseau (appel aux relations personnelles et professionnelles), ce qu'on nomme aussi « le marché caché », arrivent en tête. Pour analyser le fonctionnement du marché du travail et anticiper les évolutions de l'emploi, il est donc impératif de comprendre la manière dont les métiers s'alimentent, la manière dont les employeurs gèrent leur main-d'œuvre.

Tableau 6 – Les modes de gestion de la main-d'œuvre

	SOURCES PRIMAIRES	SOURCES SECONDAIRES	DIAGNOSTICS ET ÉTUDES
Types d'informations	<p>L'enquête Offre d'emploi et recrutement (OFER) de la Dares s'intéresse aux procédures de recrutement externe et aux canaux de recrutement mobilisés par les employeurs.</p> <p>La base de données OFER de 2005 est accessible en téléchargement libre. La nouvelle base issue de l'enquête de 2016 n'est pas en accès libre.</p> <p>Des tableaux avec les données agrégées sont disponibles en complément des résultats de la dernière enquête réalisée en 2016, et publiés en 2017.</p>	<p>Pôle emploi réalise chaque année une Enquête complémentaire BMO pour éclairer en particulier les attentes des employeurs en matière de compétences, de diplômes et d'expériences professionnelles des candidats, ainsi que les solutions mises en œuvre en cas de difficultés de recrutement (formation de salariés, formation de candidats venant de l'extérieur, etc.).</p> <p>Accès aux Portraits statistiques des métiers</p> <p>Exemples d'études de Pôle emploi sur les Besoins de recrutement</p> <p>Exemple d'étude statistique sur les métiers de Pôle emploi : Le secteur du numérique et ses métiers</p> <p>En cours d'essai et de mutualisation, CLÉOR, Clés pour l'évolution et l'orientation professionnelle en région, est un outil développé à la demande de trois régions par les Carif-Oref Emfor Bourgogne Franche Comté, Gref Bretagne et GIP Alfa Centre. Il permet notamment de calculer un indicateur de potentiel d'embauche du métier à destination de tous les publics (voir Encadré 7).</p>	<p>Les portraits statistiques des métiers réalisés par la Dares (voir <i>supra</i>) apportent des éléments d'information sur les caractéristiques des personnes en emploi dans les différents métiers (âge, niveau de formation, turnover, etc.).</p> <p>Pôle emploi, réalise des études statistiques sur les métiers et analyse les profils de recrutement par métier sur la base d'une exploitation de l'enquête Emploi : profil selon l'âge et le niveau de diplôme des personnes nouvellement recrutées, degré d'intensité du lien formation-emploi (élevé lorsque les personnes en emploi ont des profils spécifiques en termes de spécialités de formation, ou faible lorsque les personnes exerçant le métier proviennent d'horizons variés en termes de spécialités de formation).</p>

	SOURCES PRIMAIRES	SOURCES SECONDAIRES	DIAGNOSTICS ET ÉTUDES
Accès à l'information : zone géographique et actualisation	L'enquête OFER n'est pas récurrente (la première datait de 2005, la seconde a été réalisée en 2016 et commence à livrer ses enseignements (voir Encadré 8).	Les enquêtes complémentaires BMO sont réalisées annuellement. La taille de l'échantillon ne permet pas de déclinaison régionale.	
Apports et limites	Les enquêtes OFER et BMO complémentaire sont des sources très utiles pour éclairer un volet qui reste mal connu du fonctionnement du marché du travail.	Les études statistiques des métiers de Pôle emploi fournissent des éléments qui contribuent à mieux comprendre les modes d'alimentation des différents métiers et les difficultés de recrutement éventuelles ressenties par les employeurs. Depuis deux ans, BMO complémentaire est mobilisée pour mieux connaître les compétences attendues, ou anticipées à court terme, par les employeurs.	
Conseils méthodologiques	Ces enquêtes sont traitées par des chercheurs, statisticiens, chargés d'étude. Au-delà des études déjà disponibles, la réalisation de nouveaux traitements suppose de prévoir du budget et d'anticiper les délais de réalisation.		

Source : France Stratégie

Encadré 7 – Le projet Cléor

Cléor est un applicatif web qui agrège différentes bases de données nationales, notamment le RP de l'Insee, BMO, l'enquête OFER, l'évolution du nombre d'offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi. Il permet au grand public, aux entreprises et professionnels du champ EFOP d'obtenir des informations sur un métier et sur un territoire..

Mis en ligne en cours du second semestre 2017, Cléor met en visibilité un chaînage des informations emploi --> recrutement --> formation. Les informations sont mises à jour de manière régulière et peuvent être enrichies d'informations régionales. Les indicateurs sont calculés au plus fin niveau de la zone d'emploi.

Cléor est présent dans les régions Bourgogne-Franche-Comté, Centre-Val-de-Loire et Bretagne et disponible sur un site générique : www.cleor.org. Il est également accessible sur Emploi Store et Orientation pour tous. Deux autres Carif-Oref ont confirmé leur participation à ce projet mutualisé Cléor (Normandie, Auvergne-Rhône-Alpes). Sur un tronc commun de fonctions et d'ergonomie, chaque région utilisatrice de Cléor peut greffer des spécificités régionales : ainsi en région Centre-Val de Loire, des outils d'aide aux déplacements et transports (JV malin, www.jvmalin.fr) et de mise en relation des apprenants et d'hébergeurs (Elogement, www.etoile.regioncentre.fr/GIP/accueil/etoile/accueil-elogement) contribuent à lever des freins et apportent des solutions concrètes aux problématiques d'environnement de la formation.

L'outil privilégie les nomenclatures nationales (Rome, Certif info, etc.) et permet de s'informer via différentes entrées :

- métiers (Rome-Appellations, FAP 225) ;
 - secteur (NA 38 revisitée) ;
 - diplôme ;
 - compétences professionnelles ;
 - centres d'intérêt (vrai pour les jeunes collégiens).
- + une entrée territoire (commune, département, région).

Un outil très similaire dans sa philosophie, son contenu et sa présentation, Cléo (Les clés de mon orientation en Pays de la Loire, www.cleo-paysdelaloire.fr), destiné à un usage uniquement grand public et s'appuyant sur un référentiel métier spécifique au territoire régional a été développé par le Carif-Oref Pays de La Loire.

Encadré 8 – Critères de sélection mentionnés par les recruteurs

Les premiers résultats de l'enquête OFER 2016 permettent d'identifier les critères de sélection des candidats lors d'une embauche, énoncés spontanément par les recruteurs. L'expérience, les compétences et la motivation sont les critères déterminants.



Lecture : la taille du mot est proportionnelle à la fréquence d'apparition dans l'échantillon.

Champ : ensemble des nouveaux recrutements en CDI ou CDD de plus d'un mois entre septembre et novembre 2015 des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel, en France.

Source : Bergeat M. et Rémy V. (2017), « Comment les employeurs recrutent-ils leurs salariés ? » Dares Analyses, n° 064, octobre


3.5. Identifier les compétences demandées et anticipées à court terme

En complément de l'identification des besoins de recrutement par métier, il est nécessaire de mieux cerner les besoins en compétences, de plus en plus attendues par les recruteurs, en particulier les compétences et aptitudes transversales (de base, comportementales, etc.). Identifier ces compétences attendues par les employeurs et celles détenues par les actifs peut favoriser une meilleure adéquation entre la demande et l'offre de compétences ; et permettre de mieux cibler l'offre de formation à développer pour améliorer cette adéquation.

L'approche par les compétences est aussi une bonne maille pour aborder les mobilités professionnelles. Des compétences communes à plusieurs métiers (transversales ou transférables) permettent en effet d'élargir le vivier des candidats pour un poste et l'éventail des offres auxquelles un candidat peut postuler.

