

# *Métiers et familles professionnelles : évolution des emplois et outils statistiques*

*Synthèse du colloque du 19 octobre 2004 organisé par la DARES à Paris*

<b>Ouverture</b>	<b>3</b>
Annie FOUQUET DARES	
<b>LES MÉTIERS DE 1982 À 2002</b>	<b>4</b>
<b>20 ans de métiers : familles professionnelles et grandes évolutions de l'emploi (DARES)</b>	<b>4</b>
I. Evolution sur 20 ans de l'emploi et du chômage (Monique Meron)	5
II. L'augmentation de la qualification dans les emplois (Olivier Chardon)	5
III. L'évolution des statuts de l'emploi (Selma Amira)	6
IV. La féminisation des emplois (Mahrez Okba)	8
V. Le vieillissement des actifs (Xavier Viney)	8
VI. Questions-Réponses	9
<b>Métiers et marché du travail (Mahrez Okba)</b>	<b>12</b>
I. L'insertion des jeunes dans des métiers du tertiaire (Alberto Lopez, CEREQ)	12
II. Métiers et marché du travail (Nicolas Prokovas, ANPE et X. Viney, DARES)	15
III. Métiers et mobilités (Frédéric Lainé, DARES)	17
IV. Questions-Réponses	19
<b>MÉTIERS ET CLASSEMENTS</b>	<b>21</b>
<b>La notion de métiers et ses diverses approches (Olivier Chardon)</b>	<b>21</b>
I. Familles professionnelles et catégories sociales (Michel Amar, INSEE)	21
II. Le ROME et sa refonte (Yvette Prévot, ANPE)	24
III. Questions-réponses	26
IV. Métiers et formations (Edith Kirsch et Claude Sauvageot, Education nationale)	27
V. Les familles professionnelles : une aide à la décision régionale (Frédéric Perrier-Cornet, DRTEFP de Bourgogne)	30
VI. Questions-réponses	32
<b>Familles professionnelles : utilité passée et à venir (Frédéric Lainé et Monique Meron)</b>	<b>34</b>
Table-ronde (Hélène Alexandre, APEC ; Philippe Frémeaux, Alternatives économiques ; François Longin, OREF Rhône-Alpes ; Paul Santelman, AFPA ; Claude Seibel, Commissariat général au Plan)	
<b>Conclusion</b>	<b>42</b>
Annie FOUQUET	

DARES

## Ouverture

**Annie FOUQUET**  
**DARES**

Les familles professionnelles sont une des nomenclatures utilisées pour décrire la réalité sociale. On pourrait comparer ces classements à des paires de lunettes : selon ce que l'on veut regarder (le détail, une vue panoramique, etc), on ne prend pas les mêmes paires de lunettes. Les nomenclatures sont autant de verres filtrants. Ainsi, les professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), construites par l'INSEE, répondent à une vision globale d'une description sociologique de la société française alors que l'outil utilisé par l'ANPE - le ROME (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois) - donne une vision beaucoup plus détaillée. Les familles professionnelles répondent à la nécessité de faire converger ces différents outils pour rapprocher les chiffres sur l'emploi et ceux du chômage, classés à l'origine selon des nomenclatures différentes.

Les familles professionnelles sont nées à l'initiative de chargés de missions et de statisticiens locaux qui avaient besoin d'analyser l'évolution du marché du travail à travers l'ensemble des statistiques existantes. Il s'est donc agi pour la DARES d'unifier les différentes initiatives locales pour utiliser, avec la même nomenclature, des données aussi diverses que celles provenant du recensement, de l'enquête emploi, des enquêtes sur l'insertion, des fichiers de l'Anpe, etc.

Ces familles professionnelles se présentent donc comme une table de passage entre différentes nomenclatures, mais elles ont également un sens en tant que tel. Au-delà de la dimension pragmatique, les familles professionnelles ont le souci de créer des catégories de métiers qui aient une certaine homogénéité, pour comprendre et rendre compte de la dynamique d'un métier ou d'un groupe de métiers et pour utiliser ces analyses dans l'aide à la décision en matière de formation, de politique d'emploi ou de prévision. Ce pari a été réussi. Ces familles professionnelles ont notamment contribué aux études prospectives pilotées par le Commissariat Général au Plan.

La journée d'aujourd'hui sera centrée sur la fabrication et l'utilité de ces outils. En effet, nous sommes à un carrefour. L'outil se transforme et les nomenclatures changent au gré des évolutions du marché du travail : les PCS de 1982 ont été révisées en 2003, le ROME rebâti en 1993 est en cours de réexamen et les familles professionnelles doivent s'adapter à ces évolutions.

La journée sera décomposée en deux temps. Durant la matinée, nous étudierons comment l'outil raconte l'histoire des emplois et du marché du travail de ces 20 dernières années. Cet après-midi, nous réfléchirons sur l'outil lui-même, son évolution et son avenir, pour nous interroger sur l'utilité de la démarche centrée sur les familles professionnelles de métiers.

Je tiens, avant d'entamer nos travaux, à saluer et à encourager les professionnels qui fabriquent ces nomenclatures.

# Les métiers de 1982 à 2002

## **20 ans de métiers : familles professionnelles et grandes évolutions de l'emploi**

**Monique MERON, DARES**

Cette journée est le résultat d'un travail collectif entre la DARES, l'INSEE, l'ANPE, le CEREQ, l'AFPA, l'Education Nationale et des services statistiques régionaux, coordonné par le Département « métiers et qualifications » ; Frédéric Lainé a été particulièrement moteur dans cette organisation et la plupart des chargés d'études du département vont animer des séances ou présenter des interventions. Nous les remercions, et aussi Philippe Alonzo, Gilbert de Stéfano et Chantal Santamaria qui nous ont aidés à divers titres, ainsi que les organisateurs du côté technique et matériel de ce colloque.

La matinée sera consacrée à vous présenter quelques-unes des études réalisées sur les transformations de l'emploi au cours de ces 20 dernières années. Les familles professionnelles dont nous allons parler sont celles issues de la réforme du ROME au début des années 1990. Il s'agit d'une nomenclature emboîtée, comprenant 22 domaines, 84 familles professionnelles et 224 postes au niveau le plus fin.

En octobre, nous avons publié un dossier sur « 20 ans de métiers », comprenant 83 fiches-métiers de quatre pages de statistiques par famille professionnelle, ainsi que des synthèses et des tableaux récapitulatifs. Nous mettons à votre disposition des documents sur les nouvelles familles professionnelles telles qu'elles viennent d'être élaborées et sont encore discutées, ainsi que des tables de passage entre l'ancienne et la nouvelle nomenclature. Outre les publications, je vous rappelle que, sur le site Internet du Ministère, à la rubrique Etudes et Statistiques – Métiers et qualifications, vous pouvez accéder à toutes les fiches-métiers, ainsi qu'à des fiches sur l'insertion des jeunes par famille professionnelle (élaborées avec le CEREQ), aux « portraits statistiques de branche » du CEREQ et à diverses publications, dont les « Premières synthèses » de la DARES publiées récemment sur différents thèmes synthétiques.

Si nous avons décidé d'étudier « 20 ans de métiers », de 1982 à 2002, c'est parce que, sur ces 20 ans, nous disposons de sources réalisées de manière homogène (en particulier l'enquête emploi reconduite chaque année de la même façon, avec les mêmes protocoles d'enquête, l'utilisation des mêmes concepts), permettant des comparaisons annuelles sur longue période.

La première présentation sera faite par des membres du Département « Métiers et Qualifications » de la DARES. Nous avons sélectionné quelques grands thèmes : l'augmentation de la qualification dans les emplois, la diffusion des statuts d'emplois courts, la féminisation des emplois, le vieillissement différents selon les métiers.

## I. Evolutions sur 20 ans de l'emploi et du chômage

### Monique MERON

En 20 ans, nous sommes passés de 22 à 24 millions d'emplois, soit une augmentation de 10 %. Cette augmentation se concentre surtout sur les dernières années qui ont constitué une des deux périodes de conjoncture plus favorable (fin des années 1990, comme à la fin des années 1980). En revanche, le chômage a augmenté au début des années 80 et au début des années 90.

Les domaines professionnels les plus créateurs d'emplois sont essentiellement des domaines tertiaires : nous sommes passés de 60 % d'emplois tertiaires au début des années 1980 à 75 % en 2002. Ces créations d'emplois concernent les services aux particuliers, la santé, l'action sociale, la gestion, l'administration, le commerce, l'enseignement. *A contrario*, les métiers de l'agriculture, de certaines industries et du bâtiment subissent un net recul.

Au niveau des 84 familles professionnelles, celles qui se sont le plus développées sont tout d'abord celles liées aux emplois familiaux (assistantes maternelles, aides-soignants, etc). Je précise toutefois que certaines politiques de l'emploi (chèque emploi-service par exemple) ont pu faire apparaître des emplois qui existaient déjà, mais qui n'étaient pas enregistrés statistiquement. Par ailleurs, les emplois de cadres se sont également beaucoup développés : cadres administratifs, comptables, cadres financiers, mais aussi enseignants, employés administratifs, informaticiens, personnels d'études et de recherche. En revanche, les métiers de l'agriculture ont perdu beaucoup d'emplois, tout comme les familles professionnelles des ouvriers non qualifiés.

