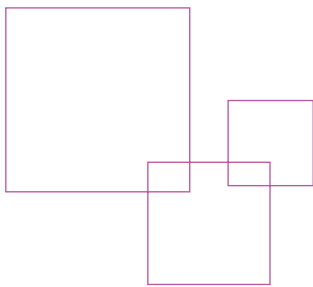


Focale



CONSTRUIRE UN DIAGNOSTIC LOCAL DE L'ÉTAT DES LIEUX CHIFFRÉ AU PROJET DE TERRITOIRE

Rendre son territoire intelligent et performant suppose de s'appuyer sur une démarche de diagnostic fédérative et intégrée.

Le diagnostic local économie-emploi-formation permet de mieux appréhender les atouts et les potentialités de développement d'un territoire en matière de ressources humaines, à partir d'une vision partagée.

Pour déboucher sur un plan d'action, le diagnostic doit être le fruit d'un travail d'analyse et de concertation, qui prend tout autant en compte les données chiffrées que la parole des acteurs.

Mais pour se mobiliser utilement sur le diagnostic, les acteurs doivent avoir des marges de manœuvre pour adapter leur action au contexte local.

Aujourd'hui, le développement des territoires et la sécurisation des parcours professionnels passent par une approche intégrée des questions économiques, d'emploi et de formation : la capacité des ressources humaines présentes sur le territoire à s'adapter, voire à anticiper les mutations, est aussi importante que l'identification des besoins en équipements. Ceci suppose de s'appuyer sur une démarche de diagnostic local régulièrement actualisée. La démarche de diagnostic est d'ailleurs présente dans la plupart des projets de développement local.

Rendre son territoire intelligent pour de meilleures performances en matière de développement économique, d'emploi et de formation n'est pourtant pas chose aisée. Les compétences – au sens juridique mais aussi technique – des acteurs publics qui disposent de leviers d'action sont très éclatées, entre les diverses composantes de l'État, la Région, les autres collectivités territoriales, les organismes

consulaires ou gérés par les partenaires sociaux... même si des structures partenariales, comme les Maisons de l'emploi et de la formation, ont été créées pour favoriser la coordination des politiques et la sécurisation des parcours.

D'autre part, la taille de la région et la multiplicité des acteurs ne facilitent pas la tâche (lire encadré « En Ile-de-France » p. 2). La plupart des acteurs locaux qui travaillent sur ces questions s'accordent à reconnaître la nécessité d'une vision commune de leur territoire, de ses atouts et de ses difficultés, pour mettre en œuvre des politiques dont la coordination, dans un contexte de compétences partagées, est une condition indispensable d'efficacité.

La méthode et les ressources qui vont être présentées ici visent à permettre aux acteurs locaux et régionaux d'utiliser les mêmes données, pour aboutir à des diagnostics non seulement partagés et pertinents, mais comparables, à partir de grilles de lecture homogènes.

Christine Bruniaux, responsable de l'OREF Ile-de-France

L'ÉTAT DU DIAGNOSTIC EN ILE-DE-FRANCE

UNE DÉMARCHE NON SYSTÉMATIQUE ET HÉTÉROGÈNE

Depuis les années 1980, des démarches de diagnostic local, en particulier dans le domaine de l'emploi et de la formation⁽¹⁾, ont été formalisées à plusieurs reprises : de l'accompagnement des acteurs par le ministère en charge de l'emploi aux méthodes impulsées par des acteurs régionaux au fur et à mesure de la décentralisation des politiques de formation, il existe de nombreuses références sur lesquelles capitaliser.

Malgré tout, l'intérêt d'élaborer un diagnostic local en préalable à la prise de décision en matière d'économie, d'emploi et de formation n'a pas fait l'unanimité en Ile-de-France, du moins jusqu'à très récemment. La réalisation d'un diagnostic n'est pas une pratique systématique⁽²⁾. D'autre part, les diagnostics ne se font pas de manière homogène d'un territoire ou d'une institution à l'autre, alors que dans certaines régions, une production harmonisée de diagnostics infra-départementaux existe, quand la démarche a été impulsée et développée conjointement par l'État et la Région.

Dans certaines régions, une production harmonisée de diagnostics infra-départementaux existe.

DE L'INTROUVABLE COMMANDE AU DIAGNOSTIC PRÉTEXTE...

L'introuvable commande

Dans la plupart des documents de référence sur le sujet, le diagnostic est présenté comme « un instrument de connaissance au service d'un projet », ou d'un questionnement.

Dans la réalité, certaines commandes et réalisations de diagnostics s'effectuent sans qu'il y ait de projet identifié ou de questionnement clairement posé au départ. Les commanditaires peuvent penser qu'il vaut mieux partir sans a priori, car cela orienterait, voire « fausserait », le diagnostic; ou que c'est à partir du diagnostic qu'on va pouvoir construire un projet. Ils pensent alors que le diagnostic va

naturellement déboucher sur des points qui représentent un intérêt majeur. Mais qu'entend-on par « points d'intérêt majeurs »⁽³⁾ ? Le technicien qui réalise le diagnostic a son avis de technicien, tandis que le décideur pense que les points importants sont liés « aux contraintes d'action qui sont les siennes »⁽⁴⁾.