Tableau 7 – Les besoins en compétences attendues et détenues

	SOURCES PRIMAIRES	SOURCES SECONDAIRES	DIAGNOSTICS ET ÉTUDES
Types d'informations	<p>L'enquête PIAAC (programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes) de l'OCDE mesure les compétences des adultes français âgés de 16 à 65 ans en littératie, numératie et résolution de problème dans des environnements à forte composante technologique.</p> <p>L'OCDE a également construit une base de données sur les compétences pour l'emploi (base WISE) qui donne un système d'information global lié au développement des compétences. Il comporte 64 indicateurs sur l'acquisition de compétences, les besoins en compétences, l'inadéquation en compétences, etc.</p>	<p>L'enquête complémentaire BMO pose chaque année des questions sur les compétences attendues ou anticipées par les employeurs. En sus de la question du lien entre difficultés de recrutement et compétences, un thème spécifique est traité chaque année : compétences comportementales <i>versus</i> compétences techniques, compétences numériques, anticipation d'évolution des compétences, etc.</p> <p>L'outil Forma'Diag a mis à disposition en 2017 des indicateurs relatifs aux compétences transverses qui devraient se développer selon les employeurs dans les prochaines années. Des indicateurs de compétences demandées par les employeurs vont également être mis à disposition en 2018.</p>	<p>Trois études sur le thème des compétences ont été publiées par Pôle emploi en 2018 (voir bibliographie <i>infra</i>).</p> <p>L'enquête PIAAC a été largement exploitée, par l'OCDE et par d'autres institutions, par exemple la Dares, avec une étude de 2015 sur les « compétences individuelles et compétences utilisées en situation de travail ».</p>

<p>Accès à l'information : zone géographique et actualisation</p>	<p>Les résultats de l'enquête PIAAC et les données de la base WISE sont disponibles au niveau national et fournissent des données de cadrage global qui peuvent notamment être comparées aux autres pays de l'OCDE. La fréquence des mises à jour n'est pas régulière. La dernière enquête PIAAC pour la France a été administrée en 2012.</p>	<p>Les données mises à disposition sur Forma'Diag, le sont par bassin d'emploi.</p> <p>Toutefois, Pôle emploi précise que « l'indicateur de compétences par bassin a été estimé, il est à considérer avec prudence ».</p>
<p>Apports et limites</p>	<p>L'identification des besoins en compétences est encore exploratoire et non stabilisée. Il n'existe pas de référentiel partagé des compétences ni de définitions communes : aussi le déficit de compétences n'est-il pas toujours la raison principale de difficultés de recrutement. Le différentiel qui peut exister entre les attentes des employeurs et celles des candidats peut être lié à un langage non partagé.</p> <p>Enfin, les compétences sont intimement liées aux organisations du travail et aux situations de travail où elles sont mobilisées. La mise en avant d'indicateurs hors contexte doit donc être fortement relativisée.</p>	
<p>Conseils méthodologiques</p> 	<p>Sur ce thème encore exploratoire, les ressources, projets et expérimentations mis en œuvre dans les territoires pour mieux qualifier les besoins en compétences doivent être poursuivis et capitalisés, notamment sur le volet méthodologique.</p> <p>Ils pourront alimenter ce Vadémécum au fil de son actualisation.</p>	

Source : France Stratégie

Pour aller plus loin

Réseau Emploi Compétences (2017), *Compétences transférables et transversales, quels outils de repérage, de reconnaissance et de valorisation pour les individus et les entreprises*, rapport du groupe de travail n° 2, France Stratégie.

Lainé F. (2018), « *Diplômes, compétences techniques ou comportementales, quelles sont les principales attentes des entreprises ?* », *Éclairages et synthèses*, n° 42, Pôle emploi, mars.

Chamkhi A., Lainé F., Ming Lim Y.-A., Matus M. et Prokovas N. (2018), « *Comment les employeurs sélectionnent les candidats qu'ils retiennent dans leur recrutement ?* », *Éclairages et synthèses*, n° 43, Pôle emploi, mars.

Chamkhi A., Gaumont S., Lainé F. et Duchon P. (2018), « *Les difficultés à recruter rencontrées en 2017* », in Enquête « Besoins en main-d'œuvre », les employeurs anticipent une forte progression de leurs perspectives d'embauches pour 2018, *Éclairages et synthèses*, n° 44, Pôle emploi, avril.



CHAPITRE 2

ANTICIPER L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS ET DES BESOINS EN COMPÉTENCES À MOYEN ET LONG TERME

1. Les exercices de prospective des métiers et des qualifications au niveau national, sectoriel et régional

Au-delà d'une analyse du marché du travail qui permet d'identifier des évolutions à court terme (chapitre 1), les exercices de **prospective des métiers et des qualifications** sur un horizon plus long sont utiles car ils tentent d'anticiper les transformations de l'emploi et des compétences liées **aux mutations économiques, sociologiques, technologiques**, etc. Un des objectifs de ces exercices est d'adapter l'offre de formation initiale et continue aux besoins de l'économie, afin de sécuriser les parcours professionnels des actifs. Même s'il convient d'utiliser leurs résultats avec prudence, ces exercices contribuent à minimiser les risques qu'une entreprise ne trouve pas de personne disponible avec les compétences nécessaires pour maintenir ou développer son activité ; ou qu'une personne s'oriente vers une formation initiale ou continue sans indication sur les perspectives d'emploi à moyen terme dans les métiers qu'elle souhaiterait exercer.

Tableau 8 – La prospective des métiers et qualifications

DIAGNOSTICS ET ÉTUDES	
Types d'informations	<p>Au niveau national, France Stratégie et la Dares ont publié leur troisième exercice, <i>Les Métiers en 2022</i>, en 2015. Le nouvel exercice à l'horizon 2030 vient de s'engager (publication prévue en 2020). L'exercice publié en 2015 présente des projections d'emploi à dix ans (2012-2022), par secteur, métier et qualification, ainsi que les projections de postes à pourvoir (créations nettes d'emploi et départs en fin de carrière) pour les 87 familles professionnelles (FAP). L'étude présente également les tendances d'évolution de l'emploi pour les jeunes et les seniors selon les métiers, ainsi que la répartition géographique des emplois par métier. Des fiches par grands domaines professionnels donnent de nombreuses informations complémentaires sur les tendances d'évolution des métiers.</p>

DIAGNOSTICS ET ÉTUDES

Certaines branches professionnelles réalisent également des exercices PMQ : on peut notamment mentionner celui de l'Observatoire prospectif des métiers des services automobiles, *Prospective des besoins en recrutement de jeunes dans le commerce et la réparation automobile*, qui analyse également « l'offre de travail » à l'horizon 2022 pour mieux estimer les besoins de formation des jeunes.

Au niveau régional, il existe également de nombreux travaux de prospective quantitatifs à moyen et long terme. Certaines régions ont décliné l'exercice PMQ national à leur niveau : Grand-Est, Île-de-France et PACA. Ces trois déclinaisons sont présentées dans la publication *PMQ : bilan et perspectives* (2018).

Jusqu'ici, les exercices « PMQ » nationaux, régionaux et par secteur utilisent des méthodes et sources différentes, qui limitent la possibilité de croiser les résultats. Afin de proposer un **cadre fondé sur une méthodologie commune**, la Dares a récemment **décliné l'exercice « Métiers en 2022 » par région** (les fichiers sont notamment disponibles sur le site du ministère du Travail).

Accès à l'information : zone géographique et actualisation

Accès à la publication intégrale *Les Métiers en 2022*. Un chapitre est consacré à la répartition géographique des métiers et à leur évolution. Les exercices PMQ nationaux sont réalisés environ tous les 5-7 ans. Le prochain sera publié en 2020 pour un horizon de projections à 2030.

La déclinaison de *Métiers en 2022* sur 13 régions est mise à disposition sur l'outil *Forma'Diag* en complément des informations sur les perspectives de recrutement de court terme (2018). L'actualisation sera réalisée avec le prochain exercice.

Apports et limites

Au niveau régional, un exercice de prospective métiers et qualifications peut être utilisé dans différents registres¹ :

- une démarche **d'animation du débat régional** sur l'évolution des emplois, des formations, des qualifications ;
- une **démarche de diagnostic puis de préconisations sur l'évolution des formations** par niveau et spécialité de formation ; dans ce cas, la prospective qualitative n'est qu'un élément parmi d'autres pour établir le diagnostic (voir Encadré 9). Il faut s'appuyer également sur les données relatives à l'insertion professionnelle ;
- une démarche d'animation du débat sur les **mutations économiques et le développement économique** (alimentation du Schéma régional de développement économique d'innovation et d'internationalisation par exemple).

Comme toute démarche de prospective, l'exercice PMQ national a vocation à présenter ce qui se passerait dans le futur si les tendances récentes se prolongeaient. Il est entouré d'incertitudes, liées notamment aux hypothèses retenues sur le plan macroéconomique et sur les évolutions démographiques. Il en est de même pour la déclinaison régionale de cet exercice.

