

Pages de Profils

Volet 1

Le lien entre emploi occupé et formation est au cœur d'enjeux majeurs. L'un des objectifs de l'action politique, notamment dans le cadre des contrats de plan régionaux de développement des formations professionnelles, est d'adapter les formations initiales à l'évolution des besoins. Certains métiers, tels que ceux réglementés de la santé, affichent un lien très étroit avec les formations qui les alimentent. Pour d'autres métiers, tels que ceux du commerce, le lien entre formation et emploi apparaît plus distendu. L'évolution de la structure productive dans les années à venir viendra encore modifier l'intensité de ce lien et devrait avoir un impact plus important sur les actifs sortis du système éducatif pas ou peu diplômés.



Quelles formations pour quels emplois en Nord-Pas-de-Calais ?

Véronique Bruniaux

Delphine Léglise

Service études et diffusion



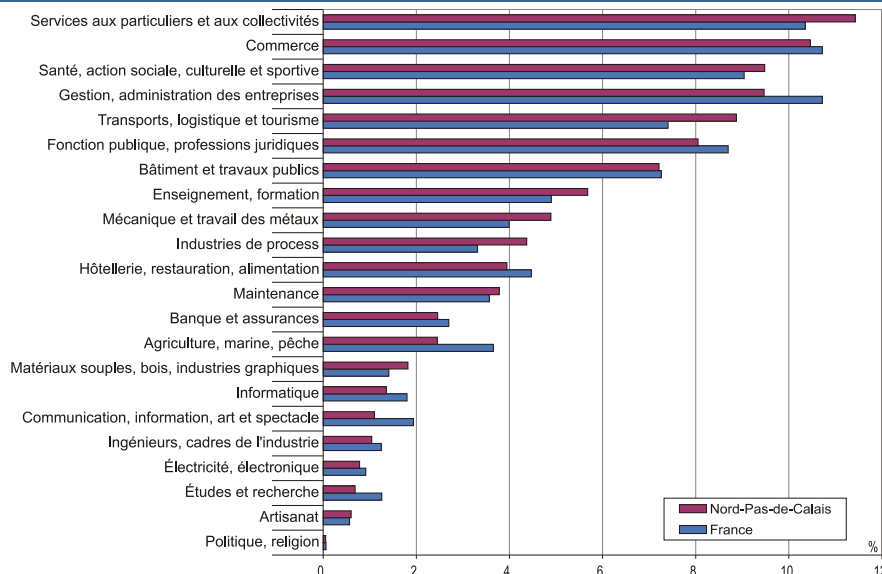
INSEE NORD-PAS-DE-CALAIS - 130 AVENUE DU PRÉSIDENT J.F. KENNEDY - 59034 LILLE CEDEX
03 20 62 86 29 - 03 20 62 86 00

En juin 2011, un Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP) a été adopté par le président du conseil régional, le préfet de région, le recteur d'académie et le directeur régional de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt. Piloté par la Région Nord-Pas-de-Calais et élaboré en partenariat avec les services de l'État et les partenaires sociaux, la préparation du CPRDFP a renforcé le besoin de mieux comprendre les mécanismes qui lient la formation à l'emploi, tout en tenant compte des spécificités économiques, démographiques et sectorielles de la région. En effet, si le contenu de la formation et la validation par diplôme relèvent de l'État au niveau national, les régions sont compétentes sur les formations professionnelles. Le CPRDFP, dont la principale finalité est de faire évoluer au mieux la carte de ces formations, vise alors à prendre en compte les paramètres actuels de la relation formation emploi dans un univers où les métiers évoluent rapidement [Encadré 1](#).

La relation formation-emploi, c'est-à-dire l'étude du lien tissé entre une personne, sortie diplômée ou non d'une formation donnée, et l'emploi qu'elle occupe, est au cœur de nombreux débats depuis le développement d'un chômage de grande ampleur. L'analyse détaillée des métiers occupés par les actifs nordistes en emploi, regroupés par grands domaines d'activités professionnelles, permet d'esquisser un portrait contrasté de cette relation. Pour les domaines professionnels réglementés, régis par un ordre ou exigeant un diplôme particulier, un lien fort peut être attendu entre formation et métier. Si cela est bien le cas dans le domaine de la santé, cela l'est beaucoup moins dans la fonction publique d'État. Pour les autres domaines, la relation entre formation et métier est de toutes façons moins évidente. Elle est ainsi distendue dans le commerce mais étroite dans le domaine de la maintenance.

En s'inspirant de la théorie du capital humain, certains métiers requièrent plutôt des compétences génériques (non spécialisées) et sont donc peu liés à une formation donnée ; d'autres au contraire s'appuient sur des compétences spécifiques (utiles pour un métier donné et pas pour d'autres) développées dans certaines formations [Encadré 2](#).

