

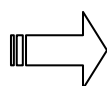
Portraits territoriaux emploi-formation

Propositions de tableaux de bord

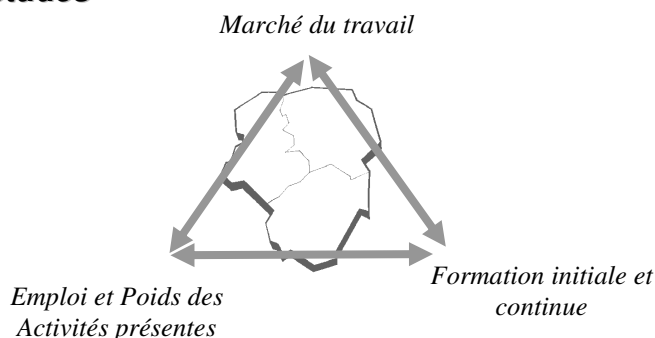
I. Constat et objectifs

I.1. Préconisations

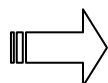
Développer des approches territoriales en matière d'analyses Emploi-formation implique au préalable de mener une réflexion sur les outils à utiliser et les démarches de diagnostic à envisager. Les données « locales » nécessaires existent, mais sont actuellement dispersées dans divers organismes. Il apparaît donc un besoin réel en production et publication d'analyses, de la part de la Région et des structures animatrices des territoires, impliquant une nécessaire compilation des informations existantes et une *mise en perspective selon trois grands axes majeurs* :



Thèmes d'études



Ces différents axes seront illustrés par des données présentées sous forme d'indicateurs synthétiques, de tableaux, schémas, cartes ou graphiques commentés. *Le diagnostic soulignera également les spécificités du territoire observé, au regard des données régionales et intrarégionales (cf. propositions de contenu en partie II.).

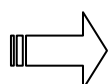


Champ d'étude

Plusieurs approches complémentaires peuvent être envisagées :

- ⊕ Approche macro (régionale)
- ⊕ Approche par territoires (Pays, Bassins d'emploi, Départements avec distinction dominante rurale-urbaine)

Nous nous focaliserons ici sur la dernière approche.



En conclusion...

Il s'agit de construire un outil ou kit de diagnostic territorial emploi-formation

- ⊕ utilisable par les différents partenaires de la relation emploi-formation,
- ⊕ destiné à l'animation, à l'information, à l'aide à la décision des politiques de formation et d'emploi
- ⊕ permettant de présenter, sous forme de tableaux de bord, des données synthétiques, fiables et aisément comparables suivant les périodes d'observation.

- ⊕ Objectif : connaître le potentiel d'un territoire (pays) en matière de formation-emploi, ses atouts/faiblesses, les activités repérables, l'état du marché du travail et de l'emploi et les besoins subséquents en matière de formation
- ⊕ Résultat : Afin d'orienter les décisions politiques au niveau local, en tenant compte des spécificités en terme d'emploi et de formation et des contraintes de maillage et d'aménagement du territoire. Le lien territoire – emploi peut, en effet, être pertinent pour lier ou pérenniser les métiers attachés au pays

La démarche utilisée pourra être déclinée et les résultats approfondis dans le cadre d'études plus détaillées, en fonction des demandes ou besoins.

1.2. Les démarches entreprises et à entreprendre

Pour permettre une compréhension collective et une utilisation partagée, les indicateurs proposés doivent être définis au regard des besoins des acteurs institutionnels en charge de l'emploi et de la formation (Maisons de l'emploi, Région etc....).

Actions menées : Dans ce cadre, nous avons :

- ⊕ listé les demandes et besoins des différents acteurs de la formation en région, pour permettre une meilleure lisibilité du territoire sur lequel ils sont amenés à intervenir,
- ⊕ Réuni dans un même document les outils (informatique, fichiers statistiques) utilisés par chaque partenaire rencontré et leur production respective en matière de tableaux de bord.

