

## **Les outils de mise en correspondance entre formation et emploi**

### **Synthèse de trois journées d'échanges entre Carif-Oref et partenaires nationaux**





## 1. Préambule : finalités des journées d'échanges

L'analyse de la relation emploi-formation est au cœur des travaux des Carif-Oref<sup>1</sup>. Pour observer ce lien, ils doivent se doter d'outils permettant de rapprocher les nomenclatures formation (ex. : NSF – Nomenclature des spécialités de formation) et les nomenclatures métiers (ex. : PCS – Professions et catégories socioprofessionnelles ; ROME – Répertoire opérationnel des métiers et des emplois ; FAP Familles professionnelles). La question d'une table de correspondance entre métiers et formations a toujours été au cœur des préoccupations des Carif-Oref et reste d'actualité. Elle a notamment suscité des réflexions approfondies dans le cadre du groupe Orafe (Outils régionaux d'analyse emploi-formation)<sup>2</sup>, réunissant experts et techniciens, nationaux comme régionaux. Ces travaux ont permis de dresser un état des lieux des problématiques et des outils existants en matière de mise en regard de l'emploi et des formations. Dans le même temps, le réseau des Carif-Oref constituait un groupe « nomenclatures » afin de mutualiser les pratiques et de co-construire des outils partagés.

L'évolution des nomenclatures, des missions des Carif-Oref comme celle du cadre législatif renouvellent ces réflexions. Le contexte actuel suscite de nouveaux questionnements et impose des réponses adaptées. C'est pourquoi le Pôle Rhône-Alpes de l'orientation (PRAO) et l'Observatoire régional des métiers (ORM), dans le cadre du Réseau des Carif-Oref (RCO), ont souhaité organiser à nouveau des journées de réflexion autour de cette question centrale du rapprochement entre métiers et formations en associant acteurs nationaux et régionaux travaillant sur ces sujets. Le groupe s'est réuni à trois reprises au cours de l'année 2014.

Ces journées de réflexion ont eu pour principaux objectifs d'améliorer la connaissance des pratiques actuelles sur les différents outils d'analyse de la relation emploi-formation et de confronter les différentes méthodes.

Elles ont réuni un ensemble d'experts de la relation emploi-formation (personnes qualifiées, producteurs de nomenclature et représentants des Carif-Oref) :

- le Centre d'études et de recherche sur l'emploi et les qualifications (Céreq),
- la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (Dares),
- la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) et la Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) du Ministère de l'Éducation Nationale,
- France stratégie (ex- Commissariat général à la stratégie et à la prospective),
- l'Institut national de la statistique et des études (Insee),
- l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep),
- une représentante du monde de la recherche issue du Centre de recherche en management (CRM) de l'Université de Toulouse,
- le consultant en charge du site Certif info au titre du réseau des Carif-Oref,
- plusieurs Carif-Oref : C2RP (Nord – Pas-de-Calais), Crefor (Haute-Normandie), Carif-Oref Pays de la Loire, ORM (Provence – Alpes – Côte d'Azur) et PRAO (Rhône-Alpes).

---

<sup>1</sup> Centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation (Carif) et Observatoires régionaux emploi-formation (Oref).

<sup>2</sup> Ces réflexions ont été capitalisées dans la publication : « Formation et emploi en région, outils, méthodes et enjeux », groupe Orafe, Céreq, 2006.

Ce document propose une synthèse des réflexions et des travaux conduits au cours de ces trois journées d'échanges.

## ***2. Les missions des Carif-Oref face à la mise en correspondance formation-emploi : entre nécessité et légitimité***

S'agissant de la mise en correspondance des formations et des métiers (englobant les dimensions d'emploi et de marché du travail) et de la construction d'outils opérationnels assurant cette fonction, les Carif-Oref se situent entre nécessité et légitimité.

- **Une nécessité technique**, puisque l'une des missions des Carif-Oref est d'outiller les décideurs régionaux par la réalisation de diagnostics dynamiques faisant le lien entre formation, marché du travail et emploi. Le contexte de mise en œuvre et de suivi des Contrats de plan régionaux de développement des formations professionnelles (CPRDFP) ravive ce besoin dans les différentes régions. La création du Compte personnel de formation (CPF) et la mise en place du Conseil en évolution professionnelle (CEP) au sein du Service public régional de l'orientation (SPRO) devraient également renforcer la nécessité de créer de la transversalité dans les systèmes d'information et les productions afin de favoriser une meilleure appropriation des informations délivrées par un plus large public.