Par grandes catégories socioprofessionnelles, on constate logiquement une forte augmentation de la proportion de cadres et des professions intermédiaires. En revanche, la proportion d'ouvriers non qualifiés a reculé, sauf en fin de période du fait de certaines politiques de l'emploi et de la conjoncture plus favorable. Chez les ouvriers, les emplois les moins qualifiés ont beaucoup diminué jusqu'en 1995, alors que l'emploi non qualifié s'est beaucoup développé parmi les employés. En conséquence, le taux d'emplois non qualifiés reste stable sur la période.

## II. L'augmentation de la qualification dans les emplois

### Olivier CHARDON

Les deux dernières décennies ont été marquées par l'élévation du niveau de formation à la sortie des écoles. Je vous propose d'analyser le poids de chaque niveau de diplôme au sein des 83 familles professionnelles.

Les « Bac+3 ou plus » occupent 14 % des emplois en 2002, mais la répartition est très variée selon les familles professionnelles, de 0 % pour les ouvriers non qualifiés du BTP à 100 % pour les médecins. 13 familles professionnelles emploient à elles seules 75 % des personnes les plus diplômées. Ce sont des familles professionnelles de cadres ou de professions libérales. Les effectifs dans ces familles professionnelles ont augmenté de plus de 60 % entre 1982 et 2002, contre 10 % pour le reste de l'emploi. L'augmentation des diplômés dans l'économie s'est réalisée au travers de l'augmentation de l'emploi très qualifié.

Les « Bac+2 » (en fait : niveau III) occupent 14 % des emplois en 2002. Deux familles professionnelles se détachent clairement : les infirmières et les professions paramédicales (plus de

50 %). Pour les autres familles professionnelles, on constate une distribution très régulière de 0 % à 34 %. La diffusion des « Bac+2 » sur le marché du travail est beaucoup plus large que pour les « Bac+3 »..

Pour les bacheliers, la distribution est totalement régulière, avec un sommet atteint à 35 % pour les employés et techniciens de la vente. Les familles professionnelles pour lesquelles la part des bacheliers a baissé depuis 1982 sont celles des cadres (industrie, transports, communication). A l'opposé la part des bacheliers a augmenté dans les familles professionnelles d'employés ou d'ouvriers (qualifiés ou non).

En ce qui concerne le niveau de formation intra-Bac, les CAP et BEP ont connu une évolution en deux phases au cours de deux dernières décennies, avec une augmentation jusqu'en 1998, puis une baisse légère et régulière depuis 1998. La distribution des titulaires d'un CAP ou d'un BEP sur le marché du travail s'apparente à celle des plus diplômés, avec une variation très forte de la répartition des BEP et CAP de 0 % à 64 % pour les bouchers-charcutiers-boulangers. On constate également qu'au sein de 11 familles professionnelles, les personnes en emploi sont titulaires d'un CAP ou d'un BEP. Les compétences requises pour ces emplois reposent souvent sur un savoir-faire et la plupart de ces métiers sont traditionnellement issus de l'artisanat, même si les ouvriers et les employés y sont de plus en plus présents.

Quant aux personnes peu diplômées, en 2002, 28 % des personnes ayant au plus le BEPC occupent un emploi. 16 familles professionnelles sont occupées majoritairement par des personnes peu diplômées. Depuis 1982, dans toutes les familles professionnelles, on note une baisse de la proportion de personnes peu diplômées. Cette baisse est cependant moins forte dans certaines familles professionnelles. C'est le cas premièrement des employés de maison, emplois occupés majoritairement par des femmes peu diplômées qui reprennent une activité. C'est deuxièmement le cas des ouvriers non qualifiés du bois, car le métier est en déclin et sujet à peu de renouvellement. C'est troisièmement le cas des ouvriers non qualifiés du BTP : le métier embauche beaucoup de jeunes peu diplômés. Enfin, parmi les ouvriers qualifiés de l'électricité, on note une coexistence de jeunes diplômés et de personnes issues d'anciennes génération ayant mené toute leur carrière dans ce métier.

En résumé, l'on peut retenir que :

- l'élévation forte du niveau de diplôme a été en partie absorbée par l'augmentation des emplois très qualifiés ;
- la valeur de certains diplômes s'est dépréciée (le Bac par exemple) ;
- d'autres diplômes résistent (BEP et CAP) ;
- la présence des personnes diplômées au sein des familles professionnelles évolue en lien avec le renouvellement des générations.

### **III. L'évolution des statuts de l'emploi**

#### **Selma AMIRA**

La proportion des emplois « sous formes particulières » (Contrats à durée déterminée, intérim, stages et contrats aidés, apprentissage) n'a cessé de croître depuis 20 ans, avec une accélération à la fin des années 80 et à la fin des années 90. Ces emplois ont doublé en 20 ans pour représenter 10,7 % des emplois en 2002. Ils concernent 2 600 000 personnes sur les 24 millions de personnes

en emploi. La proportion d'emplois sur contrats à durée déterminée (CDD) a augmenté de 4 à 6 % sur la dernière décennie. L'intérim a doublé en 10 ans, passant de 1 à 2 %.

En ce qui concerne les données sociodémographiques, on remarque que :

- les emplois sous formes particulières concernent plutôt les jeunes et les femmes de plus de 30 ans ;
- l'effet du diplôme n'est pas linéaire ;
- le secteur tertiaire est le plus concerné par ces emplois de formes particulières ;
- 41 % des embauches se font selon ce type d'emplois ;
- les personnes à temps partiel sont deux fois plus concernées que la moyenne ;
- les ouvriers non qualifiés (essentiellement dans les secteurs de l'électricité, l'électronique, le gros œuvre et le bâtiment) sont trois fois plus touchés par ces statuts particuliers que les autres catégories sociales, notamment depuis la fin des années 80.

Le plus fort taux de croissance de l'intérim concerne les familles professionnelles des ouvriers non qualifiés des industries de process, des ouvriers non qualifiés de la manutention et des ouvriers non qualifiés de l'électricité-électronique. Les deux premières familles professionnelles couvrent 400 000 emplois et la dernière en comprend 62 000.

L'apprentissage est resté relativement stable sur les 10 dernières années. Les métiers les plus concernés sont ceux des ouvriers non qualifiés du bâtiment et les ouvriers non qualifiés de la mécanique. Viennent ensuite les coiffeurs et esthéticiens, les bouchers, les charcutiers et les boulangers.

Après les ouvriers non qualifiés, ce sont les employés (qualifiés et non qualifiés) qui ont le plus souvent des emplois courts ; cependant, deux familles de cadres et de professions intermédiaires sont plus fortement touchées : les professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive (28 % d'emplois de forme particulière comme les CDD et les contrats aidés) et les professionnels des arts et spectacles (24 % des emplois). C'est dans ces deux métiers que l'on observe le plus fort taux de CDD.

Quelques métiers d'ouvriers semblent peu touchés par les emplois sous formes particulières : les ouvriers qualifiés du textile et du cuir, les conducteurs de véhicules, les réparateurs automobiles. Toutefois, un taux faible ne traduit pas forcément une absence de précarité. L'absence d'embauche en emploi court, pour ces métiers, peut être due à l'absence d'embauche au sens strict.

En ce qui concerne le temps partiel, on constate qu'il a augmenté pour tous les types de métiers, mais surtout dans les métiers d'employés non qualifiés (40 % de l'emploi) où, plus d'une fois sur trois, le temps partiel est contraint, c'est-à-dire que la personne souhaiterait travailler davantage. En outre, on note une forte corrélation entre temps partiel et formes particulières d'emploi. Enfin, pour certaines familles professionnelles, fortement féminisées, on observe aussi une part très importante de temps partiels contraints parmi les emplois même hors « formes particulières », notamment parmi les employés de maison, assistants maternels, les caissiers et vendeurs de libre-service. La baisse du temps de travail (passage aux 35 heures) a cependant diminué légèrement la part du travail à temps partiel.

## **IV. La féminisation des emplois**

### **Mahrez OKBA**

La progression de l'emploi des femmes est une des caractéristiques majeures de l'évolution du marché du travail sur les 20 dernières années.

En 20 ans, l'emploi occupé par les femmes a progressé de 5 points, de 40 à 45 %, et sur les 2 millions d'emplois créés dans l'économie depuis 20 ans, 95 % d'entre eux sont occupés par des femmes. Il apparaît en outre que la tendance à la féminisation des emplois se poursuit quelle que soit la conjoncture, contrairement à l'évolution de l'emploi masculin, qui reste quant à lui, beaucoup plus lié à la conjoncture du fait de la répartition sectorielle des emplois (baisse des emplois dans l'industrie, secteur fortement masculin).

Par ailleurs, on observe sur la période une féminisation des métiers de cadres : en 2002, 40 % des cadres sont des femmes. Certaines professions ont davantage contribué que d'autres à l'augmentation de la proportion de femmes aux postes de cadres (+790 000 femmes cadres sur les 20 dernières années), notamment l'enseignement (140 000 emplois sur la période), la formation et le recrutement (76 000 emplois), les cadres administratifs, comptables et financiers (140 000 emplois en 20 ans). Ces données posent la question de la répartition des femmes cadres dans l'ensemble de l'économie, sachant que la demande de cadres par les entreprises a connu une forte croissance (besoins croissants d'expertise et de technicité) et que, parallèlement, le niveau de formation des jeunes filles a beaucoup augmenté.

Pour analyser l'impact de l'augmentation de l'emploi des femmes en termes d'inégalités sur le marché du travail, nous avons observé l'évolution sur 20 ans de l'écart relatif du taux de chômage entre les hommes et les femmes. Premièrement, en 20 ans, l'écart est passé de 80 à 22 %, soit une baisse conséquente. Deuxièmement, on constate des mouvements importants non linéaires. Enfin, il semble que l'écart se stabilise à partir de 1998-1999.

