

OREFQ Lorraine

# Enquêtes de prospective

des emplois et des qualifications  
en Lorraine

Analyse des expériences passées



octobre 2005

**Partie 1**

Analyse théorique de la démarche prospective

<b>Introduction</b>	
Institutionnalisation de la prospective	8
<b>I. Théorie et pratique</b>	9
<b>II. Quelques repères historiques sur la notion de prospective</b>	11
<b>III. Des Sciences Sociales à l'entreprise</b>	14
<b>IV. Quelques réflexions sur les enquêtes de prospective</b>	16
<b>V. Les enquêtes d'opinion</b>	19
<b>Conclusion</b>	
les contradictions de la démarche	22
<b>Bibliographie/1</b>	24

**Partie 3**

Canevas utilisé pour la collecte des informations sur les enquêtes lorraines de prospective des emplois et des qualifications réalisées en Lorraine

<b>I. Informations générales</b>	64
<b>II. Informations pratiques</b>	66
<b>1. L'enquête actuelle</b>	66
<b>2. L'enquête future</b>	68
<b>III. Objectifs et problématique</b>	69
<b>IV. L'enquête</b>	70
<b>1. Mode de collecte</b>	70
<b>2. Méthodologie et traitement statistique</b>	71

**Partie 2**

Analyse des expériences passées

<b>Introduction</b>	26
<b>I. Présentation des enquêtes étudiées</b>	26
<b>II. La grille de lecture du CGP</b>	30
<b>III. Les différentes approches de la prospective des métiers</b>	35
<b>1. Les grandes caractéristiques des enquêtes étudiées</b>	37
1.1 Les logiques d'acteurs	
1.2 Indicateurs quantitatifs et indicateurs d'opinions	
1.3 Zoom sur les enquêtes d'opinion et les cadres d'analyse implicites	
1.4 Le financement	
<b>2. La conception des enquêtes</b>	44
2.1 Les instances de pilotages	
2.2 Problématiques, cadres d'analyse explicites et hypothèses	
2.3 Les questionnaires	
<b>3. Méthodologie d'enquêtes</b>	48
3.1 La taille des populations enquêtées	
3.2 Sondage et échantillonnage	
3.3 La vérification des intentions et des besoins	
<b>4. Les champs de l'enquête</b>	51
4.1 Le zonage géographique	
4.2 L'unité statistique enquêtée	
4.3 Le champ couvert et les types d'emplois	
<b>Conclusion</b>	52
<b>Annexes</b>	54
1. Définition des termes relatifs à la prospective des métiers	
2. L'utopie en sciences sociales	
3. Nomenclatures utilisées dans les enquêtes lorraines	
<b>Bibliographie/2</b>	62

**Introduction**

La demande d'expertise initiale et la réponse apportée par l'OREFQ

A l'origine de notre analyse des principales enquêtes régionales de prospective des emplois, on trouve une demande exprimée au cours de l'année 2003 par la CCI et le MEDEF de la Meuse auprès du Conseil régional de Lorraine. Ces acteurs meusiens souhaitaient voir réaliser une enquête auprès des entreprises de leur département sur les évolutions des emplois et qualifications des travailleurs et sur les perspectives d'embauche, en lien avec le développement d'activités économiques à court ou moyen terme. Très rapidement, cette demande a été restituée dans le contexte général de fin de négociation de l'Accord National Interprofessionnel relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle (cf. ANI du 20/09/2003). La perspective de voir se créer au sein de chaque branche professionnelle, ou regroupement de branches professionnelles, un observatoire prospectif des métiers et des qualifications rendait particulièrement opportune une réflexion sur les méthodologies mises en œuvre dans les démarches de prospective. Présupposant que les attentes meusiennes auraient des échos dans les autres départements lorrains, et anticipant une éventuelle augmentation future des demandes de soutien financier à des travaux d'étude sur ce thème, le Conseil régional a souhaité disposer d'un premier état des lieux des principales expériences menées dans la région. L'OREFQ a ainsi inscrit dans son programme de travail de l'année 2004 une investigation sur les travaux existants à l'échelle régionale dès lors qu'ils touchaient à l'analyse de besoins en recrutement des entreprises et à la prospective des emplois et des qualifications. Il était convenu de s'intéresser également aux approches qualitatives à un horizon de 3 à 5 ans (cf. page 6, la lettre de mission).

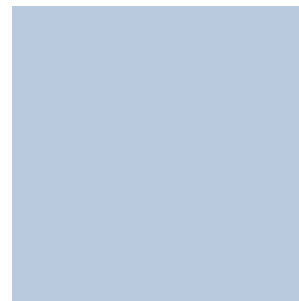
L'objectif général poursuivi par ce travail de recensement était de dresser un état des lieux des productions existantes afin d'en connaître la portée, avant d'engager toute nouvelle enquête financée sur crédits publics. Un groupe de travail composé de représentants de diverses institutions productrices d'enquêtes a été constitué. Les échanges au sein du groupe ont amené l'OREFQ à reprendre une réflexion théorique sur la notion de prospective en entreprise (cf. *première partie du rapport*).

Cette synthèse montre que la validité du raisonnement prospectif reste à interroger et que les questionnements sur la pertinence et la faisabilité d'une démarche prospective posés par les praticiens autant que par les élus ou les responsables de l'administration qui commandent ou financent ces travaux, sont parfaitement légitimes. En effet, qu'il s'applique à la démographie, à l'emploi et à la formation, ou à tout autre objet, le raisonnement prospectif pose problème et certaines contradictions peuvent expliquer les polémiques parfois vives sur le sujet, voire justifier qu'on abandonne les investissements dans cette direction.

Toutefois, afin de doter les acteurs de l'emploi et de la formation de l'ensemble des éléments d'analyse dont ils ont besoin, l'OREFQ s'est attelé à l'examen de quelques grands outils existants dans la région, récemment mis en œuvre ou destinés à être reconduits.

L'analyse (cf. *deuxième partie du rapport*) a porté sur sept enquêtes produites par des institutions lorraines :

- *Tableau de bord régional de l'emploi et de la formation professionnelle dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport* (AFT-IFTIM) ;
- *Nouveau baromètre de la formation professionnelle continue* (AGEFOS-PME) ;
- *Etude Pass'Âges compétences* (AGEFOS-PME) ;
- *Observatoire Lorrain de la Gestion des Âges* (ARACT) ;
- *Besoins en Main d'Œuvre* (Assédic) ;
- *Les difficultés de recrutement* (CRCIL) ;
- *Les emplois de demain en Lorraine* (MEDEF, anciennement UPL).



Pour décrire de manière homogène ces sept enquêtes régionales, l'OREFQ a conduit des entretiens avec les institutions productrices en s'appuyant sur un canevas commun qui spécifiait un ensemble de points à examiner (ce canevas, présenté en troisième partie du rapport, a été complété grâce aux séances de travail du groupe). Les informations collectées ont été formalisées sous la forme d'une fiche descriptive pour chaque enquête étudiée, à laquelle étaient associés un exemplaire du questionnaire utilisé ainsi qu'un exemplaire de la production finale des résultats diffusée auprès des destinataires (grand public ou institutions).

Le groupe interinstitutionnel de travail n'a pas souhaité que ces fiches soient rendues publiques, de sorte qu'elles ne sont pas actuellement mises à la disposition des acteurs de l'emploi et de



la formation. Les motifs invoqués pour cette non diffusion des résultats de la collecte sont de plusieurs ordres. Certaines institutions ont interrogé la légitimité de l'OREFQ à conduire un travail d'expertise qui, compte tenu du niveau de détail dans lequel l'OREFQ descendait, pouvait s'apparenter à une démarche d'audit. D'autres ont redouté une éventuelle perte de marché et craignaient que leur méthodologie soit reprise par d'autres organismes producteurs d'études. Il faut rappeler que seule une partie des enquêtes étudiées est réalisée dans le cadre des budgets de fonctionnement des organismes ; une autre partie fait l'objet de



financements octroyés par l'Etat ou la Région. La situation de concurrence potentielle entre les organismes est donc réelle. Pour tenir compte de ces préoccupations, l'OREFQ a proposé d'effectuer un retour individuel à chaque institution productrice et d'en rester, pour ce qui concerne la diffusion finale publique, à une lecture transversale des enquêtes régionales étudiées. Cette solution a été approuvée par le groupe de travail interinstitutionnel.



## partie 1/ Analyse théorique de la démarche prospective

*Il n'est pas d'action et  
particulièrement pas  
d'action politique  
possible sans une  
certaine représentation  
de l'avenir, sans  
prévision. Mais le  
paradoxe tient à ce que,  
plus les sociétés sont  
complexes et  
changeantes, plus la  
prévision sociale est à  
la fois nécessaire  
et difficile.*

**Raymond BOUDON  
et François BOURRICAUD**

Dictionnaire critique de  
la sociologie (1982)

### Note au lecteur

Le présent travail théorique s'appuie sur les études réalisées par différents sociologues, démographes et économistes sur les questions de prospective et de prospective des métiers. Il ne prétend pas innover mais plutôt réunir et mettre en forme les connaissances et éclairages apportés par ces auteurs ainsi que de fournir une bibliographie sur le thème. Ce faisant, il cherche à susciter une réflexion commune à l'ensemble des lecteurs et en particulier aux acteurs rattachés à des organismes producteurs d'enquêtes de prospective dans ce domaine spécifique de l'emploi et des qualifications.



### Introduction Institutionnalisation de la prospective

L'analyse des enquêtes de prospective constitue le thème central de notre groupe de travail. Avant d'engager l'examen des différents outils d'enquête existant en région Lorraine, nous avons estimé nécessaire d'effectuer un survol de la production théorique sur la notion de prospective. Le texte qui suit restitue les enseignements que l'on peut tirer de la consultation des travaux de quelques chercheurs sur ce thème.

## I. Théorie et pratique

La Recherche Sociale pourrait se définir comme étant une activité de quête objective de connaissances sur des questions concrètes, factuelles ; le besoin de connaissances portant sur l'homme dans ses relations avec les autres hommes. La Recherche Sociale a une particularité : tout le monde, à un moment ou un autre, peut mener une activité d'observation sur son environnement et en tirer des conclusions. En cela, peu de choses séparent tout un chacun du chercheur en Sciences Sociales (GIDDENS, 1994).

Ce va-et-vient permanent entre l'univers de la vie sociale et le savoir sociologique rend difficile le travail de la Recherche Sociale, en cela que les chercheurs ne devancent guère «*les praticiens profanes éclairés de la discipline*» (ibid.). Le recours à une véritable démarche de recherche devient le garant de la qualité du travail réalisé. En effet, si le savoir du profane, le bon sens, «*est souvent mis en brèche par des prémisses fausses, normatives ou idéologiquement tiraillées [et] se soucie rarement de logique, de rationalité, de doute et de tolérance*» (Benoît GAUTHIER, 2003), le savoir scientifique repose sur un raisonnement<sup>1</sup> et une observation systématisée qui se veut rigoureuse et se voudrait objective (en réalité, intersubjective), dont la finalité est de réduire au maximum la dimension incertaine du phé-

nomène observé. C'est donc en reposant sur une réflexion théorique que la pratique peut trouver une justification et surtout une légitimité. Nous abordons ici la question de la pertinence sociale de toute recherche, qui s'élabore autour des trois questions suivantes :

1. «*Pourquoi voulons-nous obtenir des informations sur tel sujet ?*», se pose alors la question de la problématisation ;
2. «*De quoi parlons-nous concrètement ?*», se pose alors le question de la définition des concepts utilisés ;
3. «*Comment allons-nous obtenir les informations ?*», se pose alors la question de la méthodologie retenue.

<sup>1/</sup> Dans son acception scientifique, en tant qu'une suite articulée de pensées, qui tire des propositions de certaines données (faits observés ou autres propositions jugées vraies), au moyen de règles (implicites ou explicites).



La démarche prospective repose sur la volonté de connaître le futur au regard des situations passées et présentes<sup>2</sup>. En se dotant des outils de la Statistique et des Mathématiques (la modélisation), la démarche prospective a cherché à se donner une rigueur scientifique qui ne lui a pourtant jamais permis de se soustraire à la subjectivité inhérente à sa construction. En effet, toute prospective repose sur des choix : le choix des indicateurs que l'on jugera pertinents, le choix d'une méthode de sondage et d'une technique d'échantillonnage qui impliquent des erreurs plus ou moins acceptables, le choix d'une population enquêtée qui n'est pas toujours représentative, le choix des questions et de leur formulation dont l'objectivité est souvent difficile à atteindre, etc. Ainsi ne faut-il jamais perdre de vue qu'une enquête de prospective est, par définition et par construction, toujours fautive, comme le rappelle Bernard GUIBERT dans son article *Sondages et principe de précaution* (2002), souvent basée sur un raisonnement «toute chose égale par ailleurs»<sup>3</sup> car l'on ne peut retenir qu'un très petit nombre de critères, la plupart du temps. Autrement dit, si un très grand nombre de paramètres n'évoluent pas, alors au regard des quelques paramètres pour lesquels nous avons prolongé ou

adapté la tendance, nous pouvons prévoir que dans «x» années, la population mondiale sera de tant, ou encore, que le nombre d'emplois dans tel secteur d'activité sera de tant... (c'est ce modèle qui a été utilisé dans les travaux de planification ou qui est encore utilisé pour effectuer par exemple des projections relatives à l'évolution des besoins médicaux, etc.). Il est impossible d'élaborer une connaissance précise du futur et au travers de la démarche prospective, nous ne faisons qu'esquisser avec une plus ou moins grande finesse un futur possible. Comme le rappelle FITOUSSI (2002), «une prévision, pour rigoureuse qu'elle soit, n'est pas un exercice mécanique au terme duquel la vérité serait révélée, mais une «histoire» raisonnée du futur délivrant des résultats incertains».

Pour autant, et malgré la connaissance de cette limite inhérente à la démarche prospective, celle-ci n'a cessé de se développer. Aujourd'hui, nous entendons de plus en plus parler du développement de la compétence prospective de nos sociétés dites modernes. La modernité a certes accentué le développement de cette démarche, définie par GIDDENS comme un «élément essentiel de la réflexivité de la modernité» (1994), mais elle ne lui a pas donné naissance.

2/ On pourra objecter à cette formulation qu'elle renvoie trop à la question des projections mais on verra plus loin dans le texte que les acquis de la planification ne sont pas oubliés.

3/ «Les économistes raisonnent «toutes choses égales par ailleurs», c'est-à-dire en appréhendant un phénomène de façon isolée, indépendamment de toute autre manifestation humaine. «Toutes choses égales par ailleurs» est une hypothèse héroïque, énorme», Bernard MARIS, 2003.

## II. Quelques repères historiques sur la notion de prospective

La volonté de classer et de compter est aussi vieille que la politique : la Statistique et l'État sont intimement liés. Sur le plan étymologique bien sûr, ces deux notions partageant la même racine latine, *status*. Mais également sur le plan opératoire, la Statistique, en tant qu'ensemble de données chiffrées concernant un domaine et activité de collecte, de traitement et d'interprétation de ces données<sup>4</sup>, a été utilisée dès la plus haute Antiquité pour établir les impôts, estimer les richesses et constituer les armées. Mais il ne s'agissait alors que de simples comptages. En Europe, il faudra attendre le XVIII<sup>e</sup> siècle pour que l'usage de la discipline dans le domaine politique soit généralisé. Cette volonté de découper, de normer, de structurer, d'ordonner et de quadriller son territoire et sa population s'est accompagnée d'une lutte contre l'aléa, l'incertain, l'avenir, autrement dit, d'un besoin de prévoir.

Dès le XIX<sup>e</sup> siècle, l'essor des sciences dites dures (les sciences de la nature, et notamment les sciences physiques, par opposition aux sciences de l'homme, dites molles) a suscité de nouveaux espoirs. La sociologie est née à une époque où la physique était considérée comme la reine des sciences et où la conception laplacienne<sup>5</sup> du monde prédominait : connaissant l'état du monde en  $t$ , il est possible à l'observateur omniscient (celui qui sait tout) de prédire son état en  $t+1$ , ...,  $t+k$ . C'est ainsi que nombre de sociologues ont admis que l'état futur d'un système social était contenu dans son état alors observé. La science était toute-puissante et nous retrouvons dans les écrits d'Auguste COMTE (1822)<sup>6</sup>, d'Ernest RENAN (1910)<sup>7</sup> ou encore de Max WEBER (1919)<sup>8</sup>, l'idée qu'elle était consi-

dérée comme le seul moyen de connaître l'avenir.

En s'efforçant de développer les calculs de probabilité, les économistes, sociologues et statisticiens de l'époque ont voulu donner à la démarche prospective ses lettres de noblesse. Comment aurait-elle pu faire autrement, d'ailleurs, en ce siècle où l'on cherchait par tous les moyens à séparer le savoir scientifique des croyances ? Le désenchantement du monde, terme employé par Max WEBER, ne désigne rien d'autre que la volonté de «nous prouver qu'il n'existe en principe aucune puissance mystérieuse et imprévisible qui

4/ Dictionnaire d'économie et de sciences sociales, 1993.

5/ Pierre Simon LAPLACE (1749-1827), astronome, mathématicien et physicien français.

6/ «Toute science a pour but la prévoyance. (...) Il est évidemment très conforme à la nature de l'esprit humain que l'observation du passé puisse dévoiler l'avenir, comme elle le fait en astronomie, en physique et en physiologie (...)» in *Système de politique positive ou traité de sociologie, instituant la religion de l'humanité*. Les propos sont extraits de la troisième partie de l'Appendice général du système de politique positive datée de mai 1822 et intitulée *Plan des travaux scientifiques nécessaires pour réorganiser la société*. Le texte est accessible sur Internet à l'adresse suivante : <http://membres.lycos.fr/clotilde/etexts/systeme/index.htm>.

7/ «Par toutes les voies, nous arrivons donc à proclamer le droit qu'a la raison de réformer la société par la science rationnelle et la connaissance théorique de ce qui est. Ce n'est donc pas une exagération de dire que la science renferme l'avenir de l'humanité, qu'elle seule peut lui dire le mot de sa destinée et lui enseigner la manière d'atteindre sa fin.» (RENAN, 1910).

8/ En 1919, Max WEBER précisait lors de la conférence intitulée *Wissenschaft als Beruf (le métier et la vocation de savant)* tenue à l'Université de Munich que «La science met naturellement à notre disposition un certain nombre de connaissances qui nous permettent de dominer techniquement la vie par la prévision, aussi bien dans le domaine des choses extérieures que dans celui de l'activité des hommes». Cette conférence est présentée dans un ouvrage intitulé *Le savant et le politique*, coll. 10/18, éd. Plon, 1959. Cet ouvrage présente également une seconde conférence de Max WEBER intitulée *Politik als Beruf (Le métier et la vocation d'homme politique)* tenue la même année, toujours à l'université de Munich.

*interfère dans le cours de la vie. Il ne s'agit plus pour nous, comme pour le sauvage qui croit à l'existence de ces puissances, de faire appel à des moyens magiques en vue de maîtriser les esprits ou de les implorer mais de recourir à la technique et à la prévision»<sup>9</sup>. Plus tardivement, dans les années 1960, certains penseurs, tel Pierre LECOMTE du NOUY, allaient même jusqu'à définir l'objectif de la science comme étant la prévision des phénomènes, avant même leur compréhension.*

La démarche prospective, la conscience prospective de GIDDENS (1994), s'est ainsi taillée une place privilégiée parmi les outils de la science, devenant par la même un outil de légitimation du positionnement de l'État sur le champ de la connaissance prospective. En prévoyant de quoi sera fait demain et en affichant une méthodologie relevant de la Statistique et des Mathématiques, la maîtrise de l'incertitude est devenu un enjeu de pouvoir : d'une part, à l'aide de la statistique et de la prévision, l'État éclaire l'incertain et rassure, et d'autre part, en proposant un futur pos-

sible, l'État peut définir les moyens à mettre en oeuvre pour tendre vers la situation espérée ou au contraire pour l'éviter. En se dotant d'experts, l'État a institutionnalisé la démarche prospective comme un outil stratégique d'aide à la décision<sup>10</sup>. L'incertain peut être mesuré, les risques peuvent être estimés. Le développement de la Statistique et la naissance du calcul des probabilités sous la plume de messieurs BAYES, PASCAL, BERNOUILLI, LAPLACE, GAUSSE, QUÉTELET, et tant d'autres, a permis d'asseoir la légitimité de l'État : «*L'État protège et l'élucidation de l'avenir est de son ressort. Pas de puissance sans pouvoir lire le futur*» (MARIS, 2003).

Aujourd'hui, si nombre d'enquêtes, de baromètres et autres outils, souhaitent apporter leur contribution à la connaissance de l'avenir dans des domaines très variés, tels que la politique, l'économie, l'enseignement, la santé, etc., il semble bien qu'une partie du monde de la recherche souhaite prendre ses distances avec ce type de démarche. A la croyance que le monde pouvait être rationalisé de toute part, qu'il pouvait être mathématisé, que les systèmes sociaux étaient déterminés, succède une désillusion face à la toute-puissance de la science.

La science a en effet pris soin de démontrer qu'elle ne pouvait répondre à toutes les questions, dans nombre de domaines, que ce soit l'astrophysique (nous pouvons prendre pour exemple le théorème de POINCARÉ<sup>11</sup>) ou les sciences humaines (par exemple la perception

de l'accroissement démographique<sup>12</sup>). Nombre de phénomènes sociaux et économiques, même s'ils reposent sur une démonstration mathématique ou statistique rigoureuse et «*juste*», ne peuvent être prédits. Ces phénomènes ne sont pas déterminés, parce qu'ils sont irrationnels, parce qu'ils sont des constructions sociales, humaines, et que l'homme est ambivalent et contradictoire. Qui plus est, en admettant que de microphénomènes très spécifiques puissent être mesurés et anticipés sur un plus ou moins court terme, ce n'est pas pour autant que la somme de ces microphénomènes donnerait un événement prévisible<sup>13</sup>. Cela ne va pas de soi et les travaux sociologiques sur les effets inattendus et les effets pervers<sup>14</sup> résultant de la sommation de plusieurs microphénomènes montrent qu'il convient de nuancer la position déterministe.

Si l'on accepte, comme le suggère JACQUARD (2001), que le besoin de connaître l'avenir est né avec l'homme, qu'il est un héritage primitif/ancestral, il apparaît aujourd'hui qu'il nous est bien difficile de passer à une autre appréhension des phénomènes, la démarche prospective s'étant institutionnalisée alors même qu'une multitude d'exemples nous montre que nous maîtrisons toujours mal notre destin (JARROSSON, 1992).