Les Carif-Oref sont de ce fait attendus sur différents usages de cette correspondance métier-formation (usages qui n'appellent pas forcément les mêmes réponses en termes d'outillage) :

- un usage statistique, notamment dans le cadre de la gestion des politiques publiques de formation et d'emploi ;
  - un usage documentaire pour l'information au grand public, qui se renforce au regard des évolutions législatives récentes.
- **Une légitimité institutionnelle**, parce qu'y compris du point de vue des instances nationales travaillant sur ces thèmes, cette mission est bien du ressort des Carif-Oref, de par leur statut et leur rôle mais aussi de par leur positionnement géographique, l'échelon régional étant perçu comme le plus pertinent pour traiter de ces questions.
  - La question de la **légitimité scientifique** des méthodes employées par les Carif-Oref a été une dimension importante de ces trois journées d'échange, notamment grâce à la participation des instances nationales. La démarche de confrontation de plusieurs outils de mise en correspondance emploi-formation et l'explicitation de leurs caractéristiques, objectifs et méthodes, a contribué à renforcer cette légitimité par la reconnaissance des experts impliqués dans ces réflexions.

### **3. Définitions et caractéristiques communes aux différents outils de mise en correspondance entre formation et emploi**

- **Des outils de connaissance prenant en compte l'ensemble du champ de la formation**  
Les méthodes recensées permettent d'éclairer la relation entre formation (formation initiale et formation continue, tous niveaux de formation) et emploi (tous niveaux de qualification) en passant par une mise en correspondance statistique entre formation et métier.
- **Des outils partagés, fondés sur une mise en dialogue du conceptuel et du pragmatique**  
Ces outils reposent sur une mise en regard, d'une part de l'expertise scientifique et technique liée aux différentes nomenclatures (NSF, FAP, ROME, PCS) voire méta-nomenclatures utilisées (GFE, « Domaines professionnels » de la région Nord – Pas-de Calais), et, d'autre part, de l'expertise qualitative de terrain émanant des acteurs locaux, intervenant soit en amont, dans la co-construction de ces outils, soit en aval, dans leur évolution ou ajustement à la réalité régionale. Cette caractéristique permet souvent d'asseoir la légitimité de l'outil auprès de l'ensemble des partenaires/acteurs de la région concernée et d'assurer son utilisation partagée.
- **Des outils de concertation entre les acteurs régionaux de l'emploi et de la formation**  
D'une manière générale, ces outils permettent de réaliser des supports à la concertation en région, entre les décideurs publics et socio-économiques en charge des questions de formation (élaboration des cartes de formation) et/ou d'emploi (alimentation des réflexions entre pouvoirs publics et branches professionnelles, alimentation des diagnostics voire des contrats d'objectifs sectoriels, territoriaux ou métiers).
- **Des outils mobilisés dans le cadre de productions privilégiant une approche méso**  
Les productions qui émanent de ces outils se situent le plus souvent à un niveau d'observation intermédiaire, suffisamment fin pour permettre aux acteurs de définir des actions opérationnelles mais aussi suffisamment global pour éviter l'écueil d'une approche adéquationniste (pour 1 formation, 1 seul métier et inversement). Ces outils n'ont ainsi pas vocation à réguler les volumes de formés ou à évaluer les formations. Certaines productions précisent la gradation du lien entre formation et métiers : des métiers visés aux métiers connexes, comme celles du PRAO par exemple.

### **4. Les outils et méthodes abordés : modalités techniques et limites**

Les méthodes étudiées lors de ces trois journées sont fondées sur un rapprochement *a priori* entre emploi et formation. Deux types d'approche peuvent être distingués :

- **Les méthodes fondées sur une approche micro aboutissant à la construction de tables de passage**  
Ces méthodes sont basées sur le fait que chaque certification est liée (de manière réglementaire ou à travers les référentiels de formation) à un, ou plusieurs, métier(s).