Le diagnostic prétexte

Dans cet autre cas bien connu également, on demande à un travail de diagnostic de confirmer un ressenti, un point de vue qu'on a établi auparavant. Que le diagnostic serve à confirmer une hypothèse ne pose pas problème, la difficulté est d'éviter de se laisser enfermer dans cette hypothèse de départ, en voulant à tout prix la retrouver dans le résultat du diagnostic.

DE LA LÉGITIMITÉ TECHNIQUE À LA LÉGITIMITÉ POLITIQUE : QUEL PILOTE POUR UNE DÉMARCHE FÉDÉRATIVE ?

Le rôle des acteurs du territoire, et notamment le partage du travail entre techniciens et décideurs, pose question : quel est l'acteur légitime sur un territoire pour piloter ou commander un travail de diagnostic ? Au sein par exemple d'une maison de l'emploi, comment un technicien (statisticien, chargé d'études) peut-il se positionner par rapport à des élus, ou aux acteurs de terrain au contact direct des publics ?

Il est logique que les différents acteurs d'un territoire – collectivité territoriale, mission locale, ANPE, Assedic, structure d'insertion... – en fonction des contraintes d'action qui leur sont propres, aient des intérêts divergents.

1. La Circulaire DGEFP n° 98-21 du 15 juin 1998 donne une existence officielle à la notion de diagnostic local (circulaire relative à la déconcentration et globalisation des programmes de lutte contre le chômage de longue durée et d'insertion des publics en difficulté).
2. Exception faite pour les Maisons de l'emploi (MDE) du Plan de cohésion sociale, qui prévoient en toutes lettres dans leur cahier des charges la création d'une fonction « Observation » du territoire.
3. Gérard Jurquet, CRIES PACA.
4. Gérard Jurquet, op. cit.

Comment faire converger ces intérêts lors de la réalisation d'un diagnostic ?

La légitimité du pilotage revient alors à celui qui a su fonder une communauté d'intérêts autour d'un objectif, d'un projet partagé. L'obtention d'un financement permet parfois de fédérer (fonds social européen, Pactes pour l'emploi, la formation et le développement économique du Conseil régional...).

La légitimité du pilotage revient à celui qui a su fonder une communauté d'intérêts autour d'un objectif, d'un projet partagé.

HISTORIQUE

Petite histoire de la démarche de diagnostic local emploi-formation

La démarche de diagnostic local sur l'emploi et la formation n'est pas récente; elle coïncide avec la mise en place par les pouvoirs publics des parcours d'insertion pour les jeunes en difficulté.

Le CFI (Crédit Formation Individualisé), mis en place en 1989 et destiné à aider les jeunes en difficulté a fortement influencé les principes d'action du service public de l'emploi; les coordonnateurs emploi formation agissaient sur un public-cible (les jeunes en difficulté), avec un objectif d'amélioration de leur insertion, et sur un territoire donné.

La question qui se posait était alors la suivante : comment prendre en compte les besoins du marché du travail (besoins économiques et sociaux) pour élaborer un plan d'action local et construire des parcours de qualification visant l'insertion ?

En 1998, l'État institue la globalisation des programmes de lutte contre le

Si le technicien doit alimenter les débats, voire jouer le rôle de rapporteur ou de coordonnateur technique, l'implication de l'échelon décisionnel (politique ou managérial) est indispensable dans le travail de diagnostic pour qu'il débouche sur l'action.

DES DIFFICULTÉS TECHNIQUES...

La recherche et l'analyse de données statistiques ne sont pas toujours aisées; il arrive que:

- la source d'information existe, mais les données sont difficiles à obtenir;
- la source d'information n'existe pas, ou n'existe qu'à l'échelle régionale, ou est en

cours de constitution (c'est le cas pour les données sur les demandeurs d'emploi en formation par exemple);

- un temps conséquent est passé à harmoniser les données statistiques, notamment en raison des différents découpages territoriaux des producteurs de données (DRTEFP, INSEE, ANPE, etc.), et du fait des différentes nomenclatures statistiques utilisées (la nomenclature des spécialités de formation, par exemple, ne correspond pas à la nomenclature des métiers utilisée pour analyser l'emploi);
- certains acteurs reconnaissent que lorsqu'ils sont face à des tableaux statistiques, ils n'ont pas la capacité de les « traduire ».

Face à ces difficultés, un outil unique rassemblant différentes sources de données statistiques, avec des nomenclatures harmonisées, est ressenti comme fort utile.

... COMPENSÉES PAR L'EXPÉRIENCE ?

De nombreux acteurs ont une bonne connaissance qualitative et empirique de leur territoire, fondée sur des partenariats locaux, sources de nombreux échanges d'informations; s'ils ne se lancent pas dans un travail de diagnostic méthodique, c'est par manque de temps, en raison de la difficulté d'accès aux sources statistiques, ou par manque de connaissance suffisante des données sur l'économie, l'emploi et la formation.