**11/** Selon le théorème de POINCARÉ, cité par **Albert JACQUARD** (journal *L'Humanité*, 3 novembre 2001), il est mathématiquement impossible, malgré l'absolue rigueur de la découverte newtonienne de l'attraction universelle, de prévoir aujourd'hui à très longue échéance ce que sera la position de la planète Terre dans quelques millions d'années. L'enchevêtrement de plusieurs séries causales, telles que l'attraction Terre-Soleil, Terre-Lune, Lune-Soleil, aboutit, dès qu'on se projette dans l'avenir, à un phénomène imprévisible par un effet de multiplication de l'approximation de mesure initiale.

**12/** **BOUDON et BOURRICAUD** (1982) prennent pour exemple les travaux de Denis GABOR qui, en 1963, analysa de manière systématique une série de travaux «*prospectifs*» dus à 100 intellectuels britanniques entre 1924 et 1932. Citant les propos de GABOR, ils écrivent : «*Aucun de ces volumes ne traite de la surpopulation, en fait le sujet est à peine mentionné ; seul est traité le thème de la détérioration de l'hérédité humaine due à la fécondité plus faible des élites.*»

**13/** Ce que **Albert JACQUARD** expose dans sa théorie du déterminisme lorsqu'il écrit que la somme des déterminismes ne donne pas du déterminisme.

**14/** Notion développée par **Raymond BOUDON** dans son ouvrage *Effets pervers et ordre social* (1977), que l'on peut définir comme un effet non désiré et contraire de comportements ou de prises de décisions individuels (*Dictionnaire d'Économie et de Sciences Sociales*, 1993).

**9/** *Ibid.* On retrouve chez d'autres auteurs, comme **RENAN**, le même discours : «*La science n'a guère fait jusqu'ici que détruire. Appliquée à la nature, elle en a détruit le charme et le mystère, en montrant des forces mathématiques là où l'imagination populaire voyait vie, expression morale et liberté. Appliquée à l'histoire de l'esprit humain, elle a détruit ces poétiques superstitions des individus privilégiés où se complaisait si fort l'admiration de la demi-science. Appliquée aux choses morales, elle a détruit ces consolantes croyances que rien ne remplace dans le cœur qui s'y est reposé.*» (RENAN, 1910).

**10/** A la Direction de la Prévision et de l'analyse économique (ministère des finances), à l'INSEE et dans nombres d'organismes publics tels que les mairies (projections de population scolaire, de la population de la commune en vue des projets d'urbanisme, etc.) ainsi que dans les organismes privés comme la CAF, pour ne citer que ceux-là.

### III. Des Sciences Sociales à l'entreprise

A l'échelle de l'entreprise, la prospective s'est imposée comme l'outil par excellence pour faire face aux évolutions de plus en plus rapide des marchés. Essayons de reconstituer l'institutionnalisation de cette démarche dans la pratique des entreprises.

La prospective en entreprise est apparue en France dans les années 1950 sous l'impulsion de messieurs Gaston BERGER et Bertrand de JOUVENEL. Gaston BERGER<sup>15</sup>, chef d'entreprise (fabricant d'engrais pour la floriculture), philosophe et administrateur, a porté ses réflexions sur les responsabilités d'un administrateur moderne et a vanté ce qu'il a appelé «*l'attitude prospective*», l'épithète s'étant transformée par la suite en substantif : «*la prospective*». Il avait une vision humaniste et historique du monde et s'attachait avant tout à réfléchir à l'avenir de l'homme et de la société. C'est ainsi qu'il écrivait dans le premier numéro de la revue *Prospective* qu'il créa en 1958 : «*l'étude des transformations qui s'opèrent sous nos yeux semble bien susceptible de nous éclairer non seulement sur l'avenir qui se prépare mais sur le mouvement qui s'est développé à travers toute l'aventure humaine et sur le sens même de toute notre existence*».

Bertrand de JOUVENEL<sup>16</sup> s'est intéressé aux moyens d'envisager les changements à venir. Selon lui, le moyen le plus simple était de prolonger la tendance actuelle, dans l'idée que demain diffère d'aujourd'hui de la même manière qu'aujourd'hui diffère d'hier. Sa démarche s'inscrivait d'ores et déjà dans l'aide à la décision, la prospective ayant pour

objectif non de prophétiser mais d'aider les hommes à assumer les conséquences de leurs décisions. Il a proposé la définition suivante de sa démarche : «*Premier principe : ne pas découper les problèmes en tranches pour les faire coïncider avec les disciplines académiques, privilégier la vision globale d'un phénomène. Deuxième principe : pour envisager les futurs possibles, il faut étudier à long terme. De toute façon, on n'aura jamais aucun pouvoir sur ce qui arrivera la semaine prochaine. Car, à la dernière minute, il n'y a plus de choix. Troisième principe : décider. Comme les changements s'accroissent, les dossiers s'empilent sur les bureaux de gens débordés qui ne peuvent plus prendre que les décisions urgentes. Pourtant, il faut tâcher d'apercevoir les problèmes en formation et choisir la conduite à tenir lorsqu'il en est temps. Prévoir pour ne pas subir*»<sup>17</sup>.

Il créa le groupe *Futuribles* en 1960, nom repris à un théologien jésuite espagnol du XVI<sup>e</sup> siècle, formé par la contraction des mots «*futurs*» et «*possibles*». Son objectif était de constituer un groupe de réflexion sur l'évolution des institutions politiques en Europe, la

15/ Gaston BERGER (1896-1960), industriel, philosophe et administrateur, fondateur du Centre universitaire international et des centres de prospective, directeur des Etudes Philosophiques.

16/ Bertrand De JOUVENEL (1903-1987), correspondant diplomatique puis envoyé spécial de divers journaux jusqu'en 1939, Économiste et professeur dans plusieurs universités (Cambridge, Berkeley, Oxford, etc.), directeur de la SEDEIS (société d'études économiques) et fondateur du groupe *Futuribles*. De JOUVENEL a toujours refusé le terme de *futurologie* (la science du futur) pour décrire la discipline, sous prétexte que par nature, un tel domaine excluait la certitude scientifique.

17/ Biographie de Bertrand de JOUVENEL réalisée par Cécile ROMANE, journaliste, accessible à l'adresse Internet suivante : [http://www.planeteecologie.org/menus/Fr\\_pionniers.html](http://www.planeteecologie.org/menus/Fr_pionniers.html), rubrique *Les grands noms*.

réflexion sur l'avenir n'étant plus à ses yeux une curiosité, mais une nécessité<sup>18</sup>.

La prospective a longtemps été l'apanage de l'administration avec le rôle privilégié joué par le Commissariat Général du Plan dès 1958<sup>19</sup> puis par la Délégation à l'Aménagement du Territoire et à l'Action Régionale (DATAR), créée en 1963<sup>20</sup>. La prospective s'est ensuite étendue aux ministères et collectivités locales avant d'être intégrée à la fin des années 1980 aux politiques de développement des grandes entreprises dont Péchiney, l'Oréal, AXA, Total, Lafarge<sup>21</sup>, Renault, EDF, la Poste ou encore la SNCF. C'est en effet à cette époque qu'une «*conscience prospective*» s'est développée à l'échelle internationale.

La France a en effet trouvé un écho aux Etats-Unis, en particulier auprès du chercheur Igor ANSOFF<sup>22</sup>. Ce dernier est parti du constat que l'environnement dans lequel étaient immergées les structures et organisations devenait de plus en plus complexe et «*turbulent*», d'où la nécessité de développer une planification stratégique afin d'intégrer au mieux les réalités changeantes des environnements. ANSOFF a affiné son concept dans les années 1970 : le management stratégique a ainsi acquis une dimension plus pratique. Il mettait en avant les conditions permettant aux entreprises de s'adapter à leur environnement. Ce n'est que dans les années 1990 que le terme de prospective fut utilisé dans le cadre de sa réflexion, sous le concept de prospective stratégique : l'entreprise devenait capable de provoquer les changements souhaités. Elle fut désormais considérée comme actrice de sa propre représentation, maître de son évolution. La prospective stratégique, qui a pris

naissance dans les sciences de gestion, a permis aux concepts «*d'action stratégique*» et de «*projet d'entreprise*» de se développer. Elle demeure toutefois un mélange de discipline et d'indiscipline, d'art et de pseudo-science, pour reprendre les expressions de GODET et ROUBELAT (1994).

Bien que prenant appui sur un champ pluridisciplinaire, y empruntant des méthodologies et des outils, la prospective en entreprise n'est pas qu'un outil de décision, elle est aussi un outil de communication, oscillant entre l'information et la désinformation que ses acteurs lui font jouer (*ibid.*). En cela, les enquêtes de prospective suscitent quelques réflexions.

18/ De JOUVENEL, 1960.

19/ Sous l'action notamment de Pierre MASSÉ, Commissaire général au Plan nommé en 1959, collaborateur de Gaston BERGER au Centre de Prospective. Il a réuni dès 1961 une commission d'une douzaine d'experts, dont Bertrand De JOUVENEL, afin d'«*étudier sous l'angle des faits porteurs d'avenir, ce qu'il serait utile de connaître dès à présent de la France de 1985 pour éclairer les orientations générales du V<sup>e</sup> Plan*». MASSÉ définissait la prospective comme une «*indiscipline intellectuelle*» au regard de la difficile structuration de la démarche, que ce soit dans des travaux à caractère méthodologique ou épistémologique.

20/ La DATAR fut créée afin d'apporter des solutions pour remodeler le paysage de la France au regard de la concentration de la population en région parisienne qui se faisait au détriment des autres régions, notamment celles de l'Ouest.

21/ Dès la fin des années cinquante, quelques grandes entreprises soutenaient déjà la démarche prospective développée par BERGER et De JOUVENEL, à l'image des Ciments Lafarge.

22/ Igor ANSOFF s'est distingué pour ses travaux sur le management stratégique des entreprises. Après avoir été responsable du management dans plusieurs grandes compagnies américaines, il a créé *Ansoff Associates*, un cabinet de consultants en management stratégique en milieu difficile et a notamment travaillé pour des compagnies telles que Phillips ou IBM. Il a également enseigné pendant près de vingt ans la planification stratégique dans différentes universités américaines et européennes.



#### IV. Quelques réflexions sur les enquêtes de prospective

Si l'enjeu affiché de la prospective «*socio-économique*» est d'apporter une aide à la décision en anticipant les grandes mutations à venir (ruptures et révolutions), au regard des prévisions à court terme (taux de croissance, taux de change, taux d'intérêt, gestion des ressources humaines, etc.), une approche sociologique de la démarche, c'est-à-dire de ce qui nous amène à recourir à la prospective, laisse apparaître une interrogation qui nous semble majeure : pourquoi recourons-nous en permanence à la démarche prospective alors que nous en connaissons les limites, à savoir qu'au-delà de certains horizons de prévisibilité (qui varient en fonction des disciplines et des problématiques) l'incertitude relative à l'avenir ne peut être éliminée en raison de la nature contingente des réalités elles-mêmes et des méthodologies ? Certains événements sont en effet imprévisibles, alors même que leur conséquence sur l'activité économique est déterminante. Cette première question en amène une seconde : si le grand public et les professionnels de l'emploi sont en demande d'informations prospectives, est-il, d'une part, nécessaire de répondre à leurs attentes ? Et d'autre part, est-on en mesure de le faire dans le respect des limites de l'outil ? MENDRAS et FORSÉ résument bien la difficulté de la démarche : «*on ne sait jamais si une tendance ne va pas s'infléchir ou même se retourner. De toute inflexion que l'on observe, on ne peut jamais dire si c'est un accident, bientôt compensé par une inflexion inverse, ou un changement définitif d'orientation.* (...)»

*toute conjecture sur l'avenir ne peut se faire que par extrapolation des tendances identifiées dans le passé et le présent – par extrapolation linéaire, inflexion ou même retournement. Des faits que l'on juge symptomatiques parce qu'ils attirent l'attention, on ne peut dire qu'ils sont «porteurs d'avenir» et encore moins préciser de quel avenir»* (1983).

A la première question, il semble que la réponse relève de la psychologie. La permanence de ce modèle de pensée, l'homme est capable de prévoir l'avenir, doit en effet être rapprochée de sa dimension thérapeutique ou psychothérapique<sup>23</sup>, pour reprendre le terme de MINOIS (1996), autrement dit de son action sur nos angoisses de l'incertain, du lendemain. La croyance en nos capacités prédictives est rassurante pour notre liberté (BAUDRILLARD, SCHEPS, 1996) et nous procure un sentiment de maîtrise, de pouvoir. Or, dans la crise de confiance politique et économique actuelle, la psychologie a un rôle important (FITOUSSI, 2002).


<sup>23/</sup> Le concept «*thérapeutique*» se définit comme étant une partie de la médecine qui étudie et met en application les moyens propres à guérir et à soulager les malades. Le concept «*psychothérapique*» renvoie à la «*psychothérapie*», qui se définit comme étant toute thérapeutique par des procédés psychiques (Le Petit Robert, 1996).

En se positionnant sur le marché de la prospective, les pouvoirs publics, soucieux d'acquiescer de la légitimité en prenant appui sur la statistique et les mathématiques alors qu'on ne sait toujours pas bien s'il existe une quelconque légitimité à parler de «*sciences de la prévision*» ni même si cette dernière relève d'un modèle épistémologique (BAUDRILLARD, SCHEPS, 1996), se sont dotés d'un outil de décision présenté au «*profane*», à «*l'ignorant*», comme un outil de connaissance absolu, faisant fi le plus souvent, consciemment ou non, de l'hypothèse qui sous-tend la méthode, à savoir : si les conditions d'observation du phénomène projeté restent invariables dans le temps, alors, le phénomène mesuré devrait évoluer de telle façon. Voilà pourquoi, comme le rappelle FITOUSSI (*ibid.*), les chiffres associés à une prévision sont éminemment fragiles. Ils doivent être considérés comme conditionnels aux hypothèses que l'on formule, aux données dont on dispose et au cadre théorique dans lequel on raisonne.

Et en fin de compte, pour les décideurs ou «*prévisionnistes*», le cadre d'analyse et les données sur lesquelles appuyer la réflexion sont construits et contraints «*par la nature et les règles du système de décision dont ils font partie ou qu'ils ont constitué... Ce sont les décideurs qui vont choisir, on aimerait dire inventer, le ou les problèmes qu'ils vont traiter*» (CROZIER, FRIEDBERG, 1977). En effet, la possibilité de prévoir est subordonnée à

l'existence d'un futur repérable. Le repérage effectué par les «*décideurs*» n'est jamais neutre et le choix des indicateurs, mais également de la tendance d'évolution retenue pour ces derniers, est déterminé par des idéologies politico-économiques (FITOUSSI, 2002). Le futur étant affecté par la vision que l'on en a, les critères retenus pour l'anticiper ne peuvent être objectifs et conditionnent souvent, si ce n'est tout le temps, la prévision. Une telle prédétermination des prévisions les rend souvent auto-réalisatrices<sup>24</sup>(*ibid.*) et n'apporte que peu d'éléments à la connaissance des phénomènes. En cela, les enquêtes de prospective n'ont d'autre rôle que celui de justification et de légitimation sociale d'une position institutionnelle.

<sup>24/</sup> Par définition, une prophétie auto-réalisatrice porte en elle-même les moyens de sa confirmation.



Nous pouvons distinguer deux démarches différentes pour réaliser des enquêtes de prospective. La première consiste à identifier et à extrapoler des tendances lourdes à partir d'indicateurs socio-économiques, démographiques, etc. Cette méthode repose sur des scénarii, appelés scénarii globaux ou d'environnement. Son principal défaut est d'être incapable de rendre compte des comportements irrationnels des agents sociaux, de leurs choix (BOUDON, 1979). Une seconde démarche consiste à solliciter les individus eux-mêmes en les interrogeant sur leurs représentations et intuitions ainsi que sur la perception qu'ils ont de leur environnement. C'est le principe des enquêtes d'opinion, plus ou moins détaillées dans l'approche d'un phénomène, allant de la simple question sur une intention de vote à des questionnaires plus complexes sur les modes de vie, de consommation, etc. Les travaux regroupés dans notre corpus lorrain relèvent tous de cette seconde méthodologie, c'est pourquoi nous souhaitons faire un point sur ses avantages et ses limites.

A la seconde question, il nous apparaît cette fois que la réponse relève de l'éthique : quelle société voulons-nous construire ? Que cherchons-nous à faire croire et que cherchons-nous à légitimer ? Mais il semble que cette fois, nous nous écartions de la discussion initiale. En effet, s'il appartient à l'OREFQ, de par son rôle « *d'expert* » dans ce travail, de montrer et d'interroger les limites de la démarche prospective, il ne lui appartient pas, en revanche, de porter un jugement sur une quelconque orientation éthique à adopter, cette position relèverait alors d'un discours idéologique. Nous nous contentons donc simplement d'interroger le fondement éthique de cette démarche.

## V. Les enquêtes d'opinion

Les enquêtes d'opinion sont avant tout des outils de la recherche en Sciences Sociales. La médiatisation et la prolifération des enquêtes d'opinion et la diversité des usages sociaux auxquels elles sont affectées ont tendance à faire oublier les règles méthodologiques élaborées par les théoriciens de la statistique. Comme le rappelle Alain GIRARD (1989), les enquêtes d'opinion « *supposent de la part de ceux qui les pratiquent, comme de ceux qui les utilisent à des fins scientifiques, une compétence théorique associée au savoir-faire et à l'habileté méthodologique. Instrument certes limité qu'il n'y a pas lieu d'opposer à d'autres ni de privilégier.* »

Si l'intérêt premier d'une enquête d'opinion est de pouvoir appréhender les représentations que se font les individus d'un phénomène social, telles les difficultés de recrutement ou le vieillissement de la population salariale si l'on s'en réfère à notre sujet de travail, sa limite première en découle directement : en travaillant sur les représentations, on ne peut avoir une vision que subjective d'un phénomène. C'est pourquoi il apparaît toujours pertinent, d'une part, de compléter les enquêtes d'opinion d'une analyse des systèmes d'interaction et des systèmes politico-économiques dans lesquels sont pris les individus afin de cerner les enjeux et les contraintes qui influent sur leurs représentations et d'autre part, de procéder à des vérifications a posteriori des résultats de l'enquête. S'il paraît en

effet pertinent de faire l'hypothèse qu'un entrepreneur ne tiendra pas le même discours qu'un demandeur d'emploi, en partant du constat qu'ils ne partagent pas les mêmes sphères politiques, économiques et sociales, nous faisons l'hypothèse également que les opinions et que les représentations sont volatiles. Pour éclairer ce point, nous prenons pour exemple les travaux du groupe *Qualifications & prospectives* du Commissariat Général du Plan (CGP) réalisés en 2001, qui intéressent directement notre problématique initiale, à savoir, les difficultés de recrutement. Les auteurs du groupe de travail du CGP ont ainsi procédé à une vérification des intentions d'embauche déclarées par les entrepreneurs. Nous pouvons lire : « *Ainsi des travaux qui faisaient apparaître des besoins en main-d'oeuvre dans une proportion importante, une fois la comparaison faite avec les recrutements réellement effectués l'année précédente, montraient clairement que le volume des intentions de recrutement des entreprises était doublé, voire triplé par rapport aux recrutements effectifs. En réalité, les besoins déclarés étaient sans commune mesure avec les pratiques de recrutement positives.* »

Les enquêtes d'opinion sont ainsi trompeuses : elles permettent davantage d'appréhender les représentations qu'on se fait d'un phénomène que le phénomène lui-même. Or, les opinions sont souvent teintées d'idéologie. Détachées de tout autre outil d'analyse et de vérification, les enquêtes d'opinion constituent pour nous un matériau bien faible sur lequel faire reposer des actions politiques, car elles n'apportent que peu d'informations au champ de la connaissance d'un phénomène. En revanche, elles sont un matériau extrêmement riche de la connaissance d'une époque et d'un milieu dans lesquelles elles sont pensées (MINOIS, 1996).

En effet, la formulation des questions et les concepts employés, le choix de la méthode d'enquête, etc., reposent toujours sur un cadre théorique d'analyse et sur des hypothèses plus ou moins conscientisés, traduisant la pensée d'une époque. MARIS écrit à ce sujet (2003) que «*dans le modèle économique, comme dans le sondage, la réponse et surtout l'idéologie, sont déjà dans la construction*». Ainsi, aussi motivée soit-elle, une méthodologie ou des hypothèses, restent toujours discutables. Elles reflètent des choix, un pari sur l'évolution d'un phénomène, «*qui peut certes être plus ou moins motivé, raisonné (...) mais qui dépend toujours en dernier ressort du libre arbitre de l'utilisateur*» (VAN-DESCHRICK, 1996). Autrement dit, aucune méthodologie n'est parfaite et le prétendre relève à nouveau du discours idéologique. Tout au plus une méthodologie peut-elle être la moins mauvaise pour aborder tel ou tel phénomène.

En plus de cette contrainte méthodologique il faut également tenir compte du phénomène observé : dans notre cas, l'interrogation porte sur la perception de l'avenir. A la subjectivité de l'individu (sa perception du phénomène) s'ajoute la difficulté à se projeter dans le temps et la difficulté à évaluer la multiplicité des différents paramètres susceptibles d'avoir un impact sur ce que sera effectivement la situation à l'horizon déterminé.

Cela nous amène à un nouveau constat méthodologique. Quelle que soit la méthodologie statistique utilisée, qu'il s'agisse d'un recensement exhaustif d'une population ou d'un échantillonnage plus ou moins important, le fait même de travailler sur les représentations, et qui plus est sur des représentations du futur, annule tout ou partie des bénéfices de la méthodologie. En effet, prenons pour exemple une enquête d'opinion qui interrogerait des entrepreneurs sur des intentions d'embauches. Dans un premier cas, l'en-

quête porterait sur 1 000 entrepreneurs après avoir réalisé un échantillonnage aléatoire et dans un second cas l'enquête interrogerait 5 000 entrepreneurs après avoir réalisé un échantillonnage non aléatoire<sup>25</sup>. Nous faisons l'hypothèse que, interrogeant des représentations de l'avenir, aucune méthode d'échantillonnage, ni aucune variation de la taille de l'échantillon ne pourra aboutir à des prévisions justes, sur lesquelles nous pourrions faire reposer une politique d'action.