Trois des méthodes et outils abordés illustrent cette approche. Ils sont présentés de manière synthétique dans les encadrés suivants.

**Présentation de la méthode de mise en correspondance entre certifications et FAP  
utilisée par le Pôle Rhône-Alpes de l'Orientation (PRAO)**

Dans le cadre de sa mission d'observation, le PRAO réalise des études (diagnostics sectoriels ou territoriaux, enquête sur l'insertion professionnelle des apprentis...) faisant le lien entre des données sur la formation, l'emploi et le marché du travail. Pour ce faire, il utilise une nomenclature commune permettant de rapprocher les nomenclatures formation (NSF, codes diplôme) et les nomenclatures métiers (PCS, ROME). Le choix a été fait d'utiliser la nomenclature des familles professionnelles (FAP), établie par la Dares.

Le PRAO utilise les FAP, construite initialement pour établir un lien entre les PCS et les ROME, pour analyser la relation formation-emploi. Il attribue une FAP à chaque certification professionnelle (formation initiale scolaire et apprentissage, formation continue des demandeurs d'emploi), en fonction du métier visé par la formation.

À partir d'une note méthodologique réalisée par le groupe « Nomenclatures » du Réseau des Carif-Oref, le PRAO a défini un certain nombre de règles communes pour affecter des FAP aux certifications :

- La construction s'établit a priori par rapprochement de chaque formation, diplôme ou titre, à un domaine professionnel (22 domaines existants) puis à une famille professionnelle (87 familles possibles).
- Pour opérer ce rapprochement, il est nécessaire de se référer au contenu précis de la formation (options comprises) et au niveau de qualification visé. Les principales sources utilisées pour connaître les objectifs et le programme des formations sont le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), l'ONISEP ou bien les sites des organismes de formation préparant le diplôme. En fonction du métier préparé par la formation, une FAP est attribuée.
- Des critères de rapprochement entre les niveaux de formation et les niveaux de qualification ont été définis. Les formations de niveaux V (CAP, BEP...) et IV (Bac pro...) sont mises en correspondance avec des FAP de niveaux ouvrier qualifié ou employé qualifié. Les formations de niveau III (BTS...) et II (Licence pro...) sont principalement affectés des FAP de niveau technicien ou agent de maîtrise. Seul les formations de niveau I (Master pro, Doctorat...) sont rapprochés à des FAP de niveau ingénieur ou cadre.
- Quelques difficultés de codification peuvent être rencontrées pour certaines formations professionnelles de l'enseignement supérieur au caractère trop généraliste ou transversal. Dans ces cas, aucune FAP n'est attribuée à la formation.

Pour analyser le lien entre la formation suivie et le métier exercé (dans le cadre d'une enquête d'insertion par exemple), une comparaison entre le domaine professionnel visé par la formation et le domaine professionnel exercé est réalisée. Elle permet notamment d'identifier les jeunes qui exercent un métier « cible », ceux qui exercent un métier « connexe » (utilisant des compétences proches de celles utilisées dans les métiers cibles) et ceux qui exercent un métier « différent ».

### **Présentation de la méthode de mise en correspondance des formations et des emplois réalisée au Céreq**

Au cours des années 2000, le Céreq a développé différents travaux d'analyse afin d'évaluer le bénéfice potentiel que trouveraient les jeunes sur le marché du travail à occuper un emploi ciblé par leur formation. La nécessité de définir le lien entre formations et emplois a conduit à élaborer une table de correspondance.

La démarche du Céreq a visé à ré-exploiter les différents travaux d'expertise qu'il avait précédemment menés concernant l'analyse des emplois et des compétences que ceux-ci sollicitaient :

- Un répertoire français des emplois (RFE) avait été constitué au cours des années 80. Cette vaste entreprise, avait conduit à décrire environ 800 emplois-types de façon normalisée.

-En 1993, ces emplois-types décrits dans le RFE ont été mis à profit pour proposer un système de classement des emplois, applicable à la nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles (PCS), en retenant un critère de « domaine de connaissances mobilisés dans l'activité de travail ». Les 55 « domaines de spécialité » ainsi créés regroupent les emplois en tenant compte de parentés dans la nature des connaissances et savoirs professionnels mobilisés. Leur construction se veut en phase avec celle de la nomenclature des spécialités de formation NSF, élaborée au même moment et à laquelle le groupe d'auteurs a contribué.