Enfin, en ce qui concerne la répartition hommes-femmes du sous-emploi, on constate que sur les dix dernières années, les courbes sont parallèles autour de 4 % environ pour les hommes et de 12 % pour les femmes. Ce sous-emploi est très sensible à la conjoncture.

## **V. Le vieillissement des actifs**

### **Xavier VINEY**

La grille de lecture des familles professionnelles permet, en visualisant la pyramide des âges de chaque profession, d'identifier celles où le vieillissement est le plus prononcé et celles qui semblent être plus épargnées. Depuis 1982, l'âge moyen des actifs est passé de 38,5 à 40,5 ans environ. L'âge d'entrée dans la vie active est passé de 18 ans à 21 ans et ne s'accroît plus depuis le milieu des années 90.

L'âge moyen augmente donc d'une manière générale, mais chaque métier ne vieillit pas de la même manière, du fait des différents modes de renouvellement sur le marché du travail. En ce qui concerne l'évolution de la structure de la population en emploi selon l'âge, il apparaît que la part des moins de 30 ans diminuait régulièrement jusqu'en 1997 pour se stabiliser autour de 20 % ; la part de quinquagénaires augmente très fortement depuis 1995-1996 et atteint 24% en 2002.

Le vieillissement évolue très différemment selon les professions.

- Dans les métiers d'exécution, le vieillissement s'explique essentiellement par la baisse de la part des jeunes de moins de 30 ans.
- Chez les cadres, il est dû à l'accroissement de la proportion des plus de 50 ans (30 % de la population totale des cadres).
- Chez les ouvriers non qualifiés, la part des plus de 50 ans reste stable autour de 15 %.

Les familles professionnelles où les 50 ans et plus représentent plus d'un tiers de la population en 2002 sont celles des dirigeants d'entreprise, des employés de maison, des médecins, des agriculteurs, les cadres de la banque et des assurances, des cadres et employés de la Fonction Publique, les enseignants.

En revanche, chez les chercheurs, les cadres commerciaux et les agriculteurs, l'afflux des jeunes compense le vieillissement.

La population des informaticiens reste jeune en moyenne mais un vieillissement relatif est constaté, lié à l'évolution structurelle de la profession qui compte plus de cadres et de techniciens en 2002 qu'en 1982.

En ce qui concerne les assistants maternels et les employés de maison, la proportion de personnes âgées est forte, car ces métiers sont très ouverts aux femmes longtemps inactives et retournant sur le marché du travail.

Quant aux infirmiers et aux professionnels de l'assurance, l'âge moyen a augmenté, mais ces métiers restent globalement jeunes.

En conclusion, je dirais que c'est bien par rapport à la pyramide des âges de chaque profession et par rapport au mode de renouvellement des professions que l'on doit appréhender la problématique du vieillissement. Le problème se pose différemment et de manière décalée dans le temps pour les différents métiers. Enfin, en termes de prévision, il faudra tenter d'estimer si le vieillissement de la population n'aura pas une incidence sur le comportement des individus vis-à-vis de l'activité.

## **VI. Questions-Réponses**

### **De la salle**

Je suis étonnée que l'on classe les infirmières et les assistantes sociales parmi les Bac+2 alors qu'il faut trois années d'études pour devenir infirmière.

### **Olivier CHARDON**

Les infirmières sont classées comme telles dans les enquêtes.

**Jean-Paul SANCY, CFDT**

Les infirmières sont classées dans la catégorie Fonction Publique hospitalière, niveau Bac+2 et non Bac+3. Si elles étaient reconnues comme ayant un niveau Bac+3, elles deviendraient Cadre A de la Fonction Publique, ce qui aurait des incidences, notamment financières, pour elles et pour la Fonction Publique.

**Monique MERON**

Cet échange illustre tout l'enjeu d'un classement ! Le fait de classer ce métier en Bac+2 ou Bac+3 a des incidences au niveau salarial, au niveau de la reconnaissance de la profession, etc.

**De la salle**

Les niveaux d'études sont en cours d'harmonisation, au niveau européen. Ce que l'on dénommait Bac+3 correspondra au premier cycle européen.

**Claude SAUVAGEOT**

On utilise à tort la dénomination Bac+3 ou le nombre d'années d'études alors qu'il faudrait parler de niveaux 2 ou 1. Il faut s'accorder sur des tables d'équivalences. D'ailleurs, en France, l'on ne parle plus de 3-5-8, mais de L-M-D. Raisonner en termes de Licence, Maîtrise ou Doctorat ou en termes d'années d'études n'a rien de comparable.

**Jean-Paul SANCY, CFDT**

Vous avez dit que le Bac s'était dévalué. A la CFDT, nous rejetons ce terme de dévaluation. Ce n'est pas parce qu'une proportion plus importante de salariés ont le Bac que ce dernier s'est dévalué. Nous avons évoqué la question des salaires. Or il apparaît que dans un certain nombre de secteurs, les titulaires de Bac professionnels ont des salaires plus élevés que dans d'autres secteurs d'activités (secteur tertiaire par exemple).

**Olivier CHARDON**

Il n'empêche qu'en 1982, les titulaires du Bac pouvaient accéder à des postes de cadres. Aujourd'hui, cela est beaucoup plus difficile.

**Jean-Paul SANCY, CFDT**

Cela ne prouve pas que le Bac soit dévalué. Je reconnais qu'en 1982, le nombre de bacheliers était inférieur et je comprends tout à fait votre logique, mais je réfute le terme de dévaluation qui est très connoté.

### **De la salle**

La valeur du Bac dépend également du nombre de bacheliers. Par ailleurs, est-ce le bac qui s'est-il dévalué ou le contenu de certains métiers qui s'est enrichi ?

### **Olivier CHARDON**

Les deux.

### **Claude SAUVAGEOT**

Il faut noter que 100 % des diplômés de l'enseignement supérieur ont le Bac.

### **Laurence MARTIN, FO**

Dans ce débat, nous avons omis de parler du phénomène du déclassement. Il faut prendre en compte non seulement la valeur du diplôme, mais également la situation du marché de l'emploi qui fait que pour un emploi donné de niveau Bac+2, on recrutera des Bac+4.

### **Alain BENELLI, CNCER**

Vous n'avez pas fait référence à l'effet 35 heures. Celles-ci ont-elles eu un impact et si oui, lequel ?

### **Selma AMIRA**

A la fin des années 90, l'évolution à la baisse du temps partiel est certainement due aux 35 heures.

### **Jacqueline GOTTELY-FAYET, Service des droits des femmes et de l'égalité**

Avec l'approche familles professionnelles, vous calculez que 40 % des cadres sont des femmes, mais dans le secteur privé, les femmes ne représentent que 27 % des cadres.

### **Mahrez OKBA**

Dans nos chiffres, nous intégrons les cadres du secteur public. En outre, quand on rapproche les PCS et le ROME, l'on aboutit à un autre type de nomenclature.

### **Jacqueline GOTTELY-FAYET**

Incluez-vous également les professions libérales et les indépendants ?

**Mahrez OKBA**

Oui.

**Yves GUILLOTIN, Université du Maine**

Vous utilisez très largement les périodes longues. Or, vous n'avez pas évoqué le fait qu'en 20 ans, les personnes pouvaient avoir changé de famille professionnelle.

**Monique MERON**

Nous traiterons cette question plus avant.

## **Métiers et marché du travail**

### **Table ronde**

#### *Intervenants :*

*Alberto LOPEZ, CEREQ  
Nicolas PROKOVAS, ANPE  
Xavier VINEY, DARES  
Frédéric LAINE, DARES*

#### *Animateur :*

*Mahrez OKBA, DARES*

**Mahrez OKBA**

Cette séance est consacrée aux métiers et au marché du travail. Nous avons prévu 4 interventions sur trois thèmes : l'insertion des jeunes dans les métiers du tertiaire ; les métiers et le chômage ; les mobilités.

### **I. L'insertion des jeunes dans les métiers du tertiaire de base**

**Alberto LOPEZ**

La question de départ était celle du positionnement et des difficultés d'insertion des jeunes diplômés de niveau V tertiaire sur le marché du travail.

## **1. L'enquête « Génération 98 »**

Elle s'inscrit dans le cadre d'un dispositif d'enquêtes générationnelles réalisées par le CEREQ. Le principe consiste à identifier une population de jeunes sortant la même année d'une formation initiale. Depuis Génération 1992, les enquêtes concernent l'ensemble des niveaux, simultanément.

L'enquête porte sur un échantillon large de 55 000 jeunes sortis de la formation initiale en 1998. Ils ont été interrogés en 2001, soit trois ans après leur sortie de formation, sur leur parcours scolaire, sur leur cheminement sur le marché du travail et sur leur origine géographique et sociale. L'entretien se déroule par téléphone et dure environ 20 minutes. Cette enquête fait l'objet d'un suivi dans le temps : nous avons déjà réinterrogé ces jeunes en 2003 et nous prévoyons une nouvelle campagne, auprès de ces mêmes jeunes en 2005.

Pour l'enquête Génération 98, nous disposons d'un point de comparaison : l'enquête Génération 92. Cela permet de constater soit des évolutions linéaires, soit l'impact de la conjoncture.

## **2. Les difficultés d'insertion en sortie du niveau V Tertiaire**

Le premier constat que nous avons fait est celui du contraste saisissant entre les spécialités tertiaires industrielles. Deuxièmement, l'effet de la conjoncture est différencié selon les deux spécialités. Enfin quand on cherche à expliquer les écarts d'évolution, on bute sur un schéma explicatif trop grossier.