Autrement dit, la méthodologie statistique, aussi bonne soit-elle, ne peut garantir la validité des prévisions d'embauches pour les raisons que nous avons indiquées précédemment : d'une part, parce que les opinions ne sont pas un matériau fiable et d'autre part, parce que par construction (on ne peut prendre en compte l'ensemble des phénomènes interagissant sur un phénomène) toute prévision est fautive, tout au plus permet-elle de se faire une idée de l'évolution d'une situation, évolution teintée d'idéologie, comme nous avons déjà pu l'écrire.

Ainsi, au final, une enquête interrogeant un grand nombre de personnes à partir d'une méthodologie complexe de sondage et d'échantillonnage ne peut garantir des résultats plus valides qu'une enquête interrogeant un petit nombre de personnes et qui ne respecte pas les lois de probabilité, simplement parce que le phénomène étudié, les opinions, ne se prête pas davantage à une méthodologie qu'à une autre. Le débat ne peut donc être porté sur la méthodologie de sondage des enquêtes d'opinions.

25/ Nous renvoyons le lecteur au *Guide de présentation d'une enquête statistique*, édité par l'Orefq en octobre 2005 et disponible sur le site internet de l'Orefq (rubrique *Outils méthodologiques*).

## Conclusion

## Les contradictions de la démarche

En se réfugiant derrière un arsenal statistique afin de prétendre à une certaine validité des résultats, les enquêtes d'opinions dans le domaine de la prospective légitiment le fait que n'importe quel cabinet, observatoire ou institut peut, sous réserve d'afficher sa méthodologie, se positionner sur le champ de la prospective. Au final, le discours tenu est que, ayant une méthodologie statistique rigoureuse, les prévisions annoncées sont fiables, plus fiables en tout cas que celles annoncées par tel voisin qui ne peut prétendre à la même rigueur. Malheureusement, à l'image d'une calculatrice scientifique qui, mal employée, ne peut donner un résultat juste, la méthodologie statistique ne peut être garante de la validité des prévisions. Même sur des processus d'ores et déjà en cours, comme par exemple la question du vieillissement de la population en tant que tendance générale durable, il faut constater que d'une prospective à l'autre, l'ampleur de ce phénomène (la proportion de personnes âgées au sein de la population totale) peut fortement différer.

Ainsi, peut-être vaut-il mieux être modeste et admettre, comme le suggérait KEYNES dans son ouvrage intitulé *La pauvreté dans l'abondance* (réédition 2002), que nombre de phénomènes évoluent de manière incertaine et que «*pour toutes ces questions, il n'existe aucune base scientifique sur laquelle construire le moindre calcul de probabilité. Simplement : on ne sait pas.*»

La réalisation d'enquêtes d'opinions dans le domaine de la prospective des emplois et des qualifications n'apparaît pas être une démarche scientifique fiable. Nous le savons bien, et pourtant, paradoxalement, chaque journée apporte son lot de prévisions sur des thèmes variés, même si certains sont récurrents selon les conjonctures (l'évolution du volume des emplois, les difficultés de recrutement, la gestion des âges...). De quoi susciter une certaine perplexité. Pourquoi continuons-nous à réaliser ce type d'enquêtes en mobilisant de surcroît les moyens de la puissance publique ? C'est en regardant du côté des usages sociaux des enquêtes que l'on parvient à dépasser les apparentes contradictions auxquelles nous sommes conduits.

Albert JACQUARD n'hésite pas à affirmer que le raisonnement prospectif est né avec l'Homme, lorsque celui-ci a pris conscience que l'avenir naît du présent, et que cet avenir qui n'existe pas encore, existera (2001). C'est ainsi qu'en déroulant le fil de l'Histoire des civilisations, on s'aperçoit que chaque

époque et chaque société s'est dotée de spécialistes capables de déchiffrer les signes de l'avenir perceptibles au présent : devins, chamanes, prophètes et aujourd'hui experts, au sens propre du terme, ont construit notre Histoire à l'aide des prophéties religieuses, des utopies rationalistes, de la divination savante, de la prédiction populaire et aujourd'hui de la conscience prospective. On pourrait donc affirmer, en suivant cet axe d'analyse, qu'il tient à la nature humaine et aux sociétés humaines de chercher à prévoir l'avenir, et considérer à ce stade que «*la messe est dite*». A défaut d'être véritablement opérationnelles, ces enquêtes auraient au moins le mérite d'agir sur un plan psychologique.

Mais ce serait oublier les multiples enjeux qui se révèlent autour de l'usage de ces enquêtes de prospective car les individus et les institutions ne sont pas au même niveau de pouvoir quant à la définition de leur avenir. Les institutions qui se positionnent comme étant capables d'aider à gérer l'irrationnel et l'incertain gagnent en puissance dans l'ensemble du corps social. Les producteurs d'enquêtes de prospective acquièrent ainsi du pouvoir en rassurant les profanes, en donnant du sens à l'évolution de la société, en proposant une interprétation des risques potentiels. On comprend mieux certaines querelles sur la validité des démarches et méthodes utilisées et la nécessité pour les organismes producteurs de réaffirmer la pertinence et la solidité des choix effectués (celui qui affiche la meilleure méthode, c'est celui qui sait le mieux).

Mais tandis que les attentions se cristallisent sur les démarches et méthodes, la question des conditions de réalisation des études et de l'exploitation des résultats est peu abordée. Il s'avère que ces enquêtes de prospective des emplois et qualifications contribuent à soutenir le positionnement social des institutions productrices ; elles apparaissent en somme comme de bons vecteurs de communication externe. Pourtant, elles pourraient potentiellement participer à une stratégie régionale de développement, à la condition d'alimenter véritablement le débat public. Les modes de diffusion actuels des résultats des enquêtes (par conférence de presse par exemple) favorisent-ils réellement le débat public ? Rien n'est moins sûr, d'autant que les informations clés sur les enquêtes ne sont souvent pas disponibles (à commencer par les questionnaires).

Si l'on fait sien le principe selon lequel l'avenir n'existe pas au strict point de vue déterministe et que par conséquent, l'avenir est le résultat de ce que nous construisons ensemble, il y a alors une perspective plus stimulante à confronter des visions plurielles, y compris quand elles sont exprimées à travers des résultats d'enquêtes de prospective.



## Les dictionnaires et guides d'analyse

**Raymond BOUDON, François BOURRICAUD**, *Dictionnaire critique de la sociologie*, éd. Quadrige, PUF, 1982.

*Dictionnaire d'Économie et de Sciences Sociales*, Sous la direction de **C.-D. ECHAUDÉMAISON** éd. Nathan, 1993.

*Le Guide des sources statistiques*, OREFQ Lorraine, 1998.

*Guide de présentation d'une enquête statistique*, OREFQ Lorraine, 2005.

*Le Petit Robert*, éd. Du Petit Robert, 1996.

*Le Trésor de la Langue Française Informatisé*, 10 décembre 2002, accessible sur Internet à l'adresse : <http://atilf.inalfr>

## A propos de la prospective

**Jean BAUDRILLARD, Ruth SCHEPS**, *Les sciences de la prévision*, éd. Seuil, coll. Points sciences, 1996.

**Raymond BOUDON** :

- *Effets pervers et ordre social*, éd. PUF, coll. Quadrige, 1993 ;
- *La logique du social*, éd. Hachette, coll. Pluriel, 1979.

**Michel CROZIER, Erhard FRIEDBERG**, *L'acteur et le système*, éd. Seuil, coll. Sociologie Politique, 1977.

**Jean-Paul FITOUSSI**, *Débat sur les perspectives*, Revue de l'OFCE n°83, octobre 2002.

**Anthony GIDDENS**, *Les conséquences de la modernité*, éd. L'Harmattan, coll. Théorie sociale contemporaine, 1994.

**Bernard GUIBERT**, *Sondages et principe de précaution*, mai 2002, accessible sur Internet à l'adresse : <http://www.acrimed.org/>

**Albert JACQUARD** :

- *La Science à l'usage des non-scientifiques*, coll. Le livre de poche, éd. Calmann-Lévy, 2001 ;
- *Albert JACQUARD, Axel KAHN : le vivant, l'homme et la liberté*, entretien réalisé par Lucien DEGOY, journal L'Humanité, 3 novembre 2001.

**Bruno JARROSSON**, *Invitation à la philosophie des sciences*, coll. Points Sciences, éd. Seuil, 1992.

**John Maynard KEYNES**, *La pauvreté dans l'abondance, théorie générale de l'emploi*, éd. Gallimard, coll. Tel, 2002.

**Bernard MARIS**, *Antimanuel d'Économie*, Éd. Bréal, 2003.

**Henri MENDRAS et Michel FORSÉ**, *Le changement social, tendances et paradigmes*, éd. Armand Colin, coll. U, série Sociologie, 1983.

**Georges MINOIS**, *Histoire de l'avenir*, éd. Fayard, 1996.

**Béatrice MOUSLI et Corinne ROËLS**, *Futuribles : naissance et histoire d'une revue de prospective*, La Revue des revues, n° 20, 1995, pp. 105-116.

**Ernest RENAN**, *L'Avenir de la science*, Paris, Calmann-Lévy, 1910.

**Christophe VANDESCHRIK**, *Du passé au futur : initiation aux logiciels de perspectives démographiques*, éd. L'Harmattan, coll. Population et développement, 1995.

## A propos de la prospective en entreprise

**Michel GODET et Fabrice ROUBELAT**, *Prospective de la prospective d'entreprise*, Revue Française de Gestion, n°100, septembre-octobre 1994, pp.91-96.

**Bertrand de JOUVENEL**, *Note sur le Projet Futuribles*, Bulletin SEDEIS, n°785, suppl. Futuribles, 20 avril 1960.

*Avenir des métiers, rapport du groupe «Prospective des métiers et qualifications»*, Dirigé par **Claude SEIBEL**, Commissariat Général au plan, Paris, la Documentation française, décembre 2002.

*Entre chômage et difficultés de recrutement : se souvenir pour prévoir*, Commissariat Général du Plan, groupe Qualifications & prospective, éd. La documentation française, 2001.

*L'attitude Prospective*, revue Prospective, n°1, mai 1958, p.10

*Outils pour une prospective des qualifications*, Commissariat Général du Plan, groupe Qualifications & prospective, éd. La documentation française, 1996.

*Prospective des métiers, une démarche au niveau des branches*, Groupe de travail Prométhée, Commissariat Général au plan, coll. Le quatre pages, n°1, 12 mars 2004.

*Régions, Formation, Emploi : Démarches et méthodes*, CEREQ, coll. des études, ministère de la Recherche et de la Technologie, n°59, mai 1991.

# partie 2/ Analyse des expériences passées

## Introduction

Cette seconde partie du rapport restitue le contenu de la lecture transversale des sept enquêtes lorraines étudiées, qui ne visait ni à dénigrer les travaux réalisés, ni à en faire un éloge naïf. De même, notre lecture ne visait pas à promouvoir une institution productrice plutôt qu'une autre. Selon nous, les effets de ce travail entrepris de manière interinstitutionnelle demeurent en deçà de ce qu'il aurait été possible de faire avec un groupe plus cohésif. Nous avons toutefois constaté que le fait d'examiner certains aspects de ces enquêtes de prospective en faisant un effort d'objectivation, permettait aux participants du groupe de travail d'alimenter la réflexion sur leur propre production, et pour certains d'entre eux, d'enrichir leur connaissance de ce qui se faisait ailleurs. C'est donc à une tentative de capitalisation que l'on s'est livré.

## I. Présentation des enquêtes étudiées

Afin de permettre au lecteur de suivre les commentaires des chapitres suivants, nous procédons ici à une rapide présentation des enquêtes étudiées, des thèmes qu'elles traitent et des objectifs généraux qu'elles poursuivent.

### Tableau de bord régional de l'emploi et de la formation professionnelle dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport (AFT-IFTIM)

Tous les ans depuis 1992, l'AFT-IFTIM réalise par région le tableau de bord régional de l'emploi et de la formation professionnelle dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport. Ce tableau de bord de l'emploi est produit à partir des données issues d'une enquête auprès des employeurs et d'informations extérieures. La mise en place du tableau de bord s'est faite à la demande de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CNPE). Le tableau de bord est un outil de suivi et de pilotage pour la branche à l'échelle régionale qui permet de nouer un dialogue entre les entreprises et les instances socioéconomiques qui les représentent. Il sert à comprendre les évolutions des métiers de la branche en terme de besoins en qualification professionnelle et en formation.

L'élaboration et la réalisation du tableau de bord ont été confiées à l'AFT-IFTIM en raison de la reconnaissance dont elle bénéficie dans le milieu du transport et du fait qu'elle dispose de structures

permanentes facilitant sa mise en œuvre. L'AFT-IFTIM intervient en tant que maître d'œuvre dans la réalisation du tableau de bord. Le tableau de bord est principalement alimenté par les résultats d'une enquête auprès des entreprises réalisée chaque année, à la même période. La collecte d'informations se déroule au deuxième trimestre de l'année n. Les résultats définitifs sont diffusés en avril/mai de l'année n+1. L'enquête vise à mieux évaluer la répartition des postes de travail, à mesurer la progression des effectifs en observant les flux des salariés et à capter les besoins en formation et qualification dans les entreprises. L'enquête interroge également les établissements sur les prévisions d'embauche à l'horizon d'une année.

Selon les promoteurs de l'enquête la mise en œuvre de cet outil spécifique se justifie au regard de l'absence de données pertinentes dans cette branche d'activité. Les membres de la CNPE ont en effet constaté que le périmètre des activités du transport était mal défini, prenant pour exemple le fait que le champ couvert dans les analyses de l'INSEE est différent de celui que la profession entend observer.

### Nouveau baromètre de la formation professionnelle continue (AGEFOS-PME)

Partant du constat que peu de chefs d'entreprises de PME ou TPE formulent des attentes ou des besoins en matière de conseil et de formation et qu'ils réagissent face à un problème plutôt que face à un projet, AGEFOS PME s'efforce de repérer les besoins non explicites et de déterminer les orientations stratégiques à mettre en œuvre au bénéfice de ses adhérents. L'association a mis en place en 1992 un outil interrégional couvrant la Lorraine, la Bourgogne, la Franche-Comté et l'Alsace afin d'analyser les besoins des entreprises : le Baromètre AGEFOS, devenu à partir de l'édition 2000 le Nouveau baromètre de la formation professionnelle continue.

A partir de 2002, le baromètre intègre une double approche de la formation : il n'interroge plus uni-

quement les entrepreneurs mais également les salariés afin de mettre en évidence les représentations différenciées de la formation professionnelle à l'œuvre dans les différents milieux professionnels. Le baromètre s'intéresse à l'identification des besoins en formation, à leur développement au sein de l'entreprise, à l'évaluation du déroulement de la formation et à l'impact au retour sur le poste de travail (transformation de l'acquis de la formation). Employeurs et salariés sont considérés comme des acteurs de la formation contribuant à la compétence collective et habilités à s'exprimer de manière paritaire.

### Etude Pass'Âges compétences (AGEFOS-PME)

Cette enquête a été réalisée pour la première fois en 2004. Elle est née d'une réflexion partagée par neuf AGEFOS PME régionales sur l'impact du vieillissement des salariés dans les entreprises et sur le renouvellement et la transmission des compétences. La littérature sur le thème étant principalement ciblée sur les grandes entreprises, cette enquête vise à approfondir la connaissance du phénomène dans les PME et TPE. Elle s'intéresse aux conséquences de l'allongement de la durée de vie active sur les conditions de travail et les déroulements de carrière. Il s'agit de connaître la répartition des effectifs par sexe et âge, les postes occupés par les plus de 55 ans et leurs éventuelles difficultés à les tenir, les actions mises en place pour anticiper les départs en retraite à l'horizon de trois années et les attentes formulées par les entreprises auprès des partenaires emploi/formation.

L'enquête a été construite de manière à ce que les données puissent être exploitées à un instant « t » (analyse transversale) ou dans le temps (analyse longitudinale), afin de suivre les évolutions de la problématique sur le plan territorial et sectoriel. L'outil a également une visée pratique : permettre aux conseillers en formation en charge de l'appui à l'élaboration des plans de formation des entreprises de mieux connaître l'évolution des emplois et des compétences des établissements productifs.

## Observatoire Lorrain de la Gestion des Âges (ARACT)

L'ARACT Lorraine s'est dotée en 2004 d'un dispositif appelé Observatoire Lorrain sur La Gestion des Âges (OLGA). Cet observatoire a été créé pour alimenter la réflexion sur les préoccupations actuelles liées au vieillissement de la population salariale et aux changements impliqués dans le fonctionnement des entreprises. Il doit constituer un espace de fédération et de mise en cohérence des données quantitatives et qualitatives disponibles sur la gestion des âges dans les entreprises et souhaite centraliser les informations traitées actuellement par une pluralité d'acteurs (INSEE, OREFQ, CRCIL, CRAM, SEPES, etc.). C'est dans le cadre du dispositif OLGA que l'ARACT conduit une enquête directe auprès des entreprises.

Cette enquête, qui ne constitue donc qu'une source d'informations parmi d'autres, est apparue comme le moyen le plus pertinent d'atteindre quatre objectifs : déterminer des ratios statistiques caractéristiques des modalités mises en oeuvre pour gérer les âges (indicateurs de situation d'une part et indicateurs des modes opératoires d'autre part), positionner les entreprises répondantes parmi leurs homologues de même secteur d'activité et de même taille, repérer les bonnes pratiques pour les capitaliser et les transférer, favorisant ainsi leur appropriation par le plus grand nombre d'entreprises, et constituer un groupe d'entreprises qui sera accompagné par l'ARACT dans la mise en place opérationnelle de leur gestion des âges.



## Besoins en Main d'Œuvre (Assédic)

L'enquête Les besoins en main d'œuvre, communément appelée BMO, est un outil d'analyse du marché de l'emploi développé en interne par l'UNEDIC qui vise à recenser les projets de recrutements des entreprises pour l'année à venir (à court terme). Cette enquête est déclinée au niveau régional. Elle a été réalisée pour la troisième année consécutive en 2004.

L'UNEDIC a construit cet outil avec l'ensemble des institutions de l'Assurance chômage (les Assédic et le Groupement des Assédic de la région parisienne - GARP, organisme francilien de recouvrement des contributions à l'assurance chômage) afin de cibler son action sur le retour des chômeurs à l'emploi et de proposer des aides concrètes dans le cadre du PARE, Plan d'Aide au Retour à l'Emploi. Cette enquête permet aux partenaires sociaux gestionnaires de l'Assédic de financer de la formation professionnelle sur mesure en orientant les demandeurs d'emploi vers les secteurs en tension. Le postulat est qu'en offrant des possibilités de suivre des formations qualifiantes adaptées, on peut répondre aux besoins en main d'œuvre non satisfaits.

## Les difficultés de recrutement (CRCIL)

Cet outil, créé et utilisé pour la première fois en 2004 par la CRCIL se situe au cœur de la problématique actuelle des difficultés de recrutement liées d'une part, au vieillissement démographique de la population salariale, et d'autre part, à la spécialisation des profils recherchés. Le questionnaire, adressée aux entrepreneurs, s'efforce de cerner les facteurs susceptibles d'expliquer l'une des contradictions apparentes du fonctionnement du marché du travail : de nombreuses offres d'emploi non satisfaites coexistent avec un nombre croissant de chômeurs.

Les thématiques abordées dans l'enquête sont les suivantes : difficultés de recrutement (fonctions, métiers, causes, conséquences), gestion des ressources humaines, intentions d'embauches, contrats d'apprentissage, contrats de qualification, formations nécessaires à l'exercice des métiers, inadéquation emploi formation, vieillissement de la population et mesures de transmission des savoirs associées aux départs en retraite, solutions proposées par les chefs d'entreprise, attentes des chefs d'entreprise vis-à-vis des pouvoirs publics pour pallier ces difficultés.

## Les emplois de demain en Lorraine (MEDEF, anciennement UPL)

L'enquête Les emplois de demain en Lorraine s'appuie sur une première enquête expérimentale menée en 1987 par l'Union Régionale pour la Transformation des Métaux de Lorraine (URTML) sur le seul secteur des métaux. Elle a ensuite été menée par l'UPL en 1991, 1993, 1995 et 1998 sur un nombre plus important de secteurs d'activité. Elle n'a pas été reconduite en Lorraine depuis cette année compte tenu de l'importance des moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

L'objectif général visé par l'enquête était d'estimer les besoins en main d'œuvre auprès d'un échantillon d'entreprises lorraines à l'horizon de deux à trois années. Les entreprises lorraines devaient s'exprimer sur leurs besoins en personnel, appréhendés par métiers et niveaux de qualification. Il s'agissait également de fournir, après compilation des résultats, une analyse des besoins classés et hiérarchisés donnant des orientations aussi précises que possible quant aux formations à développer au niveau régional.

L'analyse transversale que nous abordons maintenant repose d'une part, sur l'utilisation d'une grille de lecture calquée sur les travaux du Commissariat Général du Plan (CGP) et d'autre part, sur les descriptions des enquêtes étudiées réalisées à l'aide d'un canevas commun. Seront ainsi examinés les thématiques, méthodologies, modes de diffusion, etc., mis en œuvre dans les différentes enquêtes.

## II. La grille de lecture du CGP

Dans son acception générale, le concept de «*prospective*» ou de «*démarche prospective*» renvoie à la volonté de définir un avenir possible. Si un consensus semble établi autour de cette définition très générale, le vocabulaire utilisé pour la spécifier est varié. Nous avons recensé dans les enquêtes de notre corpus les termes suivants :

- le terme *anticipation* apparaît dans les enquêtes de la CRCIL, de l'AGEFOS-PME (Étude Pass'Âges compétences) et de l'ARACT ;
- le terme *prévision* apparaît également dans l'enquête de la CRCIL ainsi que dans le Nouveau Baromètre de l'AGEFOS-PME, outil dans lequel on voit apparaître le terme supplémentaire de *planification* ;
- le terme de *projet* est utilisé dans l'enquête de l'Assédic ;
- enfin le terme de *prospective* apparaît dans les enquêtes de l'AFT-IFTIM et de l'UPL/MEDEF.

Nous pouvons compléter cette liste en analysant le vocabulaire utilisé dans quelques enquêtes lorraines ne faisant pas partie de notre corpus, avec par exemple la notion de *perspective* citée dans l'enquête entreprises de l'Observatoire de l'emploi et de la formation dans le BTP en Lorraine ou encore avec le terme d'*estimation* qui apparaît dans le Baromètre semestriel de conjoncture de l'Observatoire Des Entreprises Lorraines (ODEL) de la CRCIL.

