

*Rhône-Alpes se caractérise par une proportion importante d'actifs occupés ayant une expérience professionnelle de moins de 10 ans. La nature et la force du lien entre la formation initiale et l'emploi occupé varient selon le métier exercé. Ce lien est particulièrement intense pour les métiers dont l'accès est réglementé ou pour ceux nécessitant une technicité importante. Il est, à l'inverse, moins prégnant pour les métiers ayant recours à des personnels peu ou pas diplômés et pour ceux qui ne requièrent pas de formations spécifiques. Dans un contexte d'élévation générale du niveau de diplôme, l'éventail des métiers accessibles aux personnes peu ou pas diplômées s'est resserré.*

Christelle Beaubouchez, Boris François Prao  
 Christophe Privas, Henri-Jean Lavergne  
 Insee Rhône-Alpes

Ce numéro de La Lettre-Analyses est téléchargeable à partir du site Internet [www.insee.fr/rhone-alpes](http://www.insee.fr/rhone-alpes), à la rubrique « Publications ».

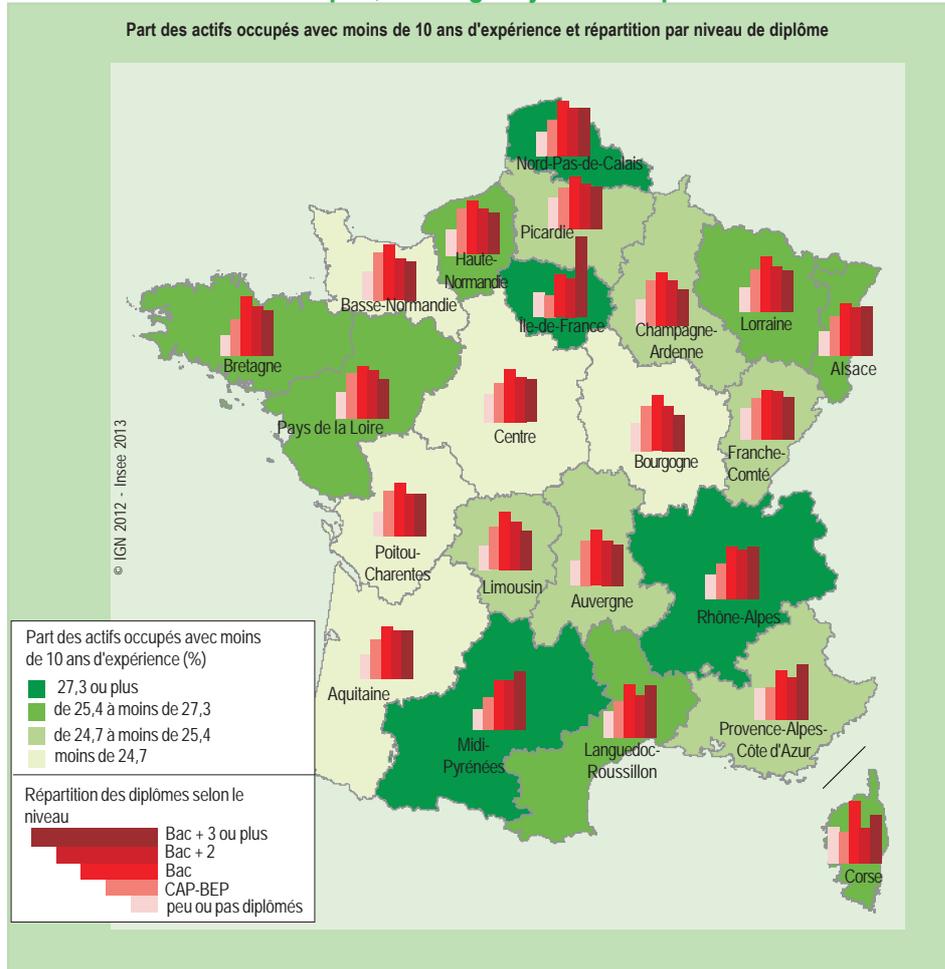
## En début de carrière, la formation initiale ne détermine pas toujours le métier exercé

L'analyse du lien entre la formation initiale et le métier exercé par les actifs occupés contribue à éclairer les décisions en matière de politique d'emploi, de formation et d'orientation. Si la spécialité de formation joue un rôle prépondérant dans cette relation, la structure régionale de l'emploi et l'élévation générale du niveau de formation en représentent également des facteurs déterminants. La région Rhône-Alpes compte plus de 2 600 000 actifs occupés, soit

