

Les formations aux métiers de l'emploi en France: premier aperçu

Par Cécile Abattu-Massit et Bruno Lamotte*

Cet article présente un caractère particulier par rapport aux textes habituellement publiés dans la revue. Il s'agit en effet d'un premier éclairage, d'un premier état des lieux sur les formations aux métiers de l'emploi et qui s'inscrit dans une problématique plus large et dans un programme de recherches sur les métiers de l'emploi. Ce texte s'appuie sur une démarche de collecte d'informations auprès des formations universitaires dans le champ des métiers de l'emploi dont le potentiel est peu connu et sur les enseignements d'un séminaire qui a rassemblé des responsables de formations et des institutionnels du service public de l'emploi. Ce recensement n'avait jamais été effectué et paraissait indispensable comme préalable à la recherche. C. Abattu et B. Lamotte mettent également en avant quelques enjeux des métiers de l'emploi. Cette première exploration nous semblait donc tout à fait intéressante à livrer à nos lecteurs.

L'étude (1) présentée dans cet article porte sur les formations aux métiers de l'emploi. Elle fournit un aperçu quantitatif et qualitatif de ces formations en France. Elle donne un repérage des formations, et une base de données dans ce domaine a été constituée. L'organisation de journées d'études (2), a permis de susciter un échange entre les universitaires et les animateurs institutionnels du marché du travail, et un bilan qualitatif des pratiques de formation en découle. Cet article fournit une synthèse de l'ensemble de ces éléments; il constitue une première étape dans

l'investigation d'un espace mouvant, donne les résultats d'un recensement des formations de type nouveau et d'une rencontre entre les formateurs et des utilisateurs de ces formations.

Les métiers de l'emploi, tels que les définissent B. DRUGMAN 1988 (3) ou J. SAGLIO 1993 (4), recouvrent un large spectre allant de la gestion des ressources humaines dans les entreprises aux conseillers d'orientation dans les lycées, en passant par tous les opérateurs et animateurs institutionnels du marché du travail. Cette notion tend à unifier des activités habituellement séparées, en vue d'une meilleure réponse universitaire aux évolutions actuelles des besoins de formation et d'études dans le domaine de l'emploi.

Le contexte institutionnel français, la diversité des tâches et des missions, contribuent à un éclatement des métiers et des institutions, ainsi que des formations préparant à ces emplois. Or les pratiques sociales et les problèmes de l'emploi suscitent une mobilité de ces métiers dès lors que les missions elles-mêmes changent. La fonction ressources humaines des entreprises s'ouvre de plus en plus sur l'environnement à la faveur des plans sociaux des années récentes; le thème de la citoyenneté de l'entreprise peut également y conduire. De nombreuses pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) tendent de plus à se diffuser dans l'ensemble de l'entreprise, à l'image de ces responsables de production qui ont à élaborer des modules de formation ou à gérer les carrières de leurs collaborateurs. La relation avec les entreprises amène les agents de l'ANPE à mieux connaître les pratiques de GRH, pendant que l'on confie aux inspecteurs du travail une mission d'impulsion d'un changement dans l'organisation du travail. Les collectivités locales sont progressivement investies de tâches d'insertion, elles ont une activité d'impulsion dans le domaine de l'emploi, et les compétences développées dans les missions locales se rapprochent de celles existant dans d'autres institutions.

Cette variété des métiers de l'emploi, la nécessaire conjugaison des compétences institutionnelles, économiques, juridiques, sociologiques, psychologiques, constituent des difficultés pour la formation aux métiers de l'emploi. Elles impliquent aussi l'existence d'un questionnement qui porte sur la délimitation du champ des métiers de l'emploi et des fonctions qui y correspondent. Des travaux de recherche, en approfondissant plusieurs champs des ressources humaines, montrent très souvent la relativité de

(*) Respectivement chargée d'études à l'IREPD et maître de conférences à l'Université Pierre Mendès France à Grenoble

(1) Etude commanditée par la DARES, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

(2) Ces journées d'études ont eu lieu les 27 et 28 octobre 1994 et elles ont rassemblé une soixantaine d'universitaires et d'institutionnels du champ concerné. Une base de données a été montée, dont il existe une version papier et une version sur D. Base, logiciel courant de base de données.

(3) B. DRUGMAN : Pour une formation aux métiers de l'emploi, rapport de recherche IREPD, Grenoble, 1988.

(4) SAGLIO J., Un programme de recherche sur les métiers de l'emploi, note DARES, 1993.

la coupure entre l'extérieur et l'intérieur de l'entreprise. En structurant leur marché interne du travail, les qualifications requises, les carrières internes, les entreprises structurent également leur offre d'emploi et le contenu de leurs attentes à l'égard du système éducatif.

Dès lors, est-il si pertinent que cela de distinguer commodément des métiers d'animation des marchés externes et des métiers de gestion des procédures et règles internes? L'apparente efficacité et le bon sens contenu dans ce distinguo ne conduisent-ils pas à de nombreuses difficultés de coordination entre les opérateurs externes et internes? Cette frontière apparaît mouvante lorsque les entreprises sont incitées à réduire les pratiques de "licenciement sec" ou des pratiques de pré-retraite devenues trop coûteuses pour la collectivité. La notion de métiers de l'emploi, en englobant l'ensemble du champ, tente de dépasser ces limites.

Cette orientation a des implications en matière de formation. Les démarches de réflexion et l'amélioration des formations aux métiers de l'emploi peuvent sans doute conduire à réduire la part des dysfonctionnements du système d'emploi attribuables aux institutions, si tant est

qu'il s'agisse là d'une part significative du problème. Des demandes pressantes sont adressées aux formateurs. Les enseignants et les chercheurs impliqués dans des opérations de coopération internationale, avec les pays de l'Est ou les pays en voie de développement, soulignent l'importance des besoins en matière de formation aux métiers de l'emploi de ces pays. La construction européenne également suscite un besoin de confrontation des différents cycles de formation, entre lesquels des dispositifs d'échange d'étudiants existent d'ores et déjà. Les modifications actuelles du fonctionnement du système d'emploi à l'échelle nationale impliquent une démarche d'anticipation et une mise en commun de nombreux savoirs et savoir-faire entre les entreprises, les collectivités locales et les animateurs du marché du travail.

Aussi ces demandes posent-elles la question du contenu des formations aux métiers de l'emploi, au delà de la délimitation du champ concerné. Cette question pourrait avoir un aspect normatif: qu'est-ce qu'une formation pertinente, ou adéquate, aux métiers de l'emploi? Elle prendra ici un tour positif: quelles sont les pratiques universitaires françaises dans ce domaine, et quels sont les lieux principaux de

formation où des institutions, des individus, peuvent trouver une réponse à leur demande.

La problématique de l'étude comporte donc deux axes principaux, la délimitation des formations concernées, l'identification qualitative de l'offre de formation et la réflexion sur cette offre.

Cela a nécessité la mise en œuvre de deux méthodes de travail. La première tâche a été de travailler à une meilleure connaissance des pratiques de formation. La base de données constituée permet d'analyser les caractéristiques de l'offre de formation, logique d'organisation des cursus, disciplines concernées, lien avec les laboratoires de recherche du champ de l'emploi. La deuxième tâche a été d'organiser l'échange entre les formateurs et les institutionnels du champ Travail, Emploi, Formation Professionnelle, sur le bilan et les perspectives des formations concernées. Les journées d'études de Grenoble ont été tenues à partir de communications essentiellement orales, regroupées en six thèmes de travail. Il s'agit naturellement d'un bilan du point de vue des organisateurs, et les participants ne portent nullement la responsabilité des erreurs qui peuvent éventuellement s'y glisser.