Graphique 1 : RÉPARTITION DES ACTIFS EN EMPLOI PAR DOMAINE PROFESSIONNEL



Source : recensement de la population 2006, exploitation complémentaire ; enquêtes emploi 2003 à 2009 (Insee).

DES PARTICULARITÉS RÉGIONALES AU NIVEAU DES DOMAINES PROFESSIONNELS

En 2006, un million et demi de personnes résidant en Nord-Pas-de-Calais occupaient un emploi, soit 41,1 % de la population totale régionale et 5,9 % de la population active française en emploi. Si par le développement de la tertiarisation, la structure de l'appareil productif du Nord-Pas-de-Calais tend à se rapprocher progressivement de la structure nationale, quelques particularités régionales subsistent concernant les métiers. Ainsi, les domaines professionnels de la mécanique et du travail des métaux, des industries de process et les métiers liés aux matériaux souples (habillement, textile, cuir), au bois ou à l'industrie graphique sont plus présents dans la région qu'en moyenne nationale. À l'inverse, les domaines des études et recherche et de la communication, information, art et spectacle regroupent encore moins d'actifs en Nord-Pas-de-Calais qu'en moyenne nationale [Graphique 1](#).

DES PARTICULARITÉS QUI SE RETROUVENT AU NIVEAU DES SPÉCIALITÉS DE FORMATION

Comme pour l'ensemble des Français, la spécialité de formation la plus fréquente en Nord-Pas-de-Calais parmi les 21 domaines de spécialités est la mécanique, électricité, électronique mais avec un taux pour la région supérieur de près de un point à la moyenne nationale [Encadré 1](#). Quatre autres spécialités – « lettres et sciences sociales », « finance, banque, ressources humaines et gestion », « santé » et « communication et information » –

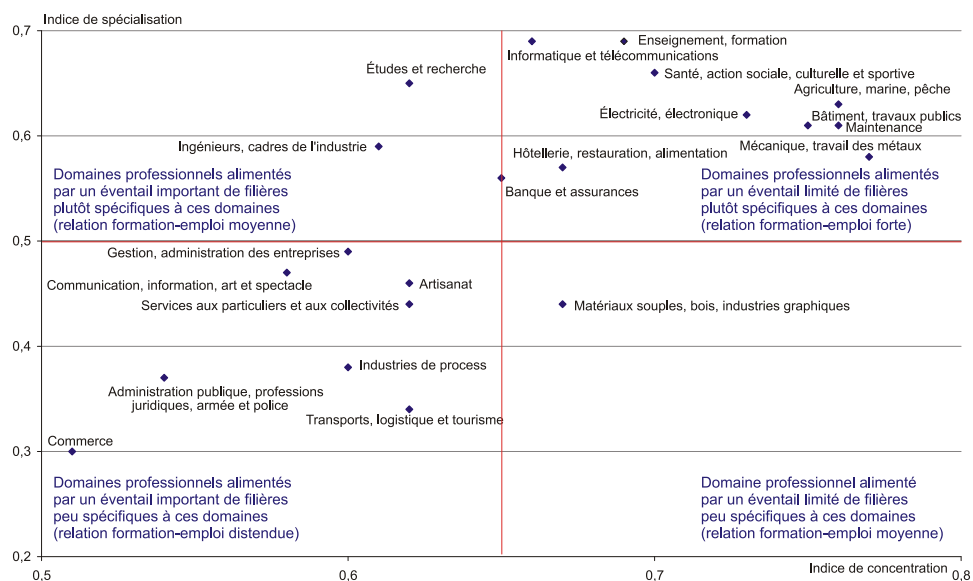
ont été suivies par 20 % des actifs en emploi et sont aussi représentées dans la région qu'en moyenne nationale.

L'intensité de la relation formation-emploi peut être approchée via, d'une part, le nombre de spécialités de formation qui alimentent un domaine professionnel et d'autre part la spécificité de ces spécialités de formation, c'est-à-dire le fait que celles-ci ne se rencontrent qu'au sein d'un nombre restreint de domaines professionnels.

DES LIENS ENTRE FORMATION ET EMPLOI TRÈS FORTS DANS LA SANTÉ, PLUS DISTENDUS DANS LE COMMERCE

Parmi les domaines d'activités professionnelles caractérisés par une relation formation-emploi forte figure celui de la santé [Graphique 2](#). Ce domaine est emblématique d'un lien extrêmement étroit entre formation et métier exercé. Au sein des seules professions médicales ou paramédicales – aides-soignants, infirmiers et sages-femmes, médecins et assimilés – plus de 64 % des personnes en emploi ont suivi une formation en rapport direct avec leur métier. L'accès au secteur de la santé est particulièrement réglementé et nécessite d'avoir validé un parcours de formation spécifique (théorie du capital humain) [Encadré 2](#). Cependant, ce taux serait encore plus élevé si l'on ne prenait pas en compte la famille des aides-soignants dont seuls 28 % ont suivi une formation médicale. D'autres secteurs pas ou peu réglementés ont également un lien important avec la formation initiale, comme l'informatique et la télécommunication ou encore l'agriculture, marine et pêche.