10,1 % des effectifs de la France métropolitaine. Les quatre domaines professionnels les plus représentés sont : la gestion des entreprises (11,3 % des emplois), le commerce (11,3 %), la santé (9,4 %) et les services aux particuliers (9,3 %). Dans son ensemble, la répartition régionale par métier diffère peu du profil national. Toutefois, les professions de la gestion des entreprises et de la mécanique y sont surreprésentées, comme celles de l'électricité-électronique et de la maintenance,

### Rhône-Alpes, une région jeune et diplômée

Part des actifs occupés avec moins de 10 ans d'expérience et répartition par niveau de diplôme



## Une proportion importante d'actifs occupés ayant une expérience professionnelle de moins de 10 ans

ainsi que les ingénieurs et cadres de l'industrie. À l'inverse, les métiers de l'agriculture et de la pêche, des services aux particuliers ainsi que de l'administration publique, des professions juridiques, de l'armée et de la police sont sous-représentés. Ceci s'explique par une plus grande diversité sectorielle régionale et par la part de l'industrie, qui relativise le poids de ces derniers.

En Rhône-Alpes, le niveau de formation initiale des personnes en emploi est plus élevé que celui de la France de province. La part des diplômés de niveau Bac+2 s'élève à 16,8 %. Elle est supérieure de 1,5 point à la moyenne métropolitaine hors Île-de-France. C'est le niveau le plus élevé parmi l'ensemble des régions françaises à égalité avec Midi-Pyrénées. La part d'actifs diplômés au-delà du niveau Bac+3 est également importante (16,2 %), proche de celle des régions Provence-Alpes-Côte d'Azur et Midi-Pyrénées, mais loin de l'Île-de-France (27 %). Les peu ou pas diplômés sont corrélativement moins présents qu'au niveau national (21,0 % des actifs occupés contre 22,5 % pour la France de province). C'est également le cas des diplômés de CAP-BEP (respectivement 27,6 % des actifs occupés contre 30,3 %).

Rhône-Alpes est l'une des régions de France métropolitaine où la part des actifs occupés ayant moins de 10 ans d'expérience professionnelle est la plus importante (27,4 %) avec l'Île-de-France (30,3 %) et Midi-Pyrénées (27,6 %). Elle doit ce positionnement à la

combinaison de deux facteurs d'attractivité. Le premier est la diversité de son offre de formation initiale permettant d'attirer des étudiants. Le second provient de la large gamme d'emplois proposés sur place, une fois les études terminées.

Pour les 701 000 Rhônalpins ayant une expérience professionnelle de moins de 10 ans (10,5 % des effectifs nationaux), la répartition de l'emploi selon les métiers et les diplômes est proche de celle de l'ensemble des actifs occupés de Rhône-Alpes. Les quatre premiers domaines professionnels sont le commerce (12,9 % des emplois), la santé (12,0 %), la gestion des entreprises (10,2 %) et le bâtiment (8,1 %). Par rapport à l'ensemble des actifs occupés, le domaine du bâtiment se substitue à celui des services aux particuliers.

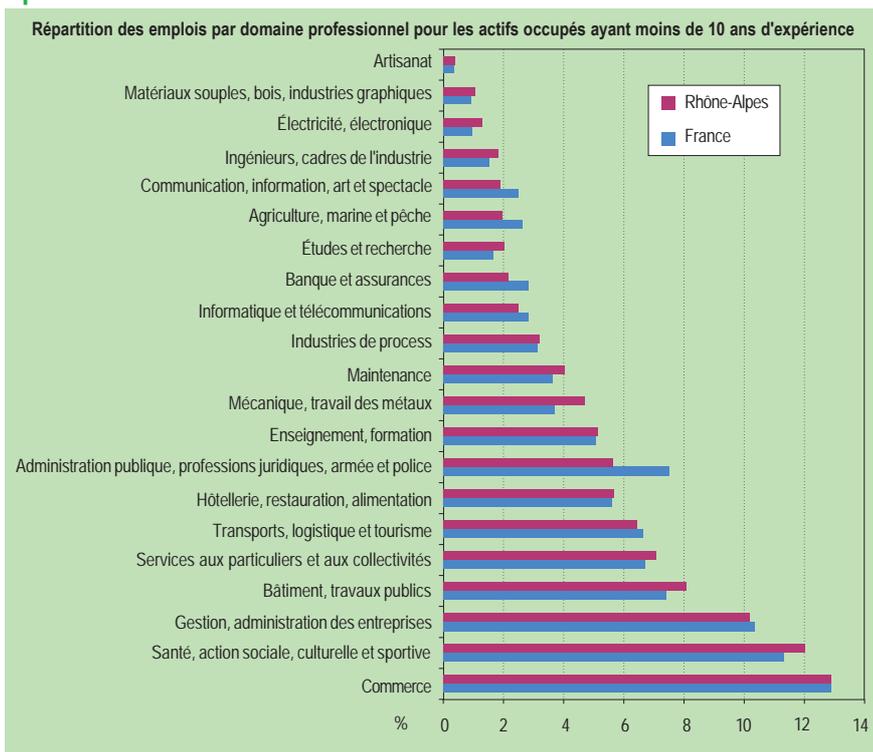
La part des actifs ayant moins de 10 ans d'expérience peut toutefois varier du simple au double selon le domaine professionnel. Par exemple, dans les métiers des matériaux souples, bois, industries graphiques, ils comptent pour seulement 17,5 % des actifs occupés, alors qu'ils représentent près de 40 % des actifs dans l'informatique et les télécommunications.