Une problématique institutionnaliste

Note de présentation J. Saglio "Un programme de recherches sur les métiers de l'emploi", Juin 1993, Note DARES. Morceaux choisis.

"La situation que nous connaissons aujourd'hui est le résultat d'une série de transformations historiques qui ont affecté les fonctionnements de ce qu'il est convenu d'appeler les marchés du travail, et plus précisément dans ceux-ci, les processus sociaux d'allocation des hommes aux postes de travail. De ce processus on a jusqu'à maintenant surtout privilégié l'analyse des aspects qui concernent plutôt la transformation des postes de travail sous l'effet des changements techniques et des changements dans les modes d'articulation entre la conception des organisations de production et la gestion des marchés des produits, leur internationalisation et leur "flexibilisation". Une telle priorité était conforme à l'assertion communément acceptée selon laquelle le plein emploi devait être le résultat quasi naturel du rétablissement de la compétitivité des entreprises sur des marchés concurrentiels. Dans cette optique le bon fonctionnement des marchés du travail n'est qu'un moyen institutionnel de pallier les défauts de coordination des marchés réels, mais il n'est en aucune manière le lieu du dynamisme économique en matière de création d'emplois.

C'est ce système d'assertions classiques que le projet entend, au moins pour une petite part contribuer à mettre en interrogation critique. Au lieu de saisir les diverses institutions comme des freins ou au mieux des palliatifs nécessaires au fonctionnement des marchés purs dans lesquels résiderait la seule dynamique économique efficace, on se situe ici dans un autre courant de pensée qui voit dans les institutions et leur fonctionnement la source effective des dynamismes économiques. Un tel renversement des perspectives amène à envisager la question du fonctionnement des marchés du travail sous l'angle de l'efficacité économique des processus concrets et historiquement situés d'allocation des individus aux postes, c'est à dire aussi à reprendre les questions connexes de l'analyse des modes de formation et de recrutement"

Pour la clarté de l'exposé, nous présenterons donc d'abord la délimitation des formations aux métiers de l'emploi et l'évolution de leur gestion consécutive aux transformations du marché du travail et de l'organisation des entreprises. Ensuite pourra être abordé le travail effectué au cours de cette enquête, en précisant la méthode d'investigation et les résultats obtenus.

Délimitation des formations aux métiers de l'emploi

Définitions des métiers de l'emploi

Les métiers de l'emploi ont émergé de façon récente et leur stabilité est toute relative. La montée en effectifs des personnels de l'ANPE, ou de ceux des agences d'intérim n'est pas si ancienne. L'apparition de formations universitaires qui envisagent une partie de leurs débouchés dans ce domaine l'est encore moins.

Aussi dans ce contexte encore tout à fait mouvant, il aurait été peu réaliste et prétentieux de procéder à un examen systématique des pratiques de gestion de l'emploi au préalable d'une enquête sur l'offre de formation universitaire. On aurait pris le risque d'une problématique de l'adéquation entre l'emploi et la formation un peu fruste. Cette démarche aurait été perçue comme inquisitrice et désagréable par le milieu universitaire. De plus, la DARES souhaitait un bilan qualitatif et quantitatif réalisé rapidement, et non une démarche évaluatrice plus lente. C'est pourquoi notre enquête est fondée sur une définition large du champ concerné. Nous nous sommes contentés, dans le recensement et l'analyse des FME d'une définition relativement pragmatique.

On peut envisager deux principes complémentaires pour définir les métiers de l'emploi. Dans une approche par les statuts, on considère classiquement que l'animation du marché du travail est du ressort des institutions publiques. C'est le système public de l'emploi qui délimite les métiers de l'emploi. Dans une approche par les activités, on se fonde sur la gestion de l'emploi pour

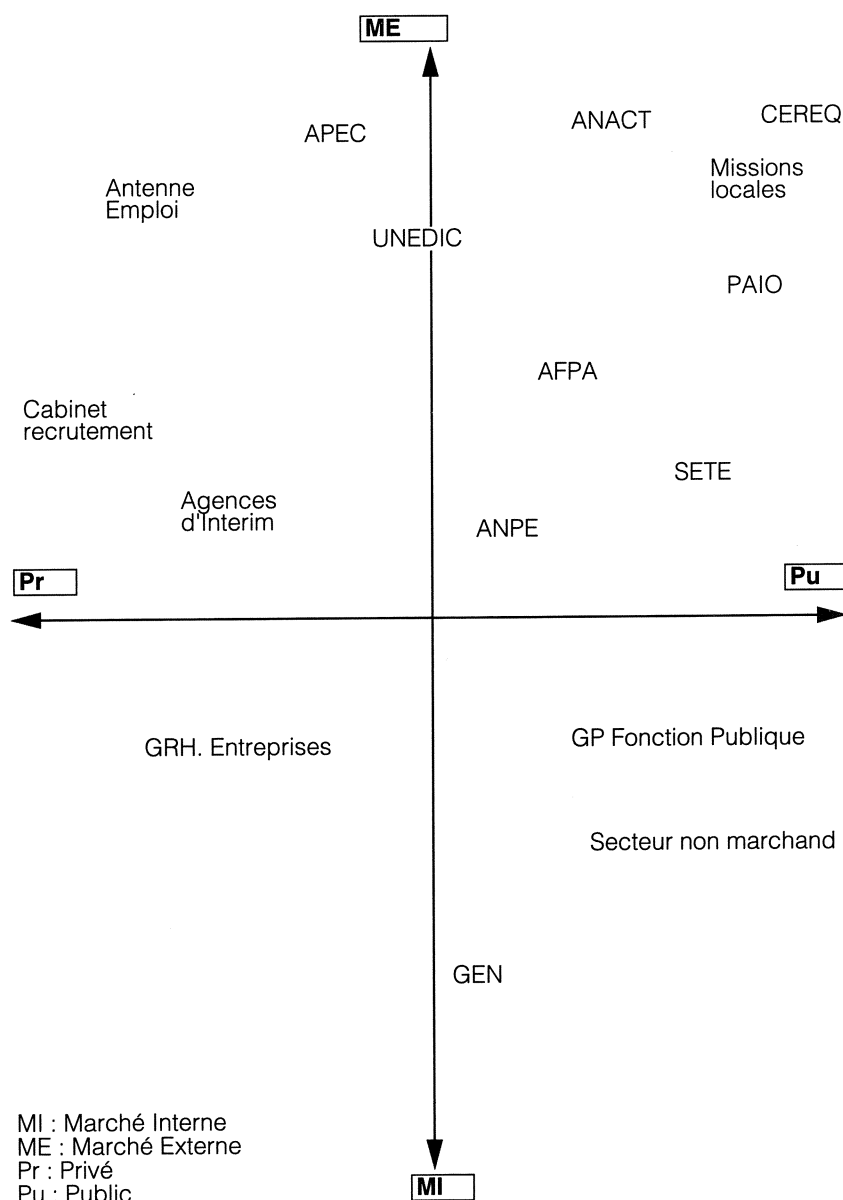
délimiter le champ et à ce moment peu importe la nature privée ou publique des agents de la gestion de l'emploi. L'usage veut que l'on définisse les métiers de la GRH à partir des fonctions de gestion internes aux employeurs.

Grâce à une approche par les statuts, il est possible de construire un repère cartésien dans lequel le quadrant Nord-Est est occupé par une gestion externe et publique de la force de travail tandis que le quadrant Sud-Ouest regroupe des métiers d'organisation des marchés internes et privés. Le premier regroupe des pratiques professionnelles qui sont celles de l'ANPE, mais aussi de l'ensemble du

Service Public de l'Emploi dans un sens large. Le second regroupe les métiers de la GRH dans les entreprises.