Entre la génération 92 et la génération 98, on constate que la conjoncture a eu un effet très fort, notamment pour les bas niveaux. Le taux de chômage des CAP-BEP industriels est descendu de 13 à 8 %. Le positionnement des CAP-BEP industriels est globalement bon, puisqu'il se situe au dessous de la moyenne de la génération. En revanche, l'embellie économique a peu profité aux CAP-BEP s'orientant sur les spécialités tertiaires. Pour cette population, le taux de chômage reste très élevé à 17 %.

Cette évolution pose question car les concurrences qui se sont développées au-dessus des CAP-BEP industriels sont plus importantes que celles qui se sont développées au-dessus des CAP-BEP tertiaires.

## **3. Evolution de l'emploi et des usages des diplômes professionnels**

Pour tenter de comprendre cette évolution du positionnement de ces jeunes, nous avons cherché à comprendre l'évolution des emplois et la manière dont les employeurs pourvoient les postes de quelques domaines professionnels. Pour ce faire, nous avons procédé à des différenciations par famille professionnelle ou groupe d'emploi présentant a priori le même corps de savoir et nous avons observé les emplois visés, leur attribution et leur rémunération au regard du niveau de diplôme, la spécialité et l'expérience.

Nous avons raisonné sur un nombre limité de familles professionnelles – les coiffeurs, les aides-comptables, les vendeurs et le personnel de nettoyage – et nous avons étudié comment ces postes étaient affectés. Cette enquête permet également de constater comment sont répartis les jeunes débutants dans les différentes familles professionnelles.

### *a. Le régime d'alimentation*

Ainsi, on observe qu'en ce qui concerne les coiffeurs-esthéticiens, le secteur étant réglementé, les personnes formées dans la spécialité sont prépondérantes.

En revanche, les postes d'employés de comptabilité sont davantage pourvus par des personnes expérimentées, ayant au moins le Bac. D'ailleurs, pour ces postes, le niveau « Bac +2 » devient la norme. Ainsi, dans le tertiaire administratif, le niveau de qualification requis s'est plus fortement élevé que le niveau de formation des débutants. Les CAP-BEP spécialisés en comptabilité ne sont pas la cible des recruteurs dans ce secteur d'activité.

En ce qui concerne les vendeurs, le recrutement est plus éclectique (1/3 de non diplômés, 1/3 de diplômés de niveau V et 1/3 de bacheliers). Les spécialités sont également éclectiques, avec toutefois une surreprésentation des spécialités commerce. Comme ailleurs, le niveau a augmenté, mais la part des niveaux V reste importante.

Quant aux personnels de nettoyage, les expérimentés non diplômés prédominent, le flux de recrutement est légèrement décalé et en ce qui concerne les débutants, les non diplômés restent majoritaires.

### *b. La reconnaissance du diplôme professionnel sur la rémunération*

Nous avons étudié si les rémunérations variaient en fonction du diplôme et de la spécialité du diplôme. Les résultats varient selon les familles professionnelles. Toutes choses égales par ailleurs, avoir un niveau égal ou supérieur au Bac amène un supplément de rémunération de 10 %. En revanche, l'effet de la spécialisation professionnelle est très modéré, voire non significatif. Ainsi toutes choses égales par ailleurs, le fait d'avoir un diplôme en correspondance parfaite avec le poste n'apportera pas une rémunération supérieure.

## **4. Les effets apparents du diplôme**

Un diplôme permet une réduction du risque de non-emploi prolongé, avec parfois une amélioration des conditions d'emploi, mais le gain salarial, en début de vie active est faible ou nul. Enfin le ciblage sur les emplois visés est faible.

## **5. Conclusions**

En conclusion, je dirais qu'il est nécessaire de prendre en compte la diversité des domaines et des régimes d'alimentation des emplois. Les emplois régis par un marché professionnel sont limités. Le tertiaire administratif est devenu hors de portée pour les nouvelles générations de diplômés de niveau V. Le diplôme de niveau V semble néanmoins conserver des vertus pour l'accès à l'emploi même dans les spécialités administratives. Une question reste cependant ouverte : comment faire avec des jeunes de bas niveau scolaire dont le projet professionnel n'est pas réaliste au regard du marché du travail ?

## II. Métiers et marché du travail

### 1. Chômage et dynamique de l'emploi sur la période 1997-2002

**Xavier VINEY**

De 1982 à 2002, l'emploi a augmenté de 10 %, mais le chômage a augmenté de 25 %. Plus récemment, de 1997 à 2002, l'emploi s'est fortement accru (8 %) et le nombre de demandeurs d'emplois a baissé de 14 %.

Le sens commun voudrait que, pour un métier donné, une augmentation des effectifs en emploi se traduise par une baisse corrélative du chômage et inversement. En fait, les relations entre la dynamique de l'emploi et l'évolution du chômage par métier sont beaucoup plus compliquées : l'évolution du chômage par profession n'est pas en creux celle de l'emploi.

A contrario, il ne faudrait pas conclure qu'une évolution positive de l'emploi n'a pas d'effet bénéfique sur la résorption du chômage. Il existe des liens étroits, mais il faut les replacer d'une part, dans l'ensemble des mouvements qui concourent au renouvellement de la main-d'œuvre de cette profession et par rapport à la dynamique propre de chaque métier et, d'autre part, dans le système de confrontation entre l'offre et la demande de travail qui s'exerce sur des segments souvent spécifiques du marché du travail.

#### *a. Evolution de l'emploi et du chômage par famille professionnelle*

*Trois graphiques sur l'évolution de l'emploi et du chômage sur la période 1997-2002 sont projetés, par catégories socio-professionnelles, par domaines professionnels et par familles professionnelles de cadres..*

Au sein de chaque métier, le lien n'est pas univoque entre la dynamique de l'emploi et l'évolution du chômage. Un métier en forte croissance peut entraîner un appel de chômeurs qui pensent pouvoir y trouver un débouché. A l'inverse, des métiers en déclin peuvent décourager des demandeurs d'emplois qui s'inscrivent alors sur des métiers plus porteurs.

On note ainsi fréquemment une relation inverse à celle qu'on aurait pu escompter entre l'évolution du chômage et celle de l'emploi. Par exemple, sur la période 1997-2002, dans les domaines de l'informatique, de l'industrie de process et de la fonction publique, le chômage et le nombre d'emplois se sont accrus simultanément. De même, dans l'agriculture, l'électricité, les industries légères et la maintenance, l'emploi et le chômage ont diminué simultanément. Enfin, dans le BTP et le tourisme, le chômage a décliné et l'emploi n'a pas beaucoup progressé.

L'exemple des cadres, comme celui des ouvriers montrent qu'il ne s'agit pas seulement d'un effet de niveau d'emploi et du chômage mais que d'autres phénomènes interviennent (flexion, attractivité de l'offre et de la demande de travail)

#### *b. La confrontation des offres et des demandes d'emplois par métiers*

On note la coexistence d'un chômage important et de tensions sur le marché du travail. Entre 1998 et 2002, l'emploi s'est fortement accru, ce qui a entraîné des difficultés de recrutement. Depuis, l'emploi a diminué dans presque toutes les familles professionnelles de l'industrie et sa progression a ralenti dans la plupart des autres domaines. Les employeurs ont ajusté leurs effectifs en réduisant

leurs embauches. Ce ralentissement des créations d'emplois alimente la hausse du chômage. Il a d'abord touché les jeunes et les emplois les moins qualifiés.

Globalement, les tensions sur le marché du travail ont diminué entre 2001 et 2003 et elles reprennent depuis trois trimestres seulement. Dans l'industrie et le BTP, l'indicateur de tension sur le marché du travail est très corrélé à la conjoncture. La corrélation est bien moindre dans le secteur tertiaire. Cependant, certains domaines du tertiaire font face à des tensions au caractère plus structurel, c'est le cas des métiers de la santé et de l'hôtellerie-restauration par exemple.

En conclusion, je dirais qu'une meilleure rencontre entre l'offre et la demande n'est pas l'affaire des seuls offreurs et demandeurs d'emploi. Le rôle des intermédiaires du marché du travail est parfois déterminant et leurs actions ne doivent pas se limiter à la seule mise en relation des demandeurs d'emplois et des employeurs. D'autres actions (campagnes de communication) peuvent également palier un déficit d'attractivité. En favorisant une osmose plus importante entre la formation et le système productif, on contribue à gommer une partie des difficultés d'ajustement entre l'offre et la demande.

## 2. Chômage ou chômages

### Nicolas PROKOVAS

Globalement, entre 1997 et 2002, le volume de chômage a diminué de 14 %, et sa durée a reculé de près d'un mois. Cependant, ces tendances donnent lieu à des situations très diverses en fonction des familles professionnelles (FAP). Ainsi, dans certaines FAP, la baisse du volume de chômage a atteint 40 % : c'est le cas des ouvriers du textile et du cuir, les ouvriers des industries graphiques. En revanche, dans d'autres FAP, le chômage a fortement augmenté : les professionnels des arts et du spectacle, les cadres des banques et des assurances, les informaticiens (alors que ce secteur est fortement créateur d'emplois), etc.

En ce qui concerne la part des chômeurs de longue durée, on constate que dans les FAP où le chômage baisse, le chômage de longue durée diminue davantage. *A contrario*, dans certaines FAP où le chômage augmente, le chômage de longue durée augmente plus rapidement. Ainsi, la durée du chômage augmente pour les aides soignants, les infirmières, les formateurs et les recruteurs. Cependant, ce sont des familles professionnelles dont la durée de chômage est de 6 à 8 mois alors que pour les professionnels du textile, la durée de chômage dépasse 12 mois. Notons par ailleurs les ouvriers non qualifiés de la mécanique, FAP qui connaît à la fois une baisse du chômage et un allongement de sa durée, la sortie du chômage ne profite pas forcément aux chômeurs de longue durée.