Pour la moitié des domaines professionnels, Rhône-Alpes se classe parmi les six régions où le poids des actifs ayant une expérience professionnelle de moins de 10 ans est le plus important. C'est le cas pour les services aux particuliers avec 20,7 % de l'emploi. Le bâtiment et les travaux publics, avec 29,7 %, classent la région en deuxième position, derrière les Pays de la Loire. À l'opposé, les "jeunes" actifs sont moins nombreux qu'au niveau national dans les industries de process, les métiers administratifs ou d'études.

En Rhône-Alpes comme en France, l'intensité du lien entre la spécialité suivie en formation initiale et l'emploi occupé par les personnes ayant une expérience professionnelle de moins de 10 ans varie en fonction des métiers. Dans de nombreux cas, ce lien est difficile à cerner car d'autres facteurs interfèrent, comme le niveau de formation initiale ou les compétences demandées par les employeurs.

Certains métiers se caractérisent par un lien intense entre la formation et l'emploi. Le rôle de la spécialité de formation y est prépondérant. Celle-ci permet d'acquérir des compétences spécifiques nécessaires à l'exercice de la profession. Cette catégorie regroupe des métiers à l'accès réglementé (professionnels de la santé ou du droit) qui requièrent un diplôme et un niveau de formation précis. Elle comprend aussi des métiers exigeant une technicité importante. Ce dernier cas de figure concerne autant des professions de l'agriculture que du bâtiment, de l'industrie ou du tertiaire.

## Une répartition de l'emploi proche de celle de la France avec des spécificités industrielles



Sources : Insee, Recensement de la population 2006 - Enquête Emploi en Continu 2003-2009

## L'intensité du lien entre la formation initiale et l'emploi varie selon le métier exercé

D'autres métiers sont marqués par un lien fort entre la formation et l'emploi, mais avec un éventail de spécialités de formation plus large que la catégorie précédente. Pour certaines professions, c'est le niveau de formation qui représente un critère important pour les employeurs, plus que les spécialités de formation qui peuvent être différentes. Il en est ainsi, par exemple, des enseignants, des personnels d'études et de recherche ou des techniciens et agents de maîtrise du BTP. La spécialité de formation reste prépondérante pour d'autres métiers. C'est le cas, par exemple, des ouvriers qualifiés de la maintenance, des cuisiniers ou des aides-soignants.

Un troisième type de métiers se distingue par un lien modéré entre la formation et l'emploi.

Les personnes en emploi proviennent de divers niveaux et spécialités de formation. Les employeurs semblent recourir à des compétences générales qui peuvent être adaptées à différents métiers. C'est le cas des ouvriers de l'électricité et de l'électronique mais également des secrétaires, des cadres de la fonction publique ou des cadres commerciaux. Cette catégorie comprend également des professions dans lesquelles l'aspect relationnel est important (comme les assistantes maternelles ou encore les aides à domicile).