Sans prétendre à l'exhaustivité, cette liste nous interpelle sur la spécificité de ces termes, que nous avons tenté de définir au regard de différentes sources, les dictionnaires usuels d'une part et la littérature sociologique, démographique et économique d'autre part. Les principales définitions retenues sont présentées au lecteur en *Annexe 1*. Les diverses significations de l'expression «*démarche prospective*» sont de trois ordres.

On trouve :

- Les significations qui postulent l'existence de différents plans méthodologiques en distinguant ce qui relève de la réflexion générale de ce qui relève des outils de travail et de l'action concrète. Le terme de *prospective* (ou de *futurologie*) est défini comme étant la discipline tandis que les outils utilisés sont appelés *prévision*, *projection* ou *perspective*.

- Les significations qui prennent en compte la temporalité en mentionnant la durée de la démarche prospective et son échéance plus ou moins lointaine. L'approche à court ou moyen terme est ainsi définie par les vocables de *projection* et *prévision* tandis que le long terme est évoqué par le vocable de *prospective*. Il convient de souligner que selon le thème étudié, les notions de court, moyen et long terme ne sont pas identiques. Ainsi, concernant la population, nous parlerons en général de court terme pour une période inférieure à 5 ans et de long terme pour une période de 10 ans ou plus, sachant que les démographes n'hésitent pas à réaliser des études sur une durée de 50 ans, voire plus dans certains cas. Dans le domaine des enquêtes de besoin de main d'œuvre et de formation, le court terme se fera à moins de 6 mois et le long terme à plus d'un an. L'appréciation est donc toute relative.
- Les significations qui se centrent sur le degré d'adhérence aux faits et réalités concrètes en dissociant l'avenir imaginé au plus proche du réel actuel de l'avenir imaginé à partir de l'ensemble des possibles (indépendamment de leur degré de réalisme). Ici, les *prévisions*, *projections* et *perspectives* reposent sur l'observation des tendances passées et actuelles (souvent mathématiques) tandis que les *prospectives* font appel aux représentations, à l'imagination, voire à l'utopie<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>/ L'utopie fait l'objet d'une définition présentée en *Annexe 2*.

Cette approche lexicale de la démarche prospective montre qu'il n'y a pas une mais des prospectives et explique l'origine de certains quiproquos entre commanditaires, prestataires et destinataires des travaux de prospective dans le débat sur la prospective. La première précaution à prendre avant de se lancer dans les enquêtes serait donc de quitter le champ d'une définition trop généraliste et partielle pour s'accorder sur un angle d'appréhension partagé.

Pour notre part, nous avons opté pour un recours aux travaux du Commissariat Général du Plan (CGP) afin d'éviter tout enlisement au sein du groupe de travail. Nous avons retenu les principes ou affirmations suivants : la prospective en entreprise est une application de la démarche prospective au champ de l'entreprise. Elle désigne l'ensemble des actions développées pour anticiper différents paramètres influant sur le fonctionnement de l'entreprise. La prospective en entreprise peut donc s'intéresser à l'analyse des marchés financiers, au coût et à l'approvisionnement en matières premières, à la gestion des ressources humaines et plus précisément aux besoins de main d'œuvre et de formations, domaine d'application de la prospective des métiers. Si l'on se réfère à la définition de la prospective des métiers donnée par le groupe de travail Prométhée (2004) sous tutelle du CGP, celle-ci s'appuie «*sur la recherche de*



*faits émergents permettant de dresser des futurs possibles en termes de compétences, d'activités, de formations...»). Elle a pour finalité de «mieux appréhender les évolutions de l'emploi et des métiers dans un contexte de mutations du marché du travail et de l'environnement économique ; d'éclairer les parcours professionnels possibles des individus alors que la flexibilité cherche à s'imposer et, enfin, d'anticiper les besoins de renouvellement de la main-d'œuvre». La problématique associée à la démarche prospective dans les enquêtes étudiées est le plus souvent formulée en terme de difficultés de recrutement, problématique récemment renforcée par celle du vieillissement démographique de la population, dont les conséquences sur la population salariale sont perceptibles en ce début d'année 2005 avec les départs en retraite des premières générations du baby-boom. Dans certaines études, l'analyse des causes des difficultés de recrutement permet d'ouvrir une réflexion sur l'évolution des emplois et qualifications sous jacente à ces difficultés, la dimension prospective émergeant alors dans une seconde phase.*

Le groupe de travail Prométhée a identifié six facteurs susceptibles de modifier en conséquence le fonctionnement des entreprises, en lien avec les mutations d'un environnement de plus en plus changeant :

- les facteurs économiques
- les facteurs démographiques
- les facteurs réglementaires
- les facteurs culturels et sociaux
- les facteurs technologiques
- les facteurs organisationnels

Nous avons repris la définition de ces six facteurs figurant dans le *Quatre pages* publié par le CGP en 2004 et nous avons positionné l'ensemble des enquêtes de notre corpus au regard de leurs spécificités. Rappelons, en commentaire de cette grille, que les facteurs listés interagissent les uns avec les autres mais que les enquêtes se focalisent bien souvent sur quelques uns d'entre eux. Aborder simultanément tous les facteurs supposerait de concevoir une méthodologie capable de prendre en compte la complexité de ces interactions. Cette méthodologie a-t-elle jamais été inventée à ce jour ?

**Facteurs économiques** : du fait de la concentration grandissante au plan international, des entreprises et d'une information désormais mondialisée, les cycles d'activité économique sont de plus en plus courts. En effet, la mondialisation est le résultat d'une stratégie de développement, les entreprises recherchant la taille critique pour obtenir le meilleur positionnement sur le marché. Par ailleurs, l'environnement désormais mondial du marché et la concurrence qui en est induite amènent les entreprises à rationaliser l'implantation de leurs structures, à jouer sur les délais, à prendre en compte les attentes et les besoins des clients (que ce soient les entreprises acheteuses ou le consommateur). Il faut également prendre en considération le fait que dans l'avenir le capital humain pourrait devenir plus difficile à acquérir, à gérer et à maintenir que le capital financier<sup>2</sup>.

**Facteurs démographiques** : Dans la décennie à venir, les générations nombreuses nées dans l'immédiat après-guerre vont progressivement partir à la retraite. Les sorties massives d'actifs et l'exacerbation des concurrences à recrutement vont jouer sur le comportement de tous les acteurs du marché du travail. Ce choc démographique a donc un impact fort sur le marché du travail, notamment en terme de niveau de qualification.

**Facteurs réglementaires** : les évolutions des textes qui encadrent l'activité des entreprises, la globalisation des procédures et des réglementations qui conditionnent les productions ont des conséquences tout autant sur les modes de production et d'organisation que sur les personnes qui les mettent en œuvre. En outre la législation communautaire a pris une place de plus en plus importante dans la vie économique de notre pays conduisant les entreprises à examiner les situations de leurs concurrents étrangers ou à réfléchir à d'éventuelles délocalisations.

**Facteurs culturels et sociaux** : la lente évolution des rôles masculins et féminins qui se traduit par une évolution de la place des femmes dans la société ; le déplacement des âges et des relations entre les générations qui imposent de repenser l'approche ternaire des temps (temps de la formation, temps du travail, temps du repos bien mérité) ; l'élévation du niveau scolaire qui caractérise une société qui valorise l'investissement éducatif ; la transformation des modes d'exercice du travail sont autant d'éléments qui ont une incidence sur l'évolution des métiers. A ces facteurs doivent également être rattachées la transformation des relations au travail ainsi que la recherche d'un nouvel équilibre entre temps personnel/temps social/temps de travail.

<sup>2/</sup> La CRCIL complète cette présentation des facteurs économiques en évoquant la croissance de l'économie nationale ainsi que la croissance du marché.

## Prise en compte du facteur dans les enquêtes lorraines étudiées

**AGEFOS-PME (Baromètre)** : non  
**AGEFOS-PME (Pass'Âges)** : non  
**CRCIL** : oui (hormis le CA et le taux d'exportation, conséquences des difficultés de recrutement sur l'activité de l'entreprise : allongement des délais, recours à la soustraction, baisse de la qualité des produits et services rendus).  
**ARACT** : non  
**UPL/MEDEF** : non  
**AFT-IFTIM** : non  
**Assédic** : non

**AGEFOS-PME (Baromètre)** : non  
**AGEFOS-PME (Pass'Âges)** : oui (pyramide des âges des salariés et postes occupés par les travailleurs de plus de 55 ans)  
**CRCIL** : oui (prise en compte du vieillissement)  
**ARACT** : oui (âge des salariés, taux de rotation du personnel, départs en retraite)  
**UPL/MEDEF** : oui (gestion des départs)  
**AFT-IFTIM** : oui (âge des salariés, ancienneté dans l'emploi et dans l'entreprise, gestion des départs)  
**Assédic** : non

**AGEFOS-PME (Baromètre)** : non  
**AGEFOS-PME (Pass'Âges)** : non  
**CRCIL** : oui (contrats spécifiques et modifications souhaitées sur ces contrats, attentes des entreprises vis-à-vis des pouvoirs publics)  
**ARACT** : oui (nature des contrats de travail)  
**UPL/MEDEF** : non  
**AFT-IFTIM** : non (sauf indirectement ex : FIMO FCOS)  
**Assédic** : non

**AGEFOS-PME (Baromètre)** : oui (perceptions des employeurs et des salariés sur la formation continue, négociation sur la nature des formations suivies et sur leur organisation générale, opinions sur la VAE)  
**AGEFOS-PME (Pass'Âges)** : non  
**CRCIL** : oui (problème de transmission des savoirs, opinions sur les formations, durée du travail et conditions de travail, relations entreprises et système éducatif)  
**ARACT** : oui (aménagement du temps de travail, conditions de travail, transmission des compétences, formation continue, VAE)  
**UPL/MEDEF** : oui (élévation du niveau scolaire)  
**AFT-IFTIM** : oui (effectif selon le temps de travail, effectif en formation selon la nature des formations)  
**Assédic** : non

**Facteurs technologiques** : les TIC révolutionnent la transmission des informations et des savoirs et bousculent les modes traditionnels d'acquisition des connaissances. Elles donnent lieu à l'émergence de nouveaux métiers et de nouvelles façons de concevoir les métiers traditionnels (le métier du dessinateur industriel via le groupware par exemple) pour lesquels les compétences génériques et sociocognitives (capacité à communiquer, à travailler en équipe, à travailler à distance, à synthétiser ou à structurer...) deviennent aussi importantes que les aptitudes techniques acquises lors de la formation initiale. Les TIC restent le principal facteur technologique structurant. L'impact des technologies du vivant, les biotechnologies notamment ou celui des nanotechnologies ou des nouvelles technologies organisationnelles est également à étudier.

**Facteurs organisationnels** : au sein des nouvelles organisations du travail, l'hybridation de mécanismes de division et de coordination du travail, jusqu'à présent considérées comme incompatibles - tels que centralisation/décentralisation, formalisation/ relations interpersonnelles, standardisation/flexibilité, business units/logique de process, hiérarchie/réseaux - se développe. Les travailleurs se trouvent dès lors contraints de travailler simultanément en fonction des logiques et d'impératifs contradictoires et d'inventer de nouvelles modalités de travail permettant de gérer ces contradictions.

**AGEFOS-PME (Baromètre)** : oui (pénétration des TIC dans l'univers de la formation)

**AGEFOS-PME (Pass'Âges)** : non

**CRCIL** : non

**ARACT** : non

**UPL/MEDEF** : non (sauf indirectement, par repérage des nouveaux postes créés)

**AFT-IFTIM** : non

**Assédict** : non

**AGEFOS-PME (Baromètre)** : oui (méthodes d'analyse des besoins en formation et de mise en œuvre des formations, dépenses effectives et prévisibles, évaluation des impacts et liens avec le poste de travail)

**AGEFOS-PME (Pass'Âges)** : non

**CRCIL** : oui (stratégies de recrutement utilisées, contournement des difficultés de recrutement rencontrées, solutions adoptées pour faire face à ces difficultés, analyse des besoins en recrutements selon les fonctions)

**ARACT** : oui (organisation du travail, modalités d'accompagnement du vieillissement au travail, prévention de l'usure professionnelle, gestion des départs et projets de recrutement, mobilité interne)

**UPL/MEDEF** : oui (création de nouveaux postes et glissement d'un emploi à l'autre, distinction entre emplois communs et spécifiques aux professions)

**AFT-IFTIM** : oui (besoins en recrutement selon les CS et motifs de recrutement, recours à l'intérim)

**Assédict** : oui (projets de recrutement en volumes par grandes fonctions de l'entreprise et difficultés anticipées pour ces projets)

Récapitulatif :

	Facteurs économiques	Facteurs démographiques	Facteurs réglementaires	Facteurs culturels et sociaux	Facteurs technologiques	Facteurs organisationnels
AGEFOS-PME (Baromètre)				●	●	●
AGEFOS-PME (Pass'Âges)	●	●				
CRCIL		●	●	●		●
ARACT		●	●	●		●
UPL/MEDEF		●		●		●
AFT-IFTIM		●		●		●
Assédict						●

III. Les différentes approches de la prospective des métiers

Nous avons interrogé l'ensemble des institutions productrices sur les raisons qui les ont poussées à réaliser leur enquête, sur les choix méthodologiques afférents à la problématique posée et au cadre d'analyse retenu ainsi que sur les outils statistiques retenus notamment en matière d'échantillonnage. Nous nous sommes également préoccupés d'identifier l'ensemble des intervenants autour de l'enquête (les prestataires, les membres du comité de pilotage, du comité scientifique ou du comité technique) ainsi que les modes de diffusion des résultats.

Une première lecture des enquêtes de prospective selon la grille proposée laisse apparaître que les facteurs économiques, technologiques ou réglementaires ne sont abordés que dans un nombre restreint d'enquêtes. Les facteurs démographiques, organisationnels et culturels et sociaux constituent en revanche le cœur de la plupart des enquêtes étudiées. La lecture des questionnaires d'enquêtes montre par ailleurs qu'un facteur peut être visé mais de manière extrêmement partielle ou imprécise. Les organisations de travail par exemple sont peu décrites dans les enquêtes (l'enquête OLGA faisant exception). L'absence de données fines sur des aspects qui pourraient être objectivables comme les motifs de départs de l'entreprise (motif de retraite ou tout autre raison) rend difficile la construction ultérieure d'actions d'accompagnement.

La problématique des difficultés de recrutement se conceptualise souvent sous la relation «emploi non pourvu/besoin en formation», et est apparue dans les enquêtes lorraines à la fin des années 1980 (enquête de l'UPL/MEDEF en 1987 puis enquête de l'AFT-IFTIM en 1992 et Le nouveau Baromètre de l'AGEFOS-PME en 1993). Les enquêtes plus récentes, postérieures à 2000, lui associent la problématique de la gestion des âges, traduisant bien cette prise de conscience récente du phénomène de vieillissement de la population salariale (enquête de l'AGEFOS-PME intitulée Pass'âges Compétences réalisée en 2004, enquête de l'ARACT-2004, et enquête de la CRCIL-2004).

Si nous raisonnons en terme de finalité des enquêtes, nous pouvons distinguer trois problématisations différentes :

- Les emplois de demain de l'UPL/MEDEF a pour objectif d'orienter les politiques de formation professionnelle en déterminant les

besoins en personnel appréhendés par métiers et niveaux de qualification. Le Baromètre de la formation professionnelle continue de l'AGEFOS-PME part du constat que peu de chefs d'entreprises formulent des attentes ou des besoins dans ce domaine, réagissant face à un problème plutôt que face à un projet, dans l'instant plutôt que dans l'avenir. L'AGEFOS-PME s'efforce donc de repérer les besoins non explicites et de déterminer les orientations stratégiques pour les entreprises. L'Assédic cible son action sur le retour à l'emploi et s'efforce de proposer des aides concrètes dans le cadre du PARE, notamment en finançant des formations sur mesure et en orientant les demandeurs d'emploi vers des qualifications adaptées pour répondre aux difficultés de recrutement des entreprises (besoin en main d'œuvre non satisfaits). Ces trois enquêtes ont orienté leur analyse sur les besoins en formation professionnelle et, vraisemblablement en raison de leur ancienneté à l'exception de l'enquête de l'Assédic, ne formalisent pas le vieillissement de la population salariale comme une modalité déterminante des difficultés de recrutement rencontrées.

- Le second groupe d'enquêtes se centre sur les questions de flux d'entrée/sortie des travailleurs appréhendés sous l'angle du vieillissement de la main d'œuvre et/ou sous l'angle des difficultés de recrutement. Dans l'enquête Pass'Âges Compétences, l'AGEFOS-PME souhaite apporter dès maintenant une réponse en formation pour anticiper les mutations démographiques liées aux deux facteurs (vieillesse des actifs en emploi et difficultés de recrute-

ment). L'enquête de l'ARACT part du constat du vieillissement de la population salariale et s'efforce de répertorier et mesurer les changements entraînés par ce phénomène démographique dans le fonctionnement des entreprises avec OLGA. Enfin, la CRCIL a développé son outil au regard de la coexistence d'offres d'emploi non pourvues et de chômeurs. Dans cette dernière enquête, la problématique principale étant celle des difficultés de recrutement, elle est abordée de manière plus transverse que dans les deux enquêtes décrites précédemment, centrées sur le vieillissement de la population salariale et sur la transmission des savoirs ; la CRCIL aborde en outre la représentation des métiers (l'image de l'entreprise) et les méthodes de recrutement.

- Enfin, l'outil développé par l'AFT-IFTIM ne fait pas référence à une problématique spécifique. Il se positionne d'emblée comme un outil de suivi et de pilotage permettant de faire apparaître les spécificités régionales sur l'emploi et la formation professionnelle de la branche afin d'en diagnostiquer les évolutions en terme de qualification professionnelle. Il est aussi un outil de suivi des mouvements d'entrée et de sortie des travailleurs (selon le type d'emploi occupé).

Les sept enquêtes décrites dans le cadre de ce travail laissent apparaître une hétérogénéité dans l'approche et la mesure des besoins en emploi et en formation.

## 1. Les grandes caractéristiques des enquêtes étudiées

### 1.1 Les logiques d'acteurs

Au-delà de ses finalités annoncées, l'objectif visé par l'enquête prospective varie selon la nature de l'institution productrice. Cette distinction prend sens en terme de positionnement des institutions dans la sphère publique.

Les enquêtes de l'AFT-IFTIM, de l'AGEFOS et de l'Assédic reflètent une démarche s'inscrivant dans une relation de fournisseur à client. Ces organismes ont obligation d'apporter une réponse à son niveau le plus opérationnel aux besoins en formation des entreprises et d'être au plus proche du terrain et à l'écoute de leurs adhérents. La finalité directe de ces enquêtes est de permettre aux conseillers en formation et intermédiaires de l'emploi d'organiser des formations contribuant à la production des qualifications recherchées par les chefs d'entreprise. Cela suppose donc un traitement rapide des informations afin qu'elles puissent être transformées en actions de formation. Nous qualifions la démarche développée de logique d'action. L'enquête est pour ces organismes un véritable outil de suivi, qui détermine les interventions concrètes.

En revanche, les enquêtes de l'UPL/MEDEF, de l'ARACT et de la CRCIL apparaissent avant tout comme des outils d'observation générale même si elles revendiquent une finalité d'action<sup>3</sup>. Ces organismes producteurs, dont la démarche prospective suit une logique d'observation, se positionnent différemment dans la sphère publique, s'efforçant de venir alimenter le débat général sur les difficultés

de recrutement (CRCIL), sur les niveaux de qualification et de formation (UPL/MEDEF) ou sur les difficultés de recrutement liées au vieillissement de la population salariale (ARACT). Un tel fonctionnement se traduit par un discours différent comme nous allons le voir.

Cette catégorisation des enquêtes régionales s'affranchit du fait que l'institution productrice ait interrogé les entreprises répondantes sur leur besoin d'être accompagnées dans la gestion de la main d'œuvre pour tout ou partie des axes abordés dans les différentes enquêtes. Ainsi, dans les enquêtes Pass'Âges Compétences de l'AGEFOS-PME et BMO de l'Assédic (outils directement orientés vers l'action individuelle et immédiate auprès de l'entreprise répondante), on a interrogé sur ce besoin d'être accompagné, ce qui n'est en revanche pas le cas dans le Baromètre de la formation professionnelle de l'AGEFOS-PME (classé dans la même catégorie). Idem pour l'autre groupe : dans les enquêtes Les difficultés de recrutement de la CRCIL et OLGA de l'ARACT, on interroge les entreprises sur un éventuel besoin d'accompagnement, ce qui n'est pas le cas de l'enquête de l'UPL/MEDEF.

<sup>3/</sup> Nous pouvons lire dans la lettre d'accompagnement de l'enquête de l'ARACT les propos suivants : « Cet observatoire (...) a pour objectif d'aider à identifier les problématiques de la gestion des âges et surtout, il est tourné vers l'action en aidant à mettre en place les mesures adéquates pour anticiper et résoudre ces difficultés ». Un des cinq objectifs de l'enquête de la CRCIL est de « Concourir à la mise en place d'actions pour répondre aux besoins des entreprises » (diaporama de présentation des résultats, novembre 2004). Enfin, l'enquête de l'UPL/MEDEF a également pour objectif « de fournir, après une compilation des résultats, une analyse des besoins, classés et hiérarchisés, donnant des orientations aussi précises que possible quant aux formations à développer » (Réponse au cahier des charges demandé par la DRTEFP concernant l'enquête de l'UPL « les emplois de demain », janvier 1998).

Soulignons enfin que trois institutions sur les six représentées (ARACT, AGEFOS-PME et Assédic), voire quatre sur six si l'on ajoute l'AFT-IFTIM au titre de sa mission de production du *Tableau de bord de l'emploi dans la filière transport logistique* (établi pour le compte de la CNPE), sont des instances paritaires composées de membres susceptibles de participer aux différentes réunions paritaires organisées à l'échelle régionale. Ce constat interroge directement le fait que plusieurs enquêtes à la problématique voisine coexistent en Lorraine, sans qu'aucun partenariat ou échange préalable n'ait été engagé entre les institutions productrices.

### 1.2 Indicateurs quantitatifs et indicateurs d'opinions

Une autre manière de classer les enquêtes régionales examinées consiste à distinguer celles qui incorporent quelques chiffres clés de l'entreprise, celles qui interrogent les perspectives d'avenir et enfin celles qui s'orientent vers un recueil de l'opinion. Mais ces enquêtes empruntent pour la plupart aux différentes entrées, exception faite du Baromètre de la formation professionnelle de l'AGEFOS-PME qui est une enquête d'opinion à part entière. A l'opposé, on trouve l'enquête Les emplois de demain de l'UPL/MEDEF qui recense au sens strict les perspectives d'embauche et s'efforcent de les quantifier par métier.