Au-delà de cet aspect, les projections au niveau régional sont conçues uniquement pour fournir des données de cadrage². Elles sont à interpréter avec une grande précaution, compte tenu de l'approche retenue : recours à des sources différentes entre projections nationales et régionales, projection débutée en 2012, résultats qui n'estiment pas si les postes seront pourvus, prise en compte incomplète des spécificités régionales, significativité limitée dans certaines catégories, etc.

¹ Lainé F. et Lebreton E. (2011), *Construire une carte régionale des formations*, op. cit.

² Le Ru N. (2017), *Prospective régionale et sectorielle de l'emploi*, op. cit.

DIAGNOSTICS ET ÉTUDES

**Conseils
méthodo-
logiques**

L'investissement et l'expertise nécessaires pour réaliser un exercice de prospective des métiers et qualifications expliquent le nombre limité d'acteurs qui réalisent ce type de travaux.

Au-delà des limites méthodologiques de ces exercices, la prospective des métiers et qualifications, notamment au niveau régional, ne peut suffire à elle seule à déterminer les formations dans lesquelles il est pertinent d'investir au niveau des territoires, en raison de la complexité de la relation formation-emploi. D'autres éléments sont à étudier, comme des données locales sur le tissu économique, sur la population active (dynamique démographique, qualifications), sur les attentes des employeurs et des actifs, sur les infrastructures de formation, etc.

En complément des cadrages quantitatifs proposés par les exercices PMQ et leur déclinaison régionale, les approches qualitatives sont nécessaires, d'une part pour **contextualiser ces données**, d'autres part pour **favoriser leur appropriation par le dialogue entre les parties prenantes**.

Source : France Stratégie

Encadré 9 – Les exercices PMQ, un instrument d'aide à la décision, qui ne peut à lui seul déterminer l'offre de formation

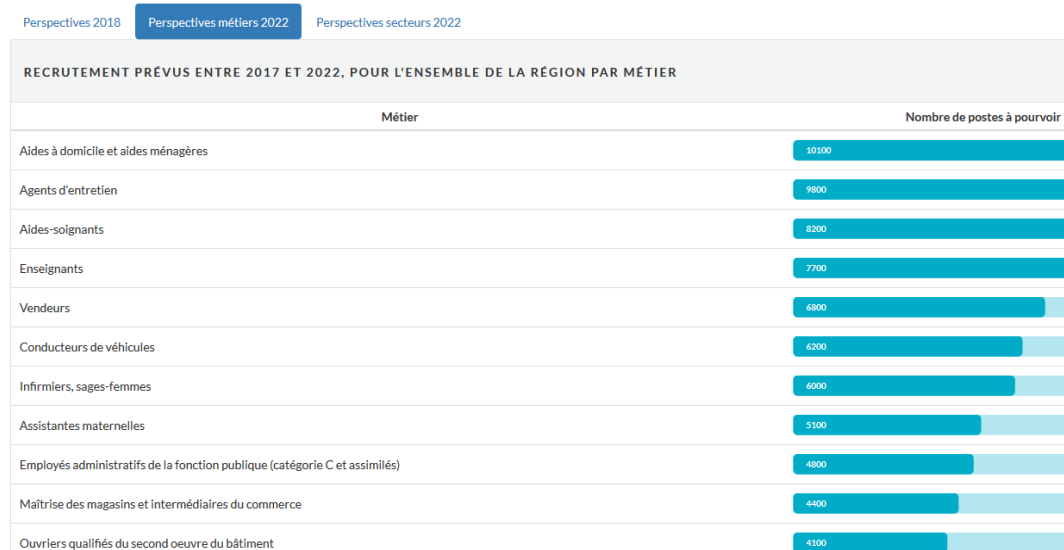
« Si les démarches de prospective quantitative ne peuvent répondre à l'ensemble des interrogations des commanditaires, cela ne provient pas uniquement des difficultés méthodologiques ou du manque de données, mais également de la complexité du marché du travail, notamment au niveau local, et en particulier du lien entre la formation et l'emploi. Un état des lieux quantitatif et qualitatif apparaît ainsi indispensable à tout exercice de prospective. Il est en particulier aussi complexe et indispensable que l'identification de scénarios. Cette difficulté renvoie notamment au fait que la spécialité de formation n'est étroitement liée au métier exercé que pour un faible nombre de professions et que pour beaucoup d'emplois, d'autres critères sont également mobilisés par les employeurs. Les Carif-Oref s'attachent localement à préciser ce lien formation-emploi en étudiant les flux observés sur leur territoire et en adaptant les nomenclatures existantes. En effet, l'adaptation de certaines formations, les caractéristiques spécifiques du tissu des entreprises locales, les mobilités naturelles ont un impact majeur sur le lien formation-emploi. Localement, un diplôme peut ainsi conduire à exercer un métier éloigné des professions initialement prévues dans le cadre des référentiels. Cette approche locale permet de qualifier la démarche prospective effectuée sur un territoire régional ou infrarégional et en partie de compenser le manque de données auquel les acteurs sont parfois confrontés. »

Le Ru N. (2017), *Prospective régionale et sectorielle de l'emploi, quelles méthodes, quels horizons, quelle sources ?*, rapport du Réseau Emploi Compétences, France Stratégie, p. 15

Encadré 10 – Prospective métiers 2022, nombre de postes à pourvoir par métiers en région Bretagne, Forma'Diag, traitement Dares

L'outil Forma'Diag permet d'évaluer le nombre de postes à pourvoir par métier par région.

ACHATS À DEVELOPPER POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DE RECRUTEMENT ⓘ ⚙



2. Les dispositifs et approches d'anticipation de l'évolution des métiers et des compétences

Comment construire une démarche d'anticipation des besoins en compétences et en qualifications dans un contexte d'incertitude forte ? Comment être plus agile dans l'évaluation des besoins en formation ? Comment identifier les mutations économiques et technologiques, et les transitions professionnelles à opérer ? Il existe des démarches qui permettent d'apporter des éléments de réponse à ces questions.

Tableau 9 – L'évolution des métiers et des compétences à moyen et long terme

DIAGNOSTICS ET ÉTUDES	
Types d'informations	<p>Dans le cadre de sa politique d'appui aux mutations économiques (AME), le ministère du Travail propose des Contrats d'étude prospective (CEP) destinés à anticiper l'évolution de l'emploi dans les branches au niveau national ou à l'échelle d'une région. Les CEP fournissent des repères utiles pour identifier les grandes mutations d'une branche, d'un secteur ou d'une filière économique, les conséquences sur les besoins en emploi par métiers, et l'évolution des compétences des entreprises et des actifs du secteur. Les CEP déjà réalisés sont publiés par la DGEFP. Plusieurs sont en cours de réalisation, avec un angle spécifique sur la transition numérique.</p> <p>En complément des CEP, les démarches de co-construction de diagnostics prospectifs sont mises en œuvre au niveau national et régional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Initiées par le Conseil national de l'industrie, les démarches de Visions prospectives partagées des emplois et des compétences (VPPEC) sont encore expérimentales. Elles sont caractérisées par deux spécificités : <ul style="list-style-type: none"> - une prospective à l'échelle d'une filière d'activité (plusieurs branches sont donc concernées) qui vise avant tout à définir les métiers et compétences en développement à un horizon de moyen terme (3-5 ans) ; - une prospective à visée opérationnelle destinée à identifier les modes de professionnalisation pouvant répondre aux besoins d'emplois et de compétences définis préalablement. Voir la VPPEC numérique. • Les approches méthodologiques fondées sur la co-construction de diagnostics prospectifs sont mises en place en région par la plupart des Carif-Oref notamment. Ainsi, le GIP Alfa Centre Val de Loire (Carif-Oref) publie des dossiers sectoriels prospectifs, élaborés par des groupes de travail réunissant institutionnels, experts, partenaires sociaux et de branches. Ces analyses proposent des scénarios à horizon de dix ans sur les évolutions des métiers et compétences via l'identification des grandes tendances économiques.
Accès à l'information : zone géographique et actualisation	<p>Certaines études sont principalement nationales (certains CEP proposent des données régionales). L'actualisation n'est pas systématique ni régulière.</p> <p>Rapport sur les travaux VPPEC numérique (à venir : un guide méthodologique pour présenter la démarche). A priori, cette démarche est destinée à être actualisée de façon régulière (suivi annuel <i>a minima</i>).</p> <p>Diagnostic prospectifs régionaux en Région Val de Loire.</p>
Apports et limites	<p>Les acteurs qui ont expérimenté la démarche VPPEC l'ont jugée utile pour prendre de la distance par rapport à des postures institutionnelles et adaptée à des contextes de mutation accélérée des métiers et des compétences. La démarche de co-construction favorise a priori l'appropriation des résultats par les parties prenantes et la mise en œuvre d'actions.</p>
Conseils méthodologiques	<p>Ces démarches demandent un investissement en temps très important pour les animateurs comme pour les participants. Il est donc important de bien l'anticiper en amont. La démarche suppose notamment un suivi en continu.</p>

Source : France Stratégie



CHAPITRE 3

REPÉRER LES PERSONNES CIBLES

Le Pacte d'investissement dans les compétences constitue une des réponses du gouvernement pour résoudre le chômage de masse. Près de 15 milliards d'euros seront affectés à la formation de 2 millions de personnes : un million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés, un million de jeunes décrocheurs. Il s'agit donc de pouvoir identifier ces publics sur les territoires. La priorité doit être donnée à cette partie du diagnostic « afin de permettre aux personnes privées d'emploi de retrouver le chemin de la qualification en partant de leurs acquis, en visant des parcours de formation débouchant sur l'emploi, répondant aux besoins des entreprises, à partir de diagnostics des besoins renouvelés » ([site du ministère du Travail](#)).