Enfin, un dernier ensemble regroupe des métiers pour lesquels aucun lien entre la formation et l'emploi ne peut être mis en évidence. Il comprend notamment des familles professionnelles dans lesquelles la part des jeunes est très importante (vendeurs,

## Quatre catégories de métiers selon l'intensité du lien emploi-formation

Répartition des familles professionnelles en Rhône-Alpes selon l'intensité du lien emploi-formation (voir "méthodologie")

Lien emploi-formation			
intense (influence de la réglementation et de la technicité)	fort (importance du niveau de diplôme et/ou de la spécialité de formation)	modéré (compétences générales ou qualités relationnelles requises)	faible (métiers-insertion ou ne nécessitant pas de spécialité particulière)
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	ONO du gros oeuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	OQ des travaux publics, du béton et de l'extraction	ONO des industries de process
Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	ONO du second oeuvre du bâtiment	OQ des industries de process
OQ du gros oeuvre du bâtiment	Techniciens et AM du bâtiment et des travaux publics	ONO de l'électricité et de l'électronique	Ouvriers des industries graphiques
OQ du second oeuvre du bâtiment	ONO de la mécanique	OQ de l'électricité et de l'électronique	ONO de la manutention
Cadres du BTP	OQ de la mécanique	ONO travaillant par enlèvement ou formage de métal	OQ de la manutention
Techniciens et AM de l'électricité et de l'électronique	Techniciens, AM des industries de process	OQ du textile et du cuir	Conducteurs de véhicules
OQ travaillant par enlèvement de métal	ONO du textile et du cuir	Techniciens, AM des matériaux souples, du bois et des industries graphiques	Agents d'exploitation des transports
OQ travaillant par formage de métal	ONO du travail du bois et de l'ameublement	Secrétaires	Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme
Techniciens, AM des industries mécaniques	OQ du travail du bois et de l'ameublement	Secrétaires de direction	Employés administratifs d'entreprise
Ouvriers de la réparation automobile	OQ qualifiés de la maintenance	Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C)
Employés de la comptabilité	Techniciens, AM de la maintenance	Cadres administratifs, comptables et financiers	Armée, police, pompiers
Techniciens de l'informatique	Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	Professions intermédiaires administratives de la fonction publique (catégorie B et assimilés)	Caissiers, employés de libre service
Ingénieurs de l'informatique	Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation	Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)	Vendeurs
Professionnels du droit (hors juristes en entreprise)	Personnels d'études et de recherche	Cadres commerciaux et technico-commerciaux	Attachés commerciaux et représentants
Techniciens de la banque et des assurances	Employés de la banque et des assurances	Employés de maison	Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce
Bouchers, charcutiers, boulangers	Cadres de la banque et des assurances	Aides à domicile et aides ménagères	Employés et AM de l'hôtellerie et de la restauration
Coiffeurs, esthéticiens	Cuisiniers	Assistant(e)s maternel(le)s	Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants
Infirmiers, sages-femmes	Professionnels de la communication et de l'information	Professionnels des arts et des spectacles	Agents de gardiennage et de sécurité
Médecins et assimilés	Aides-soignants	Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	Agents d'entretien
Professions para-médicales	Enseignants		Formateurs
Professionnels de l'action sociale et de l'orientation			

ONO = ouvriers non qualifiés OQ = ouvriers qualifiés AM = agents de maîtrise

Certaines familles professionnelles ne peuvent être classées en raison de leur trop grande hétérogénéité : artisans et ouvriers artisanaux, dirigeants d'entreprises, employés des services divers...

Sources : Insee, Recensement de la population 2006 - Enquête Emploi en Continu 2003-2009

## Quelques spécificités du lien entre la formation et l'emploi en Rhône-Alpes

## Une élévation générale du niveau de diplôme variable selon le domaine professionnel

## L'éventail des métiers accessibles pour les personnes peu ou pas diplômées se réduit

représentants, ouvriers de la manutention ou des industries de process, employés de l'hôtellerie restauration...). Ces professions permettent souvent à des personnes peu ou pas qualifiées de s'insérer sur le marché du travail. D'autres métiers, comme les professions d'employés administratifs ou de services à la personne (agents d'entretien ou de gardiennage par exemple), n'exigent pas de formation spécifique.

En Rhône-Alpes, six familles professionnelles se démarquent avec un lien entre la spécialité de formation et l'emploi occupé plus fort qu'au niveau national. Ces métiers sont les suivants : ouvriers qualifiés et non qualifiés de la mécanique, ingénieurs et cadres techniques de l'industrie, techniciens de la banque et des assurances, assistantes maternelles et aides-soignants. Pour les trois premiers cités, la spécificité industrielle de Rhône-Alpes, notamment dans la mécanique, renforce le niveau d'exigence des entreprises à l'embauche. Pour les techniciens de la banque et des assurances, la présence dans la région de nombreux sièges sociaux du secteur peut expliquer ce phénomène. Concernant les aides-soignants, le nombre important d'hôpitaux sur le territoire rhônalpin renforce le lien. En effet, pour exercer ce métier à l'hôpital, le diplôme est obligatoire alors qu'il ne l'est pas forcément dans d'autres établissements, dans les maisons de retraite par exemple. Enfin, pour les assistantes maternelles, le lien entre la formation et l'emploi reste modéré même s'il est plus élevé en Rhône-Alpes qu'en France. La différence provient essentiellement d'un plus grand nombre de titulaires du CAP petite enfance exerçant le métier d'assistante maternelle en Rhône-Alpes, ce qui n'est pas sans lien avec la vitalité démographique de la région.