Cette polarisation résiste mal à un examen un peu plus approfondi. Désormais, le quadrant Nord-Ouest est occupé par des opérateurs privés du marché externe. Les agences d'intérim constituent ici le groupe le plus nombreux; leurs effectifs sont proches du niveau atteint par l'ANPE. Depuis longtemps en France, le quadrant Sud-Est est occupé par de grands employeurs publics et non marchands, dont le poids dans l'emploi salarié est très important.

**Graphique 1
Gestion de la main d'œuvre**



Dans une approche par les activités, on procédera différemment. Le marché de l'emploi contemporain connaît des flux de main-d'œuvre de plus en plus rapides et abondants. Ces mouvements vont de situations de formation à des situations d'emploi, de situations d'emploi vers d'autres situations d'emploi, de situations d'emploi à des situations de chômage, de situations de chômage à l'inactivité ou à un autre emploi, en passant par de nombreux statuts mis en place par les pouvoirs publics ou les employeurs.

Ces mouvements des forces de travail, naturellement, reposent au fond sur des choix et des calculs individuels. On peut cependant ajouter que dans un contexte d'information imparfaite des agents, et en présence de nombreux éléments non-marchands dans le fonctionnement de ce système d'emploi, cette mobilité est gérée. Cette affectation des forces de travail aux emplois, aux formations, aux chômeurs et à l'inactivité constitue un dénominateur commun aux pratiques professionnelles étudiées. Elle peut donc fonder une définition unifiante des métiers de l'emploi, si une telle définition est souhaitable. Cela aurait le mérite de dépasser des clivages statutaires réels, mais un peu secondaires dans une optique de formation et de recherche à caractère universitaire. Cette définition à partir de la gestion des mouvements de la main-d'œuvre n'englobe pas l'ensemble des travailleurs sociaux et des spécialistes de la gestion du personnel dans un ensemble indifférencié.

Les formations peuvent se baser sur une approche par les statuts ou une approche par les activités. Elles peuvent cibler leur cursus sur telle ou telle partie de la carte des institutions. Il est intéressant d'examiner sur ce point les réponses à la question des différences perçues entre formation à la GRH et formation aux métiers de l'emploi dans notre enquête.

Face à cette question, les réponses s'organisent en quatre groupes fort significatifs. Un premier groupe évite soigneusement de répondre à la question. On retrouve dans ce groupe beaucoup de ceux qui revendiquent clairement d'appartenir au champ emploi au travers

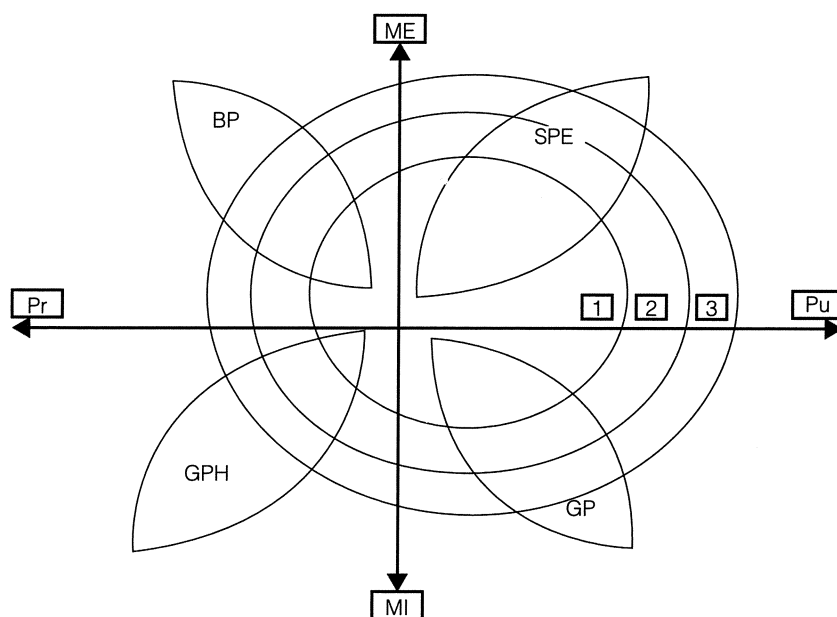
de l'intitulé même de leur formation. Un deuxième groupe est ciblé sur la GRH au sens privé/interne. Ce groupe analyse les métiers de l'emploi comme un sous-ensemble restreint des métiers de la GRH, manifestement focalisé sur le recrutement, l'outplacement ou les antennes emploi. Un troisième groupe plutôt composé d'économistes et de sociologues que de gestionnaires ou de psychologues développe la représentation inverse, dans laquelle la gestion de l'emploi (GE) englobe la GRH, la GE ayant un caractère plus ouvert et plus stratégique. Enfin un quatrième groupe à tendance futuriste insiste sur la proximité des métiers et leur racine commune. Certains estiment même que "moins on fera de différence entre GRH et GE et mieux cela vaudra".

Pour notre part et dans le cadre du travail de recensement à effectuer, nous avons opté pour la conception la plus large possible, à caractère plutôt analytique (approche par les activités). Cependant notre expérience grenobloise de formation nous a montré qu'en pratique il est difficile de multiplier les partenaires professionnels, et il reste nécessaire de combiner une approche par les statuts et par les activités.

Les entreprises ne voient pas bien l'intérêt d'une formation analysant les mécanismes du marché du travail; les institutions du service public de l'emploi n'ont pas toutes les mêmes besoins de formation. Les étudiants différencient nettement un débouché en entreprise et un débouché dans le service public. C'est pourquoi nos fiches de présentation des formations précisent le contenu des enseignements. Ceci permet un tri plus sélectif si besoin est.

En tenant compte de tous ces arguments nous pouvons représenter la typologie des métiers de l'emploi par une cible plutôt décalée vers la gestion publique du marché de l'emploi, tout en débordant largement sur les autres quadrants. Classiquement, on a regroupé les métiers par degré d'opérationnalité. Les métiers opérationnels sont ceux qui relèvent d'une gestion au quotidien des affectations de la main-d'œuvre. Les métiers fonctionnels et d'encadrement sont les métiers relevant d'une fonction prévisionnelle de gestion de l'emploi ou d'un rôle d'animation d'équipe et de gestion de moyens. Les métiers prospectifs recouvrent les tâches d'études et d'analyse dans le domaine de l'emploi, d'enseignement et de recherche sur ce terrain.

Graphique 2
Positionnement des métiers de l'emploi



BP : bureaux de placement
SPE : Service Public Emploi
GP : Gestion du personnel non marchand
GRH : Secteur marchand

1. Métiers opérationnels
2. métiers fonctionnels et d'encadrement
3. Métiers prospectifs

Cette présentation des métiers de l'emploi peut être complétée par une vision plus dynamique prenant en compte les transformations qui touchent à la fois le marché du travail et les entreprises.