1. Repérer les personnes les plus fragiles sur le territoire

Identifier les plus fragiles sur le territoire est un préalable au ciblage des actions en direction des publics prioritaires. Plusieurs sources peuvent être mobilisées pour élaborer une vision d'ensemble (Tableau 10), avant d'approfondir le diagnostic par catégorie de personnes selon les difficultés rencontrées.

Tableau 10 – Les personnes fragiles

	SOURCES PRIMAIRES	SOURCES SECONDAIRES	DIAGNOSTICS ET ÉTUDES
Types d'informations	<p>Le Recensement de la population de l'Insee est l'une des principales sources permettant d'identifier les caractéristiques de la population sur un territoire et d'identifier les personnes les plus fragiles, en termes de diplôme ou de position sur le marché du travail.</p> <p>Une source administrative unique, les STMT (Statisti-</p>	<p>Le Panorama statistique Jeunesse Sport, Cohésion sociale présente des données départementales et régionales homogènes issues des sources de données les plus récentes (Drees, Insee, Cnaf, MSA, Dares, DGFIP, Cnav, CCMSA, Caf, Banque de France, Pôle emploi), constituées de nombreux indicateurs clés permettant de cibler les populations au niveau départemental et/ou régional :</p>	<p>Pour approfondir les notions de personnes en emploi mais fragiles et de jeunes sans emploi et hors du système scolaire, on peut se référer à l'Atlas des risques sociaux d'échec scolaire : sur le décrochage par exemple, l'indicateur mesure la part des</p>

	SOURCES PRIMAIRES	SOURCES SECONDAIRES	DIAGNOSTICS ET ÉTUDES
	<p>ques du marché du travail), commune à la Dares et à Pôle emploi, permet de mesurer le nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) inscrits sur les listes de Pôle emploi. Elle présente les principales données nationales corrigées des variations saisonnières sur les stocks, les flux d'entrées et de sorties, l'ancienneté, etc. ; de manière concomitante, des données locales sont diffusées. Les données brutes sont déclinables par catégorie d'inscription, ancienneté d'inscription, tranche d'âge, niveau de formation, niveau de qualification et métier. Une partie de la population jeune à la recherche d'emploi ne s'inscrit pas cependant à Pôle emploi (voir <i>infra</i>).</p>	<p>- démographie : indicateurs sur les caractéristiques de la population du territoire et son évolution ;</p> <p>- pauvreté, précarité, exclusion (chômage, minima sociaux, etc.) : demandeurs d'emploi de longue durée, personnes éloignées de l'emploi, allocataires du RSA et autres minima sociaux, etc. ;</p> <p>- activité des jeunes (scolarité, formation, en emploi) : jeunes en emploi, en formation, en contrats d'insertion, suivis par les missions locales, etc.</p> <p>Les bénéficiaires des minima sociaux : la Drees (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques du ministère de la Santé) réalise un panorama des minimas sociaux et prestations sociales.</p> <p>Forma'Diag met à disposition pour chaque bassin d'emploi des données sur la proportion de demandeurs d'emploi jeunes ou non qualifiés ou au chômage de longue durée ou encore bénéficiaires du RSA.</p>	<p>non-diplômés parmi les jeunes de 15 à 24 ans qui ne sont plus scolarisés pour l'année en cours, qu'ils soient ou non en emploi. Il est calculé à l'échelle des cantons à partir des données du recensement de la population de 2011.</p>
Accès à l'information : zone géographique et actualisation	<p>Recensement de la population : les données sont disponibles jusqu'au niveau zone d'emploi ; Elles sont actualisées tous les ans.</p> <p>STMT : elles sont mobilisables à tous les échelons territoriaux. Les actualisations sont trimestrielles</p>	<p>Le Panorama statistique Jeunesse, Sports, Cohésion sociale est publié annuellement par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) et présente des données par région et département.</p> <p>Les tableaux de bord sur les bénéficiaires de minima sociaux sont mis à jour annuellement. Certaines données sont disponibles pour chaque département.</p>	<p>L'Atlas des risques sociaux d'échec scolaire est publié par le ministère de l'Éducation (DEPP) et le Céreq. La dernière publication date de 2016 sur la France métropolitaine et les Dom (données 2011). Les données sont disponibles pour chaque académie, à l'échelle des cantons pour certains indicateurs.</p>
Apports et limites	<p>Le recensement permet de prendre en compte des notions telles que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les personnes en emploi mais fragiles : actifs ayant un emploi, même occasionnel ou de courte durée, et qui sont par ailleurs étudiants, retraités ou chômeurs ; - les jeunes sans emploi et hors du système scolaire (NEET), ainsi que les sortants précoces de formation initiale : par exemple, le nombre de jeunes de 15 à 19 ans et de 		

	SOURCES PRIMAIRES	SOURCES SECONDAIRES	DIAGNOSTICS ET ÉTUDES
	19 à 24 ans non scolarisés et sans diplôme est connu par zone d'emploi.		
	Ces sources permettent d'identifier des nombres de personnes à un instant T, avec un décalage lié aux délais nécessaires de recueil et de traitement des données ; les flux d'entrée et de sortie dans des dispositifs sont également utiles pour le diagnostic. Mais les différentes notions ne se recouvrent pas totalement entre les sources (qu'il s'agisse du territoire d'analyse ou des caractéristiques du public).		
Conseils méthodologiques 	Les sources sont nombreuses, beaucoup d'informations sont déjà traitées et mises à disposition. Toutefois, il reste des zones d'ombre pour caractériser des personnes en situation de fragilité que l'on peut qualifier « d'invisibles » : les jeunes invisibles (voir ci-dessous) ou les salariés qui occupent des métiers « en déclin ». Même si ces derniers ne sont pas la cible prioritaire du Pacte d'investissement dans les compétences, les actions destinées à prévenir les risques de chômage sont préférables à un traitement a posteriori.		
	Les instituts de statistique (Insee, Dares, etc.) investissent beaucoup depuis ces dernières années pour définir et mieux qualifier ces populations invisibles, ce qui permet d'outiller de mieux en mieux le ciblage des publics.		