Pour toutes les autres, on observe un mixage des entrées. Le Tableau de bord de l'AFT-IFTIM interroge les perspectives d'embauche mais en lien avec un suivi des effectifs de l'entreprise extrêmement précis et reconduit

d'une année à l'autre. Pass'Âges Compétences de l'AGEFOS-PME enregistre des valeurs quantitatives tout en explorant les intentions d'embauche. OLGA de l'ARACT combine l'exploitation d'un ensemble de données quantitatives (souvent recalculées a posteriori) à la prise en compte de l'opinion des enquêtés sur leur situation. Enfin, BMO de l'Assédic recueille les intentions d'embauche et les avis sur les éventuelles difficultés à les mener à bien.

Cette disparité dans la nature des enquêtes régionales, en tant que telle, ne doit pas être considérée comme un handicap. Au contraire, notre connaissance partagée des phénomènes affectant les marchés du travail, la gestion de la main d'œuvre et l'intervention des acteurs publics et parapublics pourrait bénéficier des différentes entrées retenues. A la condition toutefois de savoir exactement sur quel registre l'enquête est positionnée. L'analyse des questionnaires utilisés montre que cette condition n'est pas toujours remplie. Certaines questions pré orientent la réponse des enquêtés et en appellent à des idées toutes faites (sur la relation entre formation et emploi par exemple ou sur les relations entre employeurs employés). Elles amènent l'enquêté à abandonner le registre des faits et/ou des expériences réelles pour passer au registre de la représentation mentale. Notons que cet appel à l'opinion dans le champ de la formation et de l'emploi nous pose un problème suffisamment sérieux pour qu'il soit traité dans un chapitre à part (*cf. 1.3*).

Ce constat est loin de plaider pour une réification des données chiffrées collectées en entreprises (on sait bien qu'elles peuvent être

inexactes pour de nombreuses raisons). De même, il ne plaide ni pour la sacralisation, ni pour le seul usage de statistiques publiques issues de l'exploitation des données administratives (quand on connaît leur mode de construction, on en connaît aussi les limites). Il plaide en revanche pour une confrontation des différents niveaux. Ainsi, comment interpréter l'opinion des répondants quand on ignore totalement la situation dans laquelle ils se trouvent ? Les valeurs quantitatives avancées en matière d'intentions d'embauche ne peuvent être interprétées en l'absence d'informations valides sur les volumes d'emploi réellement atteints par l'entreprise (en stock, en flux, en évolution) et en l'absence d'informations sur les expériences passées, en particulier celles survenues dans une période récente. Le niveau d'aspiration des entreprises (les buts visés par elles) est à distinguer du niveau d'expectation (ce qu'elles s'attendent à réussir, compte tenu des résultats atteints dans des circonstances similaires, autrement dit, en fonction des performances réelles enregistrées jusqu'alors). Si l'on en revient aux enquêtes régionales étudiées, la seule qui permettrait cette itération, moyennant certains aménagements, est celle de l'AFT-IFTIM.

### 1.3. Zoom sur les enquêtes d'opinion et les cadres d'analyse implicites

Les enquêtes d'opinion sont par nature transversales, conjoncturelles, parce que les opinions sont mouvantes dans le temps et reflètent les idéologies d'une époque, d'un instant. Ayant connaissance de la complexité des phénomènes sociopolitiques et économiques qui interfèrent dans la construction même de la relation formation-emploi et des «*difficultés de recrutement*» qui l'accompagnent, et ne perdant pas de vue que celles-ci ne peuvent se résumer à une simple adéquation formation-emploi, il nous est apparu important d'extraire quelques concepts utilisés dans les enquêtes de notre corpus afin d'attirer l'attention du lecteur sur les idées qui sont véhiculées dans les comptes rendus et conférences de presse qui les accompagnent.

En effet, les enquêtes étudiées ne présentent et ne définissent aucun cadre d'analyse explicite. Elles s'inscrivent dans une problématique conventionnelle de type adéquationniste<sup>4</sup>, qui atteste d'une vision partielle du marché du travail, selon laquelle les besoins de recrutement de l'économie peuvent être traduits en termes de formation initiale adaptée. Comme le souligne le CGP (1996), «*Le défaut de conception majeur du raisonnement est de supposer que l'on sait, à un moment donné,*

<sup>4/</sup> «*Le terme «adéquation», au-delà de son sens courant désigne une conception particulière des relations entre formation et emploi, qui considère de façon simpliste que l'évolution des entreprises engendre des besoins de formation qui doivent être satisfaits par une offre de formation initiale parfaitement adaptée. Cette conception débouche sur une méthode concrète visant à faire coïncider les flux de formation et les besoins de formation. Le principe de base du raisonnement est de traduire en terme de formation (niveau et spécialité de formation) les besoins de recrutement de l'économie. Cela réalisé, il ne reste plus qu'à gérer convenablement le système de formation de manière à obtenir les flux de formation souhaités, en quantité et en qualité.*», Outils pour une prospective des qualifications, 1996.



comment répondre aux besoins de recrutement de l'économie. (...) C'est donc faire totalement fi du fait que les pratiques de recrutement des entreprises évoluent, en particulier au contact de l'évolution des flux de formation. (...) La recherche d'un état idéal conduit à considérer tout décalage entre offre et demande de formation comme dysfonctionnement, et non comme la source d'une dynamique d'évolution.» En outre, il n'est fait aucune place aux facteurs socio-économiques qui peuvent interférer dans la relation formation-emploi, tels que la localisation de l'organisme de formation ou de l'entreprise par rapport à la desserte assurée par les réseaux de transport des voyageurs, les modes d'hébergement, les conditions de formation ou de travail (en terme d'indemnités ou de salaire proposé, éventuellement de nature du contrat et d'avantages sociaux, etc.), les stratégies familiales ou encore en terme d'image de la profession, lorsque l'on sait que les choix des individus ne sont pas toujours rationnels et qu'il ne suffit pas de montrer où sont les besoins pour que les individus, jeunes et moins jeunes, s'orientent vers les formations appropriées, à l'image de la volonté affichée par l'enquête de l'UPL/MEDEF. L'hypothèse qui sous-tendait cette étude était que les élèves (ou leurs parents) choisiraient leur formation en fonction des stratégies préconisées dans l'enquête sur les opportunités d'emploi mises en valeur par les prévisions à l'horizon de 2 à 3 ans, plutôt qu'en fonction de leurs préférences pour un domaine particulier.

Nombre de concepts gravitent autour de la vision adéquationniste de la relation, venant

alimenter une vision faussée des «difficultés de recrutement», qui plus est alimentée selon le regard assurément subjectif de l'entrepreneur, fortement lié à la conjoncture, laissant de côté le regard des salariés. On trouve cependant une exception parmi l'ensemble des enquêtes régionales étudiées, celle du Baromètre de la formation professionnelle de l'AGEFOS-PME qui donne la parole aux salariés autant qu'à leurs employeurs (mais sur la seule question de la formation il est vrai, et non pas sur les autres composantes du rapport salarial). Ainsi, il n'est pas évident qu'un entrepreneur et un salarié aient la même approche des «difficultés de recrutement». On peut en effet légitimement poser l'hypothèse d'une perception différenciée de ces phénomènes selon le statut de l'individu dans l'entreprise.

Si l'on s'en réfère au découpage proposé précédemment (organismes suivant une logique d'action versus organismes suivant une logique d'observation), un recensement du vocabulaire utilisé dans les enquêtes permet d'accréditer cette distinction. Ainsi, les organismes présentant une logique d'action ont un discours plus neutre d'un point de vue politique et idéologique et recourent aux concepts de métiers en tension, de projets de recrutement (Assédic), de problème de renouvellement des générations, des difficultés de recrutement, des tensions sur le marché du travail (AGEFOS-PME) ou encore s'efforcent de réaliser une estimation à un an des besoins en matière d'emploi (AFT-IFTIM).

Le discours tenu par les institutions ayant une logique d'observation relève davantage de la stratégie de communication. L'ARACT revendique sa place dans l'accompagnement des entreprises sur le sujet de la gestion des âges en aidant «à se poser les bonnes questions» (extrait de la lettre d'accompagnement). Elle introduit des notions à l'image de celle de contraintes physiques et/ou mentales sans pour autant en apporter une définition précise, excluant de fait, au regard des modalités de réponse proposées dans le questionnaire, les contraintes qui peuvent être liées aux types de contrat, aux perspectives d'évolution dans l'entreprise, au niveau de salaire ou encore à la relation avec la hiérarchie, pour ne retenir «que» les effets liés aux contraintes physiques (chaleur, objets lourds à manœuvrer, etc.) et à une éventuelle interaction avec le public. Pourtant, il nous apparaît que ces modalités jouent un rôle non négligeable sur la santé psychologique du salarié (faisant partie également des contraintes mentales) dans l'entreprise : un salarié embauché en CDD au SMIC, sans aucune perspective d'avenir, sera probablement moins investi dans la vie de l'entreprise, peut-être même moins intégré, qu'un salarié en CDI avec un salaire correspondant à la «norme» pour telle fonction occupée. La CRCIL se définit comme objectif de «déceler les causes de l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi» (Powerpoint de présentation, accessible sur Internet) et constate que la première cause des difficultés de recrutement est la pénurie de candidats et

l'inadéquation emploi-formation, introduisant des notions inefficaces en terme de compréhension de la problématique à l'image de celle de savoir-être comportemental, tout en soulignant la nécessité de former dès que possible les jeunes aux besoins des entreprises (communiqué de presse).

L'UPL/MEDEF, pour sa part, au travers d'une large campagne de diffusion, prétendait présenter les emplois de demain, assurant que les résultats décrivaient «les besoins futurs des entrepreneurs» (brochure complémentaire des résultats de l'enquête de 1998). Ces organismes investissent le champ du politique et contribuent à conforter certains discours dominants (cf. première partie du rapport intitulée *Analyse théorique de la démarche prospective*).

L'emploi de certains concepts, critiqués depuis quelques années déjà, nous pose problème. Si l'on prend pour exemple le concept de pénurie de main d'œuvre, le CGP a fortement communiqué au sujet de sa dimension parcellaire. Ce concept renvoie en effet à l'idée que le marché du travail ne peut fournir, quantitativement, des individus formés. Cette idée est en soi fautive : en terme de stocks, le nombre de demandeurs d'emploi est important, et en terme de flux, de nombreux jeunes de plus en plus formés arrivent sur le marché du travail, venant alimenter la main d'œuvre disponible et montrant que les effectifs disponibles sont supérieurs à la création nette d'emplois. Ainsi, la notion de pénurie résulte vraisemblablement, non pas du marché du travail à lui seul, mais de la combinaison d'un comportement de sur-sélection émanant des

entrepreneurs, associé à une structuration du marché du travail qui fournit une large panoplie d'individus formés (CGP, 1996, 2001). Autrement dit, la présence sur le marché du travail d'un grand nombre de demandeurs d'emplois formés, voire même très bien formés, amène les entrepreneurs à élever les critères de sélection et, par un effet pervers lié à cette pratique, favorise la formation d'un chômage de masse. Dans le langage courant, il paraît évidemment préférable d'évoquer une pénurie de main d'œuvre pour souligner le fait qu'on ne trouve pas le salarié idéal plutôt que de dévoiler la panoplie de critères de sélection sans cesse croissante et qui explique effectivement qu'au fur et à mesure que ceux-ci augmentent, il devient difficile de trouver le salarié qui correspondra au profil «*idéal*». Cela dit, la prise de conscience induite par l'administration de certaines enquêtes portant sur les difficultés de recrutement peut amener des employeurs à évoluer sur leurs critères de recrutement, au moins en partie.

L'emploi de tels concepts soulève des questions d'ordre idéologique notamment sur le rôle de l'école (par exemple, *l'école a-t-elle pour objectif de former des citoyens ou de la main d'œuvre ?*) et interroge également les raccourcis de l'esprit qui sont présentés et véhiculés auprès du grand public lors des conférences de presse et autres manifestations, à l'image d'un marché du travail dans lequel les pratiques des entrepreneurs ne seraient pas interrogées, alors que le fonctionnement du marché du travail et les pratiques de la main d'œuvre le seraient : les



entrepreneurs manquent de salariés potentiels (pénurie de main d'œuvre), les salariés présents sont peu motivés et demandent des salaires trop élevés, l'État doit résoudre l'inadéquation emploi-formation et construire des passerelles entre l'école et l'entreprise dès les premières classes, l'accès à l'emploi est résumé par l'obtention d'un diplôme, les difficultés de recrutement s'inscrivent dans une vision avant tout adéquationniste, etc.

Enfin, notons que les méthodologies retenues dans l'ensemble des enquêtes témoignent également des cadres d'analyse non explicitement formulés. Deux remarques s'imposent. La première se rapporte à la distinction entre la démarche conjoncturelle qui s'oppose, à défaut de la compléter, à la démarche structurelle. Si l'on part du principe qu'il n'y a pas une mais des difficultés de recrutement, celles-ci peuvent être effectivement d'ordre conjoncturel mais également d'ordre structurel (disparitions ou modifications de certains métiers liées au fonctionnement du marché du travail, par exemple). Si nous prenons l'exemple de la problématisation du vieillissement de la population salariale, en s'appuyant sur les travaux du CGP (2001), il paraît nécessaire de mener une réflexion dans la durée, partant du constat que les difficultés de recrutement sont plutôt devant nous, afin de construire une «*politique structurelle*

forte», qui entraînera des ajustements locaux, en partenariat avec les différents acteurs de l'emploi et de la formation, les évolutions démographiques laissant présager de fortes tensions de main-d'œuvre qui affecteront différemment les familles de métiers. Mais une telle démarche suppose qu'au préalable soit définie la notion de vieillissement et le cadre d'analyse dans laquelle elle s'intègre, réflexion d'autant plus nécessaire que la définition du mot vieillissement n'envisage aucune limite objective, ni d'un point de vue de l'âge, ni d'un point de vue de la santé, ni d'un point de vue social ou encore, dans notre exemple, d'un point de vue professionnel. Elle repose sur une appréciation très subjective et ne soulève pas seulement la question de la transmission des savoirs mais également celui de la place même des personnes vieillissantes dans la société (LORIAUX, 1993). Or deux enquêtes (ARACT et CRCIL<sup>5</sup>) sur les trois qui abordent le thème du vieillissement en entreprise (on peut ajouter l'enquête de l'AGEFOS-PME) ne prennent pas en compte, dans leur mode de conception de l'outil (méthodologie de sondage et technique d'échantillonnage), la dimension structurelle du phénomène. Ceci étant, même les institutions qui se sont dotées d'un outil permettant en théorie une exploitation longitudinale<sup>6</sup> (*Pass' Age compétences* de l'AGEFOS-PME<sup>7</sup> et le *Tableau de bord de l'emploi* de l'AFT-

IFTIM) ne l'utilisent que de manière partielle, en privilégiant l'approche conjoncturelle. Ainsi, dans l'ensemble des enquêtes de notre corpus, l'angle d'approche des thématiques abordées est parcellaire, ne prenant pas en compte l'évolution du phénomène dans sa dimension structurelle.

La seconde remarque fait référence à la méthode de collecte, opposant à nouveau, à défaut de venir compléter, la collecte par questionnaire à la collecte par entretien. L'exploitation quantitative de données issues des entreprises ne permet d'aborder que partiellement le phénomène des difficultés de recrutement. Si le questionnaire est une excellente méthode pour l'explication des conduites (en tenant compte des indicateurs des déterminants sociaux), il ne permet pas en revanche d'appréhender et de comprendre les comportements des individus, ce qui, en revanche, est un des intérêts de l'enquête par entretien, qui a pour fonction de reconstruire le sens «*subjectif*», le sens vécu des comportements des acteurs sociaux (de SINGLY, 1992).

5/ Mais il est vrai que l'enquête de la CRCIL ne réservait que 3 questions sur 31 à ce thème.

6/ Selon la méthode de l'échantillonnage par panel ou, sur des petites populations, selon un suivi exhaustif.

7/ L'enquête *Pass'âges compétence* est pour le moment exploitée de manière transversale, car réalisée pour la première fois en 2004, mais devrait par la suite être exploitée en longitudinal.

#### 1.4. Le financement

En terme de données financières, il ne nous a pas été possible d'examiner le coût de ces enquêtes en raison à nouveau de pratiques différentes. Certaines enquêtes sont harmonisées et financées au niveau national et, soit le financement total ne fait pas l'objet d'une décontraction à hauteur des volumes régionaux enquêtés, soit les représentants régionaux des institutions productrices n'accèdent pas à ces informations. Par ailleurs, une autre institution productrice a refusé de communiquer le montant de l'enquête qu'elle autofinance sur fonds propres. Pour les autres enquêtes, nous disposons d'informations sur le budget global, mais pas sur certaines modalités de co-financement pour plusieurs institutions (nous mettons à part le cas de l'enquête de l'UPL/MEDEF pour laquelle nous avons accès à des archives, l'OREFQ ayant dans le passé été saisi par la Préfecture de région pour rendre un avis sur cet outil). Il ressort que les enquêtes «*d'action*» sont plutôt financées en interne par les organismes (même si certains souhaitent prochainement déposer une demande de soutien financier sur crédits publics) alors que les enquêtes «*d'observation*» sont plutôt co-financées par l'Etat et le Conseil régional (même si l'une d'entre elles, autofinancée aujourd'hui, voit sa reconduction en partie liée à un conventionnement avec le Conseil Régional).

Nous retiendrons que le budget global des enquêtes évolue dans un rapport de 1 à 13, soit d'un minimum de 15 000 euros à un maximum proche de 200 000 euros. Il est probable que les coûts les plus bas résultent d'une non prise en compte dans le chiffrage du temps passé par certains intervenants (des administrateurs bénévoles par exemple, qui peuvent assurer le pilotage et le suivi des dossiers) et du coût de certaines opérations réalisées en temps masqué par les salariés affectés à ces enquêtes.

## 2. La conception des enquêtes

### 2.1 Les instances de pilotages

Le questionnaire développé par l'OREFQ interrogeait les organismes producteurs sur l'existence de trois instances, *le comité de pilotage, le comité scientifique et le comité technique*. Nous avons défini ces trois instances comme suit :

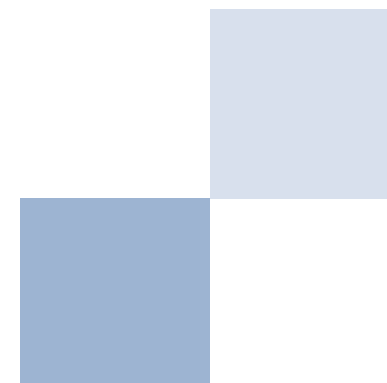
- **le comité de pilotage** réunit l'ensemble des commanditaires de l'enquête et des usagers. Il apprécie la pertinence de la demande (la demande d'enquête est censée traduire un réel besoin des acteurs du territoire) et définit la problématique ;
- **le comité scientifique** ou groupe d'experts réunit les chercheurs associés au projet. Il apporte une aide concrète à la construction d'une démarche scientifique pour réaliser l'enquête ;

- **le comité technique** réunit l'ensemble des institutions qui jouent un rôle dans la réalisation du travail. On y retrouve le plus souvent les organismes publics ou parapublics qui fournissent les données quantitatives, ainsi que les institutions utilisatrices des résultats de l'enquête.

Si l'ensemble des enquêtes intègre un comité de pilotage, en revanche seule une enquête, celle de l'ARACT, possède un comité scientifique mais qui n'est pas indépendant du comité de pilotage, lequel compte également des représentants institutionnels (MEDEF, syndicat, CJD, ANDCP). Enfin, aucune enquête ne dispose d'un comité technique.

Nous interrogeons également les producteurs d'enquête sur le rôle joué par le ou les intervenant(s) dans la conduite du chantier. Nous avons distingué le *maître d'ouvrage* et le *maître d'œuvre*, en retenant les définitions suivantes :

- **maître d'ouvrage** : très souvent, il s'agit de l'organisme producteur de l'enquête, mais il arrive que la maîtrise d'ouvrage soit déléguée ;
- **maître d'œuvre** : celui qui réalise concrètement le travail. Cela peut être l'organisme producteur (qui peut donc être à la fois maître d'ouvrage et maître d'œuvre) ou encore un organisme extérieur qui intervient dans les conditions de délai, de qualité et de coût fixées à l'avance par le maître d'ouvrage et arrêtées par contrat. Cet organisme intervient en qualité de sous-traitance de rang 1. Attention, le maître d'œuvre peut subdéléguer tout ou partie de la mise en œuvre de l'enquête à d'autres organismes extérieurs, qui interviennent alors en qualité de sous-traitants de rang 2.



L'ensemble des organismes assure les rôles de maître d'ouvrage. La maîtrise d'œuvre est parfois déléguée à un prestataire extérieur (cabinet de consultant ou partenariat avec le service public, notamment pour les phases d'échantillonnage). Pour les phases d'échantillonnage, l'Assédic fait appel au CREDOC et l'AFT-IFTIM fait appel à un consultant, ancien membre de l'AFT-IFTIM. L'AGEFOS-PME a recouru également à un cabinet de consultant pour la conception et la passation du questionnaire pour le *Baromètre de la formation professionnelle*. Soulignons que l'ensemble de ces prestataires sont extérieurs à la région lorraine (le CREDOC se trouve à Paris, le consultant sollicité par l'AFT-IFTIM est localisé dans le Val-de-Marne et le consultant sollicité par l'AGEFOS-PME a mené les travaux depuis le département du Doubs), nous amenant à nous interroger sur les compétences présentes en Lorraine.

Pour les autres enquêtes (*Pass'âges compétences, Les emplois de demain, Les difficultés de recrutement et l'Observatoire Lorrain de la Gestion des Âges*), les organismes sont à la fois producteurs et réalisateurs, maîtres d'ouvrage et maîtres d'œuvre.

## 2.2 Problématiques, cadres d'analyse explicites et hypothèses

Aucune enquête ne formalise un cadre d'analyse précis permettant de faire le lien entre l'enquête et les mécanismes du marché du travail, comme nous l'avons montré. Les notions de «difficulté de recrutement», de «vieillesse de la population salariale», de relation «emploi-formation» ne sont pas interrogées mais plutôt prises comme allant de soi. Autrement dit, les outils développés s'inscrivent dans des logiques de justification et de consolidation des rôles institutionnels respectifs. Ainsi, toutes les enquêtes montrent qu'il y a des «difficultés de recrutement» et qu'il faut, pour y remédier, renforcer le lien entre l'école et l'entreprise, renforcer le lien entre le chômeur et la formation professionnelle, afin d'alimenter le marché des emplois non pourvu. Si l'ensemble des enquêtes mesure les besoins en emploi et en formation, aucune d'entre elles ne procède à une vérification des intentions d'embauche.