Graphique 2 : POSITIONNEMENT DES DOMAINES PROFESSIONNELS SELON L'INTENSITÉ DU LIEN FORMATION-EMPLOI



Source : recensement de la population 2006, exploitation complémentaire ; enquêtes emploi 2003 à 2009 (Insee).

À l'autre extrémité du spectre, se trouvent les domaines professionnels caractérisés par une relation formation-emploi particulièrement distendue. Au sein du commerce par exemple, les cinq spécialités de formation les plus suivies ne sont en lien qu'avec un emploi du domaine sur deux. De plus, ces spécialités ne sont pas toutes spécifiques aux métiers du commerce puisqu'elles peuvent alimenter d'autres domaines professionnels : échanges et gestion (18 %), formations générales (12 %), communication

et information, sciences humaines et droit, lettres et sciences sociales (6 % chacune). Ces liens formation-emploi distendus dans le commerce s'expliquent également par la présence massive de jeunes en emploi transitoire – donc issus de spécialités de formation très variées parfois sans rapport avec le domaine d'exercice – dans les métiers de caissiers et d'employés de libre-service ou de vendeurs, ces deux familles regroupant la majorité des emplois du domaine. D'autres domaines professionnels se caractérisent

par un lien distendu entre formation et métier comme le transport, logistique et tourisme ainsi que l'administration publique dont l'accès est conditionné à la validation d'un niveau de diplôme, mais sans spécialité de formation exigée.

DES ACTIVITÉS RECRUTANT DANS DES FILIÈRES DE FORMATION COURTES

Seules les formations validées par un diplôme de l'Éducation nationale ou de l'Agriculture entrent dans le champ de la présente étude (il s'agit ici de formations initiales). L'apprentissage et la formation par alternance font bien partie du champ sans qu'il soit possible de les distinguer. En revanche, la formation continue ou encore l'acquisition de connaissances non sanctionnée par un diplôme ne relèvent pas du champ de l'étude (exemple de la VAE, des contrats de professionnalisation...).

Les différents niveaux de diplômes issus de la formation initiale se retrouvent globalement dans chaque spécialité de formation (Tableau 1 à l'exception des matériaux souples, de la coiffure, esthétique et autres spécialités des services pour lesquels les diplômes de l'enseignement supérieur sont quasi inexistantes ou encore des mathématiques et sciences et des sciences humaines et droit pour lesquels le niveau BEP ou CAP n'apparaît pas. Enfin, il n'y a que des diplômés du supérieur dans l'informatique.

Tableau 1 : RÉPARTITION DES NIVEAUX DE DIPLÔME PAR SPÉCIALITÉ DE FORMATION

Unité : %

	CAP ou BEP	Bac général	Bac technique ou professionnel	Supérieur court	Supérieur long
Mathématiques et sciences	///	61,0	///	7,3	31,7
Sciences humaines et droit	///	57,0	///	3,8	39,2
Lettres et sciences sociales	///	34,9	///	6,4	58,6
Spécialités pluri-technologiques de la production	///	///	1,1	54,2	44,7
Agriculture, pêche, forêts et espaces verts	53,1	///	28,7	14,6	3,6
Transformations	17,4	///	36,9	27,3	18,4
Agroalimentaire, alimentation, cuisine	88,8	///	8,2	1,7	1,3
Génie civil, construction et bois	80,0	///	7,3	6,6	6,1
Matériaux souples	93,6	///	5,3	1,0	///
Mécanique, électricité, électronique	72,7	///	17,5	8,1	1,8
Électricité, électronique (hors automatismes, productique)	50,1	///	27,0	17,4	5,4
Échanges et gestion	24,6	///	23,3	46,8	5,2
Finances, banque, ressources humaines, gestion	39,6	///	22,2	24,0	14,1
Communication et information	55,9	///	13,4	27,6	3,1
Informatique	///	///	///	37,8	62,2
Travail social	44,7	///	1,4	53,9	///
Santé	6,3	///	12,7	56,6	24,3
Animation culturelle et de loisirs, hôtellerie, tourisme	18,7	///	15,3	35,7	30,3
Coiffure, esthétique et autres spécialités des services	62,0	///	36,9	1,0	///

/// : absence de résultat due à la nature des choses.

Source : recensement de la population 2006, exploitation complémentaire ; enquêtes emploi 2003 à 2009 (Insee).