Les évolutions de la gestion de l'emploi

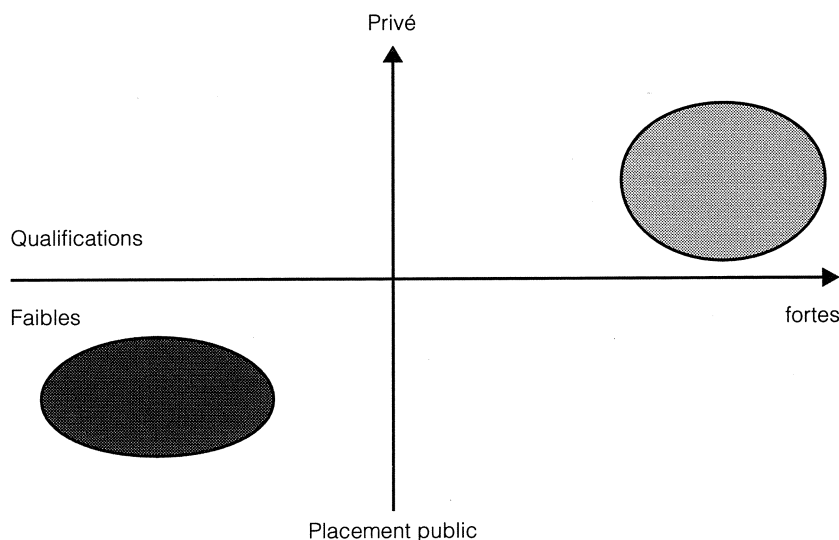
Cette partie synthétise les interventions et les débats des journées d'études des 27 et 28 octobre 1994 à Grenoble. Les principaux exposés ont été réalisés par J. FREYSSINET, B. LAMOTTE, G. CAIRE, C. MERCIER, M. BARTOLI, G. DUTHIL, F. LEMARC, B. DRUGMAN, Y. SCHWARTZ, R. SILVERA, M. DE FABREGUES, J. ROSE, et une table ronde s'est tenue sous la présidence de C. VIMONT. Il est malaisé de ramener à quelques pages les réflexions qui ont été conduites. Selon nous, ces réflexions portent pour l'essentiel, sur le diagnostic des besoins de formation et donc sur les priorités de formation; et sur la nature des évolutions en cours dans la gestion des questions de travail, dont les formations devront naturellement tenir compte.

Trois évolutions sont traitées ici, l'apparition d'opérateurs privés dans le placement de la main-d'œuvre sur le marché du travail, la transformation de la fonction gestion des ressources humaines dans les entreprises et la dégradation des conditions de recrutement lors de la récession de 1993.

1) Il faut tenir compte dans un premier temps de l'émergence des institutions privées dans le fonctionnement du marché du travail. Sur ce point, G. CAIRE (5) montre que l'évolution des placements opérés sur le marché du travail fait apparaître un système dualiste. Le graphique ci-dessous montre que le placement se fait plutôt par le biais du système privé pour les personnels les plus qualifiés. A l'inverse, les demandeurs d'emploi aux qualifications les plus faibles constituent la clientèle naturelle du système de placement public.

(5) G. CAIRE, L'intervention des firmes privées dans le fonctionnement des marchés du travail dans les douze pays de la CEE, Rapport de recherche CEE et BIT, 1991.

Graphique 3



Cet essor de l'intervention des agents privés est lié à la modification du fonctionnement du marché du travail, à l'augmentation des besoins de conseil, aussi bien pour les entreprises que pour les demandeurs d'emploi (aide au CV, etc) et enfin à la volonté de la part des entreprises d'externaliser certaines de leurs fonctions, comme la fonction de recrutement. Toutefois, l'action des firmes privées peut entraîner certaines perturbations sur le marché du travail. Ainsi, il existe un risque de turn-over accentué, conséquence de l'action concurrente des "chasseurs de têtes". De même, des répercussions économiques néfastes sont envisageables, comme une segmentation accrue du marché du travail, une augmentation du chômage liée à une plus forte mobilité, ou une pression à la hausse sur les salaires. Des dérives morales sont également possibles, en relation avec la constitution de fichiers informatiques par les bureaux privés. Se pose alors le problème des pouvoirs de la Commission Nationale Informatique et Liberté (CNIL).

2) On doit tenir compte d'une seconde évolution, celle de l'organisation des entreprises qui influe considérablement sur le métier de gestion des ressources humaines. L'organisation, jadis fonctionnelle, devient une organisation par projet, chaque projet mobilisant les différentes fonctions de l'entreprise. Les compétences pour la gestion des

ressources humaines doivent dès lors non seulement être plus élevées, mais aussi polyvalentes, impliquant une grande capacité d'adaptation. Or les entreprises ont hérité d'une gestion du personnel axée sur des fonctions plutôt juridiques et il existe un écart important entre le discours et la pratique. On parle de gestion prévisionnelle des emplois, d'anticipation des effectifs, mais dans la réalité, les entreprises disposent-elles d'une instrumentation réelle de la profession? Un certain scepticisme existe à ce sujet, mais l'accord se fait pour signaler que lorsque c'est le cas, les évolutions au sein des entreprises nécessitent des spécialistes capables de piloter des procédures contractuelles négociatrices (savoir-faire spécifique à ce domaine).

La fonction gestion des ressources humaines semble travaillée par un processus d'ouverture sur l'extérieur de l'entreprise, c'est-à-dire vers le marché du travail. La fonction s'est profondément transformée, se muant d'une opération d'administration en une opération de gestion, pour finalement devenir une opération d'intégration. C'est-à-dire que la gestion des ressources humaines participe d'un ensemble, d'un système de gestion stratégique de l'entreprise. Par exemple, on parle aujourd'hui de formation intégrée: on est passé ainsi d'une vision de la formation comme simple obligation fiscale (administration) à une vision plus

globale de la formation comme instrument de l'adaptation de l'entreprise à son environnement (intégration).

Cette évolution Administration-Gestion-Intégration est en pratique une évolution vers la complexité. Elle exige donc de fait un niveau de compétence plus élevé. Elle entraîne par ailleurs une augmentation de l'horizon temporel. La conjonction de ces deux tendances implique une reconfiguration organisationnelle dans l'entreprise. A l'inverse, parce que l'insertion dans l'emploi est de nos jours moins automatique, les métiers de l'emploi, au sens étroit, ont connu une évolution du marché du travail vers l'entreprise. Dans le service public de l'emploi (SPE), la transition Administration-Gestion-Intégration s'est aussi effectuée, élargissant l'espace de référence à l'entreprise. Dans ce cas également, ce mouvement se traduit par un contenu plus complexe des tâches.

Dès lors, on peut noter une inter-pénétration croissante entre la GRH et les métiers de l'emploi, sans que, jusqu'alors, il y ait eu fusion. De même, certaines compétences de base sont communes. Toutefois des différences subsistent, pour le moment irréductibles. Elles résident dans le contexte institutionnel, dans la différence de point de vue sur le travail et l'emploi, et dans un type différent de contraintes. Au niveau de l'entreprise, la vision reste micro-économique et micro-sociale alors qu'au niveau des métiers de l'emploi elle demeure macro-économique et macro-sociale. La GRH continue de réagir principalement à la pression du marché du produit et aux déséquilibres dans l'entreprise, tandis que les métiers de l'emploi réagissent aux déséquilibres sur le marché du travail.

Quant à l'existence des professions de l'emploi, elle est le résultat d'un processus d'identification professionnelle. Dans les faits, il n'existe pas encore aujourd'hui, au sein des deux sous-groupes, un véritable sentiment d'appartenance aux métiers de l'emploi au sens large. L'identité des professionnels,

aussi bien de la GRH que de l'emploi, reste divergente. Finalement, la représentation par la profession de ses pratiques a des conséquences sur la formation, et l'existence de facteurs spécifiques fait qu'il n'y a pas encore confusion des formations à la GRH et des formations aux métiers de l'emploi.

3) Le problème le plus vivement ressenti aujourd'hui est celui du rétrécissement des débouchés dans un contexte de crise et de chômage touchant également les niveaux de formation Bac + 4 et Bac + 5.