Les institutions présentant une logique «d'action» ont cependant un mode de fonctionnement qui leur permet de vérifier, d'une certaine façon, les besoins exprimés par les entreprises adhérentes. En effet, les besoins exprimés dans les enquêtes par les entreprises étant repris rapidement par les conseillers en formation, ces derniers peuvent vérifier que ces besoins étaient fondés. Ce fonctionnement n'est possible que sur des cycles d'action-réaction très courts, tels que ceux mis en place par l'AGEFOS-PME ou l'Assédic. Ce mode de fonctionnement se fonde sur l'idée qu'une action réalisée peu de temps après une décision est plus efficace qu'une action reportée (risque d'interférence avec d'autres éléments qui invalident la décision prise initialement et rendent l'action inopportune).

D'une façon générale, ce mode de fonctionnement (sans retour rétrospectif sur ce qui s'est effectivement passé) nous apparaît cohérent avec le fait qu'il n'y ait ni cadre d'analyse expressément formulé, ni instance scientifique. Il est aussi cohérent avec le fait que les institutions productrices des enquêtes procèdent à une communication auprès des politiques et du grand public par l'intermédiaire des conférences et communiqués de presse dès que ces résultats sont disponibles et qu'il peut être embarrassant pour elles de revoir certaines conclusions.

## 2.3 Les questionnaires

L'ensemble des enquêtes opte pour un questionnaire auto administré, à l'exception du *Baromètre de la formation professionnelle continue* de l'AGEFOS-PME qui administre le questionnaire par téléphone. La construction des questionnaires et la présentation finale des résultats (sous des formes différentes) reposent uniquement sur l'exploitation des données internes, à l'exception de deux enquêtes : la CRCIL reprend des informations produites par l'enquête BMO de l'Assédic ainsi que des données de l'ANPE, et l'enquête de l'AFT-IFTIM fait le lien avec des sources extérieures provenant de l'ANPE, de l'UNEDIC, de l'INSEE et de l'OPCA.

Six questionnaires font appel à des données à caractère personnel (nom, prénom et fonction occupée par la personne qui remplit le questionnaire, voire même identité de chaque salarié de l'entreprise pour une des enquêtes étudiées), relevant de ce fait de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 (modifiée en août 2004) instituant la CNIL comme instance de contrôle et rendant obligatoire la déclaration des traitements de données à caractère personnel. Pour autant, seuls les questionnaires de l'AFT-IFTIM et de la CRCIL mentionnent la référence à la loi de 1978. Voici à titre d'exemple l'encart inséré dans le questionnaire de l'*Enquête sur les difficultés de recrutement des entreprises lorraines* de la CRCIL : «En application de l'article 27 de la loi du 06/01/1978 *Informatique et Libertés*, votre réponse au présent sondage n'a pas de caractère obligatoire. Vous disposez d'un droit d'accès et de rectification des renseignements vous concernant ou relatif à votre société. Les noms et adresses des destinataires ainsi que les réponses reçues seront

*conservées dans une banque de données informatique interne à la CRCIL de Lorraine et ne serviront qu'à l'établissement de statistiques»*

Le questionnaire de l'UPL/MEDEF n'interroge pas l'identité de la personne qui a rempli le questionnaire.

La déclaration à la CNIL, obligatoire, est un gage de sérieux. La CNIL s'assure, au travers de la déclaration préalable effectuée, de la bonne finalité de l'enquête, que celle-ci correspond bien à la nature des questions, que la collecte et le traitement des données sont sécurisés et que les enquêtés puissent accéder rapidement et gratuitement aux informations les concernant. La déclaration auprès de la CNIL permet également de protéger l'institution productrice de toute réclamation abusive et de tout détournement mal intentionné de l'information recueillie.

Soulignons encore qu'au regard de la loi, les personnes morales peuvent bénéficier, au même titre que les personnes physiques, de la protection contre l'usage malintentionné des données à caractère personnel que sont notamment le nom et l'adresse de l'entreprise, demandés dans une majorité d'enquêtes.

Ainsi, pour résumer, quatre enquêtes demandent des informations dites à caractère personnel sur les répondants sans mentionner la CNIL, deux demandent des informations dites à caractère personnel et mentionnent la CNIL et une enquête ne demande aucun renseignement à caractère personnel sur le répondant.



### 3. Méthodologie d'enquêtes

#### 3.1 La taille des populations enquêtées

La taille des populations enquêtées varie d'une enquête à l'autre. Par ordre croissant du nombre d'enquêtés nous obtenons le tableau suivant :

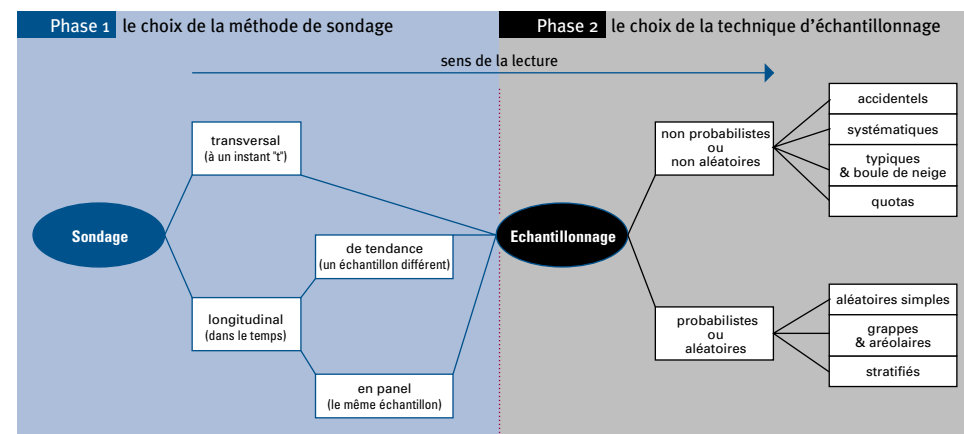
	AFT-IFTIM	ARACT	AGEFOS-PME	UPL-MEDEF	CRCIL	Assédic	
	Tableau de bord	OLGA	Baromètre de la formation	Pass'âges compétences	Les emplois de demain	Les difficultés de recrutement	BMO
<b>Enquêtés</b>	490	670		2 200	5 000	5 500	10 500
<b>Répondants</b>	110	100		1 300	1 000	1 200	3 300
<b>Taux de sondage</b> (nbre d'unités enquêtées/nb d'unités de la population mère)	40 %	non renseigné	non renseigné car l'échantillon est constitué à l'échelle interrégionale	36 %	exhaustif pour les entreprises de 10 salariés et plus et par échantillonnage pour les entreprises de 5 à 9 salariés dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration	exhaustif pour les entreprises de 10 salariés et plus et par échantillonnage pour les entreprises de 5 à 9 salariés	23 %
<b>Taux de réponse</b>	22 %	15 %		non renseigné	20 %	22 %	31 %

Le nombre d'unités enquêtées varie dans un rapport de 1 à 21. Le nombre de répondants quant à lui varie dans un rapport de 1 à 30.

Le taux de sondage diffère selon la méthodologie utilisée dans les enquêtes. Certaines d'entre elles sont exhaustives pour les entreprises de 10 salariés et plus et sont échantillonnées pour les 5 à 9 salariés. Le taux de réponse aux enquêtes varie du simple au double, de 15 % à 31 %.

#### 3.2 Sondage et échantillonnage

D'un point de vue pratique, nous avons schématisé la démarche du sondage et de l'échantillonnage sous la forme du synoptique suivant :



L'enquête *Pass'âges compétences* de l'AGEFOS-PME est réalisée auprès des entreprises adhérentes de plus de 10 salariés, soit près de 2 200 entreprises. Elle est la seule à être exhaustive. L'enquête *BMO* de l'Assédic est réalisée selon la technique de l'échantillonnage stratifié qui porte sur 10 500 établissements du champ de l'assurance chômage (soit 44 700 établissements ; ne sont pas couverts le personnel titulaire du secteur public administratif en totalité, les salariés des services domestiques, les salariés des ambassades, consulats et organismes internationaux et sont exclus les dirigeants de société dès lors que la présence d'un contrat de travail n'est pas reconnue). La méthodologie utilisée par la CRCIL s'inspire d'une méthodologie développée par l'INSEE. L'enquête porte sur le champ d'activité des

CCI. Il est exhaustif pour les entreprises de 10 salariés ou plus (soit près de 4 400 entreprises) et repose sur un échantillon tiré selon la technique aléatoire simple pour les entreprises de 5 à 9 salariés (soit près de 1 100 entreprises). L'enquête de l'ARACT repose sur une méthodologie qui ne nous a pas clairement été expliquée mais qui se rapproche vraisemblablement d'un sondage non probabiliste et d'un échantillonnage «typique» (constitution d'un échantillon par relation/réseau : la population mère est constituée de deux fichiers d'entreprises adhérentes, les premières à l'ANDCP et les secondes au CJD). 670 entreprises ont été interrogées, sans application de critères correspondant à d'éventuels quotas. Une certaine d'entreprises ont répondu. Certains secteurs tels l'activité immobilière, la construc-

tion, le transport ou le service aux particuliers sont insuffisamment représentés dans l'enquête, mais il est vrai que la représentativité n'est pas ici recherchée. L'UPL/MEDEF a interrogé l'ensemble des entreprises de 10 salariés et plus dans les 19 regroupements retenus à l'exception de l'hôtellerie-restauration pour laquelle le seuil inférieur était porté à 5 salariés. L'AFT-IFTIM a procédé par échantillonnage, selon la technique nonprobabiliste par quotas (taille de l'entreprise x secteur d'activité x région). 491 établissements ont été interrogés parmi les 1 212 qui composent la base régionale des établissements adhérents. Cette méthodologie est également utilisée par l'AGEFOS-PME dans le cadre du *Baromètre de la formation professionnelle*.

Au final, une enquête repose sur une méthodologie d'échantillonnage de type non probabiliste typique (ARACT), deux enquêtes reposent sur un échantillonnage par quotas (AFT-IFTIM et le *Baromètre de la formation de l'AGEFOS-PME*), trois enquêtes reposent sur de l'exhaustif pour les entreprises de plus de 10 salariés et sur de l'échantillonnage pour les entreprises de 5 à 9 salariés (CRCIL, UPL/MEDEF et l'étude *Pass'âges compétence* de l'AGEFOS-PME) lorsque cette partie de la population est prise en compte (CRCIL et UPL/MEDEF) et une enquête repose sur un échantillonnage probabiliste stratifié (Assédic).

Le lecteur trouvera un complément d'information sur les méthodes de sondage et les techniques d'échantillonnages dans le *Guide de présentation d'une enquête statistique* édité par l'Orefq en octobre 2005.

### 3.3 La vérification des intentions et des besoins

Sur les sept enquêtes étudiées, six ne procèdent à aucune vérification des intentions d'embauche et de formation. Seule l'enquête de l'Assédic a mesuré l'écart entre les intentions déclarées et les embauches effectives. Sur la brochure de présentation des résultats, nous pouvons lire : « L'enquête réalisée en janvier 2004 a révélé que près de 90 % des établissements à recontacter [soit 227 établissements] envisagent des projets de recrutement en 2004. Quatre mois plus tard, 63 % des recontactés ont changé de perspectives : ils ne sont plus que 35,6 % à envisager des projets de recrutement en 2004 ». Autrement dit, 4 mois après, les intentions d'embauche ont été divisées par près de 3 fois. Cet ordre de grandeur est proche de celui évoqué par Claude SEIBEL dans l'ouvrage *Entre chômage et difficultés de recrutement* : se souvenir pour prévoir (de l'ordre de 2 à 3).

Comme nous l'avons déjà évoqué dans le point 2.2 Problématiques, cadres d'analyse explicites et hypothèses, certaines institutions qui utilisent l'enquête pour proposer des formations « à la carte », et qui ont une démarche réactive importante, peuvent constater une adéquation entre les besoins déclarés et la mise en place d'actions réelles. Mais il ne s'agit pas, au sens propre du terme, d'une démarche de vérification des intentions et besoins. La cohérence entre les besoins recensés auprès des entreprises et les actions mises en œuvres par les institutions productrices des enquêtes s'explique en terme de rapidité d'action : il faut battre le fer tant qu'il est chaud !

## 4. Les champs de l'enquête

### 4.1 Le zonage géographique

Si l'ensemble des enquêtes recensées est exploité à l'échelle régionale, certaines d'entre elles ont été conçues à l'origine pour une comparaison interrégionale. Les outils développés par l'Assédic et par l'AFT-IFTIM sont développés au niveau national puis déclinés à l'échelle régionale. Les deux enquêtes de l'AGEFOS-PME sont développées en partenariat avec d'autres régions : le baromètre est réalisé conjointement avec la Bourgogne, la Franche-Comté et l'Alsace et l'étude *Pass'âges compétences* est réalisée dans neuf régions.

Les enquêtes de l'ARACT et de la CRCIL, réalisées toutes deux en 2004, sont des outils régionaux qui, a priori, n'ont pas vocation à être inter-régionalisés. Enfin, l'enquête du MEDEF, conçue régionalement, a été reproduite dans d'autres régions françaises mais aussi à l'étranger (province belge du Luxembourg, Grand Duché du Luxembourg, Land de Sarre) mais sans qu'il y ait eu unification de la démarche. A l'exception de la CRCIL qui décline certains indicateurs à l'échelle départementale, aucune enquête ne procède à une exploitation des résultats à une échelle infrarégionale.

### 4.2 L'unité statistique enquêtée

Les unités enquêtées dans les enquêtes de l'UPL, de l'AGEFOS-PME et de l'ARACT sont les entreprises ; dans les enquêtes de l'AFT-IFTIM, de l'Assédic et de la CRCIL, ce sont les établissements. Le *Baromètre de la formation professionnelle* de l'AGEFOS-PME interroge également les entreprises mais par la voix de différents représentants (employeurs et sala-

riés) et non pas seulement par celle d'un responsable ou directeur.

### 4.3 Le champ couvert et les types d'emplois

L'observation de l'ensemble des champs couverts par les enquêtes fait apparaître différents cas de figure possibles : des secteurs d'activités couverts par plusieurs enquêtes (avec un risque pour les établissements d'être sollicités à plusieurs reprises dans un même laps de temps sur des thématiques proches) et des secteurs d'activités ignorés par l'ensemble des enquêtes.

Par ailleurs, le rapprochement avec des données externes émanant d'autres enquêtes socio-économiques récurrentes réalisées par l'INSEE n'est pas aisé à effectuer, dans la mesure où dans les enquêtes lorraines étudiées, les regroupements de secteurs d'activités ne suivent pas la logique mise en œuvre dans la construction de la NAF (certains regroupements de secteurs d'activités respectent les périmètres définis par les conventions collectives nationales des branches).

Une remarque similaire est également à formuler pour les nomenclatures d'emplois. Dans les questionnaires des sept enquêtes étudiées, les libellés utilisés pour désigner les emplois ou postes de travail constituent un mélange d'intitulés issus des nomenclatures des familles professionnelles et des PCS mais jamais du ROME. Seule l'approche par familles professionnelles permettrait potentiellement un rapprochement avec les données du marché du travail exprimé en ROME.

Quant aux nomenclatures de formation, rien n'est unifié à l'heure actuelle. Pour plus de détails se reporter à l'Annexe 3 : *Nomenclature utilisée dans les enquêtes lorraines*.

## Conclusion

Les réponses aux difficultés prévisibles des branches et des métiers ne sont pas connues d'avance et diffèrent vraisemblablement selon une multitude de critères, liés à l'histoire des branches et des métiers bien sûr, mais également à l'évolution des régions économiques. La complexité de la problématique des difficultés de recrutement nécessiterait le recours à une approche plus qualitative, au travers d'enquêtes de type biographiques ou ethnologiques, qui permettraient de dégager les spécificités des métiers, des entreprises et de la branche à l'échelle régionale. Les enquêtes quantitatives montrent leurs limites dans ce type d'approche, elles sont souvent trop généralistes et aplanissent les différences. Elles sont nettement soumises à la subjectivité des critères de classification retenus, biais renforcé par la nature même de l'enquête quand elle s'est orientée vers le recueil de l'opinion. Au travers d'études plus qualitatives se rencontre une pluralité de domaines de réflexion relevant de l'histoire, de la psychologie, de l'économie, de la sociologie, etc. Le besoin d'études «*locales*» apparaît manifeste et implique qu'une réflexion soit menée pour trouver la méthodologie la plus adaptée à une problématique pluri- ou interdisciplinaire.

Prendre en compte un ensemble de paramètres, et pas seulement ceux d'ordre économique, tout en diversifiant l'approche qu'il en est fait, permettrait d' étoffer la réflexion et de mieux comprendre la complexité des difficultés de recrutement. Rappelons que les enquêtes de prospective réalisées à partir des

opinions formulées interrogent la vision que se font les entrepreneurs du besoin de main d'œuvre et non ce besoin en lui-même.

Ainsi, l'analyse transversale présentée dans ce document laisse apparaître une réelle hétérogénéité dans les démarches développées et la méthodologie nous apparaît parfois critiquable, soit au regard des postulats de base et hypothèses implicites, soit au regard des procédés statistiques mis en oeuvre. Notons à ce titre que la description de la méthodologie dans les documents diffusés auprès des politiques et du grand public est souvent sommaire, ne permettant pas de mettre en évidence les intérêts et les limites qui lui sont propres.

Soulignons également que l'ensemble des résultats est souvent présenté dans le cadre de conférences de presse suivies d'un échange formel avec un parterre d'invités sélectionnés en fonction de leur appartenance institutionnelle. Les résultats peuvent aussi être diffusés à l'aide de communiqués de presse ou mis en ligne. Peut-on dire que ces modalités favorisent le débat public ou encore la réflexion sur l'utilisation possible des résultats à des fins d'action publique dans le domaine de la formation et de l'emploi ? Nous en doutons.

Enfin, nombre d'enquêtes se recoupent au niveau de la population enquêtée et des thématiques abordées, ce qui nous amène à interroger cette fois le fonctionnement des instances paritaires qui devraient favoriser la mise en commun des projets proches ainsi que l'engagement des financeurs publics sollicités à plusieurs reprises pour financer des enquêtes qui peuvent se chevaucher.

Au regard de l'ensemble de ces constats, il pourrait être judicieux de réunir les acteurs prospectivistes au sein d'un groupe de travail qui permettrait de partager la réflexion et l'expérience à l'origine de la construction de ce type d'enquêtes. En application de la Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les branches professionnelles doivent se doter d'un observatoire paritaire de la négociation collective (article 47, en référence à l'article L132-17-1 du code du travail). Ces observatoires de branche pourront peut-être devenir ces lieux de confrontation des différentes approches de la prospective des emplois. Partant de la volonté exprimée par les branches professionnelles d'anticiper les évolutions technologiques et socio-organisationnelles du secteur et leurs conséquences sur l'emploi et la formation et constatant qu'il ne suffit pas seulement, pour connaître les emplois de demain, «*d'interroger quelques chefs d'entreprises et de synthétiser leurs réponses*» (Ministère de l'emploi et de la solidarité, 1998), l'observatoire peut devenir un outil cohérent et pertinent de mise en relief des fondements d'un compromis possible entre les enjeux de stratégie économique et les enjeux sociaux, permettant de dégager les besoins d'adaptation ou de transformation d'un secteur ou d'une branche, avec pour objectif final d'établir un plan d'action proche des réalités de terrain. Cette démarche ne doit pas pour autant occulter une approche interprofessionnelle complémentaire à l'approche des observatoires de branche.



Par ailleurs, la prise en compte du territoire est fort peu abordée dans notre lecture des enquêtes régionales. Or, il est probable que les spécificités des tissus locaux induisent des structururations particulières des marchés du travail. Par conséquent, la territorialisation de la prospective des qualifications reste à poser. Il y a sans doute à réfléchir à des instances de coopération, mais cette fois non plus définies par référence à la branche ou au secteur d'activité, mais plutôt par référence à un zonage géographique donné, appelant de manière transversale les acteurs de ce zonage à partager leur vision de leur avenir.

## Annexe 1

### Définition des termes relatifs à la Prospective des métiers

Le dictionnaire **Le Trésor de la Langue Française Informatisé** (TLFI) actualisé pour la dernière fois le 10 décembre 2002 nous propose les définitions suivantes :

- **L'anticipation** «concerne une opération de l'esprit». Elle correspond à une «prévision du futur, à partir des données fournies par le présent (avec généralement l'idée d'un commencement d'action par référence à la prévision)». Cette représentation est considérée comme «plus proche de sa réalisation que le simple projet».
- **L'estimation** est une «évaluation approximative d'une quantité nombrable (notamment du chiffre d'une population, par référence à des données incomplètes prélevées sur des échantillons d'observation)».
- **Le projet** définit ce que l'on a «l'intention de faire» et a pour objectif d'estimer «des moyens nécessaires à la réalisation».
- **La prospective** est une «discipline qui se propose de concevoir et de représenter les mutations et les formes possibles d'organisation socio-économiques d'une société ou d'un secteur d'activité dans un avenir éloigné, et de définir des choix et des objectifs à long terme pour les prévisions à court ou moyen terme». La prospective est définie comme étant un synonyme de la futurologie.
- **La perspective** est définie comme un «événement ou [une] succession d'événements que l'on considère comme probable ou possible». Les synonymes sont : conjecture, éventualité. Plus précisément, en Démographie, «perspective de population, perspective démographique. Approche par le calcul des probabilités d'évolution numérique d'une population» (GEORGE, 1970).
- **La projection**, du point de vue de la Statistique, consiste à réaliser une «extrapolation temporelle d'une tendance observée sur un intervalle de temps, conduisant à une estimation de la valeur future de la variable» (1979). La définition fait référence aux projections démographiques : «opération mentale par laquelle, à partir de l'état et des tendances d'une population actuelle, on estime l'effectif de cette population dans un avenir donné» (FOULQUIER Sciences Sociales, 1978) ; ainsi qu'aux projections économiques : «représentation prospective ou précision de l'état économique, qui, dans un avenir déterminé et compte tenu des changements que l'on peut imaginer, résultera probablement des conditions actuelles» (FOULQUIER Sciences Sociales, 1978).