Actions à entreprendre :

- ⊕ se rapprocher de fournisseurs de données, notamment la DRTEFP
- ⊕ prendre contact avec d'autres intervenants de la relation emploi-formation
- ⊕ faire valider les propositions en termes de données et d'indicateurs, et de méthodologie

1.3. Les Objectifs assignés

Objectifs :

- ⊕ Développer la connaissance territoriale en matière de besoins en emploi-formation, Améliorer la visibilité du territoire en terme d'emploi, travail et formation (photographie, évolution)
- ⊕ Etayer les futures décisions relatives notamment à la formation (indicateurs, prospectives)
- ⊕ Participer à l'information des acteurs de la formation Région-Etat-ANPE....
- ⊕ Aider à l'élaboration de réponses régionales concertées en matière d'offres de formation
 - ⇒ A long terme : concernant les évolutions structurelles de l'appareil de formation (orientation des jeunes, besoins en renouvellement liés aux départs en retraite)
 - ⇒ A court terme : en réponse à des besoins ponctuels ou à des évolutions récentes et/ou conjoncturelles

Exemples d'utilisation :

- ⊕ Mise en œuvre de la carte des formations : aide à la décision dans le choix des formations à ouvrir, à conserver...
- ⊕ Lancement des appels d'offres de formation : intérêt réel des formations, besoins émergents en matière de formation....

II. Présentation du diagnostic territorial pour le développement de l'emploi-formation

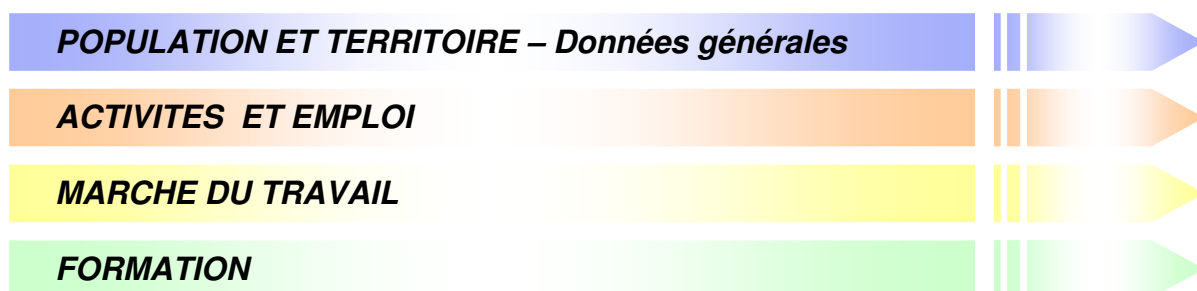
Mode d'emploi et précautions

Il ne s'agit pas uniquement de présenter des données chiffrées, mais d'offrir un portrait du territoire le plus synthétique et précis possible, actualisable chaque année : soit un minimum d'indicateurs pour un maximum d'analyses

Il ne s'agit pas non plus d'une présentation exhaustive des informations statistiques disponibles, mais d'un regroupement de données clefs afin de mieux prendre en compte la dimension relation-formation-emploi, de façon globale, dans les différents plans d'action.

II.1. Composition du dossier d'études¹

Quatre thèmes seraient abordés :



Pour illustrer et visualiser:

Des chiffres clefs

Des tableaux et graphiques pertinents (trois ou quatre)

Avec pour chaque thème, une visualisation des données sous trois formes :

- Une photographie de l'état Actuel (carte ou tableau ou graphique)
- Un historique – Evolution
- Des indicateurs pertinents, facilement actualisables

Objectif : Améliorer la visibilité du territoire en terme d'emploi, travail et formation (photographie, évolution) et Etayer les futures décisions relatives notamment à la formation (indicateurs, prospectives)

Pour interpréter les données et les resituer dans le contexte

Un commentaire synthétique, accompagné de données de conjoncture et de prospective

¹ Se reporter à la maquette jointe, pour une illustration de la démarche.

Des rubriques permanentes « Points clefs » et « Repères » (comparaison Région et/ou autres zones administratives et/ou zones limitrophes ou Poids de la zone géographique : (par exemple poids de la zone d'emploi dans la région en terme de population totale et active, demandeurs d'emploi, établissements)

Pour comprendre

Des notes méthodologiques (explications des sources et indicateurs utilisés)
La définition des sigles utilisés
Des clefs de lecture

Pour approfondir

Des informations statistiques complémentaires en deuxième page
Un encadré « En savoir plus » des sources bibliographiques supplémentaires
Des contacts institutionnels

Attention, dans certains cas, selon la zone géographique définie, les informations ne seront pas disponibles et/ou exploitables :

- ⇒ pour des raisons de confidentialité (secret statistique)
- ⇒ ou pour non recueil de données sur ce type de zonage

II.2. Données utilisées

Introduction

Quelque soit l'échelle du territoire à observer, localiser et présenter sur une carte, le territoire et faire apparaître ses principaux pôles de vie (ainsi que les organismes de formation présents, les espaces d'information jeunesse, pour les demandeurs d'emploi,...) et son aire d'influence sur la région.