En 1992-1993, l'insertion des étudiants devient plus longue, les parcours professionnels plus sinueux avant d'arriver à une fonction dans le domaine des métiers de l'emploi. Les étudiants mettent désormais jusqu'à 10 mois pour trouver des emplois souvent peu en rapport avec leur formation. La concurrence entre les diplômés devient exacerbée avec une course à la "surdiplômite" et le bilan de l'insertion devient très favorable aux ingénieurs, personnels n'ayant souvent aucune formation dans le domaine des métiers de l'emploi et de la gestion des ressources humaines. Les problèmes d'exclusion des jeunes diplômés sur ces thèmes et de leur utilisation massive comme stagiaires sans que cela débouche sur un emploi (problème des faux-stages post-études) deviennent prégnants. L'évolution des conditions de rémunération des jeunes diplômés est significative de la dégradation des conditions d'insertion. En témoigne l'enquête réalisée sur onze promotions d'un DESS Gestion du personnel (1981-1992) (6) : le salaire moyen est passé de 224 000 en 1988 à 160 000 en 1991 pour parvenir à 100 000 aujourd'hui.

(6) Sur ce point voir DUTHIL, "Enquête d'insertion des jeunes diplômés en gestion du personnel", communication aux journées d'études des 27-28 octobre 1994, Grenoble, publiée partiellement dans la revue *Stratégie des ressources humaines* n° 6, "Le devenir des étudiants en gestion du personnel", 1993.

L'évolution des débouchés et la pratique des employeurs nous ramènent bien aux problèmes soulevés ci-dessus dans l'analyse des besoins de formation. Les différentes formations sont donc amenées à essayer de couvrir les différents items de l'insertion et étendre leur degré d'ouverture, par exemple en augmentant le lien entre gestion de l'emploi et gestion des ressources humaines compte tenu de l'étranglement des débouchés, en créant des réseaux avec les employeurs pour trouver de nouvelles solutions afin de favoriser l'embauche.

Même si on peut affirmer qu'un champ professionnel existe autour des métiers de l'emploi, il est aujourd'hui l'objet de tensions. Notamment, le développement du placement privé est amené à modifier les processus d'identification professionnelle. La récession exerce également une influence sur ce champ avec les nouvelles pratiques de gestion des sureffectifs par les entreprises. On peut se demander si ce champ a une unité et une autonomie. Si on parle des métiers de la chimie la réponse est plus certaine que lorsqu'on parle des métiers de l'emploi.

Descriptif des formations aux métiers de l'emploi (FME)

Méthode

Le début d'une réflexion sur les métiers de l'emploi remonte à 1986 avec la mise en place d'un groupe d'études sur les formations à ces métiers, composé d'universitaires et d'experts sous l'impulsion de la Délégation à l'Emploi. Elle s'est poursuivie avec la diffusion du rapport de B. DRUGMAN (cf encadré) en 1988. Elle aboutit à une approche large des métiers de l'emploi. Il existe aujourd'hui un accord sur le besoin de créer une professionnalité emploi, commune à l'ensemble des opérateurs du système de l'emploi. Il s'agit d'un ensemble d'activités en mutation, si ce n'est en crise, sous l'effet de la persistance d'un chômage massif.

L'hypothèse des métiers de l'emploi

Extraits de l'étude de B. DRUGMAN "pour une formation aux métiers de l'emploi", Rapport IREPD Juin 1988.

"L'hypothèse de départ qu'il s'agissait de tester était celle de l'existence aujourd'hui d'un véritable "métier de l'emploi", c'est à dire, dans un contexte de changements profonds de la structure des emplois salariés, de l'émergence d'un ensemble de "métiers" reposant sur une professionnalité commune, la gestion économique et sociale du travail et de l'emploi: confrontation à des problèmes communs des différents responsables ou intervenants sur l'emploi; convergence relative des différentes pratiques professionnelles dans le champ de cette gestion; nécessité d'une collaboration étroite entre les personnels ayant à gérer les problèmes de l'emploi dans les entreprises, le service public de l'emploi, les institutions de formation, les collectivités territoriales..., condition de l'efficacité économique et sociale de cette gestion.

Par delà ce repérage des différentes composantes des métiers de l'emploi, il s'agissait ensuite de dégager les besoins de formation qui pouvaient être communs à ces métiers, en supposant que le brassage nécessaire des expériences et des pratiques professionnelles pouvait se réaliser, au moins dans un premier temps (...), plutôt par la formation continue que par la formation initiale.

Ce faisant, il s'agissait enfin de proposer un programme de formation continue susceptible de répondre à cette demande et d'envisager les modalités pédagogiques et financières de sa mise en œuvre."

Nous nous sommes donc interrogés sur la logique de formation universitaire en réalisant un premier recensement des pratiques dans une enquête exploratoire effectuée sur les FME. La population étudiée est l'ensemble des formations de 2ème et 3ème cycle universitaire dans le champ des sciences humaines et sociales. Le souci de la DARES, de bénéficier d'une base de données sur l'offre de formation universitaire s'accompagne d'une volonté, à caractère opérationnel, de recenser des pôles et des équipes susceptibles d'encadrer des processus de formation et de recherche sur l'ensemble du territoire français. Cette deuxième préoccupation explique que le champ de l'enquête se soit restreint aux formations de 2ème et 3ème cycle dans les universités, l'existence de diplômes Bac + 4, Bac + 5 ou plus, étant un indice sérieux pour déceler une capacité d'étude et de recherche.

En conséquence, l'étude des pratiques de formation relevant du premier cycle universitaire (DUT, DEUST...) ou des écoles (Commerce, Ingénieurs) a été renvoyée à une prochaine 2è étape impulsée par la DARES.

Le nombre de formations universitaires préparant explicitement

aux métiers de l'emploi est faible, alors que les pratiques de formation aux métiers de l'emploi concernent implicitement un nombre de formations beaucoup plus élevé au sein de l'université. Le terme emploi apparaît dans neuf intitulés de for-

mation, cinq DESS, deux DEA et deux seconds cycles, plus un diplôme d'université qui préfigure un DESS (cf. encadré). Cependant il existe de nombreuses formations qui présentent quelque aspect utile pour les métiers de l'emploi.

DESS:

- Gestion de l'emploi et développement social d'entreprise, IEP Paris (VIMONT, SAINSAULIEU)
- Management avancé des ressources humaines et des relations d'emploi, Paris 1 (CHABLAT)
- Administration et gestion de l'emploi, Paris 1 (FREYSSINET, VERNIERES, HOUZEL, COUTURIER)
- Psychologie du travail : formation emploi et projet organisationnel, Montpellier 3 (LOUCHE)
- Politiques d'emploi et développement social des organisations, Rennes 2, (BARREAU, JUNTERLOISEAU)

DEA:

- Technologie innovation emploi, Paris 9 Dauphine (BLONDEL)
- Formation emploi développement local, Nancy 2 (ROSE, MARQUART, AUBIAT).

Licence et Maîtrise:

- AES - Politique de l'emploi et des ressources humaines, Paris 1 (MILLS)
- AES - Economie appliquée à la gestion de l'emploi et du développement, Grenoble 2 (LAMOTTE).

DU: Métiers de l'emploi, Lyon 2 (MERCIER).

La population théoriquement concernée est l'ensemble des formations de 2ème et 3ème cycle universitaire dans le champ des sciences humaines et des sciences sociales. Pour un examen systématique des FME l'idéal serait certainement de partir de cet ensemble. Dans le cadre d'une enquête exploratoire, nous avons croisé deux fichiers :

- celui d'Entreprise et carrière en mars 94 (n° 240, 29/3/94) se centre sur la GRH, mais il est très extensif et semblait suffisant pour recenser le champ;

- celui du Guide Lamy/UNED-SEP "Guide des 3ème cycles" recouvre plusieurs champs qui ont été consultés et un champ "Social-Ressources humaines" que nous avons intégré.