- **La prévision** consiste à observer «un ensemble de données qui permet d'envisager une situation future et d'entreprendre des actions pour y parer concrètement. Synonyme : prévoyance». Nous pouvons lire également «étude générale d'une situation donnée, dont on peut, par déduction, calcul, mesure scientifique, connaître par avance l'évolution». En Économie, les auteurs parlent de prévision économique : «démarche rationnelle pour connaître la situation économique à une échéance plus ou moins lointaine» (SUAVET, 1975).

Le dictionnaire **Le Petit Robert** (1996) nous apprend que :

- **L'anticipation** est définie comme un «mouvement de la pensée qui imagine ou vit d'avance un événement». Nous sommes renvoyés aux termes de prévision et de prospective. En Économie, il s'agit d'une «hypothèse subjective plus ou moins optimiste ou pessimiste quant à l'avenir, intervenant dans l'étude des fluctuations économiques».
- **L'estimation** revient à déterminer, à évaluer la valeur d'une chose. Nous sommes renvoyés au terme de prévision.
- **Le projet** est une «image d'une situation, d'un état que l'on pense atteindre».

- le terme **prévision** est en fait un terme générique traduisant «l'action de prévoir, d'apporter des connaissances sur l'avenir». La prévision peut se faire à court, moyen ou long terme.
- Le terme **perspective** renvoie à un «événement ou succession d'événements que l'on considère comme probable ou possible».
- **La planification** «consiste à déterminer des objectifs précis et à mettre en œuvre les moyens propres à les atteindre dans les délais prévus».

Selon le **dictionnaire d'Économie et de Sciences Sociales** :

- **L'anticipation** repose sur des «hypothèses et conjectures portant sur l'évolution de la situation économique en vue d'éclairer les décisions que les agents économiques ont à prendre. En effet, le comportement de ces agents n'est pas seulement influencé par leur expérience passée, il l'est surtout par leurs anticipations».
- **La prévision et la prospective** se définissent comme une action de déterminer l'évolution future d'une grandeur ou d'un ensemble de grandeurs économiques, le plus souvent à l'aide de modèles (chiffrés). On distingue la prévision à court, moyen et long terme. «Il ne faut pas assimiler prévision et prospective : cette dernière consiste à décrire, par un effort d'imagination, l'état terminal d'une évolution de longue période. Prévision et prospective peuvent s'appliquer aux mêmes objets, mais utiliser des méthodes différentes et obtenir des résultats divergents. Pour prévoir la



consommation de l'an 2010, on peut prolonger les tendances passées et actuelles (prévision), ou imaginer ce que pourrait être la société française transformée à cette époque et en déduire directement l'état de la consommation (prospective)».

- **La planification** est définie comme étant un «processus, mis en œuvre par des agents économiques consistant à fixer, pour un horizon de moyen terme (compris en général entre trois et dix ans), des grandeurs économiques (en termes de production, d'investissement...) et des mutations qualitatives associées à l'évolution de ces grandeurs (modifications des structures de la production, de la consommation...). Toute planification correspond ainsi à un dosage particulier de deux séries d'éléments : d'une part, des prévisions de l'évolution plus ou moins spontanée des grandeurs économiques et, d'autre part, des objectifs plus ou moins contraignants fixés aux agents et à leur environnement».

Le dictionnaire n'accorde pas de place aux termes d'estimation, de projet, de perspective, de projection et de programmation.

On peut lire dans le petit ouvrage réalisé par le Commissariat Général du Plan intitulé : «*La prévision est une technique quantitative. Elle est fondée sur des hypothèses d'évolution des comportements des agents économiques et acteurs sociaux, sur l'analyse des relations et sur la mise en évidence des liaisons de causalité entre variables, ces relations pouvant être formalisées sous forme d'un « modèle »,*

*c'est-à-dire d'un système d'équations qui représente les liens de cause à effet entre variables. La prévision associe une analyse quantitative, s'appuyant sur des matériaux statistiques, et un travail d'expertise. La prévision la plus courante extrapole les tendances constatées. Plus son horizon est lointain, moins elle est fiable. La prospective, terme inventé par Gaston BERGER vers 1955, est une interrogation sur les futurs possibles à un horizon assez lointain et une réflexion sur les actions à mener pour construire l'avenir. C'est une démarche pluridisciplinaire, d'inspiration systémique. Elle cherche à intégrer des facteurs quantitatifs, des tendances émergentes, des faits jugés «porteurs d'avenir», des effets de saturation ou de seuil, des possibilités de rupture, et surtout le jeu des acteurs. (...) C'est une méthode de travail alliant rigueur et imagination. Elle fait appel pour cela à des outils variés : projections, modèles, analyse structurelle, analyse mor-*

*phologique, méthode Delphi<sup>8</sup>, logiciel de traitement des variables et des configurations, scénarios, etc.».* La projection rejoint donc ici le rang des outils : «*[elle] est le résultat d'une extrapolation d'indicateurs quantitatifs. L'exercice est en général à court terme, mais des projections tendancielle peuvent également exister sur le moyen terme.*» Selon les auteurs, les projections et les modèles sont des instruments de simulation qui «*ne peuvent prendre en compte ni l'irruption d'une variable nouvelle, ni le changement des «règles du jeu» internes au système étudié. C'est pourquoi, on oppose souvent à ces instruments les scénarios (...). A partir du diagnostic de l'existant, les scénarios donnent des résultats à l'horizon étudié, en décrivant des cheminements possibles pour y parvenir*»<sup>9</sup>.

Pour **Christophe VANDESCHRIK**, «*selon leur degré de vraisemblance et leur durée, les perspectives ne portent pas le même nom. Une prévision est une perspective dans le court terme et dont les hypothèses se veulent réalistes : on cherche à estimer au plus juste l'effectif de la population dans un futur relativement proche. Si au contraire, le souci de réalisme disparaît et/ou si la durée de la perspective s'allonge, il s'agira d'une projection ; dans ce cas on ne cherche pas nécessairement à coller au futur. De nouveau, la distinction n'est pas toujours aisée.*» Dans le cadre de cette définition, le terme de perspective est générique. Souvenons-nous, dans la définition proposée par *Le Petit Robert*, le terme générique était celui de prévision.

Enfin, pour **Raymond BOUDON et François BOURICAUD** (*Dictionnaire critique de la sociologie*, 1982), le terme *prévision* définit une représentation de l'avenir. Les prévisions s'inscrivent dans le cadre d'une discipline appelée *futurologie*<sup>10</sup> ou *prospective*. Au sujet de ces dernières, les auteurs précisent que «*cette méthode [la méthode des «scénarios»] consiste à étudier l'évolution de systèmes complexes sous diverses hypothèses. Par définition, l'analyste ne cherche pas dans ce cas à prévoir (puisque, au mieux, tous les scénarios à l'exception d'un seul seront condamnés par le futur devenu présent). Mais le développement du scénario peut éclairer l'action en faisant apparaître plus clairement les conséquences de choix alternatifs.*»

8/ Outils pour une prospective des qualifications, 1996.

9/ «*La méthode Delphi est très utilisée en prospective. Elle consiste à adresser à un panel d'experts un questionnaire dont les questions sont quantifiables et à rechercher leur consensus par réinterrogations successives*» (d'après les auteurs).

10/ D'après le *TLFI* (2002) : Discipline se fixant pour but la prévision à long terme des besoins sociaux et leur planification. Synonyme usuel : prospective. D'après *le Petit Robert* (1996) : Ensemble des recherches prospectives concernant l'évolution future, scientifique, économique, sociale, technique, de l'humanité.

## Annexe 2

### L'utopie en Sciences Sociales

La démarche prospective peut faire appel à l'imagination, à la créativité voire même à l'utopie, à l'image de cette phrase d'Eric SEULLIET (2002) : «Après tout, le futur n'est pas inéluctable, il peut s'inventer et se rêver !».

L'utopie est un mot d'origine latine (*Utopia*, «nom d'un pays imaginaire») créé à partir de deux mots grecs, *ou* et *topos*, littéralement «non» et «lieu», que l'on traduit par un «lieu qui n'existe nulle part». L'utopie désigne donc ce qui n'est pas, l'irréalisé, et non ce qui ne peut pas être, l'irréalisable. Il faut attendre le XVII<sup>e</sup> siècle pour que ce mot désigne, en langue anglaise, une conception imaginaire d'un gouvernement idéal, une chimère (1613) et le XVIII<sup>e</sup> siècle pour que ce terme soit utilisé en langue française (1762). Autrement dit, un projet utopique ou un raisonnement utopique n'est pas une folie de l'esprit, rien n'empêche en effet qu'il ait prise dans le réel.

Dans une acception courante, nous retiendrons la définition proposée par BOUDON et BOURRICAUD (1982) : L'utopie «peut conduire à l'exploration de types d'organisation possibles mais non actuellement donnés, ou donnés seulement d'une manière précaire et partielle». En ce sens, l'utopie peut s'inscrire dans le cadre d'une réflexion systématique qui vise à prendre en compte l'ensemble des alternatives potentielles en mettant en rela-

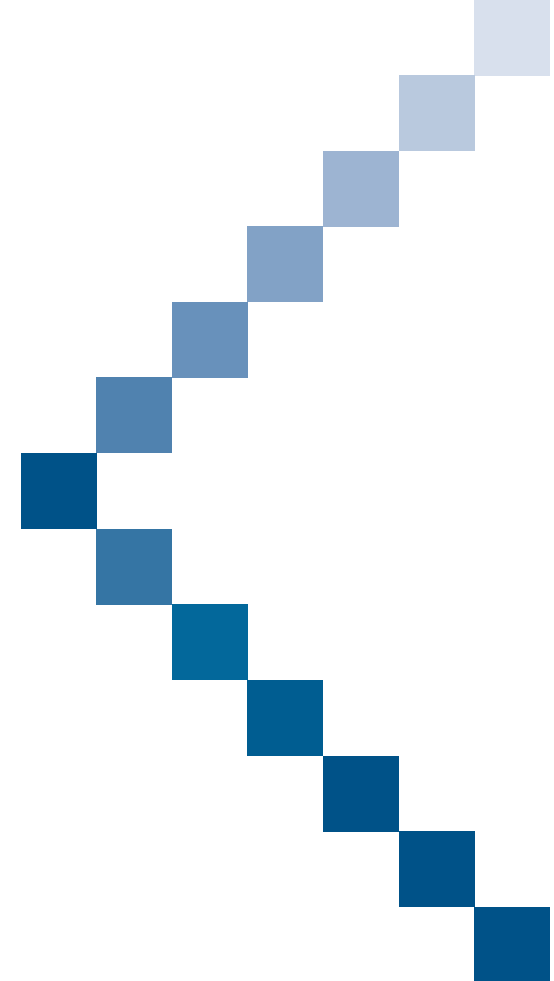
tion le système réel tel qu'il est connu et les systèmes imaginaires, pas encore réalisés ou partiellement. Le sociologue GIDDENS justifie le recours au raisonnement utopique en proposant le concept de réalisme utopique (1994) qu'il définit comme suit : «La modernité est par nature tournée vers l'avenir, de telle sorte que le «futur» a le statut d'une projection intellectuelle dans l'avenir. C'est à partir de là que je fonde la notion de réalisme utopique. Les éléments du présent, rejaillissant sur la manière dont se développe effectivement le futur. Le réalisme utopique combine l'«ouverture de fenêtres» sur l'avenir avec l'analyse de courants institutionnels en cours, par quoi les futurs politiques sont immanents au présent».

La projection intellectuelle dans l'avenir est en soi utopique, parce qu'elle imagine un futur possible. Si elle est donc bien réelle (l'utopie désigne ce qui est irréalisé et non ce qui est irréalisable, donc ce qui n'est pas encore dans le réel mais qui peut l'être), l'objet du débat se focalise sur le degré de réalisme, plus ou moins important selon les besoins. Le recours aux traditionnels travaux démographiques est un bon exemple pour illustrer nos propos.

Selon le démographe Christophe VANDES-CHRIK (1996), «la prévision est un «art» bien difficile tant l'état futur d'un phénomène dépend de facteurs nombreux, diversifiés et, éventuellement même, en partie méconnus». L'auteur distingue ainsi trois approches des phénomènes, selon leur degré de vraisemblance, de réalisme, très élevé dans le premier cas et très faible dans le dernier :

- soit il cherche à prévoir au plus juste une population ou ses besoins futurs (tels que les emplois par secteur, branche d'activité ou autre). «Dans ce cas, on privilégiera des hypothèses réalistes sur base d'une observation la plus précise possible des tendances au sein de cette population ou d'autres populations jugées suffisamment similaires».
- soit il cherche à «étudier l'impact ou la faisabilité de certaines mesures proposées pour résoudre un problème, en poussant par exemple jusqu'à l'absurde certaines hypothèses pour montrer leur impraticabilité».
- soit il essaye d'apporter une réponse à certaines questions, la difficulté étant de proposer des scénarii qui permettent de répondre clairement et d'une manière univoque à la question. «Dans ce cas le souci du réalisme peut être tout à fait absent. On peut donc être amené à proposer comme hypothèses des évolutions ne correspondant pas à ce qui est généralement observé».

Le recours à l'imaginaire, à l'intuition, peut s'avérer être un moyen inattendu mais efficace dans le raisonnement prospectif pour envisager les évolutions possibles, les changements.



## Analyse des expériences passées

Enquêtes	Nomenclature d'emplois	Nomenclature des secteurs d'activités	Nomenclature des formations et des diplômes
<b>ARACT</b> Observatoire Lorrain de la Gestion des Ages	La nomenclature utilisée se décompose en trois postes : ouvriers, employés, agents de maîtrise et techniciens cadres	Codes APE détaillés	/
<b>MEDEF</b> Les emplois de demain	Pour les emplois, la nomenclature utilisée est adaptée sur mesure à chacune des «branches» enquêtées. Il s'agit d'appellation de poste de travail plutôt que de libellés d'emplois, de sorte que la nomenclature ne coïncide pas avec la nomenclature des PCS. Par exemple, l'emploi de <i>staffeur-stucateur</i> est incorporé dans la PCS 637b <i>Ouvriers d'art</i> , laquelle comporte 165 postes de travail différents. Côté ROME, le poste est incorporé dans l'emploi métier 47 341 <i>Professionnel du travail de la pierre et des matériaux associés</i> , lequel comporte 4 autres types de poste de travail. Pour les questionnaires comportant les emplois de cadres, la nomenclature utilisée ne coïncide pas avec celle proposée par l'APEC.	19 catégories qui sont constituées à partir d'un regroupement de secteurs d'activités exprimés en NAF 700. Mais ces regroupements ne correspondent pas à la division de la NAF en 224 rangs (niveau des groupes), et encore moins à la division en NES 36. Par exemple, dans le secteur de l'imprimerie, on a retenu les codes suivants : 222C <i>autre imprimerie de labeur</i> , 222E <i>reliure</i> , 222G <i>activités de pré-presse</i> , 222J <i>activités graphiques auxiliaires</i> , mais on a rejeté le code 222A <i>imprimerie de journaux</i> .	La nomenclature de niveaux de diplômes compte trois postes : CAP/BEP, BAC, BTS/DUT. L'enquête dispose également d'un volet cadre pour les diplômés d'un niveau Bac + 4 ou plus.
<b>AGEFOS-PME</b> Pass'âges compétences	Nomenclature en 6 postes : ONO, OO, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres, dirigeants.	Codes APE détaillés	/
<b>AGEFOS-PME</b> Nouveau baromètre de la formation professionnelle continue	/	Codes APE détaillés	Nomenclature de formation en 12 rangs propre à l'AGEFOS-PME. Exemples : stratégie, management, commercial/marketing, etc. Ces 12 rangs avoisinent les appellations génériques de type Formacode.
<b>Assélic</b> Besoins en main d'œuvre	Les emplois sont qualifiés selon la nomenclature des familles professionnelles en 84 rangs, avec de nombreuses décontractions à l'aide des PCS détaillées lorsque l'on veut détailler certains types d'emplois très recherchés. Par exemple, la FAP C10 apparaît dans son ensemble ( <i>Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique</i> ) alors que la FAP D20 est écartée par PCS telle que <i>Chaudronniers, tôliers industriels qualifiés</i> (PCS 6221). S'agissant des fonctions pour lesquelles il y a des difficultés à recruter, la nomenclature prévoit 12 modalités : • Ouvriers non qualifiés, • Ouvriers professionnels, • Employés non qualifiés, • Employés qualifiés, • Techniciens, • Agents de maîtrise, • Agents commerciaux non cadre • Ingénieurs, • Cadres commerciaux, • Cadres ressources humaines, • Cadres dirigeants, • Autres.	Le secteur d'activité ne figure pas dans le questionnaire. Il ne peut être retrouvé que s'il répondant dévoile l'identité de son entreprise.	/
<b>CRCIL</b> Enquête sur les difficultés de recrutement des entreprises Lorraines	Pour les métiers, c'est la nomenclature des familles professionnelles en 84 rangs qui est retenue avec une désagrégation jusqu'au niveau 224 pour toutes les professions susceptibles de présenter des tensions en matière de recrutement.	Le secteur d'activité ne figure pas dans le questionnaire. Il ne peut être retrouvé que s'il répondant dévoile l'identité de son entreprise.	/
<b>AFT-IFTIM</b> Tableau de bord régional de l'emploi	Les emplois sont classés en 8 familles professionnelles propres à l'enquête : • Direction, • Gestion, • Ventes/achats • Exploitation, • Manutention/magasinerie, • Conduite, • Maintenance, • Interprofessionnel. et en 3 catégories socio-professionnelles : • Cadres, • Agents de maîtrise, techniciens, • Ouvriers, employés.	Le champ de l'enquête est constitué des établissements appartenant aux secteurs d'activités couverts par la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, ce qui ne correspond pas tout à fait à l'ensemble des activités du transport figurant dans la Nomenclature d'Activités Française (NAF). Dans la présentation du champ de l'enquête ci-après, les activités prises en compte ou bien exclues du champ sont restituées par rapport à la NAF en 224 postes et 700 postes (respectivement niveau des «groupes» et niveau des «activités» de la NAF). En italique, figurent les secteurs exclus du champ : <b>602 Transports urbains et routiers :</b> 602 A : <i>Transports urbains de voyageurs</i> ; 602 B : <i>Transports routiers de voyageurs</i> ; 602 C : <i>Téléphoniques, remontées mécaniques</i> ; 602 E : <i>Transport de voyageurs par taxis</i> ; 602 L : <i>Transports routiers de voyageurs</i> ; 602M : <i>Transports routiers de marchandises de proximité</i> ; 602N : <i>Déménagement</i> ; 602 P : <i>Location de camions avec conducteur</i> .	La nomenclature des formations suivies par les salariés de la branche comporte des libellés renvoyant à des champs disciplinaires (par exemple juridique, informatique, commercial, etc.), à des thématiques spécifiques (par exemple <i>Sécurité, secourisme, incendie, Chronotachygraphe ou Urgence santé</i> , etc.) et des libellés renvoyant à des habitations ou à des permis (par exemple CCA). Cette nomenclature est adaptée à la branche mais est déconnectée de la Nomenclature des Spécialités de Formation.

## Les auteurs

**DURINGER René**, *La prospective, Art ou discipline ?*, co-réalisé par l'Agence XXY et par Business Digest, supplément thématique, Business Digest n°117, mars 2002.

**GIDDENS Anthony**, *Les conséquences de la modernité*, éd. L'Harmattan, coll. Théorie sociale contemporaine, 1994.

**GILLES Marion et LOISIL Florence** (sous la direction de), *La gestion des âges, pouvoir vieillir en travaillant*, coll. Agir sur..., éd. Liaisons, juin 2003.

**LHOTEL Hervé**, *Les difficultés de recrutement dans l'industrie : regard et analyse économique*, in *Evolution socio-économique et recrutement dans les métiers de l'industrie*, Colloque organisé par le GRETA de Rombas, juin 2001.

**LORIAUX Michel**, *Équité et classes d'âge*, transcription d'un exposé présenté dans le cadre des «Midis de l'éthique» de la Chaire Hoover d'éthique économique et sociale, 23 novembre 1993.

**SEULLIET Eric**, *La prospective : un nouvel impératif pour les entreprises ?*, novembre 2002, consultable sur le site internet de meeting-the-future, rubrique La prospective.

**SINGLY François (de)**, *L'enquête et ses méthodes : le questionnaire*, éd. Nathan, coll. sociologie 128 pages, 1992.

**TANGUY Lucie** (sous la direction de), *L'introuvable relation formation/emploi, un état des recherches en France*, éd. La Documentation Française, 1986.

**VANDESCHRIK Christophe**, *Du passé au futur : initiation aux logiciels de perspectives démographiques*, éd. L'Harmattan, coll. Population et développement, 1995.

## Les institutions

**ARACT des Pays de la Loire**, *Ages & parcours professionnels en pays de la Loire*, septembre 2003.

**CENTRE INFFO**, *Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, Actualité de la formation permanente*, n°192, septembre-octobre 2004.

### Commissariat Général du Plan :

- *Entre chômage et difficultés de recrutement : se souvenir pour prévoir*, groupe Qualifications & prospective, éd. La documentation française, 2001.

- *Outils pour une prospective des qualifications*, Groupe Qualifications & prospective, éd. La documentation française, 1996.

- *Avenirs des métiers, rapport du groupe «Prospective des métiers et qualifications»*, (sous la direction de **Claude SEIBEL**), Paris, la Documentation française, décembre 2002.

- *Prospective des métiers, une démarche au niveau des branches*, Groupe de travail Prométhée, coll. Le quatre pages, n°1, 12 mars 2004.

**Ministère de l'emploi et de la solidarité**, *Contrats d'études prospectives : mode d'emploi*, synthèse prospective formation-emploi, n°24, janvier 1998.

**OREFQ**, *L'effet «Papy-boom»*, in *Objectif formation en Lorraine*, n°33, novembre 2003.

## Les dictionnaires

**BLOCH Oscar et WARTBURG Walther (von)**, *Dictionnaire étymologique de la langue française*, éd. PUF, coll. Quadridge, 2002.

**BOUDON Raymond, BOURRICAUD François**, *Dictionnaire critique de la sociologie*, éd. PUF, coll. Quadridge, 1982.

**ECHAUDEMAISON C.-D** (sous la direction de), *Dictionnaire d'économie et de sciences sociales*, éd. Nathan, 1993.

## Les textes de loi

**LOI n°2004-391 du 4 mai 2004** relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

**CODE DU TRAVAIL** (Partie Législative), Section 2 : *Conventions collectives de branches et accords professionnels et interprofessionnels*, article 132-17-1.