Avec plus de 425 000 actifs diplômés au total en Nord-Pas-de-Calais, le niveau CAP ou BEP est généralement le plus représenté au sein des différentes spécialités de formation. Cependant, le niveau baccalauréat prédomine dans trois spécialités – mathématiques et sciences, sciences humaines et droit, transformations –, le niveau supérieur court dans trois autres spécialités – spécialités pluri-technologiques de la production, échanges et gestion et santé – et le niveau supérieur long dans deux spécialités – informatique, lettres et sciences sociales –.

À noter que concernant le niveau de diplôme, indépendamment de la spécialité de formation, le Nord-Pas-de-Calais affiche une part un peu plus importante de personnes pas ou peu diplômées qu'en moyenne nationale avec 24 % contre 22 % et inversement, une moindre proportion de diplômés du supérieur long avec 14 % contre 16 %. Même si ces écarts avec la moyenne nationale tendent à se réduire au fil des générations, ces résultats peuvent être rapprochés des difficultés économiques et sociales que connaît une partie de la

population mais peuvent également être mis en regard aux besoins d'un tissu productif régional davantage orienté vers des activités recrutant dans des filières de formation courtes (matériaux souples, bois, industries graphiques ou encore mécanique et travail des métaux). À l'inverse, les activités tertiaires à forte valeur ajoutée, s'appuient sur le recrutement de diplôme du supérieur long (à l'instar du domaine professionnel des études et de la recherche), activités plutôt sous-représentées dans la région [Tableau 2](#).

Tableau 2 : RÉPARTITION DES ACTIFS EN EMPLOI PAR NIVEAU DE DIPLÔME SELON LE DOMAINE PROFESSIONNEL EXERCÉ EN NORD-PAS-DE-CALAIS

Unités : %, nombre

Domaine professionnel	Pas ou peu diplômés	CAP ou BEP	Bac	Supérieur court	Supérieur long
Études et recherche	3,7	6,3	9,4	16,8	63,8
Enseignement, formation	2,5	3,1	13,0	19,7	61,6
Ingénieurs, cadres de l'industrie	5,5	10,9	11,6	20,8	51,1
Informatique	7,5	9,6	16,9	29,2	36,7
Politique, religion	21,1	15,0	20,5	13,3	30,2
Communication, information, art et spectacle	10,6	11,5	23,8	25,4	28,8
Santé, action sociale, culturelle et sportive	7,4	11,3	14,3	43,2	23,9
Fonction publique, professions juridiques	17,6	22,1	29,8	13,5	16,9
Banque et assurances	12,9	16,6	26,1	25,1	19,4
Gestion, administration des entreprises	13,0	21,0	26,0	22,8	17,2
Commerce	19,6	24,0	26,0	19,2	11,2
Mécanique et travail des métaux	26,8	48,5	15,8	7,5	1,5
Bâtiment et travaux publics	31,7	46,2	12,1	6,0	4,1
Maintenance	16,4	44,6	21,1	14,9	3,0
Hôtellerie, restauration, alimentation	31,3	42,8	17,2	5,9	2,8
Électricité, électronique	16,1	38,3	26,3	16,5	2,9
Industries de process	32,6	37,5	18,4	9,6	1,9
Transports, logistique et tourisme	37,4	37,4	15,9	6,5	2,8
Agriculture, marine, pêche	35,1	34,2	19,0	8,9	2,8
Matériaux souples, bois, industries graphiques	43,4	36,8	13,1	5,2	1,5
Services aux particuliers et aux collectivités	48,4	34,9	11,4	3,5	1,8
Artisanat	52,4	31,2	10,9	3,3	2,1
Ensemble (parts en %)	24,0	28,4	18,6	15,6	13,5
Ensemble (volumes en nombre)	359 000	425 000	279 000	233 000	202 000

Source : recensement de la population 2006, exploitation complémentaire ; enquêtes emploi 2003 à 2009 (Insee).

TABLEAU 3 : MIGRATIONS RÉSIDENTIELLES SELON LES NIVEAUX DE DIPLÔME

Unités : %, nombre

	Peu diplômés	CAP ou BEP	Baccalauréat	Supérieur court	Supérieur long	Ensemble
Personnes qui résident dans la région et qui n'y résidaient pas il y a cinq ans						
Effectif	24 000	15 000	25 000	18 000	30 000	112 000
Taux d'entrée dans la région	1,8	2,0	5,2	5,8	11,4	3,5
Taux d'entrée moyen de l'ensemble des régions	4,5	5,3	10,3	12,1	17,7	8,2
Personnes qui résidaient dans la région il y a cinq ans et qui n'y résident plus aujourd'hui						
Effectif	30 000	24 000	30 000	25 000	39 000	148 000
Taux de sortie dans la région	2,2	3,3	6,1	8,0	14,7	4,7
Taux de sortie moyen de l'ensemble des régions	3,3	4,6	8,1	10,1	13,7	6,5

Note : le calcul des taux d'entrée et de sortie moyens de l'ensemble des régions françaises n'est pas pondéré. Attention, le champ de ce tableau diffère de celui du dossier "Migrations résidentielles".