Cette nomenclature de domaines de connaissances ne distingue pas les différents types de savoirs (savoirs théoriques, savoirs techniques, savoirs pratiques) ; en conséquence un domaine peut agréger des emplois de tous les niveaux de qualification, de l'ouvrier à l'ingénieur, de l'employé au cadre d'entreprise. De plus, le 55<sup>e</sup> domaine de cette nomenclature représente le domaine des PCS qu'il n'est pas possible de classer, car ne s'appuyant pas sur un domaine de connaissance précis (catégories de fonctionnaires par exemple, catégories des « divers »).

La définition d'une table de correspondance entre formations et emplois a donc consisté à rapprocher, de façon raisonnée, pour chaque type de formation (définie à la fois par un niveau et une spécialité de formation (NSF)), un ou plusieurs domaines de connaissances mobilisés. La table ainsi élaborée n'est donc pas « bijective » au sens où elle ne propose pas de liens univoques entre (groupes de) formations et (groupes de) domaines d'emplois.

Les travaux menés à partir de cette table de correspondance se sont concentrés, d'une part, sur l'existence d'un éventuel avantage relatif pour un individu à occuper un emploi en correspondance avec sa formation et, d'autre part, sur l'évolution du lien entre formation suivie et emplois successivement occupés dans les débuts de carrière des jeunes.

### **Présentation de Certif Info, référentiel documentaire et table de passage entre les nomenclatures emploi-formation**

Ce référentiel contient :

- les certifications professionnelles (titres enregistrés sur demande au RNCP) ;
- les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État (enregistrés de droit au RNCP) ;
- les diplômes nationaux sans finalité professionnelle ;
- les CQP et autres certifications reconnues par les branches professionnelles.

Soit environ 18 000 certifications actives et 30 000 certifications archivées, maintenues à partir de la veille quotidienne de six documentalistes spécialisés ([pole-certification@onisep.fr](mailto:pole-certification@onisep.fr)) et l'appui du Réseau des documentalistes Offre Carif-Oref.

Chaque certification est indexée aux nomenclatures NSF, Formacode, ROME, GFE et FAP.

Les usages :

- brique logicielle permettant de construire des systèmes d'information décloisonnés : métier / formation, formation initiale / continue, outils d'aide pour l'information-conseil en VAE, application de gestion du Compte personnel de formation, système d'information des missions locales (avec un suivi possible des certifications historisées) ;
- référentiel partagé par le réseau des Carif pour le recueil de l'offre de formation continue (toute l'offre de formation certifiante est reliée à Certif Info) ;
- table de passage entre différentes nomenclatures (RNCP, ROME, Formacode, NSF, FAP, GFE, JO, BO..) facilitant la navigation, à partir du choix d'un métier ou d'un domaine de formation entre différents sites complémentaires ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), [www.cncp.gouv.fr](http://www.cncp.gouv.fr), [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)...).

○ **Les méthodes fondées sur une approche globale aboutissant à la création d'une méta-nomenclature ou à l'utilisation de méta-nomenclatures existantes**

Cette approche permet de mettre en regard, au sein d'un même outil, un système de formation (ou regroupement de formations) et un système d'emploi (ou regroupement de métiers). Elle est fondée sur une clé de regroupement homogène : « corps des savoirs » (pour les GFE) ; proximité des savoirs mobilisés dans l'emploi et des savoirs enseignés (pour les Domaines professionnels du Nord – Pas-de-Calais)...

Cette approche aboutit à la création d'ensembles larges appareillant les différentes nomenclatures formation/emploi. Ces ensembles permettent d'élargir le spectre des débouchés pour une même formation.

Pour autant, l'utilisation d'outils de gestion de bases de données pour constituer en amont ces regroupements nécessite de pouvoir affecter chaque métier et chaque formation dans un groupe de manière bijective. Cette contrainte informatique est dépassée *via* le niveau d'agrégation retenu pour la diffusion des résultats.