En ce qui concerne le taux d'écoulement (nombre de sortants/nombre de potentiellement présents), on constate une grande diversité selon les familles professionnelles, de 55 % pour les coiffeurs par exemple à 10 % pour les professionnels des arts et du spectacle. Cet indicateur progresse de 10 % pour la FAP du gros œuvre et du bâtiment, mais recule de 15 % pour les informaticiens. Les écarts se creusent.

Par ailleurs, la sortie du chômage n'a rien de définitif. Les allers-retours se multiplient et près d'une personne sur deux s'inscrit au moins une fois au chômage en 12 mois (ONQ de la manutention, employés de l'hôtellerie, etc). *A contrario*, la récurrence est faible et en recul pour les informaticiens, les cadres de la banque et de l'assurance, etc. La principale cause de cette

récurance est la précarité. En effet, les fins de CDD et de missions d'intérim constituent près de 50 % des inscriptions au chômage..

Enfin, la baisse des durées d'indemnisation conduit à un renforcement des activités réduites. Ce qui était spécifique aux professionnels des arts et du spectacle s'applique dorénavant aux employés de maison et aux assistants maternels. Pour eux, l'activité réduite augmente de 10 %. Dans l'ensemble, la quasi-totalité des familles professionnelles connaissent une augmentation de l'activité réduite, à l'exception de quelques FAP de techniciens et agents de maîtrise du secteur industriel et les informaticiens.

En conclusion, la réduction de la durée du chômage et la baisse du volume de chômage se sont opérées au prix de l'augmentation de la précarité, de la récurance et de l'activité réduite, en particulier pour les familles industrielles. Se pose donc maintenant la question de la qualité de l'emploi.

### **III. Métiers et mobilités**

**Frédéric LAINE**

#### **1. Intérêt de l'analyse des mobilités pour comprendre l'évolution des métiers**

Il existe différents types de mobilité :

- le changement de métier tout en restant dans la même entreprise (mobilité interne) ;
- la mobilité entre entreprises avec continuité du métier occupé ;
- la mobilité entre entreprises s'accompagnant d'un changement de métier ;
- la mobilité de fonction au sein d'une entreprise tout en restant dans le même métier ;
- le changement de statut avec une continuité de métier ;
- le changement de lieu de travail (mobilité géographique) ;
- la mobilité entre inactivité, chômage et emploi.

La mobilité est très importante sur le marché de travail français, même si ce dernier a la réputation d'être inerte. En effet, 2 millions de personnes par an changent d'entreprise ou d'emploi. Ces mouvements proviennent aussi des allers-retours avec le chômage et l'inactivité.

La contribution de l'analyse des mobilités à l'analyse des métiers est triple :

- elle permet d'analyser le régime d'alimentation de chaque métier ;
- elle permet une analyse de la proximité entre métiers ;
- elle constitue un élément de diagnostic sur l'instabilité de l'emploi.

Toutefois, l'analyse des mobilités présente des limites liées à plusieurs facteurs :

- le manque de sources disponibles ;
- l'interprétation des données par métier ;
- les autres facteurs de la mobilité (entreprise, secteur d'activité, etc) ;
- le croisement du métier avec d'autres catégories ;
- les difficultés à analyser la mobilité pendant les périodes de chômage ou d'inactivité ;
- la nomenclature du métier utilisé.

## 2. Mobilité et régime d'alimentation des métiers

En fonction de l'intensité des changements d'entreprise, de métiers, des flux avec l'inactivité ou le chômage, on peut identifier pour chaque métier un régime d'alimentation dominant.

- **les métiers à stabilité professionnelle**

Ce régime d'alimentation, caractérisé par un faible niveau de mobilités et peu de sorties vers le chômage et l'inactivité, est celui des FAP d'aides-soignants, d'infirmiers, de médecins, des professions paramédicales, des professionnels du droit, des enseignants.

- **les métiers à fort accès par le marché interne**

Ce régime correspond aux métiers protégés, avec peu de sorties vers le chômage et l'inactivité, par exemple, les FAP des agents d'exploitation des transports, de la fonction publique, les métiers des banques et assurances et les dirigeants d'entreprise.

- **Les métiers en début ou en milieu de la filière du marché interne**

Ces métiers se caractérisent par des mouvements de mobilité et de promotion interne importants. Ce sont les métiers de la fonction publique C, les techniciens industriels ou administratifs, les ouvriers qualifiés de la maintenance ou des industries de process.

- **Les métiers de marché professionnel**

Ils se caractérisent par un taux élevé de mobilité entre entreprises sans changement de métier d'une part et par de faibles mouvements de mobilité interne d'autre part. Ce régime concerne les métiers d'informaticiens, les bouchers, les professionnels de l'action sociale, etc. Les métiers peu alimentés par les sortants de formation initiale sont ceux des marins pêcheurs, les ouvriers qualifiés du bâtiment, les conducteurs de véhicules, les professionnels des arts. Outre les informaticiens, les cas de marchés professionnels purs sont rares.

- **Les métiers à dominante marché externe**

Ils se caractérisent par des mouvements importants avec le chômage et l'inactivité (vendeurs, employés de maison), par des changements d'entreprises particulièrement élevés avec une tendance à fuir le métier (représentants, cuisiniers, etc). Les métiers mixtes (cadres) sont sous l'influence à la fois du marché interne et externe.

- **Les métiers à instabilité professionnelle**

Il s'agit des métiers des ouvriers non qualifiés de l'industrie et du bâtiment.

L'analyse des mobilités permet de mieux appréhender la proximité entre les métiers et les transferts de compétences entre métiers (ouvriers de la réparation automobile et ouvriers de la maintenance).

## 3. Mobilité géographique et alimentation régionale des métiers

Mobilité géographique et mobilité professionnelle (métier ou domaine professionnelle) sont très liées. La mobilité géographique est très variable selon les métiers : les plus mobiles sont les cadres du privé, les métiers de la fonction publique, les professions intermédiaires du commerce et les métiers de l'hôtellerie-restauration. Les moins mobiles sont les ouvriers.

## IV. Questions-Réponses

### **Bernard KORMAN, Ministère de l'équipement**

Où peut-on se procurer les définitions des indicateurs tels que le taux de précarité, l'activité réduite et le niveau de récurrence ?

#### **De la salle**

L'ancienneté du chômage est-elle l'ancienneté de l'inscription dans les fichiers administratifs ? Par ailleurs, quand vous faites référence au métier, s'agit-il du métier anciennement occupé ou du métier visé ? Enfin, dans les tableaux sur les activités réduites, figurent des pourcentages : correspondent-ils à la proportion de personnes au chômage en activité réduite ou au taux de progression ?

### **François LONGIN, CR Rhône-Alpes**

Y a-t-il une corrélation entre le type d'alimentation des métiers et la durée moyenne de vie dans ces métiers ? Par ailleurs, vous avez peu évoqué les mobilités entre les métiers. Envisagez-vous une prolongation de ces études ? En effet, certaines branches sont confrontées au vieillissement de la population dans certaines activités, comme le transport, où la pénibilité de l'emploi est importante.

### **Maryse HUET, MIME**

Il faudrait analyser les mobilités réussies entre les ouvriers de l'industrie et les employés des services, mais également les transferts d'emplois des régions du Nord et de l'Est vers le Sud. Comment s'opère cette mobilité géographique ?

### **Nicolas PROKOVAS**

Le taux de précarité est calculé sur la base des déclarations de fin de CDD et de fin de mission d'intérim. Pour le taux de récurrence, on pointe pour chaque individu au chômage le nombre d'inscriptions au chômage sur les 12 derniers mois. En ce qui concerne l'activité réduite, on additionne le nombre de demandeurs de catégorie 6, 7 et 8 qui déclarent une activité supérieure à 78 heures par mois et le nombre de demandeurs ayant travaillé moins de 78 heures par mois et on rapporte cet effectif au nombre total de demandeurs d'emplois. Quant à l'ancienneté au chômage, soit l'on calcule la part des CLV sur l'ensemble des demandeurs d'emplois, soit on analyse la durée totale de chômage pour les sortants. Ces définitions précises sont disponibles dans le rapport de la DARES « 20 ans de métier ».

En ce qui concerne les pourcentages mentionnés dans les tableaux sur l'activité réduite, ils correspondent à la proportion de personnes ayant déclaré une activité réduite. Il ne s'agit pas de l'évolution de l'activité réduite.

**Frédéric LAINE**

En ce qui concerne la mobilité, nous disposons de quelques données sur les mouvements d'une année à l'autre, mais nous manquons de données sur les trajectoires des individus. En outre, nous ne disposons pas des codes profession pour ces individus. De ce fait, nous ne pouvons procéder à des analyses complémentaires.

En ce qui concerne les mobilités et les compétences professionnelles, le sujet est intéressant, mais le champ d'étude est trop vaste et l'on éprouve des difficultés à constituer des statistiques sur ce sujet.

Quant à la réussite des mobilités géographiques et professionnelles, il faudrait suivre les personnes concernées sur une longue période de temps.

**Mahrez OKBA**

En cas de restructuration, les passages entre métiers industriels et les métiers du tertiaire sont limités.