Source : recensement de la population 2006, exploitation complémentaire ; enquêtes emploi 2003 à 2009 (Insee).

Un autre facteur explicatif des écarts de niveaux de formation peut tenir aux migrations résidentielles, les plus diplômés étant les plus sujets au départ vers d'autres régions françaises alors que les diplômés des autres régions sont moins nombreux à venir dans le Nord-Pas-de-Calais.

DE NOMBREUX DIPLÔMÉS DU SUPÉRIEUR QUITTENT LA RÉGION, PEU Y ARRIVENT

Le Nord-Pas-de-Calais affiche les flux migratoires les plus faibles des régions métropolitaines. Avec près de 112 000 actifs entrés dans la région au cours des cinq dernières années y compris en provenance de l'étranger, le taux d'entrée s'établit à 3,5 % dans la région alors qu'il est de 8,0 % pour la moyenne de l'ensemble des régions françaises [► Tableau 3](#). Avec plus de 148 000 personnes qui résidaient en Nord-Pas-de-Calais cinq ans auparavant et qui résident dans une autre région française actuellement, le taux de sortie s'élève à 4,7 %, se rapprochant de la moyenne des régions françaises de 6,2 %.

Comme pour les autres régions, les flux migratoires sont d'autant plus importants que le niveau des études suivies par les migrants est élevé. Ainsi, la région attire davantage de diplômés de l'enseignement supérieur long, mais ce sont également les plus nombreux à partir avec respectivement 11,3 % et 14,7 %. Si le taux de sortie des diplômés du supérieur n'est que de un point supérieur à la moyenne des régions françaises, le taux d'entrée de ces diplômés est inférieur de plus de six points à la moyenne des régions françaises. La structure du tissu productif régional vue précédemment, explique en partie le déficit migratoire. Cependant l'attractivité de l'enseignement supérieur, surtout de l'agglomération lilloise, conduit à accroître artificiellement ce déficit avec des étudiants venus d'autres régions qui repartent une fois le diplôme obtenu.

L'IMPACT DES ÉVOLUTIONS SECTORIELLES SUR LES FAMILLES PROFESSIONNELLES ET LES SPÉCIALITÉS DE FORMATION DE DEMAIN

Selon une étude du Centre d'analyse stratégique (CAS) [► Pour en savoir plus](#), « l'analyse des évolutions sectorielles de l'emploi pendant la crise montre que la hiérarchie des secteurs porteurs en emploi n'a pas été modifiée par celle-ci et que les dynamiques endogènes se sont maintenues. [...]

Quatre grandes tendances vont irriguer à moyen terme l'économie française, constituer des gisements potentiels de création d'emplois, et seront susceptibles de modifier les segmentations sectorielles comme les moteurs de croissance : le développement des services et de l'économie de l'usage ; le développement des services à la personne ; le verdissement de l'économie ; le développement des emplois cognitifs (centres de R&D, design, ingénierie, architecture, marketing et publicité) ». L'évolution sectorielle ne doit pas seulement être appréhendée au niveau de l'emploi créé ou détruit mais également du renouvellement total ou partiel des départs en retraite.

LE TERTIAIRE ET LA CONSTRUCTION COMME SECTEURS PORTEURS

Au niveau national, selon cette étude, les secteurs marchands porteurs en emploi à moyen terme concerneraient essentiellement le tertiaire avec les services opérationnels (y compris intérimaires), la construction, le conseil et assistance, les services personnels et domestiques, le commerce de détail et réparations, les activités récréatives, culturelles et sportives, le commerce de gros et intermédiaires, le transport, le commerce et la réparation automobiles, les hôtels et restaurants, la recherche et développement ainsi que les activités immobilières. Les projections nationales sectorielles à horizon 2015 iraient d'une création nette de + 218 000 emplois dans le premier secteur cité à + 11 000 dans le dernier.

Ces secteurs regroupent actuellement 43 % des emplois du Nord-Pas-de-Calais et ne sont pas spécifiques à la région, en ce sens qu'ils y sont aussi présents qu'en moyenne nationale, à l'exception du secteur de la recherche-développement particulièrement sous-représentée en Nord-Pas-de-Calais. Aux créations nettes d'emploi estimées au niveau national s'ajouterait le remplacement des départs de fin d'activité évalués à + 171 000 dans la région d'ici 2020. Pour l'ensemble des secteurs porteurs, ces départs correspondraient à 35 % du total des départs au niveau régional [► Pour en savoir plus](#).