De nombreux acteurs ont une bonne connaissance qualitative et empirique de leur territoire, fondée sur des partenariats locaux, sources de nombreux échanges d'informations

Souvent, les intermédiaires de l'emploi et de l'insertion et les organismes de formation connaissent bien les caractéristiques de leurs publics et les données du marché du travail, mais disposent de moins d'informations sur le tissu économique de leur territoire et sur les besoins en emploi et formation des entreprises locales.

En tenant compte de toutes ces observations et des différentes pratiques, l'OREF Ile-de-France a

structuré une démarche de travail pour répondre aux besoins exprimés par les acteurs du territoire.

EN ILE-DE-FRANCE

Une collaboration nécessaire pour un territoire difficile à déchiffrer

La région Ile-de-France est difficile à appréhender de manière à la fois globale et précise, car elle est « démesurée » par rapport aux autres régions en termes de poids économique et de population; les politiques d'emploi et de formation se déclinent désormais à des échelons infra-régionaux, mais il est difficile de trouver la bonne zone de référence pour l'analyse : chaque structure territoriale (intercommunalités, MDEF, ALE...) a son propre découpage, et la zone d'emploi INSEE habituellement utilisée pose problème, au moins en petite couronne, puisqu'un nombre important d'habitants d'un territoire va travailler ou se former dans un autre territoire.

Ainsi la taille de la région en termes d'économie et de population, l'intensité des déplacements domicile-travail ou domicile-formation font qu'il n'existe pas aujourd'hui d'échelle géographique évidente pour observer l'emploi et la formation, si ce n'est l'échelle de la région.

Dans certaines régions, (PACA, Rhône-Alpes), l'État et la Région ont collaboré de manière uniforme sur le territoire pour créer une organisation homogène de structures partenariales infra-départementales, afin d'analyser des territoires infra-régionaux; on peut citer aussi le cas de la région Pays de la Loire où un binôme d'acteurs État/région accompagne chaque territoire dans la formalisation d'un diagnostic emploi-formation, selon une méthode partagée et homogène.

Hors Ile-de-France, ces regroupements infra-départementaux ont pu également bénéficier de l'expertise et de l'ancienneté d'implantation des OREF sur leur territoire; ainsi, des outils d'analyse et des bases de données statistiques structurées ont pu servir de socle de travail pour établir des diagnostics comparables d'un territoire à un autre.

chômage : à partir d'un cadre de travail très abouti sur l'élaboration d'un diagnostic local, les acteurs du Service Public de l'Emploi ont pu mettre en place des plans d'action financés à partir d'enveloppes financières fongibles, laissant aux décideurs une marge de manœuvre.⁽¹⁾

D'une manière générale, la production de diagnostics territoriaux a connu plusieurs phases, rythmées par les différentes étapes de la déconcentration des politiques d'emploi et de la décentralisation de la formation professionnelle des jeunes, puis des adultes.

Il n'a pas été possible de consolider sur le long terme une démarche de diagnostic qui réunisse les mêmes acteurs des mêmes institutions, se professionnalisant progressivement sur les domaines de l'analyse locale de l'emploi et de la formation. La mémoire collective des acteurs locaux s'est transmise de manière inégale, tout au moins en région Ile-de-France.

LE DIAGNOSTIC LOCAL, PROCESSUS ET PRODUIT TOURNÉ VERS L'ACTION

La définition que nous avons choisie est suffisamment générique pour pouvoir s'appliquer à tous les domaines d'intervention sociale, y compris le domaine des politiques économiques, de l'emploi et de la formation.

Le diagnostic local est un instrument de connaissance au service d'un projet, d'un problème à résoudre.

Il comprend trois étapes :

- l'état des lieux du territoire, à partir d'un questionnement précis;
- l'analyse des enjeux qui se dégagent des points forts et des points faibles du territoire;
- l'élaboration des pistes d'action qui découlent de l'analyse partagée des enjeux.