Source : France Stratégie

Illustration – Extrait du Panorama « Jeunesse, Sports, Cohésion sociale », exemple d'indicateurs

10 - Pauvreté - Précarité - Exclusion - RSA et Minima sociaux		
Sources : DREES ; CNAMTS ; CCMSA ; CNAF ; INSEE ; Pôle emploi ; RSI ; Fonds CMU		
	ILE-DE-FRANCE	Paris
Allocataires du revenu de solidarité active (RSA) au 31.12.2015	430 134	83 261
Dont :		
RSA socle seul majoré (1)	30 435	3 401
RSA socle seul non majoré (1)	255 126	52 696
RSA socle + activité majoré (1)	4 366	637
RSA socle + activité non majoré (1)	45 787	10 247
RSA activité seul majoré (1)	7 462	893
RSA activité seul non majoré (1)	86 282	15 297
RSA jeune	676	90
Taux de population couverte par le RSA total en % (2) (4)	7,4	6,2
Allocataires de l'Allocation de solidarité spécifique (ASS) au 31.12.2014 (3)	73 980	15 140
Allocataires de l'ASS pour 100 personnes de 15 à 64 ans (4)	0,9	1,0
Allocataires de l'allocation supplémentaire vieillesse (ASV) et de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) au 31.12.2014	76 740	21 850
Allocataires de l'ASV et de l'ASPA pour 100 personnes de 60 ans et plus	3,4	4,7
Bénéficiaires de la couverture maladie complémentaire (CMUC) en 2015		
Bénéficiaires de la CMU complémentaire	874 639	148 848
Bénéficiaires de la CMUC en % de la population totale (4)	7,2	6,7

(1) Hors RSA jeune

(2) Population couverte par le RSA : l'allocataire, le conjoint et les personnes à charge


(3) Données semi définitives

(4) Indicateurs sociaux départementaux

2. Comment définir et cibler la population des « jeunes » ?

- **Comment définir un jeune ?**

On trouve dans les publications et les tableaux de données différentes tranches d'âge : 15-24 ans ou de plus en plus souvent 15-29 ans, ou bien 16-25 ans, qui correspond à la tranche d'âge généralement ciblée par les politiques d'emploi. C'est donc cette dernière qui est généralement retenue dans les sources statistiques.


 *Regarder la tranche 15-24 ans ou la tranche 16-25 ans peut conduire à de gros écarts de structure, car les jeunes de 15 ans sont très majoritairement encore en études, alors que c'est beaucoup moins le cas des jeunes de 25 ans.*

- **Comment appréhender la notion de jeunes inoccupés ?**

Trois notions peuvent être utilisées pour définir les jeunes inoccupés :

- **les NEET** pour *Not in Education, Employment or Training* (ni en études, ni en emploi, ni en formation), qui regroupent donc les chômeurs, mais aussi les parents au foyer et les autres inactifs ;
- **les JANO** pour Jeunes actifs non occupés : les chômeurs, donc... ;
- **les DEFM**, soit les jeunes inscrits à Pôle emploi, en catégorie A (sans aucune activité pendant le mois) ou en catégorie B ou C (en recherche d'emploi mais pouvant avoir exercé une activité réduite pendant le mois).

Ainsi, les JANO sont un sous-groupe des NEET, tandis que les DEFM sont une mesure administrative, avec des intersections floues avec les deux autres notions.

 *Alors que chez les adultes, les DEFM permettent de cibler correctement les populations en difficulté sur le marché du travail, ce n'est absolument pas le cas chez les jeunes, une grande partie des jeunes en recherche d'emploi ne s'inscrivant pas à Pôle emploi. 58 % des 16-29 ans inscrits à Pôle emploi en décembre 2012 étaient indemnisables (65 % des 30-49 ans) (DARES pour IGAS). Et les durées d'indemnisation sont plus courtes (Unedic, 2014).*

À cette complexité dans les concepts s'ajoute celle des sources mobilisables.

Tableau 11 – Les jeunes

	SOURCES PRIMAIRES	DIAGNOSTICS ET ÉTUDES
Types d'informations	<p>L'enquête Emploi de l'Insee est habituellement mobilisée pour quantifier le nombre de NEET au niveau national. Les jeunes « NEET » sont les chômeurs et les inactifs au sens du BIT, qui ne sont pas en formation formelle (menant à un diplôme ou un titre reconnu) ni en formation non formelle (ne menant pas à un diplôme ou un titre reconnu) dans les quatre dernières semaines.</p> <p>Les données du recensement permettent d'appréhender ces mêmes notions www.insee.fr/fr/information/2867866</p>	<p>La Dares produit de nombreuses études sur l'emploi et le chômage des jeunes. Par exemple Emploi et chômage des 15-29 ans en 2015.</p> <p>Un rapport de recherche sur les « jeunes invisibles » a été publié par l'IRES en mars 2018. Il propose une approche du concept et une méthodologie pour réaliser un chiffrage : voir Les jeunes « invisibles » : ni en éducation, ni en formation, ni en emploi et ni en accompagnement, en France et en Europe.</p>
Accès à l'information : zone géographique et actualisation	<p>Les données du RP sont mobilisables de façon robuste au niveau départemental ou infra-départemental, jusqu'à la commune. En raison de la technique de collecte en continu du recensement, les données relatives à une année N agrègent en fait des données relatives aux 5 années qui l'entourent. La dernière année disponible est relative à l'année 2014 et intègre donc des données collectées entre 2012 et 2016, puis redressées.</p> <p>Les dernières données de L'enquête Emploi mises à disposition datent de 2013. L'enquête Emploi n'est pas utilisable au niveau régional. Elle est trimestrielle, et les données complètes de l'année N sont disponibles fin mai N+1.</p>	
Apports et limites	<p>☛ <i>L'enquête Emploi mesure l'emploi et le chômage au sens du BIT : une personne ayant travaillé au moins une heure lors de la semaine de référence est considérée en emploi, elle n'est donc ni JANO, ni NEET. Au contraire, le type d'activité pris en compte dans le recensement porte sur la situation principale de l'individu, telle qu'il se la représente, sans plus de précision.</i></p>	
Conseils méthodologiques	<p>Dans le rapport de recherche publié par l'IRES en mars 2018 sur les « jeunes invisibles » une déclinaison régionale est proposée pour deux régions : Île-de-France et Rhône-Alpes.</p> <p>D'autres déclinaisons régionales supposent l'appui des experts sur la base des méthodologies existantes.</p>	



Source : France Stratégie

Les jeunes inoccupés (16-25 ans) selon les sources

	Hommes	Femmes	Ensemble	Part de femmes
NEET, source recensement	744 318	711 533	1 455 851	49 %
NEET, source enquête Emploi	496 433	453 667	950 100	48 %
JANO, source recensement	570 287	496 797	1 067 084	47 %
Chômeurs BIT, source enquête Emploi	458 377	317 082	775 459	41 %
DEFM A	320 177	277 711	597 388	46 %
DEFM ABC	446 247	419 035	865 282	48 %

Champ : France métropolitaine

Source : RP 2014, STMT moyenne 2014, enquête Emploi T4 2014 traitement Dares

3. Identifier les publics prioritaires des quartiers prioritaires

La politique en direction des Quartiers prioritaires de la ville (QPV) a été définie dans le cadre de la [loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine](#) en 2014, pour la période 2015-2020. Cette loi s'est accompagnée d'une réforme de la géographie qui visait à simplifier les zonages contractuels et réglementaires en remplaçant les ZUS (zones urbaines sensibles) et les CUCS (contrats urbains de cohésion sociale) par les seuls **quartiers prioritaires**. Le [système d'information géographique de la politique de la ville](#) permet d'identifier la zone géographique concernée (carte) pour les 1 300 QPV recensés.

Tableau 12 – Les habitants des quartiers prioritaires

SOURCES SECONDAIRES	
Types d'informations	<p>La Base « Insertion professionnelle, Quartiers politique de la ville » est une base de données qui agrège différents indicateurs statistiques sélectionnés dans le cadre du suivi des contrats de ville 2015-2020, par un groupe de travail national piloté par le CGET, associant des acteurs locaux et nationaux de la politique de la ville. Les données de cette base sont téléchargeables sur le site de l'Insee.</p> <p>Les indicateurs relatifs à la thématique Insertion professionnelle sont issus de données de l'Insee, de Pôle emploi et de la Dares. Ils seront actualisés chaque année. Les indicateurs sont exprimés en part (part des emplois précaires parmi les emplois, par exemple) ou en nombre (nombre d'hommes et de femmes en contrats aidés, nombre d'hommes et de femmes en contrats aidés par niveau de diplôme, nombre de demandeurs d'emploi par sexe, durée d'inscription, etc.).</p>
Accès à l'information : zone géographique et actualisation	<p>Les indicateurs sont donnés au niveau des quartiers de la politique de la ville et, à des fins de comparaison, aux niveaux suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - communes contenant au moins un quartier prioritaire de la politique de la ville ; - EPCI 2015 contenant au moins un quartier prioritaire de la politique de la ville ; - EPCI 2017 contenant au moins un quartier prioritaire de la politique de la ville.

Apports et limites	Les indicateurs sont très précis et faciles d'accès : ils permettent de dresser une « cartographie » des caractéristiques des personnes « cibles » du Pacte régional sur les quartiers prioritaires (QPV).
---------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Source : France Stratégie

Au-delà des deux publics ciblés par le Plan d'investissement dans les compétences, d'autres apparaissent particulièrement exposés au chômage car cumulant les facteurs de vulnérabilité : les primo-arrivants, les personnes en situation d'illettrisme et les actifs handicapés.