Les principaux domaines professionnels associés à ces secteurs porteurs sont le commerce (vendeurs, attachés commerciaux et représentants...), le transport et la logistique (conducteurs de véhicules...), les services aux particuliers et aux collectivités

(aides à domicile, employés de maison, agents d'entretien...), la gestion et l'administration des entreprises (employés administratifs, techniciens et cadres administratifs, comptables et financiers...), le bâtiment et les travaux publics et, enfin, l'hôtellerie, restauration, alimentation. Un fort contraste se dessine entre des domaines professionnels caractérisés par une part élevée d'actifs pas ou peu diplômés (part supérieure à 50 %) et des domaines plutôt alimentés par des spécialités de formation à haut niveau de diplôme tels que informatique, lettres et sciences sociales, sciences humaines et droit ainsi que mathématiques et sciences.

CERTAINS SECTEURS INDUSTRIELS EN PERTE DE VITESSE

À l'opposé, certains secteurs seraient en perte de vitesse pour l'ensemble de la France. Les projections nationales d'emplois des industries de biens d'équipements mécaniques, de la métallurgie et transformation des métaux, des postes et télécommunications, de l'habillement-cuir, des industries des équipements du foyer, de la chimie, caoutchouc, plastiques, des industries des biens minéraux, de l'édition, imprimerie, reproduction, des industries du bois et du papier, des industries des composants électriques et électroniques, de l'industrie textile et de l'industrie automobile s'orienteraient à la baisse de - 78 000 emplois dans le premier secteur cité à - 11 000 emplois dans le dernier. Ces secteurs essentiellement industriels regroupent 14 % des effectifs actuels du Nord-Pas-de-Calais et, pour certains d'entre eux, constituent des spécificités régionales : industrie automobile, industrie textile, industrie des produits minéraux et métallurgie et transformation des métaux.

À ces pertes d'emploi auxquelles la région sera sans doute confrontée, 84 000 départs de fin d'activité sont estimés à horizon 2020, soit 17 % du total régional des départs. Pour ces secteurs en déclin, les départs en retraite permettront peut-être d'éviter un accroissement du chômage notamment si le volume des départs coïncide avec la baisse du volume d'activité. Toutefois, la question du remplacement au moins partiel de ces départs aura un impact sur les formations : le système de formation doit-il être au plus proche du secteur d'emploi ou faut-il le faire évoluer pour s'éloigner des spécificités sectorielles régionales ?

Quatre domaines professionnels sont particulièrement concernés par l'avenir de ces secteurs en perte de vitesse : les matériaux souples, bois et industries graphiques dont par exemple les ouvriers du textile et du cuir, la mécanique et le travail des métaux, les industries de process et le transport-logistique pour sa composante manutention. Dans ces domaines, la part des actifs en emploi pas ou peu diplômés peut être élevée du fait de la surreprésentation des ouvriers non qualifiés mais c'est la spécialité de formation mécanique, électricité, électronique qui apparaît particulièrement concernée par l'évolution des secteurs.

LES SECTEURS PLUTÔT STABLES

Dans une situation intermédiaire, les secteurs marchands de l'énergie, de la construction navale, aéronautique et ferroviaire, les industries agricoles et alimentaires, les industries des équipements électriques et électroniques, la pharmacie, parfumerie, entretien et les activités financières pourraient enregistrer de légères augmentations d'effectifs ou au contraire de légères baisses à horizon 2015. Ces secteurs représentent 8 % des emplois actuels du Nord-Pas-de-Calais et ne sont pas spécifiques à la région. Les 40 000 départs de fin d'activité estimés à horizon 2020 correspondraient également à 8 % du total régional des départs. Les domaines professionnels se retrouvant dans cette catégorie sont variés avec une légère prédominance des industries de process et de la mécanique et du travail des métaux

et plus particulièrement des techniciens et agents de maîtrise de ces domaines voire du commerce. Pour les domaines industriels, la spécialité de formation mécanique, électricité, électronique reste dominante mais la spécialité échanges et gestion pour le commerce et finance, banques, ressources humaines et gestion en lien avec le secteur des activités financières est également présente. À noter que dans ces domaines, la part des actifs en emploi peu ou pas diplômés est plutôt faible.

Les secteurs principalement non marchands à savoir l'éducation, la santé et action sociale, l'administration publique, les activités associatives ou extraterritoriales ainsi que le secteur marchand de l'agriculture, sylviculture, pêche ne sont pas repris dans la présente étude du CAS. Ces secteurs, qui regroupent 36 % des emplois actuels du Nord-Pas-de-Calais, pourraient enregistrer 196 000 départs de fin d'activité d'ici 2020, soit 40 % du total régional avec pour une grande part d'entre eux une incertitude sur leur renouvellement.