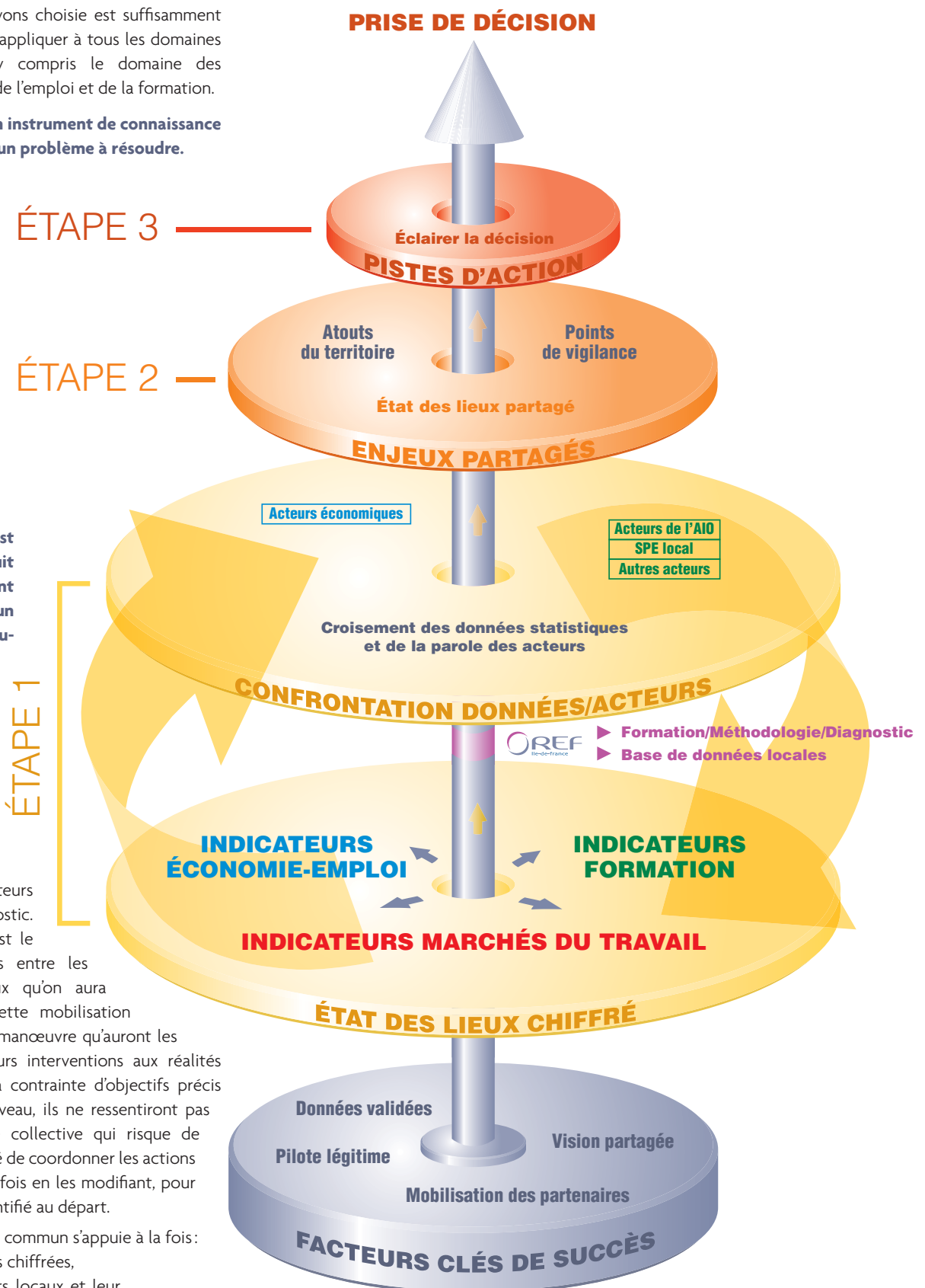
Le diagnostic local n'est pas seulement un produit sous forme de document écrit, c'est également un processus qui réunit plusieurs acteurs et qui s'inscrit dans une durée donnée.

En effet, pour susciter l'adhésion des personnes impliquées, les pistes d'action qui débouchent d'un travail de diagnostic doivent provenir d'une lecture partagée par les acteurs contribuant au diagnostic. Cette lecture partagée est le résultat d'un compromis entre les différents acteurs locaux qu'on aura réussi à mobiliser. Et cette mobilisation dépendra des marges de manœuvre qu'auront les acteurs pour adapter leurs interventions aux réalités locales. S'ils sont sous la contrainte d'objectifs précis déterminés à un autre niveau, ils ne ressentiront pas l'intérêt d'une démarche collective qui risque de déboucher sur la nécessité de coordonner les actions des uns et des autres, parfois en les modifiant, pour résoudre le problème identifié au départ.

Le travail de diagnostic en commun s'appuie à la fois :

- sur l'analyse de données chiffrées,
- sur la vision des acteurs locaux et leur connaissance qualitative du territoire.

Les deux dimensions se complètent et se renforcent de manière itérative (étape 1).