**Présentation des Groupes Formation Emploi (GFE) utilisés par le Crefor**

Le concept de Groupe Formation Emploi (GFE) est un outil d'analyse intersectorielle des relations emploi formation fondé sur une approche par métiers qui propose d'élargir les perspectives en matière d'emploi et de formation au-delà des besoins stricts des secteurs d'activité économique. La nomenclature est construite selon deux principes :

- Un système d'organisation statistique fondé sur le rapprochement des nomenclatures existantes permettant l'observation croisée des phénomènes liés au marché de l'emploi, au marché du travail et à la formation professionnelle : *les nomenclatures des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS)* de l'Insee pour l'emploi, *du répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME)* de Pôle emploi pour le marché du travail et des *spécialités de formation (NSF)* de l'Éducation nationale pour la formation.

- La détermination d'ensembles professionnels fondés sur des identités professionnelles fortes de corps de savoirs déterminés (savoirs reçus en formation, savoirs mis en œuvre dans l'emploi, savoirs échangés sur le marché du travail), principe d'identification des espaces de rapprochement et de regroupement des formations et des emplois, qui permettent de distinguer des familles de métiers cohérentes et indépendantes. Ainsi, un Groupe Formation Emploi est-il constitué des spécialités de formation et des spécialités d'emploi relevant d'un corps de savoirs homogène.

La construction des Groupes Formation Emploi, fondée sur le principe de diffusion le plus large possible des savoirs initiaux dans des situations professionnelles liées entre elles par un corps commun de savoirs, permet d'éviter d'enfermer les relations entre l'emploi (forte hétérogénéité des formations) et la formation (diffusion large dans le système d'emploi) dans une démarche adéquationniste dont on sait qu'elle n'est pas vérifiée.



### Présentation de la nomenclature des Domaines professionnels élaborés en région Nord – Pas-de-Calais

Suite à un besoin des instances régionales de disposer de documents susceptibles d'aider à la définition d'objectifs chiffrés en matière de formation professionnelle, un groupe de travail animé par l'Oref a travaillé sur l'élaboration d'un modèle méthodologique particulier ayant pour objectif de rassembler les éléments sur la façon dont les dispositifs de formation professionnelle alimentent les emplois et donc les secteurs d'activité.

À cette fin, le groupe de travail a élaboré la nomenclature des Domaines professionnels permettant de confronter les données chiffrées sur les flux de formation et sur les emplois. Il s'agissait d'établir :

- Un regroupement des spécialités de formation relativement homogènes du point de vue des savoirs enseignés ;
- Un regroupement des familles professionnelles d'emplois cibles intrinsèquement susceptibles d'être alimentées par l'une des formations professionnelles du domaine concerné.

Cet outil, finalisé en 1998 a depuis connu une refonte en 2004 et une révision en 2010 afin d'être adapté aux évolutions des nomenclatures nationales, du contour des métiers et du contexte régional. Une maintenance annuelle permet également d'y classer les nouveaux diplômés.

Aujourd'hui la nomenclature compte 28 Domaines professionnels et 10 sous-domaines qui permettent une analyse plus fine mais en n'étant utilisables que de façon unidimensionnelle : soit pour l'analyse de l'offre de formation, soit pour l'analyse des métiers ; c'est uniquement au niveau du Domaine que l'analyse de la relation emploi-formation peut se faire.

La légitimité des Domaines professionnels est bien installée de par le caractère partenarial des travaux (création, remise à jour) et la quasi-totalité des travaux dans le domaine de la relation formation-emploi en Nord – Pas-de-Calais fait appel à cet outil.

D'autres méthodes fondées sur l'observation (approche *a posteriori*, par exemple à partir des enquêtes d'insertion des jeunes ou de l'enquête Emploi) peuvent permettre d'enrichir et de nuancer les résultats produits par les méthodes « normatives ».

#### ○ Les limites et difficultés techniques

La présentation et la confrontation des différentes méthodes ont permis d'en dégager les limites et les difficultés techniques.

- La question des niveaux de formation, une problématique à laquelle sont confrontés la plupart des outils.