Les domaines professionnels correspondant à ces secteurs sont très variés. Se retrouvent la fonction publique et professions juridiques avec les différents grades de la fonction publique, la santé, action sociale, culturelle et sportive avec les différents métiers de santé ou les professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants, les services aux particuliers et aux collectivités avec la famille professionnelle *transversale* des agents

d'entretien en passant par l'enseignement, formation et l'agriculture, pêche, forêt et espaces verts. De même, se retrouvent dans cette catégorie des spécialités pour lesquelles les liens entre formation et emploi sont forts telles que la santé mais également des spécialités alimentant différents domaines professionnels telles que la communication et information ou les lettres et sciences sociales.

De cet examen prospectif, il ressort que la formation a posteriori (formation continue, certification...) des personnes apparaît comme un complément nécessaire à certains domaines professionnels en mutation. Les métiers recrutant aujourd'hui sur un vivier d'actifs non diplômés nécessiteront demain des filières de formation spécifiques intégrant par exemple les nouvelles technologies. Avec le développement de la régulation et de la certification, d'autres métiers pour l'instant peu encadrés, à commencer par ceux des services à la personne, seront sans doute dotés dans les années à venir de règles d'exercice professionnel. Un développement de qualifications spécifiques pourrait ainsi aller de pair avec le développement de formations soit initiales, soit reconnues par le biais de la validation des acquis d'expérience. Enfin, le fait que certains secteurs industriels soient en perte de vitesse au niveau national (avec certainement une répercussion au niveau régional) pourrait entraîner un recul des filières techniques courtes dédiées à ces secteurs de production.

Encadré 1 : LE CPRDFP

La loi du 24 novembre 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, vient inaugurer un nouvel espace de concertation, en posant le principe de l'élaboration collective d'un Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP). Piloté par la Région Nord-Pas-de-Calais, engageant également les services de l'État et les partenaires sociaux, même si ces derniers ne sont pas signataires, les priorités de ce contrat sont :

- l'élévation du niveau des connaissances, des formations et des qualifications,
- la promotion des voies de l'apprentissage et de l'alternance comme vecteur de réussite,
- l'accès à l'emploi et aux métiers,
- l'égalité des droits et la prévention du décrochage.

L'objet du CPRDFP est d'élaborer un cadre de coordination des politiques de formation professionnelle publiques et privées pour une durée de quatre ans. Sont concernées les institutions amenées à intervenir sur le champ de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la région Nord-Pas-de-Calais. Le CPRDFP concerne en conséquence autant l'organisation des formations professionnelles premières effectuées dans le cadre de la voie scolaire (collèges, lycées), de l'apprentissage (CFA-entreprises), de l'enseignement supérieur, que celles mises en oeuvre dans ou en dehors des entreprises et du secteur public tout au long de la vie (formation professionnelle continue des salariés, demandeurs d'emploi et indépendants). Les parcours intègrent des phases de qualification et des phases de professionnalisation. Ils sont accompagnés de phases d'orientation.

Encadré 2 : SOURCES, MÉTHODE ET NOMENCLATURES

Les travaux réalisés sur la relation formation-emploi empruntent souvent deux grands axes de recherche : soit regarder l'origine des actifs qui exercent un même métier (raisonnement sur des profils de recrutement) ; soit s'intéresser au devenir professionnel des formés issus d'une même formation (raisonnement sur des débouchés possibles). C'est la première approche qui a été retenue dans ce travail, étudiée à l'aide d'une méthodologie originale combinant le recensement de la population et un empilement des données de l'enquête emploi en continu ; les résultats présentés font référence à l'année 2006.

Deux sources principales d'information ont donc été mobilisées pour réaliser ce travail : le recensement de la population d'une part, qui fournit la structure de la population active en emploi en Nord-Pas-de-Calais et l'enquête emploi en continu d'autre part, seule source qui renseigne précisément sur la spécialité de formation en fonction du niveau de diplôme et sur l'ancienneté sur le marché du travail en situation d'activité ou non. Le champ de l'étude correspond à *l'ensemble des individus de plus de 15 ans appartenant à un ménage ordinaire*, c'est-à-dire un logement qui n'est pas communautaire, tels que les cités universitaires ou encore les foyers pour personnes âgées, et qui ne relève pas non plus de la catégorie des hébergements, tels que les hôtels ou les motels.

L'enquête emploi, réalisée trimestriellement depuis 2003, est habituellement utilisée au seul niveau national de par sa construction par petits échantillons tirés dans chacune des régions. Afin de disposer d'échantillons régionaux suffisamment importants permettant la régionalisation des résultats, l'ensemble des vagues trimestrielles de l'enquête emploi sur la période 2003 à 2009 ont été cumulées.

Intensité du lien formation-emploi

Cette intensité se mesure via le calcul d'un indice de spécificité et d'un indice de concentration à partir du dénombrement des actifs par domaine professionnel et spécialité de formation.