4. Définir et cibler les publics primo-arrivants

Au sens de la loi relative au droit des étrangers, promulguée le 7 mars 2016, les étrangers primo-arrivants sont les étrangers admis pour la première fois au séjour en France, y compris le public réfugié.

Tableau 13 – Les migrants

	SOURCES PRIMAIRES	DIAGNOSTICS ET ÉTUDES
Types d'informations	<p>L'OFII (Office français de l'immigration et de l'intégration) est une source d'information riche sur la population primo-arrivante. De nombreuses annexes statistiques sont disponibles dans son rapport d'activité. Le SERS (Service des études, du rapport et des statistiques) de l'OFII conduit des études et produit des statistiques sur le sujet.</p> <p>La Direction générale des étrangers en France du ministère de l'Intérieur publie des études et des statistiques sur l'immigration.</p> <p>Le réseau européen des migrations (REM) fournit à l'Union européenne, aux États membres et à la société civile des informations « fiables, objectives, comparables et à jour » dans le domaine des migrations et de l'asile, tant au niveau européen qu'au niveau national, afin d'appuyer l'élaboration des politiques et la prise de décision en la matière.</p> <p>La cartographie nationale de l'information sur l'offre de formation linguistique réalisée par le réseau des Carif-Oref (financée par la DAAEN, Direction de l'accueil, de l'accompagnement et de la nationalité du ministère de l'Intérieur) référence de manière géolocalisée sur toute la France les formations de français pour les primo-arrivants de l'intégration à la certification professionnelle. Sont ainsi référencées l'offre de l'OFII, des régions, de Pôle emploi et l'offre certifiante non conventionnée.</p>	<p>L'annexe 5 du rapport d'activité de l'OFII fournit des statistiques sur le nombre de formations linguistiques, le nombre de CAI/CIR signés par région et département (p. 60).</p> <p>Exemple de statistiques du ministère de l'Intérieur : Populations en sous-emploi (immigrés, non-immigrés) et population totale.</p> <p>Exemple de publication du DSED : Infos migrations n° 91 – octobre 2017, « Les compétences linguistiques des réfugiés les premières années en France ».</p> <p>Exemple d'étude du REM : Déterminer les pénuries de main-d'œuvre et les besoins de la migration économique.</p> <p>Version bêta de la cartographie sur le site du réseau des Carif-Oref.</p>

	SOURCES PRIMAIRES	DIAGNOSTICS ET ÉTUDES
Accès à l'information : zone géographique et actualisation	<p>ODISSE (Outil dédié aux indicateurs du suivi statistique de l'établissement) est l'outil unique du SERS (Service des études, du rapport et des statistiques) de l'OFII. Les données sont disponibles jusqu'au niveau départemental.</p> <p>Le DSED (Département des statistiques, des études et de la documentation) est le service statistique du ministère de l'Intérieur. Les données sont disponibles au niveau national.</p> <p>Les données du REM sont disponibles au niveau européen et national.</p> <p>La cartographie nationale de l'information sur la formation linguistique sur le site du réseau des Carif-Oref est produite à partir des référentiels Offre info sur l'offre de formation, Certif info sur l'offre de certification et du langage LHEO (Langage harmonisé d'échange d'information sur la formation). Cette cartographie est réalisée à partir d'un référencement de l'offre de formation linguistique des Carif-Oref en région.</p> <p>L'information est géolocalisée : les lieux de session sont identifiés.</p>	
Apports et limites		<p>Le SERS de l'OFII conduit les études qui lui sont confiées par la direction générale de l'OFII et qui peuvent notamment donner lieu à des partenariats avec le monde universitaire, celui de la recherche et les autres services de l'État. Il est chargé de la production et de la diffusion des données statistiques de l'établissement. Il coordonne la rédaction du rapport d'activité de l'établissement.</p> <p>Le DSED du ministère de l'Intérieur assure la collecte, l'analyse et la diffusion des données statistiques relatives aux politiques publiques de la direction générale ; il est associé à la collecte et à l'analyse des données relatives à la population. Conformément au code de bonnes pratiques de la statistique européenne, ce service statistique ministériel établit un calendrier de publication des données annuelles entrant dans le champ des migrations et de la protection internationale.</p> <p>Le REM, institué par la décision du Conseil du 14 mai 2008, est coordonné par la Commission européenne, sous la responsabilité directe de la Direction générale de la migration et des affaires intérieures. Il est organisé en points de contact nationaux dans chaque État membre. En France, le Point de contact national est rattaché au Département des statistiques, des études et de la documentation, au sein de la Direction générale des étrangers en France du ministère de l'Intérieur. Il est soutenu financièrement par l'Union européenne et la Direction générale des étrangers en France du ministère de l'Intérieur.</p> <p>À noter : les chiffres concernant les étrangers en France sont transmis par le gouvernement au Parlement.</p> <p>La cartographie nationale de l'information sur la formation linguistique du réseau des Carif-Oref intégrera à terme l'offre des départements, les dispositifs complémentaires (Ateliers sociolinguistiques ASL et Ouvrir l'École aux parents pour la réussite des enfants, OEPRE) financées sur programme 104 du ministère de l'Intérieur et le programme Hope de l'AFPA.</p>
Conseils méthodologiques		<p>La connaissance du public primo-arrivant est à améliorer. Une dissonance peut, en effet, parfois être observée entre la politique nationale d'intégration et les acteurs de terrain, qui sont le plus souvent associatifs, financées par le Bop 104 (ASL et OEPRE). Le référencement de ces dispositifs et l'accompagnement à la professionnalisation de ces acteurs constituent de réels enjeux pour une plus grande complétude de la donnée statistique.</p>

Source : Réseau des Carif-Oref (RCO)

5. Repérer les personnes en situation d'illettrisme

L'illettrisme est un frein majeur pour l'accès à la formation. Il est donc essentiel de détecter les personnes dans cette situation pour les orienter vers des actions ciblées. Selon l'ANLCI, on parle d'illettrisme pour des personnes qui, ayant été scolarisées en France, n'ont pas acquis une maîtrise suffisante de la lecture, de l'écriture, du calcul, des compétences de base, pour être autonomes dans les situations simples de la vie courante. Il s'agit pour elles de réapprendre, de renouer avec la culture de l'écrit, avec les formations de base, dans le cadre de la politique de lutte contre l'illettrisme.

Tableau 14 – Les personnes en situation d'illettrisme

	SOURCES PRIMAIRES	DIAGNOSTICS ET ÉTUDES
Types d'informations	<p>L'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) centralise et diffuse les informations statistiques existantes sur l'illettrisme en France, issues de deux principales sources :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les données recueillies lors de la Journée défense et citoyenneté (JDC) du ministère de la Défense qui identifient les jeunes, et sont disponibles sur le site de la DEPP. Ces JDC permettent de quantifier les différents profils de rapport à l'écrit des jeunes de 17 ans de nationalité française : lecteurs efficaces / lecteurs médiocres / très faibles capacités de lecture / difficultés sévères ; - l'enquête Information Vie quotidienne (IVQ) de l'Insee pour toute la population dont les résultats sont disponibles pour certaines régions : données régionales IVQ. Voir tableau ci-après. <p>Les données sont disponibles sur le site de l'ANLCI.</p>	<p>Étude de la DEPP (mai 2018) issue des données recueillies lors de la JDC 2017.</p> <p>Des études sont réalisées à partir de l'enquête IVQ sur les Compétences des adultes à l'écrit et en calcul : analyses à partir d'IVQ</p>
Accès à l'information : zone géographique et actualisation	<p>Les données recueillies lors de la JDC sont agrégées par académie et département et sont disponibles depuis 2010 (dernière année 2016). Elles sont actualisées tous les ans.</p> <p>IVQ est une enquête périodique qui a eu deux éditions : 2004 et 2011. Des extensions régionales ont lieu en Pays de la Loire et en Nord-Pas-de-Calais. L'enquête IVQ est également réalisée en Martinique en 2006, à la Réunion en 2007, en Guadeloupe en 2008, sur des échantillons représentatifs de la population âgée de 16 à 65 ans.</p>	
Apports et limites	<p>L'ANLCI recommande de « faire attention car les champs retenus par l'Insee dans ses publications sont souvent différents de ceux de l'ANLCI dans la mesure où ils peuvent viser des publics différents : l'Insee traite (en général) de la population en difficulté face à l'écrit (migrants à l'âge adulte compris), l'ANLCI seulement de la population scolarisée en France (de nationalité française ou étrangère) et en difficulté face à l'écrit (définition 2003 de l'illettrisme) ».</p>	

	SOURCES PRIMAIRES	DIAGNOSTICS ET ÉTUDES
Conseils méthodologiques	Attention, l'année 2016 marque une rupture de série pour les données recueillies lors de la JDC par rapport aux années antérieures, en raison d'une augmentation aléatoire du nombre de non-réponses dans l'ensemble des modules de l'évaluation. Il convient donc d'être particulièrement vigilant sur le commentaire des données en évolution. Les comparaisons entre départements restent possibles pour la seule année 2016.	