Certaines méthodes (GFE, par exemple) s'affranchissent de la notion de niveau de formation dans leur conception. D'autres (table de passage du PRAO entre certifications et FAP ; Certif Info), utilisent une convention pour mettre en correspondance niveau de formation et niveau de qualification des emplois. Cette convention est notamment fondée sur la nomenclature officielle des niveaux de formation de 1969, conçue à partir des classifications des niveaux de qualification définies dans les conventions collectives. Toutefois, les évolutions récentes du marché de l'emploi conduisent à s'interroger sur la stabilité de ces relations. Ce point nécessite une vigilance sur les modifications qui pourraient être apportées à cette nomenclature des niveaux.

Quel que soit l'outil utilisé, la prise en compte des formations de l'enseignement supérieur

(en particulier les formations de niveau II ou I) dans le périmètre d'observation complexifie le travail d'affectation et de mise en correspondance de ces formations (qui relèvent le plus souvent des domaines de spécialités disciplinaires et pour lesquels les compétences acquises permettent d'évoluer au-delà des emplois visés) avec un métier ou un groupe de métiers.

- Ampleur de la tâche, besoin de consolidation par un cercle d'experts
- Des outils en évolution perpétuelle, en lien avec : l'évolution des nomenclatures ; les adaptations régionales selon les différents usages et utilisations, selon le tissu économique, l'offre régionale de formation et/ou le contexte partenarial.

### ***5. Les apports de la confrontation statistique des différentes méthodes***

Afin de chercher à comprendre jusqu'à quel point les différentes méthodes de mise en correspondance emploi-formation abordées par le groupe de travail sont susceptibles de converger ou de diverger dans leurs diagnostics, nous avons procédé à une expérimentation de codification sur un échantillon commun, sous la houlette du Céreq avec l'implication forte des techniciens concernés. Elle a mobilisée les nomenclatures et tables de mise en correspondance emploi-formation suivantes :

- GFE utilisés par le Crefor,
- GFE utilisés dans Certif Info,
- Table de correspondance certification – FAP Dares conçue par le PRAO,
- Table de correspondance certification – FAP Dares conçue par Certif Info,
- Domaines professionnels de la région Nord – Pas-de-Calais (C2RP).

Ce test a utilisé les données de l'enquête du Céreq réalisée en 2013 auprès des jeunes sortis de formation initiale en 2010. Il a consisté à codifier le diplôme de sortie de ces jeunes dans chacune des nomenclatures, ainsi que la profession au premier emploi. L'exercice s'est concentré sur les diplômes de l'enseignement secondaire (CAP, BEP, brevets professionnels, baccalauréats technologiques et professionnels) et une partie des diplômes de l'enseignement supérieur court (BTS, diplômes de santé), délivrés par les ministères en charge de l'Éducation nationale, de la Santé, de l'Agriculture, de la Jeunesse et des Sports. Le reste de l'enseignement supérieur n'a pas été retenu dans la mesure où les différentes nomenclatures ne traitent pas ou seulement de façon très agrégée les professions de l'encadrement. Au final, ce test a porté sur environ 15 300 individus enquêtés (représentant environ 361 000 des 708 000 sortants de formation initiale en 2010) relevant de 644 diplômes différents.

Cet exercice a permis de dresser différents constats du point de vue de la couverture de l'offre de certification mais aussi du point de vue de la mise en correspondance formation-métier.

- **Les différentes nomenclatures et tables de mise en correspondance couvrent une part variable de diplômes issus de l'échantillon national (cf. tableau 1)**
  - Bien que fondées sur des nomenclatures construites au niveau national, les méthodes régionales (par exemple les GFE utilisés par le Crefor ou la table de correspondance certification –FAP Dares conçue par le PRAO) couvrent une part plus restreinte de diplômes<sup>3</sup> que des adaptations centralisées nationalement (par exemple les GFE codifiées par Certif Info ou la table de correspondance certification – FAP Dares conçue par Certif Info). Ce résultat tient en partie au fait que, par souci d'efficacité, le travail de codification réalisé dans le contexte des adaptations régionales s'est principalement concentré sur les diplômes effectivement présents dans la région. Il tient aussi en partie à des questions de moyens. D'une part, les ressources que chaque structure régionale peut consacrer à l'effort de maintenance de sa propre nomenclature ou table de correspondance apparaissent, *a priori*, plus limitées que dans le cadre national. D'autre part, les processus mêmes de conception et de maintenance diffèrent et semblent plus « coûteux » dans un contexte régional que national<sup>4</sup>.
  - Cependant, selon que l'on s'intéresse aux diplômes ou aux personnes, le taux de couverture varie fortement. Si seulement 60 % des diplômes testés sont codés par les cinq méthodes, ces diplômes couvrent environ 85 % des personnes de l'enquête. Ce décalage signifie que l'absence de couverture concerne d'abord les diplômes « rares », caractérisés par l'accueil de petits effectifs, un faible nombre de sections et une répartition territoriale lacunaire. Ces facteurs conduisent à minimiser l'incidence de ces défauts de couverture tant que l'on adopte un point de vue global (régional par exemple). Ils peuvent devenir plus problématiques en cas de focus (sur un champ professionnel moins bien couvert, par exemple).