Les actifs de Rhône-Alpes, comme ceux de France, bénéficient de l'élévation générale du niveau de diplôme depuis plusieurs décennies. Ce phénomène concerne l'ensemble des domaines professionnels. Il s'explique principalement par deux facteurs. D'une part, les politiques volontaristes des années 80 ont fixé l'objectif d'emmener 80 % d'une classe d'âge au niveau du Bac et de promouvoir l'enseignement technologique et professionnel. D'autre part, l'allongement des études est une réponse aux nouvelles exigences du marché du travail. Aujourd'hui, pour un même métier, le niveau de diplôme est différent entre les plus jeunes, plus diplômés, et les plus âgés qui le sont souvent moins, ces derniers ayant dû s'adapter aux évolutions techniques par la formation continue.

Afin d'appréhender ces évolutions, on peut comparer le profil des actifs occupés entrés dans la vie active depuis moins de 10 ans avec ceux ayant une expérience professionnelle plus longue. Les actifs les plus "jeunes" sont près de 3 sur 4 à posséder un diplôme de niveau Bac ou plus (24,4 % pour le Bac, 23,3 % pour le Bac+2 et 24,8 % pour les diplômes de niveau supérieur ou égal à Bac+3). À l'inverse, pour ceux ayant plus de 10 ans d'expérience professionnelle, plus de la moitié d'entre eux possèdent soit un CAP-BEP (32,0 %), soit aucun diplôme (24,5 %).

Parmi les actifs ayant moins de 10 ans d'expérience, le poids des diplômés de niveau Bac ou plus est légèrement plus important en Rhône-Alpes (72,5 %) qu'en France métropolitaine (71,5 %). Selon cet indicateur, Rhône-Alpes reste, comme par le passé, 4<sup>e</sup> région française, derrière l'Île-de-France, Midi-Pyrénées et la Bretagne.

L'élévation du niveau de diplôme n'est pas une règle absolue : pour plusieurs métiers, elle ne s'applique pas. Ainsi, pour les médecins, les coiffeurs et les ouvriers non qualifiés de la construction, aucune augmentation du niveau de diplôme n'est perceptible entre les générations.

En revanche, pour la moitié des domaines professionnels, la part des peu ou pas diplômés et des CAP-BEP est en net repli ; elle s'accompagne généralement d'une forte progression des niveaux Bac, voire Bac+2 et, dans une moindre mesure, Bac+3 ou plus. C'est particulièrement vrai pour le domaine de la maintenance, dont les évolutions technologiques conséquentes ont entraîné une forte disparité des niveaux de formation initiale entre les nouveaux actifs et les plus anciens. Les peu ou pas diplômés et les CAP-BEP représentent ainsi 2 actifs sur 10 parmi ceux ayant moins de 10 ans d'expérience (contre 7 sur 10 pour les plus anciens). De même, le poids du niveau Bac est

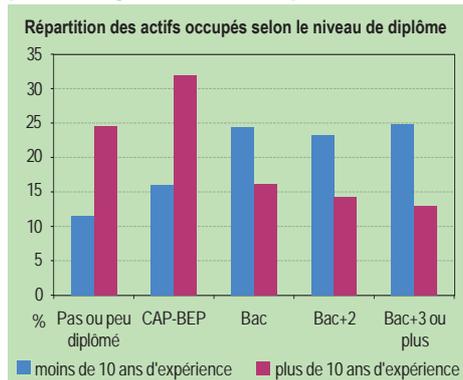
### Quelques éléments de contexte sur le lien emploi - formation

L'analyse du lien entre la formation suivie et l'emploi occupé par les individus a fait l'objet de plusieurs travaux de recherche durant ces dernières années, notamment de la part du Céreq et de l'Insee (voir "Pour en savoir plus").