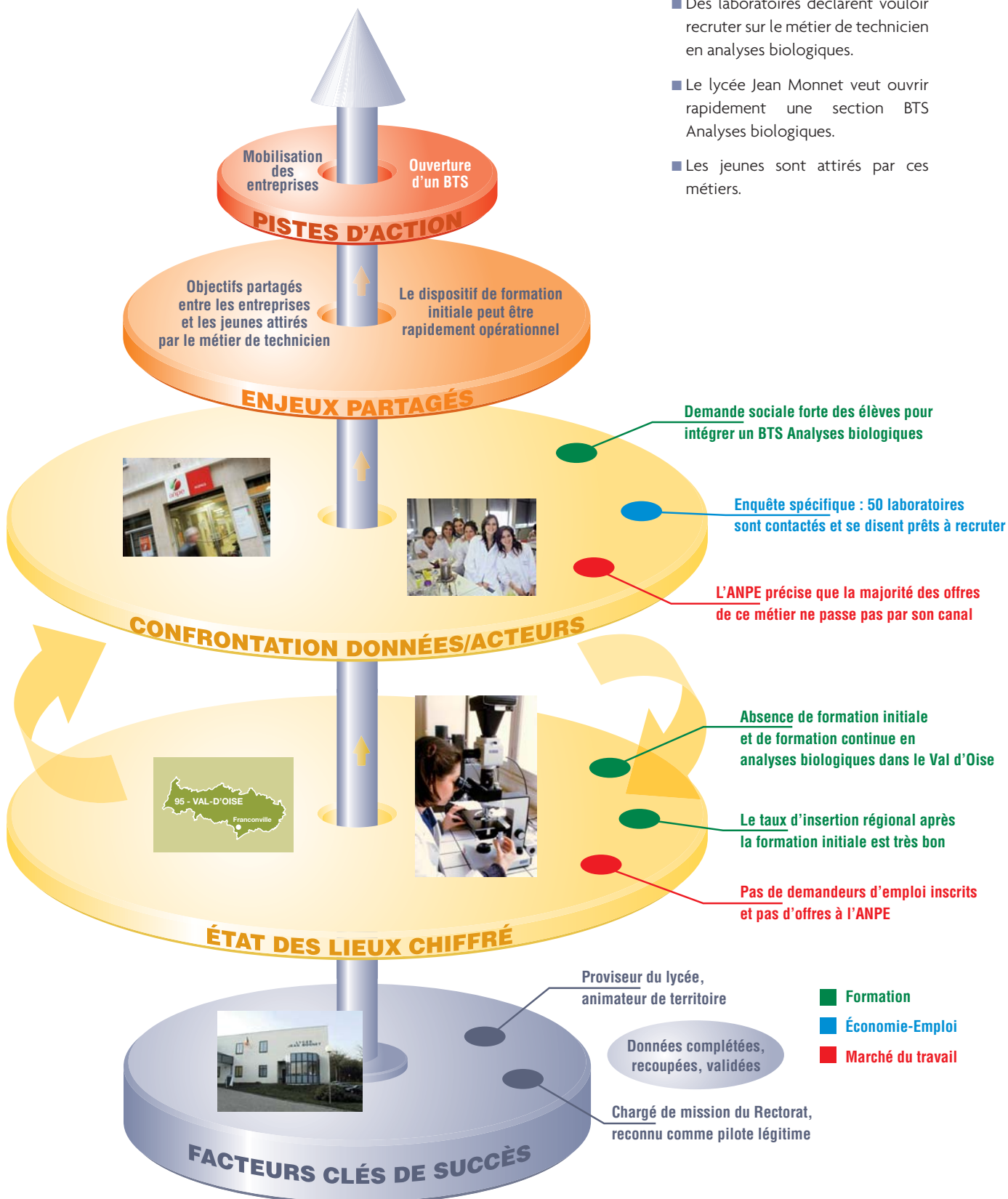


UNE MÉTHODE DE DIAGNOSTIC LOCAL EMPLOI-FORMATION

Élaborée par le groupe de travail réuni par l'OREF Ile-de-France et composé d'un panel d'acteurs (DRTEFP, DDTEFP, Maisons de l'emploi et de la formation, Conseils généraux, IAU Ile-de-France, Opcalia, Rectorat de Versailles)

UN EXEMPLE DE DIAGNOSTIC LOCAL SUR LES BESOINS EN RECRUTEMENT DE TECHNICIENS SUPÉRIEURS EN ANALYSES BIOLOGIQUES DANS LE VAL D'OISE

Ouverture d'un BTS Analyses biologiques au lycée Jean Monnet de Franconville (Val d'Oise)



LES INGRÉDIENTS D'UN « BON » DIAGNOSTIC, OU L'INTELLIGENCE TERRITORIALE EN ACTION⁽⁶⁾

LE DIAGNOSTIC EST AU SERVICE D'UN PROJET

Le diagnostic est tourné vers l'action, il doit aider à la décision par rapport à un problème que l'on veut résoudre, qui se traduit par un questionnement.

Ceci suppose que les acteurs participant au diagnostic ont des **marges de manœuvre** pour adapter leurs actions en fonction des conclusions qui auront été dégagées.

Il nécessite un **recueil organisé** de données, ce qui implique de :

- traduire les questions opérationnelles des décideurs en questions d'analyse qui renvoient plus directement à des indicateurs (lire « De la question opérationnelle aux questions d'analyse » page 8);
- obtenir des données statistiques sur les quatre champs essentiels que sont : l'emploi, le marché du travail, la formation, le développement économique;
- savoir se limiter à un nombre restreint de données, c'est-à-dire trier les données et l'information pertinente, parmi toute l'information dont on peut disposer plus ou moins facilement, pour répondre à la question posée; parfois, il est nécessaire de compléter les données existantes par une enquête ad hoc (cf. schéma 2);
- savoir lire, interpréter, croiser, mettre en perspective ces données; en particulier, avoir des éléments de comparaison avec des territoires de référence (par exemple de même taille ou englobants). En effet, il est important de se comparer, à la fois à une référence plus large (en général la région ou le niveau national) et aux territoires voisins, pour éviter d'inutiles effets de concurrence en fonction des actions entreprises;
- faire à la fois une analyse rétrospective et prospective. Ceci demande d'avoir au moins certaines données sur la durée, pour pouvoir réfléchir sur des prolongements de tendance éventuels et en discuter, et de s'appuyer si possible sur les travaux prospectifs réalisés sur le même sujet au niveau régional ou national.

L'état des lieux chiffré doit être confronté à **la parole des acteurs du territoire** : ce sont eux qui ont une connaissance fine, ancienne, contextualisée de l'environnement socio-économique local; ils seront capables, sur cette base, de discuter des futurs possibles (démarche prospective).