Source : France Stratégie

Illustration – Le taux d'illettrisme en région parmi la population âgée de 18 à 65 ans ayant été scolarisée en France

Métropole	
Moyenne métropolitaine	7 %
Auvergne Rhône-Alpes*	7 %
Ex-Haute-Normandie	8 %
Hauts-de-France**	11 %
Ex-Nord-Pas-de-Calais	11,5 % contre 14 % en 2004
Ex-Picardie	13 %
Île-de-France	5 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	6 %
Outre-Mer	
Guadeloupe (2009)	20 %
Guyane (2011)	20 %
La Réunion (2011)	23 %
Martinique (2014)	13 % contre 15 % en 2008
Mayotte (2012)	33 %
Nouvelle-Calédonie (2013)	18 %

* Méthode des petits domaines à partir des données 2010-2011.

** Reconstitution à partir des données 2011.

Note : les chiffres de l'illettrisme issus de l'enquête IVQ 2011-2012 sont disponibles pour certaines régions.

Source : Évolution de l'illettrisme en France, Agence nationale de lutte contre l'illettrisme, édition 2018

6. Repérer les actifs handicapés

Les situations de handicap constituent des freins pour l'accès à l'emploi et conduisent dans certains cas à une exclusion du marché du travail. Elles peuvent être repérées à travers différentes sources.

Tableau 15 – Les actifs handicapés

	SOURCES PRIMAIRES	SOURCE SECONDAIRE	DIAGNOSTICS ET ÉTUDES
Types d'informations	<p>L'enquête Emploi permet d'identifier depuis 2011 les personnes ayant une reconnaissance administrative de handicap et les personnes en situation de handicap.</p> <p>Des données administratives et des données d'enquêtes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la DOETH (déclaration d'emploi des travailleurs handicapés) fournit les effectifs salariés bénéficiant d'une reconnaissance administrative de handicap dans les établissements privés de 20 salariés ou plus ; - le Fichier historique statistique (FHS) des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi permet de repérer ceux bénéficiant d'une reconnaissance administrative de handicap ; - l'enquête Sortants des listes de Pôle emploi (depuis 2007) permet de fournir les motifs réels de sortie des listes de Pôle emploi, en particulier pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. 	<p>Forma'Diag fournit, pour chaque bassin d'emploi, la proportion de demandeurs d'emploi handicapés et la part de ceux qui ont été formés.</p>	<p>Plusieurs publications de la Dares :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sur la situation sur le marché du travail des travailleurs handicapés ; - sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements assujettis ; - sur le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le bilan annuel de l'enquête Sortants.
Accès à l'information : zone géographique et actualisation	<p>L'exploitation de l'enquête Emploi n'est possible sur cette population qu'au niveau national.</p> <p>Les données DOETH peuvent être déclinées au niveau régional (voir ci-dessous). Ces données administratives sont mises à jour tous les ans (dernières exploitations pour l'année 2015).</p>	Forma'Diag	<p>Publication régionale DOETH : exemple de la région Hauts-de-France</p>
Apports et limites	<p>La possibilité d'identifier les bénéficiaires d'une reconnaissance administrative de handicap à partir de l'enquête Emploi date de 2011 seulement et l'exploitation de l'enquête n'est possible sur cette sous-population qu'au niveau national.</p> <p>Les données DOETH peuvent être déclinées à un niveau régional mais avec précaution pour certaines régions où les effectifs sont faibles. Les SESE ont</p>		

	SOURCES PRIMAIRES	SOURCE SECONDAIRE	DIAGNOSTICS ET ÉTUDES
	accès à ces données. Par ailleurs, les données ne sont pas encore redressées de la non-réponse au niveau régional. Globalement, la qualité de la remontée des informations s'est fortement améliorée depuis 2014. Les données sur les sortants handicapés pour reprise d'emploi de l'enquête Sortants ne peuvent pas être déclinées à un niveau régional en raison de la taille de l'échantillon.		
Conseils méthodologiques	L'analyse de ces données relève de travaux d'experts (chargés d'études, statisticiens).		

Source : Dares



CONCLUSION

UNE ACTUALISATION EN CONTINU

Le recensement des sources proposé par ce vadémécum est une première étape qui doit progressivement être enrichie pour mieux outiller les acteurs territoriaux chargés de la définition des priorités du Pacte régional d'investissement dans les compétences.

Il est d'ores et déjà prévu de compléter ce vadémécum dès l'automne 2018 avec une partie consacrée aux **parcours et trajectoires des individus qui entrent et sortent des dispositifs d'accompagnement et de formation**. À ce titre, la plateforme Agora qui vise à agréger l'ensemble des données existantes sur la formation permettra dès 2019 de suivre les trajectoires de tous les individus entrés en formation, quel que soit le financeur. Les données issues de la nouvelle Déclaration sociale nominative (DSN) ou de la base SISMMO vont également offrir de nouvelles perspectives d'analyse sur le champ du diagnostic emploi-formation régional, qu'il conviendra de signaler lors des actualisations du vadémécum.

Les systèmes d'informations agrégées et les plateformes de données multiples (à l'instar de l'outil Forma'Diag de Pôle emploi, de l'outil Cleor du réseau des Carif Oref ou de la future plateforme Agora) sont aujourd'hui en plein essor, forts du développement conjoint du big data et de l'open data. Ils offrent de nouvelles perspectives dès aujourd'hui et plus encore demain, pour élaborer et partager les travaux de recueil et d'analyse des besoins emploi formation compétences, même s'il convient de rester vigilant sur leur usage, car ils ne peuvent pas remplacer l'expertise des spécialistes de l'analyse du fonctionnement du marché du travail. L'accessibilité à ces data mais aussi aux données sources dont elles sont issues constitue un enjeu central pour une information plus équitablement répartie entre tous les acteurs.



ANNEXES



ANNEXE 1

LETTRE DE MISSION



MINISTÈRE DU TRAVAIL
HAUT-COMMISSARIAT À LA TRANSFORMATION DES COMPÉTENCES

La Haut-Commissaire

Paris, le 08 FEV. 2018

Ref : HCTC - 2018.02.07 France Stratégie

Monsieur le Commissaire général,

Engagement d'investissement social sans précédent, le Plan d'investissement dans les compétences se fixe deux objectifs complémentaires au service de la société des compétences dont la France, ses actifs et ses entreprises, ont besoin :

- améliorer la qualification de la population des jeunes ou demandeurs d'emploi peu qualifiés qui sont les plus fragilisés dans un contexte de fortes mutations ;
- favoriser l'accélération des transformations du système de formation professionnelle, par l'expérimentation, l'évaluation et le déploiement d'outils et de méthodes innovantes, notamment numériques, pour augmenter la valeur ajoutée et l'efficacité des parcours de formation.

A travers son approche pluriannuelle, il rompt avec les logiques de court terme, pour penser une « société des compétences », plus inclusive, plus compétitive et favorise ainsi des transformations en profondeur de l'offre de formation afin d'adapter les contenus et les ingénieries de formation. Le temps long et la logique d'investissement qu'ouvre le Plan d'investissement dans les compétences offrent l'opportunité de concevoir des commandes de formation renouvelées dans leur contenu et dans leur ingénierie.

Ces nouvelles approches seront notamment déployées dans le cadre de *Pactes régionaux d'investissement dans les compétences* que je proposerai aux Régions de signer, en y associant les partenaires sociaux. Ces Pactes régionaux ont vocation à financer des parcours de formation destinés aux publics peu qualifiés ainsi que des expérimentations au service d'innovations pédagogiques et de parcours.