Contrairement aux années 1980, l'approche adéquationniste, qui fait correspondre la formation et l'emploi, ne représente plus la norme. Selon Olivier Chardon (2005), environ un tiers des emplois exigent des compétences relevant peu de la formation initiale. Pour autant, l'absence de lien n'est pas nécessairement le signe d'un dysfonctionnement de l'appareil de formation. En effet, de nombreux paramètres peuvent avoir une influence certaine sur la relation emploi-formation. On peut citer, entre autres, l'évolution des métiers et des qualifications, l'évolution des besoins en emploi de la part des entreprises, les pratiques de recrutement des employeurs ainsi que le choix des individus en matière d'orientation, de formation et d'emploi.

On constate également que le lien entre la formation et l'emploi se distend au cours de la carrière professionnelle. Si la formation initiale reste déterminante lors des premières années de vie active, elle l'est beaucoup moins ensuite sous l'effet de plusieurs facteurs : l'expérience professionnelle, la formation continue ou encore la mobilité professionnelle.

## Une élévation du niveau de formation pour les jeunes rhônalpins



Sources : Insee, Recensement de la population 2006 - Enquête Emploi en Continu 2003-2009

de 40 % pour les actifs ayant moins de 10 ans d'expérience (contre 14,3 %) et celui du niveau Bac+2 de 31 % (contre 12,1 %).

Pour certains groupes de métiers, particulièrement ceux où le niveau de formation initiale était déjà élevé, la hausse peut être également très marquée. Dans les métiers de l'informatique et des télécommunications par exemple, c'est la part des Bac+3 et plus qui augmente le plus fortement (58 % pour les actifs ayant moins de 10 ans d'expérience professionnelle contre 20 % pour les autres) ; le constat est inverse pour les peu ou pas diplômés, les titulaires d'un CAP-BEP et même les bacheliers (ces derniers ayant respectivement un poids de 10 % contre 16 %).

Le domaine de l'enseignement et de la formation, sous l'effet des modifications de recrutement, compte, parmi les actifs ayant une expérience professionnelle de moins de

10 ans, 9 personnes sur 10 titulaires d'un diplôme supérieur ou égal à Bac+3. Cette part n'est que de 37 % pour les plus anciens. La tendance est similaire pour le domaine des études et de la recherche, ainsi que pour celui des ingénieurs et cadres de l'industrie. Le recrutement s'effectue aujourd'hui au niveau des études supérieures, créant une différence importante de niveau de diplôme avec les plus anciens, lesquels ont pu accéder à ces métiers par la promotion interne.

L'élévation générale du niveau de diplôme pose de nouvelles difficultés dans le monde du travail. Tout d'abord, elle peut engendrer des situations de déclassement : il arrive que les diplômés occupent des postes moins qualifiés, faute de trouver un emploi correspondant à leur niveau de formation initiale. En outre, elle rend plus compliquée l'ascension professionnelle des actifs les moins diplômés, notamment ceux ayant emprunté des filières professionnelles. Le cas des métiers de la banque et de l'assurance est particulièrement révélateur de ce fait : les cadres de ce domaine professionnel sont, pour les plus anciens, 46 % à avoir un niveau Bac ou inférieur (Bac 24,9 %, CAP-BEP 10,8 %, peu ou pas diplômé 10,2 %) ; ils ne sont que 6 % parmi les plus jeunes.

## Comme pour les peu ou pas diplômés, les titulaires d'un CAP-BEP accèdent aujourd'hui à un éventail de métiers plus resserré

Familles professionnelles des moins diplômés les plus fréquentes selon l'ancienneté		
	Actifs occupés de 10 ans ou moins d'expérience professionnelle	Ensemble des actifs occupés
Peu ou pas diplômés	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agents d'entretien</li> <li>ONQ du gros oeuvre du BTP, du béton et de l'extraction</li> <li>Vendeurs</li> <li>ONQ de la mécanique</li> <li>ONQ de la manutention</li> <li>ONQ du second oeuvre du bâtiment</li> <li>ONQ des industries de process</li> <li>Employés et AM de l'hôtellerie et de la restauration</li> <li>Conducteurs de véhicules</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agents d'entretien</li> <li>Conducteurs de véhicules</li> <li>Employés administratifs de la fonction publique</li> <li>ONQ des industries de process</li> <li>Assistant(e)s maternel(le)s</li> <li>Aides à domicile et aides ménagères</li> <li>Vendeurs</li> <li>OQ de la manutention</li> <li>ONQ de la manutention</li> <li>Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce</li> <li>Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons</li> <li>OQ du second oeuvre du bâtiment</li> <li>OQ du gros oeuvre du bâtiment</li> <li>ONQ de la mécanique</li> <li>ONQ du gros oeuvre du BTP, du béton et de l'extraction</li> </ul>
CAP/BEP	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vendeurs</li> <li>ONQ de la mécanique</li> <li>OQ du second oeuvre du bâtiment</li> <li>Agents d'entretien</li> <li>ONQ du second oeuvre du bâtiment</li> <li>ONQ de la manutention</li> <li>Employés et AM de l'hôtellerie et de la restauration</li> <li>ONQ du gros oeuvre du BTP, du béton et de l'extraction</li> <li>Conducteurs de véhicules</li> <li>Coiffeurs, esthéticiens</li> <li>Cuisiniers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agents d'entretien</li> <li>Conducteurs de véhicules</li> <li>OQ du second oeuvre du bâtiment</li> <li>Employés administratifs de la fonction publique</li> <li>Vendeurs</li> <li>Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce</li> <li>Secrétaires</li> <li>Techniciens, AM de la maintenance</li> <li>OQ de la manutention</li> <li>Aides-soignants</li> <li>Assistant(e)s maternel(le)s</li> <li>OQ de la maintenance</li> <li>Employés administratifs d'entreprise</li> <li>Cuisiniers</li> <li>Attachés commerciaux et représentants</li> <li>Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons</li> <li>Bouchers, charcutiers, boulangers</li> <li>ONQ des industries de process</li> </ul>