- Autres sources : le livre de C. COLLIN, Les métiers des Ressources Humaines, L'étudiant 1993, constitue une source complémentaire utile. A partir d'informations personnelles, de lectures de la presse spécialisée, et des réponses à notre questionnaire, nous avons alimenté une base de données nouvelle, disponible auprès de la DARES.

L'imperfection ou l'inadéquation des fichiers initiaux nous a conduit à intégrer des formations nouvelles et à solliciter de leur part des informations sur leurs pratiques. Notre fichier de départ pour le premier mailing ne comportait que 100 adresses ; le fichier actuel est un produit nouveau, plus étoffé et ciblé sur les métiers de l'emploi. C'est aussi une base de données destinée à évoluer constamment.

Nous avons procédé à une enquête par voie postale, en sollicitant la réponse à un questionnaire et la communication d'une plaquette de présentation de la formation, à un moment de l'année (juillet à octobre) peu adéquat dans le rythme universitaire, puisqu'on combine ainsi une phase d'interruption des activités avec une phase où les responsables de formation sont accaparés.

On parvient ainsi à une population de formations intervenant dans un champ Ressources Humaines, Travail, Social, Emploi relativement indifférencié de 146 unités que l'on peut rattacher aux métiers de l'emploi dans un sens extensif. Sur

ces 146 unités, 77 formations nous ont fourni des informations sur leurs pratiques soit un taux de réponse de 53%. De fait, nous avons donc travaillé sur une population de 77 formations. Parmi ces formations 38 ont rempli le questionnaire, pour lequel le taux de réponse à ce jour se monte à 26%. Le questionnaire comportait une question dont l'énoncé était "Pensez-vous que votre formation prépare aux métiers de l'emploi ?" 65% d'entre elles répondent par l'affirmative et on dénombre ainsi 24 formations dans le champ, ce qui constitue une forme d'estimation de l'effectif des FME à manier prudemment.

Avec 38 réponses seulement, ce questionnaire est une source d'informations moins bonne que les plaquettes de présentation aujourd'hui. Les caractères qu'il est possible d'étudier sont donc définis essentiellement par les plaquettes qui nous ont été communiquées. Le nombre de ces plaquettes est de 60 : pour une quinzaine de formations nous n'avons de renseignements qu'au travers du questionnaire. Ceci n'est pas gênant parce que le questionnaire recouvre largement le

contenu des plaquettes. On obtient ainsi des renseignements exploitables sur les localisations, les conditions d'accès, les débouchés, les effectifs, les matières enseignées et les disciplines principales ; on obtient parfois des informations sur des laboratoires ou sur des répartitions horaires de l'enseignement.

Résultats

Certains résultats portent sur l'ensemble de la population étudiée et d'autres sur les 77 formations ayant répondu.

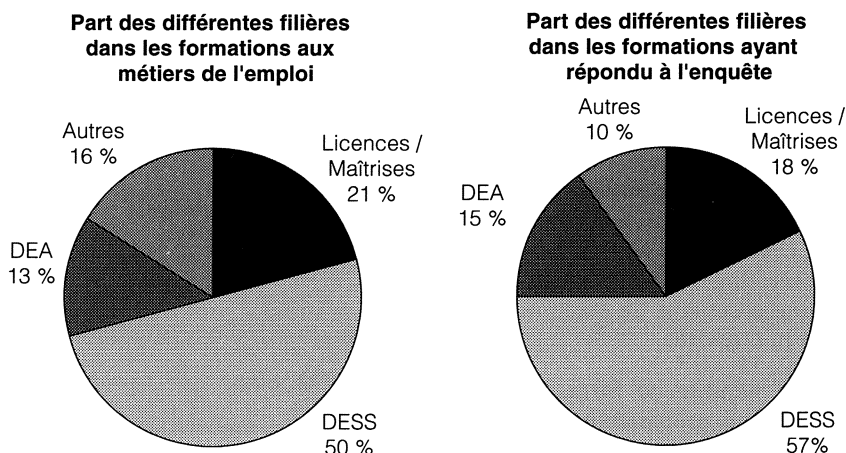
Part des différentes filières dans les FME

Les DESS sont prépondérants. Les deux-tiers des formations, compte tenu des mastères et des magistères, sont de niveau Bac + 5. Même en considérant que les formations de licence et de maîtrise sont caractérisées par des effectifs plus importants, les poursuites d'étude font que les flux de sortie se situent pour l'essentiel à Bac + 5.

Tableau 1
Formations recensées et réponses à l'enquête

	Formations recensées	Nombre de réponses à l'enquête	Taux de réponses
Licences / Maîtrises	30	14	47%
DESS	73	44	60%
DEA	19	11	58%
Autres	24	8	33%
Total	146	77	53%

Graphique 4



Localisation des FME

Si on raisonne en terme de villes, on distingue neuf villes universitaires dont l'offre de formation représente plus de 5 cursus, ce qui est déjà important. On a dans ce raisonnement une suprématie parisienne qui retrace la géographie universitaire française.

Si on raisonne en terme d'établissements, donc d'universités, l'image est un peu différente parce qu'on éclate l'offre de formation d'une ville en sous-ensembles qu'on peut considérer a priori comme devant être assez cohérents, ou nouant plus d'échanges entre eux. Cette indication permet de réfléchir à l'analyse des pôles formation/recherche.

Le tableau 2 permet une approche géographique sur l'ensemble des formations recensées, et le tableau 3 décompose l'offre de formation parisienne par établissements.

Pôles formation/recherche

La mesure d'une densité de recherche pose des problèmes. On se limitera ici à utiliser le critère d'existence d'un laboratoire de recherche du champ Emploi, Travail, Formation, Ressources Humaines, rattaché au CNRS au sein de l'établissement. Selon cette méthode, 10 pôles formation-

Tableau 2
Localisation des formations aux métiers de l'emploi

Villes	Licences/Maîtrises	DESS	DEA	Autres	Total
Aix-Marseille	3	5	2	1	11
Amiens	0	1	0	0	1
Angers	0	0	0	1	1
Bordeaux	1	3	1	0	5
Clermont-Ferrand	0	1	0	1	2
Dijon	0	3	0	0	3
Grenoble	1	5	1	1	8
Le Mans	0	0	0	2	2
Lille	1	2	1	1	5
Lyon	4	7	1	3	15
Metz	1	0	0	0	1
Montpellier	3	7	0	0	10
Nancy	2	2	1	0	5
Nantes	0	2	1	1	4
Nice	0	1	0	1	2
Orléans	1	0	0	1	2
Paris	12	23	9	8	52
Poitiers	0	1	1	0	2
Rennes	1	3	0	0	4
Rouen	0	2	0	0	2
Strasbourg	0	1	1	0	2
Toulon	0	1	0	0	1
Toulouse	0	3	0	2	5
Tours	0	0	0	1	1
Total	30	73	19	24	146

recherche sont mis en avant, et la diffusion de ces pôles sur l'ensemble du territoire est plus équilibrée. L'offre parisienne est essentiellement concentrée sur

Paris 1 et Paris 10 ; en province, Grenoble 2 et Lyon 2 ressortent nettement.