L'un des enjeux premiers des pactes régionaux est de favoriser l'adaptation des contenus et programmes de formation aux nouveaux besoins de l'économie, permettant d'anticiper les transformations des métiers et des besoins de compétences. Cela suppose de disposer, au niveau territorial, d'une vision partagée des besoins en emploi et en compétences, à la fois dans une approche court terme (besoins de recrutement immédiats des entreprises) et moyen voire long terme (approche prospective des besoins de l'économie régionale, en lien avec les enjeux de développement économique).

Pour réussir ces pactes, l'étape de diagnostic de besoins revêt en conséquence une importance cruciale, ce qui renvoie à des enjeux à la fois méthodologiques et d'animation.

*Élaboration des Pactes régionaux d'investissement dans les compétences :
sources et usages des données*

Dans cette optique, je souhaiterais confier à France Stratégie la réalisation d'une mission au service de la préparation, dans les territoires, de ces pactes régionaux d'investissement dans les compétences.

Vous contribuez déjà à l'outillage des acteurs à travers la réalisation de l'étude « Prospective des métiers et des qualifications (PMQ) ». La déclinaison régionale (et sectorielle) – que la DARES a réalisé dans un calendrier très contraint – va permettre de nourrir le dialogue territorial entre les acteurs.

Nous aimerions en complément mettre à disposition des acteurs régionaux un vademecum des données et informations produites en région sur la relation Emploi – Compétences – Formation (état des lieux des données disponibles) et de recommandations méthodologiques permettant de consolider ces différentes informations.

Ce guide pourrait s'appuyer sur les productions du Réseau emploi compétences et fournir une synthèse méthodologique de plusieurs travaux déjà réalisés par vos services à destination des acteurs en région :

- Il porterait à la fois sur les données et ressources existantes permettant d'éclairer l'évolution des besoins d'emploi et de compétences et les parcours professionnels, en cohérence avec les priorités définies pour le Plan d'investissement : identification des publics cibles (jeunes et demandeurs d'emploi ou qualifiés) et des éventuels « invisibles »; indicateurs d'analyse du marché du travail à court et moyen/long terme (besoins de recrutement, modes d'alimentation des métiers, part des jeunes débutants, niveaux de qualification, prospective des métiers et qualifications...), indicateurs économiques (structure productive, taux de croissance, démographie,...) mais aussi présentation des différentes nomenclatures et ressources techniques disponibles, , sources permettant d'analyser les parcours etc...
- Il proposerait une description des sources existantes, les dispositifs mobilisables, les acteurs auprès desquels ces données sont disponibles ou peuvent être commandées ainsi que des conseils méthodologiques et points de vigilance indispensables pour utiliser et consolider ces données.

Ces travaux de synthèse pourraient déboucher sur une première publication début mars 2018, afin d'être mise à disposition des acteurs en vue d'outiller la préparation des Pactes régionaux. Certains sujets moins outillés (sur les parcours ou les compétences par exemple) mériteront un travail plus approfondi en lien avec les principaux producteurs et utilisateurs de données. Cette première publication est donc appelée à être enrichie ultérieurement et faire l'objet d'une réactualisation régulière

Vous adressant toutes mes félicitations pour votre nomination et dans l'attente de vous rencontrer, je vous prie de recevoir, Monsieur le commissaire, l'expression de mes salutations distinguées.

Monsieur Gilles de MARGERIE
France STRATEGIE
TSA 90725
75334 PARIS CEDEX 07

Estelle SAUVAT




ANNEXE 2

SIGLES ET ACRONYMES

ACEMO	Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (enquête Dares)
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
AFPA	Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes
ANLCI	Agence nationale de lutte contre l'illettrisme
APE	Activité principale exercée
ASL	Atelier sociolinguistique
BIT	Bureau international du travail
BMO	Besoins de main-d'œuvre (enquête Pôle emploi-Crédoc)
BTP	Bâtiment et travaux publics
CAF	Caisse d'allocations familiales
CAI	Contrat d'accueil et d'intégration
CARIF	Centre d'animation et de ressources de l'information sur la formation
CCMSA	Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEP	Contrat d'étude prospective
CÉREQ	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CGET	Commissariat général à l'égalité du territoire
CIR	Contrat d'intégration républicaine
CLAP	Connaissance locale de l'appareil productif

Cléo	Les clés de mon orientation en Pays de la Loire
CLÉOR	Clés pour l'évolution et l'orientation professionnelle en région
CNAF	Caisse nationale des allocations familiales
CNAV	Caisse nationale d'assurance vieillesse
CPRDFOP	Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle
CRÉDOC	Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie
CRIS	Conventions regroupées pour l'information statistique
CUCS	Contrat urbain de cohésion sociale
DAAEN	Direction de l'accueil, de l'accompagnement et de la nationalité (ministère de l'Intérieur)
DADS	Déclaration annuelle de données sociales
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DEFM	Demandeurs d'emploi en fin de mois
DEPP	Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (ministère de l'Éducation nationale)
DGEF	Direction générale des étrangers en France (ministère de l'Intérieur)
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGFIP	Direction générale des finances publiques
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DOETH	Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
DR	Direction régionale
DREES	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (ministère de la Santé)
DSED	Département des statistiques, des études et de la documentation (DGEF, ministère de l'Intérieur)
DSN	Déclaration sociale nominative

EFOP	Emploi, formation et orientation professionnelles
EPCI	Établissement public de coopération intercommunale
ESTEL	Estimation d'emplois localisés (Insee)
FAP	Famille professionnelle
FHS	Fichier historique statistique
GFE	Groupe formation emploi
GIP	Groupement d'intérêt public
HOPE	Hébergement, orientation, parcours vers l'emploi (programme AFPA)
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IRES	Institut de recherches économiques et sociales
IVQ	Information vie quotidienne (enquête Insee-ANLCI)
JANO	Jeune actif non occupé
JDC	Journée défense et citoyenneté
LHEO	Langage harmonisé d'échange d'information sur la formation
MSA	Mutualité sociale agricole
NAF	Nomenclature d'activités françaises
NEET	<i>Not in Education, Employment or Training</i> – (Jeune) ni en études, ni en emploi, ni en formation
NSF	Nomenclature des spécialités de formation
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODISSE	Outil dédié aux indicateurs du suivi statistique de l'établissement
OEPRE	« Ouvrir l'école aux parents pour la réussite des enfants »
OFER	Offre d'emploi et de recrutement (enquête Dares)
OFII	Office français de l'immigration et de l'intégration
OPMQ	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
OREF	Observatoire régional de l'emploi et de la formation

ORM	Observatoire régional des métiers
PACA	Provence-Alpes-Côte d'Azur
PCS	Professions et catégories socioprofessionnelles
PE	Pôle emploi
PIAAC	Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (OCDE)
PMQ	Prospective des métiers et qualifications
QPV	Quartier prioritaire de la ville
RCO	Réseau des Carif-Oref
REM	Réseau européen des migrations
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
RP	Recensement de la population
RSA	Revenu de solidarité active
SERS	Service des études, du rapport et des statistiques (OFII)
SESE	Service études, statistiques et évaluation
SIREN	Système informatique du répertoire des entreprises
SIRET	Système d'identification du répertoire des établissements
SISMMO	Système de reconstitution des mouvements de main-d'œuvre (Dares)
STMT	Statistiques mensuelles du marché du travail
URSSAF	Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
VPPEC	Vision prospective partagée des emplois et des compétences
ZUS	Zone urbaine sensible



Directeur de la publication

Gilles de Margerie, commissaire général

Directeur de la rédaction

Fabrice Lenglard, commissaire général adjoint

Secrétaires de rédaction

Olivier de Broca, Sylvie Chasseloup

Contact presse

Jean-Michel Roullé, directeur du service Édition/Communication/Événements

01 42 75 61 37, jean-michel.roulle@strategie.gouv.fr

RETROUVEZ
LES DERNIÈRES ACTUALITÉS
DE FRANCE STRATÉGIE SUR :



www.strategie.gouv.fr



[francestrategie](https://www.facebook.com/francestrategie)



[@Strategie_Gouv](https://twitter.com/Strategie_Gouv)



FRANCE STRATÉGIE

France Stratégie est un organisme d'études et de prospective, d'évaluation des politiques publiques et de propositions placé auprès du Premier ministre. Lieu de débat et de concertation, France Stratégie s'attache à dialoguer avec les partenaires sociaux et la société civile pour enrichir ses analyses et affiner ses propositions. Elle donne à ses travaux une perspective européenne et internationale et prend en compte leur dimension territoriale.