**Tableau 1 : Degré de couverture des différentes nomenclatures appliquées à un échantillon national de diplômés**

	Codage "DP - C2RP"	Codage "FAP - PRAO"	Codage "FAP Certif Info"	Codage "GFE Certif Info"	Codage "GFE - CREFOR"	Effectifs test
Individus soumis au test	15312					
dont codés	15208	13297	14822	15046	15012	15286
% réussite	99,3%	86,8%	96,8%	98,3%	98,0%	99,8%
Codés 5 fois	12925					
Part codés 5 fois (%)	84,4%					
Diplômes soumis au test	644					
dont codés	606	422	569	589	531	625
% réussite	94,1%	65,5%	88,4%	91,5%	82,5%	97,0%
Codés 5 fois	385					
Part codés 5 fois (%)	59,8%					

<sup>3</sup> La question des possibilités d'affectation multiple (les nomenclatures en GFE et en FAP de Certif Info le permettent) n'est pas abordée dans ce test. On a retenu le domaine principal.

<sup>4</sup> Ainsi, dans le contexte régional, la maintenance des nomenclatures repose principalement sur une expertise humaine internalisée. À l'inverse, la maintenance des nomenclatures apparaît moins coûteuse au niveau national puisqu'elle s'appuie en partie sur des sources externes ou mutualisées (actualisation de type communautaire des informations de l'outil Certif Info au sein du réseau des Carif-Oref).

### ○ **L'identification de points de convergence forts**

Au-delà des questions de couverture, on peut pointer un certain nombre de convergences entre ces différentes méthodes. Ces constats s'appuient sur un travail de comparaison réalisé à partir de dix matrices croisant deux à deux les cinq nomenclatures appliquées aux diplômés de l'échantillon-test. Cette première analyse a été conduite au niveau d'agrégation le plus élevé proposé par chacune des cinq nomenclatures étudiées, variant de 18 à 24 domaines représentés dans le test<sup>5</sup>.

Ces matrices mettent en relief, à travers une diagonale, des équivalences de postes entre nomenclatures, soit absolues (« 1 pour 1 »<sup>6</sup>), soit relatives (« 1 pour n », « n pour 1 » ou « n pour m »<sup>7</sup>).

Si l'on tient compte des équivalences relatives, l'exercice a révélé des taux d'équivalence élevés voire très élevés malgré des modalités de construction très différentes d'une nomenclature à l'autre (taux d'équivalence compris entre 82 % et 92 %).

### ○ **L'éclairage de points de divergence relativement marginaux**

L'exercice donne aussi à voir des divergences, soulignant des variantes possibles de mise en correspondance formation-métier. Elles peuvent être liées à :

- Des principes de construction divergents qui peuvent conduire à mettre en exergue un champ professionnel, à l'agréger ou à le dissoudre dans d'autres champs, selon la nomenclature observée.

C'est par exemple le cas du domaine de la maintenance, isolé par les FAP (G : Maintenance), composante (non exclusive) d'un domaine de la nomenclature du C2PR (05a : « Mécanique, maintenance des équipements industriels et automobiles, contrôle qualité ») mais absente des GFE (la maintenance, telle qu'isolée par les FAP, étant ventilée dans différents domaines GFE).

- Des choix de détailler plus finement tel ou tel champ professionnel notamment en lien avec le tissu professionnel du territoire.