# partie 3/ Canevas retenu dans l'analyse des enquêtes

## Note au lecteur

Le canevas de description des enquêtes réalisées en Lorraine a fait l'objet d'un remaniement à la fin du travail en groupe. Une version améliorée de ce canevas est en cours d'élaboration à la date de la publication, elle sera présentée sur le site internet de l'OREFQ, accompagnée d'une synthèse sur les méthodes de sondage et les techniques d'échantillonnage. L'objectif poursuivi à travers cette mise à disposition des documents est moins de produire une norme que d'apporter une aide technique à la préparation de futures enquêtes. Le lecteur remarquera que le canevas utilisé pour notre travail de collecte de l'information sur les expériences lorraines n'est pas particulièrement dédié à la question de la prospective des emplois et des qualifications et que nombre de rubriques pourraient être incluses dans un canevas descriptif d'enquêtes d'un tout autre domaine.



Canevas utilisé pour la collecte des informations sur les enquêtes lorraines de prospective des emplois et des qualifications réalisées en Lorraine

## I. Informations générales

**Q1/** Quel est le nom exact de l'enquête ?

**Q2/** Quel est le nom usuel de l'enquête ?

**Notice :** le nom usuel de l'enquête (si différent du nom officiel) est celui que l'on utilise parfois dans le cadre des discussions.

**Q3/** Quel est l'organisme producteur de l'enquête ?

**Notice :** l'organisme producteur doit être distingué de l'organisme demandeur. La demande d'enquête prospective peut émaner de la Région, de l'État, d'une organisation professionnelle, etc., et être traitée par un organisme tiers.

Raison sociale :	
Adresse postale :	
Téléphone :	Télécopie :
Adresse mail :	

**Q4/** Quelle(s) est (sont) la (les) personne(s) en charge de l'enquête dans votre organisme ?

Nom(s) :
Adresse postale :
Téléphone (ligne directe) :
Adresse Email :

**Q5/** Quelle institution est à l'initiative de l'enquête ?

**Notice :** êtes-vous à l'initiative de l'enquête ou s'agit-il d'une demande émanant d'institutions publiques locales, régionales, nationales ou européennes ?

**Q6/** Comment a été financée l'enquête ?

**Notice :** joindre le budget détaillé de l'enquête en cas de financements publics directement alloués pour la réalisation de l'enquête.

Nom des financeurs	Montant des financements	Que couvrent ces apports ? (Frais de personnel affectés à l'interne, coût de saisie informatisée, coût de diffusion, autre...)
Coût global =		

**Q7/** Avez-vous eu recours à des prestataires extérieurs pour cette enquête ? (Cochez la case correspondante)

**Notice :** un prestataire extérieur est au sens strict un organisme différent de l'organisme producteur de l'enquête.

Oui
Non (allez directement à la question Q9)

**Q8/** [Si oui à Q7] Pouvez-vous nous préciser pour quelle phase de l'enquête vous avez eu recours à un prestataire extérieur et le rôle qu'il a tenu ?

**Notice :** les rôles habituellement assumés par les organismes impliqués dans la réalisation de l'enquête sont les suivants :

- **maître d'ouvrage :** très souvent, il s'agit de l'organisme producteur de l'enquête, mais il arrive que la maîtrise d'ouvrage soit déléguée ;
- **maître d'œuvre :** celui qui réalise concrètement le travail. Cela peut être l'organisme producteur (qui peut donc être à la fois maître d'ouvrage et maître d'œuvre) ou encore un organisme extérieur qui intervient dans les conditions de délai, de qualité et de coût fixées à l'avance par le maître d'ouvrage et arrêtées par contrat. Cet organisme intervient en qualité de sous-traitant de rang 1. Attention, le maître d'œuvre peut subdéléguer tout ou partie de la mise en œuvre de l'enquête à d'autres organismes extérieurs, qui interviennent alors en qualité de sous-traitants de rang 2.

	Raison sociale et coordonnées postales du prestataire	Rôle dans l'enquête
Etablissement de l'objet de recherche (aide à l'élaboration de la problématique, recherche documentaire, clarification de des objectifs opérationnels et spécification des hypothèses)		
Définition des choix méthodologiques (méthode de sondage et d'échantillonnage, méthodes d'exploitation)		
Réalisation du questionnaire ou du guide d'entretien et test initial		
Passation des questionnaires		
Relance des enquêtés		
Saisie des données		
Traitement des données		
Analyse des données et rédaction du rapport final		
Diffusion des résultats		
Autre (précisez) :		

**Avez-vous des informations complémentaires à fournir concernant cette partie ?**

.....

.....

.....

Canevas utilisé pour la collecte des informations sur les enquêtes lorraines de prospective des emplois et des qualifications réalisées en Lorraine

## II. Informations pratiques

### 1. L'enquête actuelle

**Q9/** Votre enquête fait-elle l'objet d'une déclaration à la CNIL ?

- Oui
- Non (allez directement à la Q11)

**Q10/** Quel est le numéro sous lequel le traitement déclaré a été enregistré par la CNIL ?

**Q11/** Était-ce la première fois que vous meniez cette enquête ?

- Oui (allez directement à la question Q13)
- Non

**Q12/** Quand a t-elle eu lieu auparavant (mois, année) ?

-- / ----- / ----      -- / ----- / ----  
 -- / ----- / ----      -- / ----- / ----  
 -- / ----- / ----      -- / ----- / ----

**Q13/** Quelle est/quelle sera la périodicité de l'enquête ?

- Mensuelle
- Trimestrielle
- Semestrielle
- Annuelle
- Autre (précisez) :

**Q14/** Existe-t-il des instances de concertation autour de l'enquête ?

- Oui
- Non (allez directement à la question Q17)

**Q15/** [Si oui à Q14] Pourriez-vous nous précisez la composition de ces instances ?

**Notice :** le **comité de pilotage** réunit l'ensemble des commanditaires de l'enquête et des usagers. Il apprécie la pertinence de la demande (la demande d'enquête est censée traduire un réel besoin des acteurs du territoire) et définit la problématique ; le **comité scientifique** ou groupe d'experts réunit les chercheurs associés au projet. Il apporte une aide concrète à la construction d'une démarche scientifique pour réaliser l'enquête ; le **comité technique** réunit l'ensemble des institutions qui jouent un rôle dans la réalisation du travail. On y retrouve le plus souvent les organismes publics ou parapublics qui fournissent les données quantitatives, ainsi que les institutions utilisatrices des résultats de l'enquête.

Comité de pilotage :  
 Comité scientifique ou groupe d'experts :  
 Comité technique :

**Q16/** Quelle est la fréquence de réunion de ces instances ?

Comité de pilotage :  
 Comité scientifique ou groupe d'experts :  
 Comité technique :

**Q17/** Avez-vous annoncé la sortie des résultats de l'enquête ?

- Oui
- Non (allez directement à la question Q19)

**Q18/** [Si oui à Q17] De quelle manière ?

**Notice :** plusieurs réponses possibles ; cochez la/les case(s) correspondante(s).

- Presse écrite
- Presse télévisée
- Affiche
- Réunion d'instances politiques existantes (COPIRE, CCREFP, groupes de travail du CES, ...)
- Liste de diffusion sur Internet
- Courrier aux destinataires de premier rang
- Autre (précisez) :

**Q19/** Comment les résultats ont-ils été diffusés ?

**Notice :** joindre un exemplaire des différentes productions.

(Supports matériels)	Public visé par la diffusion	Prix d'achat éventuel	Nombres d'exemplaires
Brochure papier			
Cd-rom			
Autres (précisez) :			
(Supports immatériels)	Public visé par la diffusion	Condition(s) d'accès éventuelles	Nombres de destinataires touchés
Manifestation publique			
Site Internet			
Autres (précisez) :			

Avez-vous des informations complémentaires à fournir concernant cette partie ?

Canevas utilisé pour la collecte des informations sur les enquêtes lorraines de prospective des emplois et des qualifications réalisées en Lorraine

## 2. L'enquête future

**Q20/** Cette enquête aura-t-elle lieu à nouveau ?

- Oui (allez directement à la question Q22)
- Non

**Q21/** [Si non à Q20] Pouvez-vous dire pourquoi ?

*Notice : plusieurs réponses possibles ; cochez la/les case(s) correspondante(s).*

- Il s'agissait d'une enquête ponctuelle
- Nous n'avons plus le budget
- La problématique n'est plus d'actualité
- Nous approfondissons certains points/constats révélés au cours de la précédente enquête
- Autre (précisez) : -----> Passez à Q25

**Q22/** [Si oui à Q20] Pouvez-vous préciser à quelle date ?

\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

**Q23/** L'enquête va-t-elle connaître des modifications ?

- Oui
- Non (allez directement à la question Q25)

**Q24/** [Si oui à Q23] Pouvez-vous préciser quelles parties de l'enquête ces modifications vont concerner ?

*Notice : plusieurs réponses possibles ; cochez la/les case(s) correspondante(s).*

- Modalités de financement
- Choix des prestataires
- Zonage géographique
- Champ d'activité couvert
- Population enquêtée
- Ordre des questions
- Ajout ou suppression de questions
- Méthode de sondage
- Méthode d'échantillonnage
- Méthode de redressement des données
- Modalités de diffusion
- Prise en compte des demandes/remarques des partenaires pour l'amélioration de l'enquête
- Autre (précisez) :

**Avez-vous des informations complémentaires à fournir concernant cette partie ?**

## III. Objectifs et problématique

**Q25/** Pourquoi avez-vous eu besoin de réaliser cette recherche ?

*Notice : il s'agit d'expliquer ce qui vous a amené à engager votre travail d'enquête (l'amont de l'enquête). Quelles ont été vos questions de départ ? Que vouliez-vous savoir, élucider ou mieux comprendre à travers votre enquête ?*

**Q26/** Quels sont les thèmes abordés ?

*Notice : Précisez et décrivez en deux à trois lignes chaque thème.*

**Q27/** Quel modèle d'analyse utilisez-vous dans votre enquête et quelles sont vos hypothèses de travail ?

*Notice : il s'agit d'indiquer :*

- les concepts clés retenus pour guider l'enquête et les indicateurs qui ont été sélectionnés comme étant des manifestations objectivement repérables et mesurables de ces concepts. Rappelons qu'aucune enquête ne peut rendre compte du réel. Chacune ne retient qu'un angle spécifique sous lequel elle aborde la réalité concernée ;
- les hypothèses que l'on peut tester grâce aux résultats de l'enquête. Par hypothèse, on entend ici ce qui traduit une connaissance préparatoire du phénomène que l'on veut cerner à travers l'enquête. L'hypothèse se présente comme l'anticipation des relations existant entre les différents concepts (et par conséquent entre les différents indicateurs ou le type d'observations collectées).

*Il arrive fréquemment que des enquêtes soient lancées sans définition préalable du cadre d'analyse. Si tel est le cas, indiquez-le.*

**Q28/** Expliquez en quoi votre enquête apporte une connaissance du domaine que les autres sources d'information existantes n'apportent pas :

*Notice : la pertinence d'une recherche s'établit en montrant comment elle apporte réponse à certains problèmes de praticiens et de décideurs sociaux que d'autres recherches n'apportent pas.*

**Avez-vous des informations complémentaires à fournir concernant cette partie ?**

.....

.....

.....

Canevas utilisé pour la collecte des informations sur les enquêtes lorraines de prospective des emplois et des qualifications réalisées en Lorraine

## IV. L'enquête

### 1. Mode de collecte

**Q29/** Quels sont les moyens utilisés pour collecter les informations de base ?

*Notice : plusieurs réponses possibles ; cochez la/les case(s) correspondante(s).*

- Exploitation de fonds documentaires
- Exploitation de données administratives (précisez lesquelles)
- Enquête (par questionnaire ou par entretien)
- Autre (précisez) :

**Q30/** Quelle méthode d'enquête avez-vous utilisé ?

*Notice : plusieurs réponses possibles ; cochez la/les case(s) correspondante(s).*

- Collecte par questionnaire (joindre un exemplaire) → Q31
- Collecte par entretien semi directif (joindre le guide d'entretien) → Q33

**Q31/** [Si collecte par questionnaire] A propos de l'administration du questionnaire :

*Notice : le questionnaire peut être auto administré (l'enquêté remplit seul le questionnaire puis le retourne) ou administré par un tiers (un enquêteur est chargé de retranscrire les réponses formulées par l'enquêté).*

Le questionnaire est :	Auto administré	Administré par un enquêteur
Par téléphone	/	
Par Internet		/
Par voie postale		/
Par visite	/	

**Q32/** [Si collecte par questionnaire] A qui le questionnaire a-t-il été adressé ?

*Notice : plusieurs réponses possibles ; cochez la/les case(s) correspondante(s).*

- Au plus haut cadre de l'unité enquêtée
- Au directeur des ressources humaines
- Au responsable du service concerné par l'enquête (production, méthode, commercial, etc. – à préciser).
- Autre (précisez) : *Allez à la question Q34*

**Q33/** [Si collecte par entretien] Lors de la collecte d'informations par entretien, qui avez-vous rencontré le plus fréquemment ?

*Notice : nous nous intéressons au statut de la personne rencontrée (le plus haut cadre de l'unité enquêtée, le Directeur des ressources humaines, le Responsable du service concerné par l'enquête ou une autre personne, à préciser).*

**Q34/** Quel est le temps de réponse approximatif ?

Pour l'entretien
Pour le questionnaire
Temps total

**Q35/** Selon vous, quel est l'impact de la collecte sur l'unité enquêtée ?

*Notice : le fait de répondre à un questionnaire ou d'accorder un entretien peut sensibiliser un individu à certaines problématiques. Selon vous, dans quel sens l'enquête modifie-t-elle l'attitude des répondants ?*

**Avez-vous des informations complémentaires à fournir concernant cette partie ?**

---



---

### 2. Méthodologie et traitement statistique

**Q36/** Quelle est la population totale qui sert de base de sondage ?

*Notice : La population totale est l'ensemble auquel on s'intéresse. L'échantillon est issu de cette base.*

**Q37/** Quels sont les critères qui définissent cette population ?

*Notice : plusieurs réponses possibles ; cochez la/les case(s) correspondante(s). La constitution de la population de l'enquête se définit à l'aide des critères non ambigus. Précisez qui fait partie et qui est exclu de la population visée par l'enquête. Les critères le plus souvent utilisés sont le secteur d'activité, la taille de l'établissement, la zone géographique ou encore l'appartenance à une fédération ou branche professionnelle.*

- Taille de l'établissement
- Secteur d'activité
- Zonage géographique
- Appartenance à une fédération ou une branche professionnelle
- Autre (précisez) :



Canevas utilisé pour la collecte des informations sur les enquêtes lorraines de prospective des emplois et des qualifications réalisées en Lorraine

**Q38/** Quelle est l'unité enquêtée ?

**Notice :** l'unité enquêtée est un des éléments qui compose l'échantillon (le représentant d'un établissement ou d'un atelier, un représentant salarié, etc.).

**Q39/** Quels sont les secteurs d'activité couverts ?

**Notice :** si l'on s'en réfère à la Nomenclature d'Activités Française, le secteur d'activité est un regroupement d'unités de production (entreprises ou établissements appartenant à des entreprises) ayant des activités identiques ou suffisamment voisines pour composer un groupe homogène. Une unité peut très bien exercer plusieurs activités de production différentes en son sein. Mais c'est la principale activité qui sera prise en compte par le statisticien pour procéder au classement. Le statisticien attribue un code (le code APE qui signifie activité principale exercée) pour caractériser l'unité de production. Puis il regroupe plusieurs codes APE pour constituer le secteur d'activité.

Si vous utilisez la Nomenclature d'Activités Française, reportez-vous à la NAF 700 (entourez le/les secteur(s) d'activité couverts). Document joint au questionnaire lors de la passation du questionnaire. Si vous utilisez une autre nomenclature, joignez-la au questionnaire.

**Q40/** Taux de sondage et taux de réponse :

**Notice :**

- La population totale est la base de données au sein de laquelle a été choisi l'échantillon.
- Les unités enquêtées correspondent à la population de l'échantillon, autrement dit, à la population destinataire du questionnaire ou sollicitée pour un entretien.
- Le nombre des unités répondantes correspond au nombre de questionnaires retournés à l'organisme producteur de l'enquête ou de personnes interviewées.
- Le nombre d'unités exploitables correspond aux questionnaires ou entretiens retenus par les enquêteurs pour l'analyse des résultats, après élimination des questionnaires aberrants ou insuffisamment remplis et des entretiens inexploitables.

	Dernière enquête réalisée (enquête n)	Pour les enquêtes récurrentes	
		Enquête précédente (n-1)	Enquête précédente (n-2)
Population totale (N)			
Nombre d'unités enquêtées (n)			
Nombre d'unités répondantes (b)			
Nombre d'unités exploitables (c)			
Taux de sondage (n/N x 100)			
Taux de réponse (b/n x 100)			

**Q41/** A quel échelon géographique les données sont-elles exploitables ?

**Notice :** plusieurs réponses possibles ; cochez la/les case(s) correspondante(s). Une enquête peut être réalisée au niveau national mais permettre la déclinaison des données à un échelon plus fin. Ne pas confondre donc la centralisation éventuelle de l'enquête (un seul point de mise en œuvre en France) avec sa significativité au niveau géographique.

<input type="checkbox"/>	Zone d'emploi
<input type="checkbox"/>	Communal
<input type="checkbox"/>	Départemental
<input type="checkbox"/>	Régional
<input type="checkbox"/>	National
<input type="checkbox"/>	Autre zonage (précisez) :

**Q42/** L'échantillon est-il représentatif de la population à l'échelle régionale pour les différents critères retenus lors de la constitution de l'échantillon ?

		Oui	Non
Pour les critères pris séparément : (si autres critères, remplissez les emplacements prévus à cet effet)	Taille de l'entreprise		
	Secteur d'activité		
	Zonage géographique		
	Adhésion à une fédération ou une branche professionnelle		
	Autre :		
Pour l'ensemble des critères retenus :			

**Q43/** Pouvez-vous nous décrire comment vous avez procédé pour constituer votre échantillon ?

**Notice :** le même échantillon sera-t-il utilisé à chaque nouvelle enquête ou comptez-vous échantillonner à nouveau pour la prochaine enquête ? S'agit-il d'un échantillon par quotas, aléatoire simple, stratifié, etc., ou s'agit-il d'une enquête exhaustive ?

**Q44/** Le cas échéant, comment ont été redressés les résultats ?

**Notice :** le redressement des données consiste à rapprocher les données de l'échantillon de la réalité de la population. La méthode couramment utilisée est la pondération des réponses.

**Q45/** Procédez-vous à une vérification a posteriori des prévisions/besoins d'embauches/de formations formulé(e)s par les entreprises ?

**Avez-vous des informations complémentaires à fournir concernant cette partie ?**

.....

.....

.....



**Composition  
du groupe de travail  
à l'origine de la présente publication :**

**Emmanuel ARVEILER** (ASSEDIC de Lorraine)

**Robert CABIROL** (MEDEF Lorraine)

**Alain CLEDAT** (MEDEF de la Meuse)

**Loredana CORAVU** (CRCI de Lorraine)

**Guy COUVAL** (SESGAR de Lorraine)

**Raymond DAVID** (DRTEFP de Lorraine)

**Jean-Paul ETIENNE** (AFT-IFTIM de Lorraine)

**Catherine FILPA** (OREFQ)

**Jean-Patrick GIL** (ASSEDIC de Lorraine)

**François GODINOT** (CCI de la Meuse)

**Christian HERSON** (ARACT Lorraine)

**Pascal LAMY** (AGEFOS PME de Lorraine)

**Alexandre PARMENT** (OREFQ)

**Jean-François ROBINET** (DDTEFP de la Meuse)

**Khaled ZAININE** (CRCI de Lorraine)



Observatoire Régional de l'Emploi,  
de la Formation et des Qualifications

Centre d'Affaires Libération • 4, rue de la Foucotte • 54000 Nancy

Tél. 03 83 98 37 37 • Fax 03 83 98 98 78

www.orefq.fr • e-mail contact@orefq.fr

*Perspective, prospective, prévision, anticipation*, autant de termes qui désignent cette volonté propre à l'homme de savoir de quoi demain sera fait. Une volonté qui a traversé les siècles et les frontières, traduisant davantage une angoisse de l'inconnu qu'une nécessité quotidienne d'organisation et de gestion. **Pour autant, peut-on réellement savoir de quoi sera fait demain ?**

Peut-on réellement se contenter de simples tendances sur lesquelles appuyer les politiques de gestion et les actions ? La recherche a en effet montré nombre de cas où, malgré les précautions prises pour disposer d'une méthodologie scientifique rigoureuse, il était finalement impossible de produire une connaissance du futur fiable. Mais cela n'empêche pas pour autant les politiques et gestionnaires de recourir à l'outil prospectif. La première partie de ce document cherche ainsi à apporter des éléments de compréhension à cette contradiction.

La démarche prospective, autrefois réservée aux grands décideurs de la Nation, s'est aujourd'hui démocratisée et nombre de domaines, à des échelles géographiques différentes, se sont dotés d'outils prospectifs. C'est ainsi que la prospective en entreprise, également connue sous le nom de prospective des emplois et métiers, produit régulièrement des études sectorielles ou de branches.

En réponse à une demande émanant de la Région Lorraine, l'OREFQ et certains organismes publics et parapublics producteurs d'enquêtes ont mené une réflexion sur des expériences passées de prospective en entreprise en région. Sept outils prospectifs ont ainsi fait l'objet d'une analyse précise, restituée de manière transversale dans la deuxième partie de ce document :

- Le *Tableau de bord régional de l'emploi et de la formation professionnelle dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport* réalisé par l'AFT-IFTIM,
- Le *Nouveau baromètre de la formation professionnelle continue* réalisé par l'AGEFOS-PME,
- L'*Etude Pass' Âges compétences* réalisée également par l'AGEFOS-PME,
- L'étude menée par l'ARACT dans le cadre de l'Observatoire Lorrain de la Gestion des Âges,
- L'enquête *Les Besoins en Main d'Œuvre* réalisée par l'Assédic,
- L'enquête sur *Les difficultés de recrutement* réalisée par la CRCIL,
- Et l'enquête *Les emplois de demain en Lorraine* réalisée par le MEDEF (anciennement UPL).

Enfin, en dernière partie de l'ouvrage, le lecteur trouvera le questionnaire utilisé par l'OREFQ pour réaliser la collecte des informations relatives à ces enquêtes lorraines.