L'indice de spécificité permet de comparer la structure des spécialités de formation dans un domaine professionnel par rapport à la structure de la population en emploi. Lorsque l'indice de spécificité tend vers 1, les personnes en emploi dans un métier donné ont des spécialités de formation spécifiques. Inversement, lorsque cet indice tend vers 0, les spécialités de formation se retrouvent également ailleurs que dans le métier considéré.

L'indice de concentration mesure le degré de concentration d'un domaine professionnel au sein d'une spécialité de formation. Un indice de concentration proche de 1 correspondra à un domaine professionnel alimenté par un éventail de formations réduit. Un indice de concentration proche de 0 traduit le fait qu'un domaine professionnel est alimenté par un large éventail de formations sans qu'aucune ne domine vraiment. Les indices de spécificité et de concentration sont donc à combiner pour, par exemple, distinguer les métiers qui demandent des formations spécifiques (indice de concentration proche de 1) mais que l'on retrouve ailleurs (indice de spécificité proche de 0). Dans cet exemple, le lien sera qualifié de moyen.

Nomenclature des domaines professionnels

Cette nomenclature fait le lien entre deux nomenclatures préexistantes : le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME), créé en 1973 par l'ex-ANPE, qui reflète la nature des métiers en usage sur le marché du travail et visés par les demandeurs d'emploi, et les Professions et catégories sociales (PCS) qui classent les actifs en emploi en fonction du niveau de qualification. Cette combinaison des PCS et du ROME donne lieu à 22 domaines professionnels, 86 familles professionnelles regroupées et 237 familles détaillées (liste détaillée sur www.insee.fr).

Spécialité de formation

La Nomenclature des spécialités de formation (NSF), en vigueur depuis 1994, classe les spécialités de l'ensemble des disciplines enseignées dans le cadre de la formation initiale et continue. La spécialité fait référence à l'ensemble des connaissances acquises au cours du cursus de formation, en lien avec les situations professionnelles dans lesquelles les savoirs sont mis en œuvre. Plusieurs niveaux de regroupements sont définis, celui en 21 spécialités de formation ayant été retenu dans la présente étude.

Niveau de diplôme

Les niveaux de diplômes retenus sont : les pas ou peu diplômés (y compris certificat d'études primaires), les CAP ou BEP, les baccalauréats (en distinguant dès que possible entre les baccalauréats généraux et les baccalauréats techniques ou professionnels), le supérieur court (BTS, Bac+2 voire +3 pour certains diplômes tels que ceux sanctionnant les formations d'infirmier), le supérieur long (Bac+3 et plus).

La théorie du capital humain

Selon la spécialité de formation suivie et le niveau de diplôme obtenu, le jeune est plus ou moins rapidement opérationnel pour exercer un métier donné et, par la suite pour changer de métier. Cet aspect n'a été que partiellement développé dans notre étude, car il fait appel à des données non disponibles telles que l'expérience ou la formation tout au long de la vie.

Cependant, Théodore Schultz a développé en 1961 la théorie du capital humain, actualisée par Gary Becker en 1992. Ce capital humain est formé de trois éléments : les compétences, l'expérience et les savoirs et se définit comme l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou spécifiques, de savoir-faire... Il est un choix individuel, un investissement personnel. Cette théorie distingue deux formes possibles de formation :

- le **capital humain générique** acquis dans le système éducatif est transférable d'une entreprise à l'autre. Il est caractérisé par le diplôme et par l'expérience professionnelle ;
- le **capital humain spécifique** est lié à des compétences propres mesurées par l'âge et la durée de présence dans l'entreprise. Il élève la productivité du travailleur au sein de l'entreprise mais pas ou peu en dehors de celle-ci.

Pour en savoir plus

- « Liens emploi-formation : de la théorie à la réalité du marché du travail lorrain », Insee Lorraine, *Économie lorraine*, n° 242-243, décembre 2010.
- « Les secteurs créateurs d'emploi à court-moyen terme après la crise », Centre d'analyse stratégique, *la Note d'analyse*, n° 200, novembre 2010.
- « Les migrations alternantes en Nord-Pas-de-Calais », Insee Nord-Pas-de-Calais, *Les Dossiers de Profils*, n° 99, novembre 2010.
- « Les fins de carrière des baby-boomers jusqu'en 2020 », Insee Nord-Pas-de-Calais, *Pages de Profils*, n° 57, juillet 2009.

Site internet :

- @ Tableau complet des perspectives d'évolutions sectorielles (données régionales complémentaires à l'étude) : cliquez sur la mention « Données complémentaires » dans la colonne de droite du *Pages de Profils*, n° 94 sur www.insee.fr, dans la partie régionale Nord-Pas-de-Calais.