**Claude SAUVAGEOT**

Vous n'avez pas évoqué le sujet de la mobilité des personnes qui reviennent de formation. Pourtant, cette population mériterait d'être étudiée, notamment dans le contexte de la loi sur la formation professionnelle. Par ailleurs, la notion de proximité, tant sur les formations que sur les métiers, mériterait d'être creusée.

**Francine MILLET**

Il me semblerait intéressant d'analyser le sujet de la mobilité pour les travailleurs handicapés. Cela permettrait de mener des études notamment sur les discriminations à l'emploi.

**Frédéric LAINE**

Il est vrai qu'il serait intéressant de mener des analyses sur les personnes sortant d'une formation professionnelle ou continue. La difficulté est liée au fait que cette population est très particulière et se répartit très largement entre les 84 familles professionnelles.

**Alberto LOPEZ**

Dans le cadre de l'enquête Génération 98, nous n'avons pas pris en compte le paramètre du handicap, même si nous sommes conscients que les problèmes de discrimination existent. En outre, notre enquête se fait par téléphone et il est parfois difficile d'interroger les personnes sur leur éventuel handicap physique ou sensoriel.

# Métiers et classements

## La notion de métiers et ses diverses approches

### Intervenants :

*Michel AMAR, INSEE*

*Yvette PREVOT, ANPE*

*Edith KIRSCH, Education Nationale*

*Claude SAUVAGEOT, Education Nationale*

*Frédéric PERRIER-CORNET, DRTEFP de Bourgogne*

### Animateur

*Olivier CHARDON, DARES*

## **I. Familles professionnelles et catégories sociales**

### **Michel AMAR, INSEE**

Mon exposé portera essentiellement sur les FAP et je tenterai d'expliquer pourquoi la DARES a produit une autre nomenclature que les PCS. Les nomenclatures ont pour but de répondre à des besoins :

- ceux des acteurs du marché du travail ou de la formation professionnelle qui visent à identifier précisément les compétences et les référentiels métiers pour que la rencontre entre l'offre et la demande de compétences et d'emplois se fasse au mieux ;
- ceux des statisticiens qui, dans le cadre d'une analyse globale, recherchent un outil pour la statistique qui permette d'offrir une vision globale adaptée à la problématique du marché du travail.

### **1. La genèse des nomenclatures de métier**

En 1973, l'ANPE a élaboré le ROME. A la fin des années 70, l'INSEE fusionne la nomenclature des catégories sociales et celle des professions pour produire la PCS, nomenclature utilisée dans toute la statistique publique pour cerner les professions et les catégories sociales. Il s'agit de recueillir, à partir d'enquêtes et d'informations normalisées, 5 ou 6 variables - dont le libellé d'emploi - que l'on codifie ensuite en PCS.

La PCS est l'outil naturel du statisticien. A l'INSEE, elle était essentiellement utilisée pour catégoriser les CSP. En revanche, cet outil était peu utilisé pour l'analyse des professions et du marché du travail.

C'est pourquoi, à la fin des années 80, l'on observe l'émergence des FAP. Il est à ce titre important de noter que les FAP ont été inventées en région, dans le contexte de la décentralisation, à une période de fort chômage. Ces FAP ont vocation à permettre l'analyse du fonctionnement du marché du travail en lien avec la politique de formation professionnelle et l'analyse des besoins des branches professionnelles (observatoires des métiers, PGFP, etc).

## **2. Quels besoins pour quels acteurs ?**

Au niveau territorial, l'OREF Haute Normandie a créé les premières versions des FAP. D'autres acteurs régionaux ont quant à eux fait appel à un autre produit – le système ARGOS – qui allie système d'information sur le marché du travail et production du système de formation. Ces initiatives reflètent le besoin réel, au niveau régional, de connaissance de l'emploi et du chômage par métier.

Par ailleurs, il est à noter que les nomenclatures élaborées par les branches professionnelles étaient centrées sur leur cœur de métier, limitant d'autant leur appréhension de l'emploi.

Enfin, les acteurs de la formation (initiale et professionnelle) ont tous monté, dans les années 90, des systèmes d'information. Ainsi, le Ministère de l'Education Nationale a monté pour ses rectorats, un système SAREF, système d'information sur l'emploi et le chômage par famille professionnelle. Quant à l'AFPA, elle avait construit, en interne, un système EVOLIF.

Dans ce contexte, à l'occasion de la refonte du ROME, en 1993, la DARES a initié un groupe de travail associant l'ANPE, des DRTEFP, l'INSEE et les OREF. Ce groupe de travail a conçu une nouvelle nomenclature applicable à toutes les branches d'activité. Ainsi, les FAP de 1993 répondaient à un double objectif :

- un objectif très pratique consistant à mettre en place d'une table de passage entre le ROME et les PCS ;
- un objectif d'ordonnement de l'information dans une logique correspondant au marché du travail (trajectoires et mobilités) et dans une logique de domaine professionnel en utilisant la dimension qualification que la PCS structurait autour des grandes catégories sociales.

La DARES a donc ordonné les 224 sous-familles professionnelles en 84 FAP et 22 domaines.

## **3. Les nouvelles FAP**

La refonte de la PCS en 2003, même si elle était relativement légère, imposait à la DARES une refonte des FAP. Elle a profité de cette occasion pour mener une réflexion plus large, au sein d'un groupe de travail associant tous les acteurs concernés (AFPA, CEREQ, les acteurs régionaux, DGEFP, l'Education Nationale), pour réévaluer la pertinence des FAP, leur adaptation aux besoins de l'analyse du marché du travail et des trajectoires professionnelles.

Les travaux du groupe ont permis d'illustrer le caractère flou et mouvant de ce qu'est parfois une profession. En effet, certains métiers (les métiers non qualifiés ou les métiers les plus affectés par les évolutions organisationnelles) ont des contours en évolution, qu'il n'est pas aisé de cerner.

En outre, ces travaux ont permis d'identifier de nouveaux métiers.

La refonte des FAP ne correspond pas à une révolution, mais à une adaptation. Cependant, la nouvelle nomenclature reste théorique : elle n'a pas encore passé l'épreuve des faits, de la collecte de données.

Les 22 domaines ont été maintenus. Toutefois, si le domaine des industries légères change de nom, mais garde le même périmètre, en revanche, 4 domaines (Mécanique et Maintenance industrielle d'une part et Service aux particuliers et Administration d'autre part) voient leur périmètre se modifier par le transfert d'une FAP d'un domaine vers l'autre. Ainsi, les ouvriers de la réparation automobile sont passés du domaine de la Mécanique à celui de la maintenance industrielle. Les professions de la sécurité publique (armée, police) qui avaient été classées dans le domaine des métiers des services aux particuliers ont réintégré le domaine de l'administration.

Par ailleurs, du fait des opportunités offertes par la nouvelles PCS, le groupe de travail a augmenté le nombre de FAP, de 84 à 87 et le nombre de sous-familles, de 224 à 237, soit pour mieux appréhender les nouveaux métiers (liés aux évolutions technologiques), soit pour mieux isoler des métiers « anciens », soit encore pour mieux respecter le principe d'homogénéité en termes de niveau de qualification. A cela s'ajoute parfois une modification des libellés pour les rendre plus clairs.

Pour illustrer ces changements, on peut citer les cas suivants :

- dans le domaine de l'informatique, dont l'emploi a explosé au cours des 20 dernières années, nous sommes passés de 1 à 3 FAP correspondant aux 3 niveaux de qualification et, au niveau le plus fin, nous avons distingué les métiers de projet et les métiers de support ;
- dans les métiers de la logistique et de l'environnement, nous avons identifié les métiers de cadres, les métiers d'ingénieurs, etc ;
- dans le commerce, nous avons constitué une FAP fine de télévendeurs ;
- un poste « assistantes maternelles » a été créé, pour les différencier des « aides familiales ».

#### **4. Conclusion**

Dans le groupe de travail, nous avons tenté de trouver un compromis entre les exigences des acteurs et les contraintes du statisticien, pour qui la règle est le nombre. Nous avons consolidé un réseau de relations et nous espérons qu'il perdurera.

## II. Le ROME et sa refonte

### Yvette PREVOT, ANPE

Le ROME sert de support à l'analyse qualitative et à la définition des profils d'offres et de demandes d'emplois pour faciliter le rapprochement. Il constitue une source documentaire opérationnelle sur le contenu des emplois : il représente un dictionnaire des métiers. Il renforce le langage commun adopté par l'ANPE avec ses partenaires pour intervenir sur un bassin d'emploi.

Le ROME s'adresse à :

- l'ensemble des professionnels qui interviennent auprès des publics à la recherche d'un bilan, d'une insertion ou d'une reconversion professionnelle;
- à toute personne, jeune ou adulte engagée dans un processus d'aide à l'orientation ;
- aux entreprises pour préparer leurs opérations de recrutement et faciliter la mobilité interne ;
- aux organismes de formation pour définir les contenus de formation et pour les adapter aux besoins des candidats et aux exigences des postes de travail.

Pour l'ANPE, le ROME vise à accroître le professionnalisme du dialogue avec les demandeurs d'emploi, les employeurs et les formateurs et à identifier avec méthode des profils de poste pour mieux sélectionner les candidats et satisfaire les offres d'emploi.

### 1. Les principes de construction du ROME

La nomenclature est construite selon une architecture en arborescence. Elle est structurée en 22 catégories professionnelles (sectorielles et statutaires), décomposées en 61 domaines professionnels qui regroupent 466 fiches emploi-métiers comportant elles-mêmes 11 000 appellations. A chaque fiche sont attachées des spécificités qui permettent de définir clairement les métiers.