Le **partenariat** est donc essentiel dans la réalisation d'un diagnostic; ce n'est pas un travail en laboratoire effectué par un seul acteur, qui risque d'avoir une vision abstraite ou limitée aux seuls dispositifs qu'il gère.

Enfin, le diagnostic doit être piloté par un **acteur légitimé** dans ce rôle, parfois un binôme décideur/technicien (dans une configuration du type président et rapporteur d'un groupe de travail), parfois un technicien à qui a été donné par l'échelon décisionnel un mandat clair et reconnu par les autres participants.

6. Le concept d'intelligence territoriale est récent (une dizaine d'années) et sa définition n'est pas complètement stabilisée. Nous reprendrons les termes utilisés dans le cadre du caENTI (Action de Coordination du Réseau Européen d'Intelligence Territoriale) qui définit l'intelligence territoriale comme « capacité d'intelligence collective mobilisable sur un territoire ou résultat d'une démarche collective ». Source : Y. Bertacchini, J.-J. Girardot, « De l'intelligence territoriale : théorie, posture, hypothèses, définition », communication au V^e colloque TIC et Territoire, Université de Franche-Comté, 9-10 juin 2006, sur <http://isd.m.univ-tln.fr>

DU QUESTIONNEMENT AUX PISTES D' ACTIONS : UN EXEMPLE SIMPLIFIÉ DE CHEMINEMENT

Afin de mieux donner à voir les étapes d'un diagnostic local, prenons cet exemple, volontairement simplifié pour les besoins de la démonstration. Un groupe d'acteurs formule ensemble le questionnement suivant :

« **Comment organiser le retour à l'emploi des jeunes sans diplôme de notre territoire ?** »

Ce **questionnement** doit être décomposé pour être caractérisé par des données chiffrées :

- le profil et la situation de ces jeunes sans diplôme (*âge, durée de chômage...*);
- le marché du travail (*offre et demande d'emploi par métier...*);
- la situation de l'emploi sur le territoire (*métiers de faible niveau de qualification en difficulté de recrutement, métiers vieillissants...*);
- l'offre de formation présente sur le territoire (*l'offre de formation initiale, l'offre en apprentissage, en contrats de professionnalisation, les domaines de formation...*).

L'état des lieux chiffré

Les **données** collectées, sélectionnées et partagées montrent que, sur le territoire :

- La proportion de jeunes chômeurs sans diplôme est plus élevée que la moyenne régionale.
- La situation de l'emploi local fait apparaître que les métiers du bâtiment de niveau V et IV ont une moyenne d'âge élevée, avec des départs à la retraite massifs à court terme; des besoins en recrutement sont d'ores et déjà affichés par les entreprises.
- L'offre de formation initiale ou en apprentissage est présente sur le territoire, il n'y a pas d'offre en formation continue pour les demandeurs d'emploi.

La parole des acteurs

La parole des acteurs interrogés vient confirmer ces données en leur donnant du contexte :

- « les jeunes chômeurs non diplômés sont nombreux mais ceux qui sont connus ne sont pas intéressés par les métiers du bâtiment »
- « le taux d'abandon en cours d'apprentissage dans le bâtiment est élevé »
- « les entreprises ne parviennent pas à trouver de jeunes motivés, elles préfèrent en général recruter des adultes; ce sont surtout des petites entreprises qui n'ont ni le temps ni les moyens de faire de la gestion prévisionnelle des emplois ».

Les enjeux partagés

De la confrontation des données chiffrées avec la parole des acteurs se dégagent les enjeux, les atouts et les points de vigilance du territoire - ici, un besoin d'embauche à court et moyen terme dans le secteur du bâtiment mais la désaffection des jeunes pour ces métiers.

Des pistes d'action se dessinent. Sur quels leviers agir ?

- Travailler avec les entreprises sur leurs besoins et leurs modes de recrutement et les accompagner dans la phase d'intégration des jeunes dans leur entreprise.
- Identifier les possibilités d'intégration d'adultes peu qualifiés dans les métiers du bâtiment.

- Travailler avec les jeunes sur leur projet professionnel pour que ceux qui choisissent un métier du bâtiment le fassent en connaissance de cause.
- Bien étudier les causes d'abandon durant l'apprentissage pour trouver le mode de formation qui convienne à la fois aux jeunes et aux entreprises...

Les pistes d'action

Les acteurs du diagnostic pourront alors déterminer ensemble les pistes d'action les plus pertinentes, qui seront soumises aux décideurs du territoire.

LES OUTILS ET RESSOURCES DISPONIBLES EN ILE-DE-FRANCE

RENDRE LES ACTEURS AUTONOMES DANS LA PRATIQUE DE DIAGNOSTIC LOCAL

La démarche de diagnostic local n'est pas si aisée qu'il y paraît à travers notre exemple. Sans questionnement formalisé, le diagnostic peut se résumer à une description très fine et approfondie de données statistiques que les acteurs ont du mal à mettre en perspective; plusieurs acteurs nous ont d'ailleurs dit s'être retrouvés face à une somme de données statistiques organisées et commentées, qu'ils n'arrivaient pas à utiliser.