Cela concerne, par exemple, les services à la personne que la nomenclature des domaines professionnels du C2RP s'attache à isoler en deux domaines (22a : social et services aux personnes et 24a : coiffure, esthétique & services divers), domaines non seulement agrégés ensemble dans les méthodes utilisant les FAP ou les GFE mais également agrégés à d'autres (services aux collectivités (nettoyage, sécurité et gardiennage) dans le cas des FAP ; santé dans le cas des GFE).

---

<sup>5</sup> Par exemple, les nomenclatures regroupant les diplômés en domaines professionnels construites à partir des FAP Dares (Certif Info et PRAO) ont utilisées la grille en 22 postes. Mais, seuls 18 postes sont effectivement représentés dans l'échantillon testé : les domaines H (ingénieurs & cadres de l'industrie), N (Études et Recherches), W (Enseignement, formation) et X (politique, religion) sont absents, car préparés par des formations de niveau bac + 3 minimum. Les nomenclatures utilisant les GFE (Certif Info et Crefor) ont 23 postes représentés. La nomenclature en domaines professionnels du C2PR a, quant à elle, 24 postes représentés.

<sup>6</sup> Cas par exemple du domaine professionnel du commerce et de la vente qu'on retrouve isolé dans toutes les nomenclatures (Q=commerce (GFE), R=Commerce (FAP) ou 17a=Commerce et vente (domaine professionnel du C2RP)).

<sup>7</sup> Par exemple, on peut identifier un bloc commun aux cinq nomenclatures (un méta-domaine en quelque sorte) autour de la santé, du social et des services aux particuliers et aux collectivités. Dans les GFE, ce bloc agrège les domaines T (environnement, nettoyage et sécurité) et R (santé, social et services à la personne) ; dans les FAP, les domaines V (Santé, action sociale, culturelle et sportive) et T (Services aux particuliers et aux collectivités) ; dans la nomenclature du C2RP, les domaines 12a (nettoyage), 13a (sécurité et gardiennage), 20a (santé), 22a (Social et services aux personnes) et 24a (Coiffure, esthétique et services divers).

- Des effets de halo dans les équivalences entre nomenclatures, qui peuvent peser et induire des écarts de diagnostics par domaine.

Ainsi, le domaine du commerce et de la vente est transversal aux différentes nomenclatures (domaine Q des GFE, R des FAP et 17a de la nomenclature du C2RP) mais le comptage des individus possédant un diplôme de ce domaine varie de 43 300 diplômés (GFE Crefor) à 37 600 (FAP PRAO) et 37 100 (C2PR) sur les 272 360 diplômés codés par les trois nomenclatures. La différence provenant du fait que, dans le cas des GFE, davantage de diplômés (et donc de diplômés) sont rattachés à ce domaine.

## **6. Conclusion et perspectives : un groupe de travail dédié pour partager ces réflexions au sein du RCO ?**

Afin d'étendre ces réflexions et apports à l'ensemble du réseau, il est apparu pertinent aux Carif-Oref participants de pouvoir prolonger ces travaux et échanges de pratiques grâce à la création, au sein du Réseau des Carif-Oref (RCO), d'un groupe dédié aux « outils et méthodes de mise en correspondance emploi-formation ». Ce groupe pourrait notamment prolonger le recensement des méthodes et outils de mise en correspondance emploi-formation initiés ou utilisés au sein du réseau qu'il s'agisse de méthodes et d'outils fondés sur une approche *a priori* ou une approche *a posteriori*. Il permettrait également de poursuivre la confrontation statistique des résultats obtenus selon les différentes méthodes à des niveaux fins et élargir l'expérimentation à d'autres méthodes existantes.

Ce groupe pourrait par ailleurs bénéficier de l'expertise de partenaires nationaux volontaires intéressés par les problématiques abordées.



**Observatoire régional des métiers**  
41, La Canebière  
13001 Marseille  
04 96 11 56 56  
[www.orm-paca.org](http://www.orm-paca.org)



**GIP PRAO**  
1 esplanade François Mitterrand  
CS 20033  
69269 Lyon Cedex 02  
04 26 73 51 77  
[www.rhonealpes-orientation.org](http://www.rhonealpes-orientation.org)



[www.intercariforef.org](http://www.intercariforef.org)