ONQ = ouvriers non qualifiés OQ = ouvriers qualifiés AM = agents de maîtrise

Sources : Insee, Recensement de la population 2006 - Enquête Emploi en Continu 2003-2009

Dans un contexte d'élévation du niveau de formation initiale de la population, on peut s'interroger sur les possibilités d'intégration sur le marché du travail des personnes peu ou pas diplômées. On observe en effet un resserrement de l'éventail des métiers qui sont accessibles à ces derniers. Dans la population des actifs ayant une expérience professionnelle de moins de 10 ans, les personnes peu ou pas diplômées se concentrent majoritairement dans 9 familles professionnelles (contre 15 pour l'ensemble des actifs occupés) et les personnes ayant un CAP-BEP dans 11 familles professionnelles (contre 18 pour l'ensemble des actifs occupés).

Les familles professionnelles accessibles aux personnes peu ou pas diplômées ou aux titulaires d'un CAP-BEP sont essentiellement celles d'ouvriers non qualifiés, que ce soit dans le bâtiment ou dans l'industrie, mais aussi celle d'agents d'entretien, de vendeurs, d'employés et d'agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration, de conducteurs de véhicules. Ces professions sont généralement celles pour lesquelles le besoin de main-d'œuvre est élevé. Parallèlement, elles sont aussi confrontées à un turnover important lié à des conditions de travail difficiles (horaires décalés, rémunérations peu attractives...).

Concernant le niveau Bac, l'éventail des familles professionnelles accessibles est identique (15), que ce soit pour les personnes ayant moins de

10 ans d'expérience, ou pour l'ensemble des actifs occupés. Toutefois, ce ne sont pas les mêmes métiers qui sont concernés. Les métiers accessibles aujourd'hui par les jeunes actifs sont moins qualifiés et les personnes de niveau Bac sont directement en concurrence avec les peu ou pas diplômés.

Au-delà de ces principaux constats sur l'accès à l'emploi des moins diplômés, on observe que le lien entre la formation et l'emploi se distend au fil des années. De fait, l'éventail des métiers possibles devient plus large au cours de la carrière professionnelle grâce notamment à l'expérience et à la formation continue. ■

#### Pour en savoir plus :

- Une analyse détaillée par famille professionnelle est disponible sur le site du PRAO. [www.prao.org](http://www.prao.org)
- "Lien emploi-formation : de la théorie à la réalité du marché du travail lorrain", Insee Lorraine, *Économie Lorraine* n° 242-243, décembre 2010.
- "Le domaine d'études est déterminant pour les débuts de carrière", *Insee Première* n° 1313, octobre 2010.
- "Panorama sectoriel de la relation formation-emploi : une exploitation des portraits statistiques de branche", Céreq, *Notes emploi-formation* n° 31, juillet 2008.
- "La spécialité de formation joue un rôle secondaire pour accéder à la plupart des métiers", *Économie et statistique* n° 388-389, juin 2006.