La confrontation des données à la parole des acteurs peut aussi, on l'a vu, constituer une étape délicate.

C'est pourquoi l'OREF Ile-de-France propose aux acteurs locaux en charge de la réalisation d'un diagnostic, **une action de professionnalisation** sous forme de formation-action.⁽⁷⁾ Cette action est prévue sur deux jours, avec un suivi d'une journée un mois plus tard, permettant aux participants de mettre en pratique les acquis et échanges produits lors des deux premiers jours de formation.

Cette action de professionnalisation a pour objectif général de :

- ▶ rendre les acteurs plus autonomes dans leurs pratiques d'analyse locale emploi formation,
- ▶ les outiller pour être en capacité de dialoguer avec un commanditaire, en analysant sa demande et en lui restituant les résultats de manière qu'il puisse se les approprier (le cas échéant par un pilotage commun ou des points intermédiaires).

... et pour objectifs intermédiaires de :

- ▶ connaître les grandes étapes d'une méthodologie de diagnostic,
- ▶ connaître les indicateurs indispensables à l'élaboration d'un diagnostic emploi-formation,
- ▶ donner des points de vigilance dans l'interprétation de données,
- ▶ faire un lien entre les données chiffrées et la connaissance d'un territoire,
- ▶ rédiger un diagnostic partagé qui débouche sur des pistes d'actions.

L'OREF Ile-de-France organisera une première session de professionnalisation à la pratique de diagnostic local, début 2009.

DISPOSER DES DONNÉES UTILES

Il existe d'ores et déjà de nombreuses sources de données permettant d'avoir des informations locales et/ou pertinentes pour ces analyses, en particulier sur les sites Internet de l'INSEE, du GARP, de l'IAU Ile-de-France et de l'OREF Ile-de-France. Sur le site de l'OREF Ile-de-France, on trouvera le tableau des indicateurs correspondant aux questionnements des acteurs, un tableau de bord régional permettant d'analyser les tensions et difficultés de recrutement dans les différents métiers et les publications de la DRTEFP.

Pour faciliter l'accès aux **données** les plus pertinentes, l'OREF Ile-de-France élabore **une base interactive de données locales**.

La Base de Données Locales

Grâce à un partenariat avec les principaux producteurs de données sur l'emploi, le marché du travail et la formation, une base de données interactive sera mise en place par l'OREF Ile-de-France.

Elle a pour but de mettre gratuitement à disposition des acteurs locaux un ensemble d'indicateurs jugés nécessaires à la réalisation de diagnostics.

Cet outil permet une sélection de données sur l'emploi, le marché du travail, la formation, à partir d'un découpage local choisi par l'utilisateur : zone d'emploi, département, intercommunalité, territoire d'intervention d'une maison de l'emploi, d'une mission locale ou d'une agence locale de l'emploi, etc.

Ainsi, sur un territoire prédéfini, les utilisateurs auront à partir d'un seul outil un ensemble de données statistiques, qui sont aujourd'hui dispersées sur différents sites Internet, en fonction du lieu où elles sont produites, ou bien parfois difficiles à obtenir (ex : les données sur l'offre et la demande d'emploi). Cette base de données est actuellement en cours d'élaboration; un groupe d'utilisateurs a été constitué pour définir les contours et les modalités d'utilisation de cette base.

Sa mise en ligne est prévue pour février 2009.

Marianne Bercéot,
chargée d'études OREF Ile-de-France

avec la contribution d'Angélique Hénaux,
chargée d'études OREF Ile-de-France
et de Michelle Bourdier,
responsable de la communication
du GIP CARIF Ile-de-France

7. La formation-action est une méthode pédagogique « alliant apprentissage et production fondée sur la résolution de cas réels par un groupe d'apprenants en interaction » (source : AFNOR).

LA MÉTHODE DE TRAVAIL DE L'OREF ILE-DE-FRANCE ENQUÊTE DE BESOINS ET GROUPE DE TRAVAIL RÉGIONAL

L'OREF Ile-de-France est un instrument d'observation et d'analyse de l'emploi et de la formation pour aider à la décision les acteurs de l'Ile-de-France confrontés à ces problématiques spécifiques. En 2007, les décideurs des politiques régionales d'emploi et de formation ont sollicité l'OREF Ile-de-France, dans le cadre des missions qui lui étaient confiées, pour élaborer et animer une démarche partenariale d'analyse locale emploi-formation.

L'OREF Ile-de-France a d'abord rencontré un échantillon représentatif des différents acteurs régionaux ou infra-régionaux amenés à réaliser des diagnostics sur l'emploi et la formation (chargé d'animation territoriale en DDTEFP, délégué territorial de la Région, responsable de l'observatoire d'une Maison de l'emploi et de la formation, directeur d'un Plan local d'insertion dans l'emploi).