Tableau 3
Principales Universités Parisiennes

Universités	Licences/Maîtrises	DESS	DEA	Autres	TOTAL
IEP Paris	0	1	0	0	1
Paris 1 - Panthéon-Sorbonne	3	7	4	1	15
Paris 2 - Panthéon-Assas	0	2	1	1	4
Paris 4 - Sorbonne	1	1	1	0	3
Paris 5 - René Descartes	1	4	0	1	6
Paris 9 - Dauphine	0	2	1	0	3
Paris 10 - Nanterre	4	3	1	2	10
Paris 13 - Paris-Nord	0	0	0	2	2
Représentent un total de:	9	20	8	7	44

Tableau 4
Pôles formation-recherche

	Formations recensées	Quelques laboratoires CNRS
Paris 1	15	LES ; SET-METIS *
Paris 10	10	IRERP ; TEM ; FORUM
Grenoble 2	8	IREPD ; CRISTO ; CERAT
Lyon 2	8	ECT ; GLYSI ; WALRAS
Montpellier 3	5	
Aix-Marseille 3	4	LEST
Nancy 2	4	EPS ; GREE
Paris 2	4	ERMES ; LSJ
Paris 5	4	Psychologie environnement
Lille 1	3	CLERSEE ; CLAREP ; IFRESI **
Toulouse 1	3	CEJEE
Paris 4	3	

Champ: formations ayant répondu à l'enquête (73, 4 réponses non exploitables).

* GDR Emploi Formation Développement.

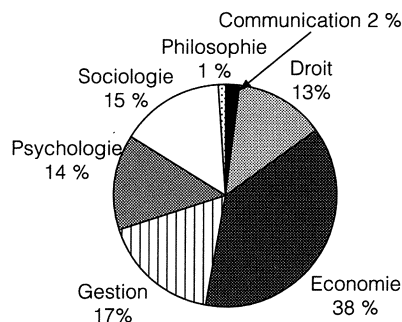
** Fédération d'unités.

Disciplines de rattachement des formations

La prépondérance de l'économie est remarquable. Elle peut être sur-estimée par un effet de proximité, les enquêteurs étant eux-mêmes économistes. On remarque l'équilibre entre Droit, Gestion, Psychologie et Sociologie à un niveau élevé, les autres disciplines étant nettement moins représentées.

L'index d'interrogation par intitulés montre un éclatement radical des dénominations. Seules trois d'entre elles se recoupent dans quelques cas: "Droit social" (5 fois) "Gestion des Ressources humaines"

Graphique 5
Disciplines principales dans les formations ayant répondu à l'enquête



(8 fois) et "Psychologie du travail" (6 fois la même séquence de mots dans l'intitulé: pas d'interprétation par l'observateur). L'index d'interrogation par responsable ne fournit pas d'information utilisable.

Dans le tableau 5, parmi les 77 formations, 9 sont caractérisées par un double rattachement disciplinaire, d'où un total de 86 rattachements.

Matières enseignées

Avec 450 intitulés différents, les universitaires ont déployé des trésors de créativité dans le domaine de l'invention de dénominations originales. Nous avons procédé à un regroupement intuitif des matières enseignées. Ces regroupements sont peu interprétatifs quand un terme disciplinaire est employé: Droit, Economie etc... Parfois ils le sont nettement, comme Emploi-Formation (on trouve dans cette rubrique des intitulés tels "Administration de l'emploi" ou "Détermination des besoins de formation"), ou même "gestion des ressources humaines" qui peut être défini de façon plus ou moins extensive. Le tableau 6 fournit une liste des intitulés regroupés, ce qui permet de dégager mieux les dominantes, mais les choix faits par l'observateur sont alors prégnants.

Tableau 6
Matières enseignées avec regroupement

Matières enseignées	Occurrences
Droit	90
Economie	65
Gestion des Ressources Humaines	46
Sociologie	42
Emploi Formation	36
Statistique	31
Psychologie	26
Informatique	24
Communication	22
Relations de travail	22
Ergonomie	17
Langue	14

Tableau 5
Disciplines principales (Formations ayant répondu à l'enquête)

Communication	2
Droit	11
Economie	32
Gestion	15
Psychologie	12
Sociologie	13
Philosophie	1
	86

Matières enseignées sans regroupement

Matières	Occurrences > 3
Droit social	60
Gestion des Ressources Humaines	46
Economie	38
Emploi Formation	33
Statistique	31
Informatique	24
Communication	22
Droit des affaires	16
Ergonomie	15
Sociologie des organisations	14
Langue	14
Relations de travail	14
Sociologie	14
Economie du travail	13
Droit	12
Sociologie du travail	12
Stratégie sociale	12
Comptabilité	11
Management	11
Méthodologie de la recherche	10
Psychologie	10
Entreprise et travail	8
Méthodologie	8
Recrutement	8
Psychologie des organisations	7
Rémunération	7
Conditions de travail	6
Développement social	6
Ingénierie de formation et conseil	6
Psycho-sociologie	6
Psychologie du travail	6
Audit social	5
Conflit	5
Fonction personnel	5
Gestion	5
Gestion financière	5
Organisation de l'entreprise	5
Techniques d'expression	5
Travail	5
Analyse du changement	4
Economie de l'emploi et de la formation	4
Fiscalité	4
Stage	4
Analyse du travail	3
Conférence de méthodes	3
Développement local	3
Histoire sociale	3
Relations économiques internationales	3

On peut ainsi risquer un portrait robot de la formation aux métiers de l'emploi, autour du droit, de la sociologie, de l'économie et de la gestion des ressources humaines. Un grand nombre d'intitulés sont directement rattachables à l'emploi ou à la formation ou au lien formation emploi. Ces connaissances de base, associées à des matières techniques comme les statistiques et l'informatique, semblent constituer une ossature à la formation aux métiers de l'emploi.

L'économie est ramenée à des proportions moindres, et pour cet échantillon l'enseignement n'est pas centré sur la gestion des ressources humaines. La pluridisciplinarité à l'intérieur des sciences humaines et de la société est une pratique courante. Une question est ainsi inévitable pour les formateurs: peut-on réussir une formation de qualité dans les cinq ou six domaines disciplinaires simultanément, et à quelles conditions ?

Débouchés annoncés dans les plaquettes

Ces débouchés ne résultent pas forcément d'enquêtes d'insertion, mais d'une stratégie d'annonce des formateurs ayant pour objectif le recrutement des bons étudiants. On repère facilement trois pôles, des postes de direction ou d'encadrement, les postes de conseil et de consultant et une fonction études recherches.

Le point remarquable n'est pas l'analyse des termes employés dans l'index d'interrogation par débouchés ; c'est plutôt l'analyse de ce qui n'y est pas qui est instructive. Nous n'avons pas trouvé le terme service public de l'emploi ni le terme de missions locales; les termes ANPE et inspecteur du travail une fois (7) et on trouve 6 occurrences du terme "emploi", quel que soit son sens, dans les débouchés signalés par les formations. Ce fait interpelle sur l'objet

(7) Il s'agit de la maîtrise de Sciences Sociales du travail de Lyon 2 dont la liste de débouchés paraît remarquablement correspondre à la cible des métiers de l'emploi que nous avons définie.

même d'un colloque entre formateurs et institutionnels des métiers de l'emploi. On peut rappeler aux formateurs qu'il existe quelque chose comme un service public de l'emploi ; on peut rappeler aux institutionnels que l'annonce d'un débouché dans le service public de l'emploi n'est pas considérée comme un bon argument de promotion d'une formation par les universitaires.

Cette enquête a permis d'identifier 3 types de besoins pour les formations aux métiers de l'emploi, le besoin de pluridisciplinarité, le développement de la professionnalité et le resserrement du lien entre la formation et la recherche.