L'emploi-métier est l'unité de base de la nomenclature. Il fait appel à un concept d'agrégation d'emploi pour faciliter la mobilité professionnelle et repérer les proximités entre les emplois les plus proches. Cette approche élargie évite d'enfermer les personnes dans des espaces cloisonnés peu compatibles avec le fonctionnement du marché du travail.

La refonte du ROME est en cours et devrait s'achever en 2005. Le ROME restera une nomenclature unique pour la saisie des offres et des demandes d'emploi. La construction en arborescence et le principe d'agrégation seront maintenus.

### 2. La refonte du ROME

La logique compétence est réaffirmée comme le socle conceptuel sur lequel reposent les éléments de description des emplois et de leur contexte. Ces bases conceptuelles centrées sur les compétences vont se décliner en savoirs théoriques (savoirs formalisés qui s'acquièrent par la formation) et en savoirs de l'action (savoirs pratiques et savoir-faire). La nouvelle fiche emploi-métier du ROME déclinera des activités de base commune (activités communes à l'ensemble des

métiers regroupés dans l'agrégation) et des activités spécifiques qui rendront compte de la diversité des situations de travail et de profils.

Les autres rubriques du ROME (définition, conditions d'exercice, formation et expérience) continueront d'exister, mais seront actualisées. La rubrique « Voir aussi » sera renommée « Mobilités » et enrichie de deux sous rubriques « emplois proches » et « emplois envisageables ».

### 3. La démarche de refonte du ROME

Celle-ci comporte plusieurs étapes.

- **Une analyse documentaire**

Cette investigation documentaire ciblée permet d'appréhender les différents aspects des métiers, de repérer les évolutions du contexte, de cerner leurs impacts sur l'organisation des entreprises et la chaîne de traitement des produits, d'apprécier leurs impacts sur la cartographie des emplois.

- **les entretiens sectoriels**

Ils seront menés auprès de la direction générale de grands groupes ou très grandes entreprises.

- **les investigations sur le terrain par des entretiens en entreprise**

Ces investigations nécessitent, au préalable, une analyse des appellations et de leur contenu pour les regrouper et déceler les similitudes entre appellations. Il faut également déterminer les secteurs d'activités et apprécier la réalité des offres et demandes d'emplois. Ces investigations seront menées au niveau stratégique (DRH, Directeur de production, etc), au niveau hiérarchique (N+1) et au niveau du titulaire.

- **l'analyse des données et l'élaboration des fiches emplois-métiers**

L'analyse des comptes-rendus d'entretien permet de repérer l'évolution ou non des emplois, ainsi que l'apparition éventuelle de nouveaux emplois. A partir de ces analyses de postes, nous établissons un questionnaire qui a pour objectif de vérifier les premières informations obtenues et d'élargir les données obtenues. Ces questionnaires sont adressés à des entreprises différentes de celles où se sont déroulés les entretiens de titulaires et de responsables hiérarchiques. Lorsque les questionnaires remontent, la fiche est réalisée.

Une fois toutes les fiches finalisées, il sera possible de reconstituer les domaines professionnels, puis les catégories professionnelles. Avant de diffuser l'outil, nous soumettrons les fiches aux partenaires sociaux (représentants des salariés et des entreprises), à l'AFPA et au réseau de l'ANPE. A l'issue de ce recueil d'avis, le ROME sera publié.

Dès à présent, je peux vous dire que :

- nous supprimerons les catégories professionnelles ayant une entrée par statut ;
- nous recomposerons les catégories de l'industrie ;
- nous nous orientons vers une refonte en profondeur de la catégorie des services administratifs et commerciaux ;
- quelques nouveaux domaines se dessinent (tourisme, informatique, aménagement du territoire, la logistique, etc).

### **III. Questions-réponses**

#### **Jean-Paul SANCY**

Comment avoir une vision claire des perspectives d'emploi et d'évolution des métiers si les données sont différentes (PCS, ROME, etc) ? Par ailleurs, quel lien peut être fait entre les fiches emplois-métiers et les travaux de la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle), en charge de définir le répertoire national de la certification professionnelle ?

#### **Philippe BREGEON, Université de Poitiers**

En ce qui concerne la refonte du ROME, qu'en est-il des identités professionnelles ? N'êtes-vous pas en train de déconstruire les groupes professionnels ?

#### **De la salle**

Vous n'avez pas fait référence à la connexion entre les systèmes d'information sur les emplois et l'information sur les salaires.

#### **Michel AMAR**

L'objectif premier des FAP est de mettre en cohérence les données de l'emploi et les données du chômage.

Pour ce qui est des salaires, dans le dossier de la DARES « 20 ans de métiers », figurent des données sur les salaires par famille professionnelle. A l'INSEE nous avons privilégié l'information sur les salaires dans une logique sectorielle, croisée avec les catégories sociales.

#### **Yvette PREVOT**

L'ANPE travaille avec la CNCP pour établir un lien entre les titres et les diplômes qui seront inscrits sur le RNCP et le ROME. Tout candidat souhaitant consulter une fiche de RNCP pourra, s'il le désire, consulter la ou les fiches ROME qui lui seront rattachées.

En ce qui concerne la problématique des identités professionnelles, le souci du ROME est de correspondre au marché du travail. Nous n'avons pas pour objectif de casser les catégories professionnelles qui existent et qui sont clairement identifiées. Nous garderons une certaine logique « entrée par secteur professionnel ». Nous souhaitons que les activités décrites soient le plus représentatives possible de l'agrégat, mais nous n'avons pas voulu cloisonner des personnes dans un ROME plutôt que dans un autre. En fonction des compétences acquises (expérience et formation) nous voulons permettre aux personnes de repérer les fiches emplois-métiers auxquelles elles peuvent accéder.

**Maryse HUET**

Les nomenclatures actuelles sont-elles capables d'évaluer les compétences des personnes les moins qualifiées ? Quel sera leur impact en termes de reconnaissance sociale ? En quoi le nouveau ROME d'une part et la VAE d'autre part contribueront-ils à changer les choses et à améliorer la reconnaissance sociale des personnes les moins qualifiées ?

**De la salle**

Dans le ROME, verrons-nous apparaître des intitulés d'activité et de compétence qui sont déjà dans l'ingénierie de construction des formations du RNCP ?

**Claude Seibel**

En 1993, il y avait un souci fort de lier le ROME et la PCS. En 2005, il serait utile que l'ANPE, la DARES et l'INSEE s'accordent sur la concordance entre le futur ROME, la PCS et la construction ultérieure des FAP.

**Yvette PREVOT**

Concernant les faibles qualifications, nous procéderons à une analyse par compétence. Cela permettra aux personnes peu qualifiées d'accéder à des fiches emploi listant des compétences dont elles peuvent justifier.

En ce qui concerne le RNCP, je ne pense pas que nous travaillions de manière étanche. Certes le RNCP est un outil de formation et le ROME est un outil opérationnel de description des emplois et des profils de postes, mais nous souhaitons réellement éviter de construire deux répertoires parallèles.

**Michel AMAR**

Concernant la PCS future, je tenais à préciser que des discussions étaient en cours au niveau européen pour la construction de catégories socioéconomiques communes. Il est possible qu'une articulation européenne voie le jour dans un futur proche, ce qui impactera l'adaptation de la PCS.

**IV. Métiers et formations****1. « Futur diplôme cherche nomenclature désespérément »****Edith KIRSCH, Education nationale***a. Diplômes et nomenclatures*

Construire un diplôme s'apparente à la construction d'une nomenclature. Dans les deux cas, il faut inventorier, classer, agréger, nommer, rechercher un consensus. En revanche, une rubrique de nomenclature peut recouvrir plusieurs diplômes et, surtout, un auteur de nomenclature garde un

pouvoir de décision que n'a jamais celui qui construit un diplôme. Le processus de construction des diplômes (voir schéma) montre qu'il est nécessaire d'obtenir une série de compromis entre les acteurs dont les systèmes de référence, les intérêts et les modes de fonctionnement sont divers et parfois très éloignés les uns des autres.

La mise en chantier d'un diplôme fait suite, dans la majorité des cas, à la demande d'une branche professionnelle. Cette demande doit être étayée par un dossier censé comporter, entre autres, des données statistiques sur les secteurs d'activité, l'emploi, les caractéristiques de la main d'œuvre, etc. Pourtant, ces données sont rarement fournies et, quand elles le sont, elles ne sont qu'exceptionnellement structurées en fonction de nomenclatures nationales. Les employeurs expriment leurs besoins en se référant aux appellations en usage dans les entreprises, voire à des connaissances attendues et, le plus souvent, de manière relativement imprécise.

#### *b. A quels besoins répond le diplôme ?*

Un diplôme doit certifier qu'une personne possède des savoirs, un savoir-faire et des compétences de tel niveau dans telle spécialité. Plus personne ne croit à l'existence d'une adéquation parfaite entre, d'un côté, le niveau et la spécialité d'un diplôme et, de l'autre, l'emploi occupé à plus ou moins court terme par son titulaire. Un bon diplôme est celui qui garantit que son titulaire possède une qualification qui lui permettra de trouver rapidement un emploi et de suivre une évolution professionnelle satisfaisante en fonction de ses acquis initiaux, de son expérience et de la formation continue. En quelque sorte, le diplôme est un passeport.