**INSEE Rhône-Alpes**  
165, rue Garibaldi - BP 3184  
69401 Lyon cedex 03  
Tél. 04 78 63 28 15  
Fax 04 78 63 25 25

#### Directeur de la publication :

Pascal Oger

#### Rédacteur en chef :

Thierry Geay

#### Pour vos demandes d'informations statistiques :

- site [www.insee.fr](http://www.insee.fr)
- n° 0 972 724 000 (lundi au vendredi de 9h à 17h)
- message à [insee-contact@insee.fr](mailto:insee-contact@insee.fr)

Imprimeur : Graphiscann

Dépôt légal n° 1004, mars 2013

© INSEE 2013 - ISSN 1763-7775

#### Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles en Rhône-Alpes

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a transformé le Plan Régional de Développement des Formations (PRDF) en Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP).

Le CPRDFP a pour objectif de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et d'assurer un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation. Il est élaboré par la Région, au sein du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP), sur la base de documents d'orientation présentés par le Préfet de région, les Autorités académiques, le Conseil régional et les partenaires sociaux.

En Rhône-Alpes, le CPRDFP a été signé en juillet 2011 par le Président du Conseil régional, le Préfet de région et les Autorités académiques pour une durée de 4 ans.

Les principales orientations stratégiques du CPRDFP en Rhône-Alpes sont les suivantes :

- permettre à chacun d'accéder à des savoirs et des compétences de base et accompagner chacun vers un niveau plus élevé de qualification professionnelle ;
- penser l'évolution de l'offre de formation dans une préoccupation constante d'équilibre et d'équité ;
- améliorer l'accès à l'information et à l'élaboration d'un projet professionnel ;
- intégrer les problématiques de formation et d'emploi face à de nouveaux enjeux économiques à l'échelle de la région et des territoires.

L'analyse du lien emploi-formation permet d'alimenter le débat entre les différents acteurs du CPRDFP et d'apporter des éléments d'éclairage pour les professionnels de l'emploi, de la formation et de l'orientation.

#### Méthodologie :

L'étude des individus ayant **moins de 10 années d'ancienneté** (de 0 à 10 ans) **sur le marché du travail** (nombre d'années séparant l'enquête de la date d'obtention du dernier diplôme) est privilégiée ici.

Les **sources mobilisées** dans cette étude sont :

- l'enquête emploi en continu (empilage des EEC 2003 à 2009 afin d'obtenir des données fiables au niveau régional) pour les données concernant la spécialité de **formation initiale** et l'ancienneté des individus ;
- le recensement de la population (RP 2006, année médiane de la période 2003-2009) pour la structure de la **population active** de la région.

La combinaison des deux sources permet de déterminer les clés de ventilation "spécialité de formation-ancienneté sur le marché du travail" des effectifs à région, diplôme et famille professionnelle donnés.

L'intensité du **lien emploi-(spécialité de)formation** est ici appréciée essentiellement à l'aide de deux critères. Lorsqu'un petit nombre de spécialités de formation mènent à un domaine professionnel particulier, ce domaine est considéré comme **concentré**. Quant aux spécialités de formation qui ne mèneraient qu'à un petit nombre de domaines professionnels, elles sont qualifiées de **spécifiques**. La conjonction de ces deux caractéristiques constitue un fort lien entre emploi et formation.

La nomenclature des **spécialités de formation** (NSF) date de 1994. Elle regroupe l'ensemble des formations qu'elles soient de niveau secondaire ou supérieur, qu'elles soient professionnelles ou non. Quatre niveaux de classement en résultent : 4 catégories de spécialités, 17 domaines de spécialités, 100 groupes de spécialités et 700 sous-groupes pour le niveau le plus fin. Pour les besoins de l'étude, une nomenclature agrégée a été constituée entre les NSF niveau 17 et niveau 100.

La construction des **familles professionnelles** (FAP 2009) résulte d'un rapprochement entre la nomenclature des "professions et catégories socioprofessionnelles" (PCS 2003) qui classe les actifs en emploi en fonction de leur niveau de qualification et le "Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois" (Rome 2009) dont la logique opérationnelle est de faciliter le placement des demandeurs d'emploi à partir de la spécificité du métier et des savoir-faire requis. Les niveaux de nomenclature FAP utilisés ici sont les 22 domaines professionnels et les 87 familles professionnelles regroupées (seules 83 sont étudiées).

Les personnes "**peu ou pas diplômés**" mentionnées dans l'étude sont sans diplôme ou titulaire du diplôme national du brevet (DNB) ou du certificat d'études secondaires.

#### Effet âge ou effet génération ?

Lorsque l'on compare les actifs ayant moins de 10 ans d'expérience avec leurs aînés, les différences observées peuvent a priori s'expliquer par des différences d'âge et de contextes générationnels (situation économique, sociologique, etc...). Ces deux effets n'ont pas été analysés séparément ici.