- ⇒ Présentation du territoire, principaux évènements marquants dont la presse économique s'est fait l'écho, éventuellement principales entreprises
- ⇒ Aire d'influence/dépendance du territoire/principaux pôles de vie via une carte



Données utilisées

- ⇒ Population, Evolution de la population
- ⇒ Structure par âge de la population (part des moins de 25 ans, des plus de 50 ans), et par sexe. Eventuellement pyramide des âges
- ⇒ Solde migratoire (solde entre les entrées et sorties du territoire entre deux recensements),
- ⇒ Population active totale, évolution (taux d'activité : pourcentage de personnes actives dans la population totale)

Sources : Insee, recensement de la population 1999 (ou estimations 2004 ?) et recensement précédent ...

ACTIVITES ET EMPLOI

Photographie
Constat chiffré

Evolution
des données

Repères
(/Région ou
Autres)

Données utilisées

Données sectorielles :

- ⇒ Répartition sectorielle des établissements (Nombre et effectifs) par grands secteurs (agriculture, industrie, construction, Tertiaire et prise en compte de l'artisanat), évolution (échéance, année de réf et périodicité à définir)
- ⇒ Créations/reprises d'établissements, évolution annuelle
- ⇒ Informations sur les dirigeants d'entreprises (âge, sexe)
- ⇒ Localisation des principaux établissements (cartographie avec axes routiers) avec une symbolique permettant d'identifier les secteurs d'activité

Structure des emplois occupés

- ⇒ Caractéristiques des emplois: répartition par CSP, par niveau de formation, par qualification, par sexe, par âge
- ⇒ Répartition des emplois selon la condition d'emploi (nature des contrats / Statuts d'emploi - CDI, intérim, CDD, temps partiel)
- ⇒ Lieu de résidence / lieu de travail (relation domicile travail)
- ⇒ Mobilité et renouvellement de la main d'œuvre (départs à la retraite)

Les indicateurs : taux de relève, de renouvellement, de turn-over, de précarité

Plus qualitativement des données concernant la GRH : recrutement, compétences requises, tendances de l'emploi (besoins de main d'œuvre, modification des niveaux de qualification)

Sources :

Données sur les établissements : Insee recensement général, Insee-Sirene, CRML-INSEE (entreprises artisanales) données 2004....

Données sur l'emploi: Insee recensement (population active), Assedic (pour emploi salarié 2004), DRAF-MSA (emploi-agricole, Agreste pour le recensement agricole de 2000), CRML-INSEE (effectifs artisanat 2004)...

MARCHE DU TRAVAIL

Photographie
Constat chiffré

Evolution
des données

Repères
(/Région ou
Autres)

Données utilisées

- ⇒ Taux de chômage par pôles de vie (cartographie), nombre de demandeurs d'emploi inscrits

Les offres d'emploi et leur évolution

- ⇒ Caractéristiques des offres d'emploi
 - ⊕ Nombre d'offres

- ⊕ Nature de l'offre : emploi durable, occasionnel, temporaire
- ⊕ Ancienneté de l'offre par secteurs d'activité (durée du dépôt)
- ⊕ Regroupement code Rome par secteur d'activités
- ⊕ Qualification (ouvrier spécialisé/qualifié, employé, Cadre)
- ⊕ Caractéristiques de l'établissement – effectifs (?) et secteur d'activité –
- ⊕ Taux de satisfaction des offres par secteurs d'activité
- ⇒ Les secteurs d'activités les plus recruteurs
- ⇒ Les métiers en tension
- ⇒ L'intérim

Les demandes d'emploi et leur évolution (cat. 1 à 3)

- ⇒ Caractéristiques des demandeurs d'emploi
 - ⊕ Nombre de demandes
 - ⊕ Nature des demandeurs : sexe, qualification (ouvrier spécialisé/qualifié, employé, Cadre), âge, ancienneté d'inscription, motifs d'inscription et de sortie
 - ⊕ nombre de chômeurs de longue durée
- ⇒ Les Métiers les plus demandés par les demandeurs d'emploi
- ⇒ Comparaison offres et demandes d'emploi
- ⇒ Prospective, enquête BMO (besoins en main d'œuvre et renouvellement)

Les indicateurs : Indice du chômage, taux de tension, taux de satisfaction des offres, taux d'écoulement, taux de retour à l'emploi, indicateurs de précarité.

Sources : DRTEFP-ANPE (Nostra) 2004 - 2005, ASSEDIC (Enquête BMO 2005) ...



Préconisation du PRDF

Une série de thèmes sont à définir et à suivre de façon permanente parmi lesquels il sera notamment indispensable de retenir :

- la formation initiale (sous statut scolaire ou par l'apprentissage),
- la formation continue des demandeurs d'emploi et des salariés (sous leurs différentes modalités),
- l'accueil et l'information,
- l'orientation,
- et l'enseignement supérieur.