Repères bibliographiques

Gérard Jurquet, secrétaire général du CRIES PACA « *Éléments de réflexion sur le diagnostic territorial* », 2002-2003
<http://www.cries-paca.org/groupes/Diagnostics%20territoriaux/contribution.htm>

DRTEFP « *Le chômage par zones d'emploi* », Bref Ile-de-France n° 30, décembre 2006

O. Mazel, F. de Wispelaere, « *Le diagnostic territorial, une approche systémique* » in Formation et emploi en région : outils, méthodes, enjeux - travaux du groupe ORAFE CERQ, 2006, p. 217 à 224

J. Lorthiois, « *Le diagnostic local de ressources* », Papyrus, 2004

Pierre Teisserenc, « *Les politiques de développement local : approche sociologique* » Economica, 2002

CLCBE, Ministère de l'Équipement, DATAR, Ministère de l'emploi, « *Construire un projet de territoire : du diagnostic aux stratégies* », Paris, 1997

Ministère du Travail, Quatenaire Territoire-Formation, « *L'analyse des besoins du marché du travail et l'élaboration du plan d'action local* », 1993

Publications de l'OREF Ile-de-France :
www.oref-idf.org



Il s'est avéré que ces acteurs locaux ou régionaux étaient bien en demande d'échange ou d'appui méthodologique pour la réalisation de diagnostics locaux.

Puis, avec des professionnels agissant depuis l'échelon régional jusqu'à l'échelon infra-départemental, un groupe de travail a été constitué pour produire en commun une méthodologie permettant de :

- réaliser un état des lieux emploi formation qui soit comparable d'un territoire à un autre,
- faire de cet état des lieux un outil d'aide à la décision pour un acteur local.

Au-delà d'un travail en commun sur une démarche de diagnostic local, il s'agissait aussi à terme de permettre à des acteurs politiques régionaux et à des acteurs emploi formation locaux de se référer à une base de lecture et d'analyse des territoires commune, issue d'une méthodologie d'analyse partagée et transposable.

Les participants au groupe de travail appartenaient aux structures suivantes : DRTEFP, DDTEFP 94, quatre Maisons de l'emploi et de la formation, Conseils Généraux 92 et 93, IAU Ile-de-France, Conseil régional, OPCALIA, Rectorat de Versailles.

De la question opérationnelle aux questions d'analyse

Pour faire « parler » les données statistiques et leur donner du sens, on peut partir d'une série de questions clés. Les questions opérationnelles des décideurs doivent être traduites en questions d'analyse; ces dernières demandent en général à être décomposées en questions plus simples auxquelles on peut répondre à partir d'un seul indicateur. Les questions suivantes sont opérationnelles :

- Comment organiser le retour à l'emploi des jeunes chômeurs sans diplôme de mon territoire ?
- Comment prévenir les effets négatifs des mutations économiques sur mon territoire ?

Ce qui donne les questions d'analyse suivantes :

- Comment caractériser le fonctionnement du marché du travail local ? Quelles sont les opportunités d'emploi, notamment pour des jeunes sans diplôme ?
- Quel est le degré d'exposition de la population du territoire aux risques économiques ?

Ces questions demandent de s'appuyer sur des analyses chiffrées. Pour y répondre, il faut décomposer la recherche d'informations en questionnements plus précis, auxquels correspondent des indicateurs statistiques, par exemple :

- quelles sont les spécificités du tissu productif ?
- quelle est la structure de l'emploi par niveau de qualification ?
- quels sont les métiers et les secteurs dominants sur le territoire ?
- quelle est l'évolution de l'emploi par métier et par secteur sur le territoire ?
- quelles sont les voies et spécialités de formation qui prédominent sur le territoire ?

Les outils élaborés dans le cadre de l'OREF Ile-de-France permettent de mettre en œuvre cette méthode; on trouvera en particulier sur son site www.oref-idf.org, en annexe à cette publication, la liste complète des questions et le tableau des indicateurs permettant de répondre à ces questions.

Vous souhaitez :

- en savoir plus sur ce numéro, contactez :

Marianne Bercéot, Chargé d'études OREF Ile-de-France **01 56 53 32 21**

- vous professionnaliser à la méthodologie de diagnostic local, contactez :

Angélique Hénaux, Chargé d'études OREF Ile-de-France **01 56 53 32 09**

D'autres actions de professionnalisation financées par le Conseil régional, l'État ou les partenaires sociaux sont proposées par le GIP CARIF Ile-de-France. Pour tous renseignements sur les programmes, contactez :

Pauline Baumgartner, Responsable de la professionnalisation **01 56 53 32 70**

FOCALE est une publication de l'Observatoire Régional Emploi Formation d'Ile-de-France, département du Groupement d'Intérêt Public CARIF Ile-de-France, 16 avenue Jean Moulin 75014 Paris. Tél. : 01 56 53 32 32 - Fax : 01 56 53 32 33. Le GIP est financé par la Préfecture de Région et le Conseil régional d'Ile-de-France. **Présidente** : Michèle Valladon. **Vice-Président** : Yves Calvez, Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. **Directrice de la publication** : Michèle Valladon. **Rédaction** : Marianne Bercéot. **Ont collaboré à ce numéro** : Angélique Hénaux et Michelle Bourdier. **Communication** : Michelle Bourdier. **Infographie** : René Bertramo. **Imprimerie** : Symphonie graphique, Issy-lès-Moulineaux. Focale n° 9, Septembre 2008. ISSN 1953-7069. Dépôt légal : janvier 2007.