Identification des besoins de formation

La plupart des participants au séminaire se sont accordés à constater qu'il faut préciser l'espace de mobilité qui correspond à l'exercice d'une professionnalité sur l'emploi, et à la cible des formations. Leur réflexion a insisté sur les points suivants.

- La nécessité d'une approche transversale du travail implique d'intégrer plusieurs approches socio-économiques dans des champs comme les dynamiques et stratégies industrielles, stratégies d'entreprise, développement économique local, et d'autre part de faire appel aux apports de la sociologie, du droit de la gestion et des techniques comptables. Offrir ce degré d'ouverture devrait permettre un élargissement des sorties possibles et garantir une possibilité de polyvalence et de mobilité professionnelle.

- Le renforcement de la professionnalisation dans les formations, pose le problème de concilier formation générale et formation de qualification professionnelle. Cette dernière est nécessaire pour apporter les outils et les techniques de gestion de l'emploi afin de rendre les personnels directement opérationnels dans leur métier. La formation générale est quant à elle indispensable compte tenu de la diversité des activités auxquelles

peut conduire une formation aux métiers de l'emploi ; elle peut donc garantir une certaine polyvalence et adaptabilité. La spécialisation doit être tardive dans les cursus de formation. Ainsi, la professionnalisation n'implique en aucun cas la spécialisation.

- Enfin, renforcer les liens entre la formation et la recherche permettrait d'appuyer les enseignements sur des recherches les plus récentes développées dans les laboratoires. L'enseignement peut également améliorer la recherche en rappelant que celle-ci est un processus et non un produit fini, en contribuant à limiter son hyperspécialisation, et en incitant à la clarté, à la simplification sans abandon de la rigueur et de la richesse. Par ailleurs, l'initiation à la recherche participe très positivement au processus de professionnalisation des étudiants. Son exercice développe en effet des qualités transposables à divers métiers comme par exemple l'apprentissage de comportements professionnels généraux concernant l'organisation et la hiérarchisation des tâches, la gestion des temps et des moyens, le travail collectif et l'évaluation des résultats. Actuellement l'emploi est sujet à des modifications si rapides que les professionnels de la GE sont tenus eux-mêmes à une attitude de recherche et d'acquisition permanente de compétences nouvelles. Pourtant, les logiques de carrières et de rémunération, tendent à spécialiser les "enseignants-chercheurs" dans l'une ou l'autre des activités et désengagent les enseignants de leur activité d'initiation à la recherche.

L'adaptation à ces besoins de pluridisciplinarité, de professionnalité, et d'une compétence de recherche n'est pas sans répercussion sur l'organisation des formations aux métiers de l'emploi. La mise en place de ces priorités pose trois problèmes aux formateurs:

- le problème des niveaux de formation requis par les institutions avec l'opposition entre un recrutement à tous les niveaux et un recrutement après une spécialisation professionnelle assise sur des bases solides, niveau bac + 4, bac + 5; en

particulier les DESS ne devraient-ils pas s'adresser prioritairement aux publics de formation permanente?

- le problème du recrutement dans les DESS de personnes qui ont déjà une formation pluridisciplinaire, type AES ou IEP, ou au contraire des personnes qui maîtrisent leur propre discipline et que l'on forme à la pluridisciplinarité. Ceci pose aussi la question du mixage du recrutement (formation économique/formation juridique etc.), le mixage des publics (formation initiale/formation continue) ;

- le problème de la coexistence d'une crise de l'emploi et d'une crise de l'analyse de l'emploi dans la plupart des sciences sociales. La construction du projet pédagogique doit tenir compte de cette situation et articuler une démarche d'analyse critique et une démarche d'instrumentation performante.

La réponse à cette demande complexe doit enfin tenir compte des pratiques d'institutions comme l'ANPE (8), qui développent des pratiques de recrutement axées sur des compétences et des "sensibilités", et non sur des programmes de connaissance des faits, des théories et des lois.

*
* *
*

Le travail de bilan entrepris sur les formations aux métiers de l'emploi débouche sur le constat d'une grande difficulté dans l'identification des besoins de formation et dans l'identification des pratiques de formation pertinentes. La

(8) Le recrutement à l'ANPE s'effectue à partir d'un concours basé sur de la culture générale. Il est conçu pour vérifier un intérêt et une ouverture d'esprit aux problèmes sociaux et non un corpus de connaissances. Il comporte des tests, des études de cas et un entretien centré sur la recherche de faits. L'ANPE se revendique ainsi du mouvement consistant à recruter des personnels avec expérience professionnelle.

notion de métiers de l'emploi pose sans doute problème. L'émergence d'une professionnalité unifiée reste à construire dans les faits sociaux, même si elle repose sur une analyse pertinente des besoins de formation, et sur une anticipation raisonnée des pratiques futures. Il est bien possible que les problèmes du travail ne soient bientôt plus envisagés comme la gestion d'une ressource de l'entreprise, fût-elle humaine, mais comme une ingénierie de l'emploi orientée vers la résolution des problèmes fondamentaux de la société contemporaine.

Les acteurs et les intervenants sur l'emploi qui sont des professionnels n'ont pas tous forcément besoin des prestations universitaires classiques; des institutions développent d'ailleurs des pratiques de recrutement qui ne privilégient pas les compétences initiales dans le champ du travail et de l'emploi. Il n'existe donc pas une branche ou un secteur unifié, dont on pourrait analyser les besoins principaux pour orienter les cursus universitaires: il n'y a pas de métiers de l'emploi comme il y a des métiers de la chimie ou de l'électricité.

Cependant, il existe un champ, une professionnalité, des recrute-

ments, pour des spécialistes de l'emploi, et pour des acteurs diversifiés. Cela justifie pleinement l'approfondissement et l'élaboration des formations et des recherches au profit des acteurs de l'emploi. En particulier, les besoins de formation permanente pour des personnes confrontées à la nécessité d'une compétence de technicien ou de cadre de l'emploi semblent particulièrement importants. Ces acteurs de l'emploi sont présents de façon diffuse mais systématique dans les tissus économiques locaux, et ils doivent trouver sur place réponse à leurs besoins d'étude et de formation. Ainsi une de nos conclusions est que le problème essentiel est tout autant de désigner les grands pôles français de formation et de recherche dans le domaine de l'emploi que d'identifier les compétences présentes dans tel ou tel bassin d'emploi.

La constitution d'une base de données sur les "formations aux métiers de l'emploi", en conservant cette terminologie, est alors un travail utile, mais patient et à refaire en permanence. Les formations apparaissent et disparaissent, elles évoluent au fil de la vie des établissements et de leurs rapports contractuels avec le ministère en

charge de l'enseignement supérieur. Le vieillissement d'une telle base de données est amené à être rapide. L'amélioration en sera de plus en plus aisée si un réseau de formateurs sur le thème de l'emploi peut se constituer, si ce réseau est désormais régulièrement sollicité, réuni et complété.

Enfin, les journées d'études ont constitué un mode de rencontre entre les universitaires et les institutionnels dont l'intérêt a été relevé par beaucoup d'intervenants. Pour les universitaires, le colloque scientifique est un mode de rencontre qui rend mal compte de la richesse de leur pratique d'enseignement et de recherche dans le champ de l'emploi. Pour les institutionnels, les occasions sont rares d'un échange fourni avec les universitaires, sur leurs besoins de formation, leurs besoins d'études, et l'offre des universités.

L'intérêt de la rencontre semble aller au delà d'un échange d'informations normal entre des prestataires de service et leurs usagers. C'est probablement l'occasion de faire émerger des questions et des problèmes dans le champ de l'emploi d'un grand intérêt pour tous les acteurs, y compris en terme de recherche. ■