Sur chaque thème, déterminer une série d'indicateurs clés facilement quantifiables, destinés à être régulièrement actualisés.

Il faudra également veiller à ce qu'ils soient cohérents avec ceux utilisés dans les analyses nationales ou dans d'autres régions, pour faciliter les comparaisons.

Données utilisées

Population scolarisée : La formation initiale + apprentissage sous statut scolaire
Statistiques élèves :

- ⇒ Les effectifs scolarisés (sexe, âge, par niveau de formation, par formation –nsf-, type – public/privé)
- ⇒ Les vœux émis quant à leur orientation scolaire-SAIO
- ⇒ La réussite aux examens

Statistiques établissements :

- ⇒ Distinction privé, privé sous contrat, privé hors contrat
- ⇒ Utilisation des capacités / remplissage des sections de formation (capacité d'accueil – nombre de place ouvertes, effectifs -places vacantes, taux de remplissage, capacité d'hébergement).

La formation continue et en alternance

- ⇒ Les effectifs en formation en alternance (contrats qualification professionnalisation), répartition par domaines ou spécialités de formation
- ⇒ La formation des demandeurs d'emploi (AFPA, GRETA, Région, CIF, ASSEDIC) : spécialité, effectif, niveau
- ⇒ La formation des salariés selon les dispositifs (contrats de professionnalisation, congés VAE, DIF, plan de formation)
- ⇒ La VAE (cartographie et chiffres de la CRIS-VAE provenant des PRC et/ou des établissements certificateurs)

L'offre de formation

Il s'agit de synthétiser notamment la situation de la formation initiale et continue et notamment de présenter l'offre de formation

- ⇒ La description de l'offre de formation sur le territoire (Type d'établissement (lycées professionnelles, lycées agricoles, sanitaire et sociale et par établissements : domaines de formation, niveaux, type -formation initiale, formation en alternance, formation pour demandeur d'emploi, formation pour actifs-) en tableau et en cartographie
- ⇒ Evolution de l'offre de formation (ouverture, fermeture par niveaux)

Les indicateurs : taux de réussite aux examens, taux de remplissage, taux de sélectivité et d'attractivité, taux de conformité

En qualitatif : l'évaluation de la contribution de l'appareil de formation, ses déficits, ses atouts

Les besoins en renouvellement de main d'œuvre, les besoins en formation identifiés (avis d'experts)

Selon les demandes, nous pourrions adjoindre les éléments suivants :

L'accueil, l'information, l'orientation

Tout ce qui concerne l'AIO (tout type de points d'information – maisons de l'emploi et de la formation, missions locales, bij, prv) sous une forme cartographique

- ⇒ Les effectifs accueillis, par sexe, âge, niveau (sans diplôme, niveau I, II etc...) – pertinence à vérifier.

La politique de l'emploi

Tout ce qui concerne les mesures relatives à la politique de l'emploi (nbre de personnes aidées, par exemple pour les contrats de type xxx) et aux mesures d'insertion

Sources :

Formation initiale (chiffres 2004, 2005):

- ⇒ Pour les élèves et étudiants inscrits dans les établissements d'enseignement professionnel : Rectorat - SAIO (formation initiale – fichiers de la scolarité, fichiers des vœux et capacités d'accueil, des taux de réussite aux examens,

fichiers établissement de formation), DRAF-SRFD (idem pour l'enseignement agricole), DRASS (idem pour le sanitaire et social), DRJS (jeunesse et sport)...
⇒ Pour la formation professionnelle par apprentissage : Statistiques Régionales (fichier des apprentis, enquête ipa)...

Formation continue et en alternance (2004, 2005):
DRTEFP, CNASEA (stagiaires région), AFPA (formation des demandeurs d'emploi), Branches professionnelles (OPCA), Rectorat (GRETA), Fongecif, Etablissements de formation, Cris-vae...

Accueil-Information-orientation
Statistiques régionales, Missions locales (parcours 3)...

Politiques de l'emploi : DRTEFP, ANPE...

II.3. Exemples d'indicateurs

	Commentaires	Calcul
EMPLOI		
Taux de relève	Exprime le nombre d'actifs de moins de 30 ans pour un actif de plus de 50 ans	Nombre d'actifs en emploi de moins de 30 ans sur le nombre d'actifs en emploi de plus de 50 ans.
Taux de renouvellement	Exprime le nombre potentiel de départs en retraite dans les 10 à venir (à compter de la date du recensement)	Nombre d'actifs en emploi de plus de 50 ans sur le nombre total d'actifs en emploi (x 100)
Indice de temps partiel	Exprime le nombre d'actifs à temps partiel pour un actif à temps complet	Nombre d'actifs à temps partiel sur le nombre d'actifs à temps complet
Turn-over	Exprime la vitesse de rotation de la main d'œuvre	$\frac{1}{2}$ [Nombre de mouvements de main d'œuvre enregistrés (entrées + sorties) entre deux années] sur le nombre d'actifs en emploi (x 100)
Taux de précarité	Mesure l'intensité de l'emploi précaire	Nombre d'actifs embauchés sur des contrats non durables ou des missions d'intérim ou contrats aidés (hors apprentissage) sur le nombre total d'actifs en emploi (x 100)
Taux de recours à l'intérim	Mesure l'intensité de l'emploi intérimaire pour les métiers des GFE	Nombre d'actifs employés en contrat d'intérim sur le nombre total d'actifs en emploi (x 100)
MARCHE DU TRAVAIL		
Indice (ou indicateur) de chômage	Cet indicateur n'est pas un taux de chômage. Il permet la comparaison entre plusieurs GFE ou plusieurs spécialités au sein d'un GFE et le repérage d'éventuels déséquilibres sur le marché de l'emploi, notamment par un rapprochement avec le taux de débouché.	Nombre de demandeurs d'emploi de catégories 1 et 6 sur la population active en emploi au RP 1999 augmentée du nombre de demandeurs d'emploi (x 100)
Indice de chômage de longue durée	Traduit les difficultés de retour à l'emploi pour les demandeurs d'emploi inscrits sur les métiers des GFE.	Nombre de demandeurs d'emploi de catégorie 1 et 6 inscrits depuis un an et plus à une date donnée sur le nombre total de demandeurs d'emploi de catégorie 1 et 6 à la même date (x 100)
Taux de tension	Exprime, pour une offre d'emploi déposée, le nombre de demandes d'emploi enregistrées. Il permet d'évaluer les tensions au recrutement selon les métiers	Nombre de demandes d'emploi enregistrées au cours d'une année sur le nombre d'offres d'emploi déposées au cours de la même année
Taux de satisfaction des offres d'emploi	Traduit les éventuelles difficultés que rencontrent les entreprises à satisfaire leurs besoins de main d'œuvre	Nombre d'offres d'emploi satisfaites au cours d'une année sur le nombre d'offres d'emploi sorties au cours de la même année (x 100)
Taux d'écoulement de la demande	Permet d'évaluer la fluidité de la demande d'emploi	$1 - \left[\frac{\text{Stock de demandeurs d'emploi inscrits en mars de l'année } n}{\text{Stock de demandeurs d'emploi inscrits en mars de l'année } n-1 + \text{le nombre de demandes d'emploi enregistrées entre décembre de l'année } n-1 \text{ et décembre de l'année } n} \right]$ (x 100)
Indicateur de précarité	Permet d'observer les phénomènes de récurrence du chômage	Nombre de demandeurs d'emploi enregistrés au cours d'une année dont le motif d'entrée au chômage était une fin de CDD ou d'une mission de moins d'un mois sur le nombre de demandeurs total d'emploi enregistrés au cours de la même année (x 100)
Indicateur de récurrence	Permet d'observer les phénomènes de récurrence du chômage	Nombre de demandes enregistrées au cours d'une année n intervenant moins d'un an après

		la dernière annulation sur le nombre de demandes d'emploi totales enregistrées au cours de la même année (x 100)
FORMATION		
Taux d'attractivité	Mesure le nombre de vœux exprimés par les élèves pour une place offerte en formation. Il traduit l'attractivité des formations	Nombre de premiers vœux exprimés par les élèves en fin de troisième sur le nombre de places proposées en formation initiale
Taux de sélectivité	Permet d'évaluer l'attractivité des formations.	Nombre de places offertes en formation initiale pour un vœu exprimé.
Taux de débouché	Exprime une durée théorique de renouvellement d'une population en place. Sous l'hypothèse d'une économie stationnaire (sans progression de l'emploi) et avec une pyramide des âges harmonieuse, un taux de débouché moyen doit être proche du nombre d'année que dure une carrière professionnelle (40 ans). Un taux inférieur indique une surcapacité de l'appareil de formation ou que l'une des deux hypothèses n'est plus valide	Nombre d'actifs en emploi (stock d'emplois) sur le flux annuel d'élèves ou d'apprentis en dernière année de formation (« sortants potentiels »)