On sait que l'horizon prévisionnel des entreprises va rarement au-delà d'un an et que leurs efforts de prospective ne concernent pas en priorité les ressources humaines. Leur attention se porte plutôt sur les carnets de commande, les données financières, les capacités d'investissement. Les ressources humaines ont, de tout temps, constitué une variable d'ajustement. Quant au niveau requis pour une activité professionnelle, il est fréquemment surévalué, pour plusieurs raisons. La première tient au fonctionnement du marché du travail, l'offre de travail étant très supérieure à la demande. En second lieu, l'employeur cherche à se rassurer sur les capacités d'adaptation du futur embauché. La troisième cause de décalage est sociale : les diplômes restent un élément important de l'identité des professions. Au-delà de la question de l'évaluation des besoins, ce dernier point est suffisamment important pour que, lorsque la construction ou la rénovation d'un diplôme est achevée, un dernier accord doit être recherché sur son nom afin qu'il soit attractif pour les jeunes et préserve l'image des professions.

Enfin, le diplôme répond également aux besoins du système éducatif. Certains doivent leur existence à la nécessité de gérer des flux scolaires. Bien que cela ne soit pas sa mission première, il arrive que l'enseignement professionnel remplisse avec succès une fonction de remédiation scolaire et sociale.

#### *c. Emploi et travail*

Les données statistiques renvoient le plus souvent à l'emploi. Or, le premier stade de la construction d'un diplôme suppose que l'on s'intéresse au travail pour définir sa cible professionnelle, c'est à dire les activités que devra être capable d'effectuer le diplômé. La description doit tenir compte de la diversité des possibilités d'insertion professionnelle et des processus d'adaptation à l'emploi. Il faut donc obtenir un consensus entre des représentants d'entreprises dont les organisations du travail diffèrent, ce qui est particulièrement difficile lorsque

l'on tente de réunir dans un même diplôme des activités à caractère artisanal et des activités à caractère industriel. Les branches où dominant les petites entreprises réclament généralement des diplômes plus spécialisés afin de réduire le temps d'adaptation après embauche. D'une manière générale, la question du degré de spécialisation des diplômes renvoie à celle de la prise en charge des coûts de formation: la spécialisation allège les coûts pour l'entreprise et les accroît, en revanche, pour l'État ce qui est actuellement un enjeu fondamental.

Le souci d'élargir les possibilités d'insertion et de mobilité ultérieure des diplômés comme la volonté de réduire le nombre de spécialités offertes par l'enseignement professionnel ont conduit à créer, depuis une vingtaine d'années, des diplômes dits transversaux. La démarche suppose d'identifier les dénominateurs communs à différentes situations professionnelles : la conduite de systèmes automatisés en est un exemple. Ces diplômes, restent minoritaires car, lorsque plusieurs branches sont concernées, la recherche de facteurs communs est lente et complexe. La démarche heurte les références techniques et les représentations sociales, les différentes branches d'activité cherchant à préserver leurs spécificités. En outre, pour des questions de coût de formation, seules les très grandes entreprises acceptent de recruter des personnes dont la qualification ou le diplôme ne correspond pas exactement à la qualification dont elles ont besoin.

Les principes qui prévalent lors de la construction de ce type de diplômes ne sont pas éloignés, dans leur esprit, aux catégories utilisées dans les nomenclatures. À la lecture des intitulés des rubriques et des certifications, il semble possible d'améliorer, au moins dans ce cas, les analyses statistiques préalables à la construction des diplômes. Reste à savoir si cela vaut pour l'évaluation du système, notamment dans le cas des enquêtes d'insertion.

## **2. De quels outils d'évaluation dispose-t-on pour les diplômes professionnels ?**

### **Claude SAUVAGEOT, Ministère de l'Education Nationale**

Une fois le diplôme créé, celui-ci se voit attribuer une codification Cette codification a évolué au cours du temps. La Nomenclature des spécialités de formation (NSF) est utilisée depuis 1994 et a pour objectif de traiter de l'ensemble de spécialités de formation, y compris les formations générales. Cette nomenclature est incluse dans une nomenclature plus générale, celle des Modules élémentaires de formation (MEF) qui se décline dans une version statistique, les MEFstat.

Les difficultés apparaissent quand il s'agit d'articuler les formations de l'enseignement secondaire et les formations de l'enseignement supérieur ou quand il s'agit de trouver des compatibilités entre les nomenclatures internationales.

Comment et avec quels outils évaluer les diplômes ? Sur les 30 dernières, plusieurs enquêtes d'insertion ont été développées :

- **Enquête IVA**

Depuis 20 ans environ, des enquêtes d'insertion sont généralisées 7 mois après la sortie du système éducatif. Elles concernent tous les élèves sortant de formation professionnelle et permettent d'avoir une vision exhaustive, régionale et par spécialité fine de la situation d'insertion des jeunes. Toutefois, ces enquêtes sont faites 7 mois après la sortie de formation ; or les processus d'insertion sont beaucoup plus longs.

- **Enquêtes Génération**

Ces enquêtes du CEREQ permettent d'avoir une vision plus claire de l'insertion, mais celle porte sur un échantillon de sortants avec les limites que cela pose. Il est donc très difficile de donner des informations précises par spécialité fine surtout si les effectifs dans ces effectifs sont faibles.

On se trouve donc confronté à un premier problème résidant dans le fait que l'on dispose soit d'outils très fins 7 mois seulement après la sortie du système éducatif, soit d'outils agrégés rendant difficile une analyse par diplôme.

Un deuxième type de problèmes est lié à l'interprétation des chiffres et à l'évaluation de l'insertion étant donné que la qualité de l'insertion dépend largement de la conjoncture. On ne peut se permettre de conditionner la qualité des formations simplement au regard du taux de chômage ou du taux d'insertion de titulaires de ces formations, d'autant que souvent, on appréhende mal si le métier occupé correspond à la formation du titulaire.

Les nomenclatures existantes posent donc des problèmes de finesse ou d'agrégation et il convient de travailler à plusieurs, en mettant en relation toutes les sources disponibles (enquêtes externes, internes, à moyen terme, etc). Ce n'est qu'en multipliant les angles de vues que l'on peut obtenir une vision intelligente des spécialités et de la qualité des formations.

Peut-on imaginer autre chose que les évaluations externes ? J'observe que nous avons beaucoup développé les évaluations des acquis des élèves, mais les seules disciplines qui sont aujourd'hui évaluées sont les disciplines générales. Pourquoi ne pas évaluer les formations professionnelles et les formations d'adultes ? Sur ce domaine, des progrès restent à faire, si tant est que l'on parvienne à réunir volonté politique et volontés des différents acteurs.

Sur la question de l'évaluation des diplômes, il est donc sage de ne pas faire dire aux outils plus qu'ils ne peuvent nous apprendre et de bien utiliser l'ensemble des données disponibles avant de conclure. Enfin, la NSF a été créée il y a 10 ans. Dès l'origine, il était prévu de la revoir. Il faudrait maintenant s'atteler à une telle tâche.

## **V. Les familles professionnelles : une aide à la décision régionale**

### **Frédéric PERRIER-CORNET, DRTEFP de Bourgogne**

Avant toute autre considération, il m'apparaît important de rappeler que la famille professionnelle est une construction d'initiative régionale répondant à une double finalité :

- faciliter la mobilisation d'informations territorialisées sur l'emploi et le chômage pour répondre aux problématiques nées de la décentralisation ;
- construire un outil d'animation de la réflexion partenariale entre l'Etat, la Région et les branches professionnelles sur l'articulation formation/emploi.

C'est l'OREF de Haute Normandie qui, en 1985, définit le concept et décrit la FAP comme « un ensemble de postes de travail auxquels est susceptible de conduire une filière de formation donnée y compris ses options ».

En Bourgogne, la plupart des acteurs concernés par la relation emploi/formation (Conseil régional, Rectorat-DAFCO, DRTE, DRFP, INSEE, DRAF, AFPA, CEREQ, ANPE, etc) ont contribué, en 1989, à la définition des FAP et composé des regroupements qui garantissent des proximités de contenu en termes de gestes professionnels, de qualification et de savoirs enseignés.

Au-delà de son utilité pour améliorer la lecture, coordonner des informations sur la démographie, l'emploi, le chômage..., la FAP va également constituer un moyen d'agrégation des données PCS ou ROME qui, sans cette forme de regroupement, seraient demeurées peu représentatives et donc inutilisables.

## **1. Les usages actuels du concept**

Parmi ces principaux intérêts, l'utilisation de ce concept va permettre la mise en évidence des liens entre l'évolution de l'emploi et les variations démographiques d'une part, entre la structure des emplois et les recrutements d'autre part, et plus généralement entre l'emploi, la démographie et le chômage.

Ainsi, les FAP permettent de mesurer un certain nombre de tensions et de mettre en évidence, au niveau infra régional, les déséquilibres quantitatifs les plus marquants.

En s'appuyant sur ce concept, la DRTEFP de Bourgogne (SEPES) a mis en place un certain nombre d'outils répondant à des problématiques et approches complémentaires. Ces productions permettent notamment :

- une lecture par métiers en fonction du nombre d'embauches qu'ils représentent annuellement sur chaque territoire (zone d'emploi) ;
- une lecture par secteurs d'activité en fonction du nombre d'embauches qu'ils suscitent chaque année sur ce même territoire.

## **2. Les attentes des acteurs et les progrès déjà réalisés**

Les acteurs locaux ont un besoin croissant d'informations de plus en plus précises aux niveaux géographiques les plus fins. D'une manière schématique, le besoin fait apparaître cinq groupes d'utilisateurs distincts :

- les acteurs du SPE qui repèrent, grâce aux données territorialisées, les différents types d'emplois pour lesquels les embauches sont assez nombreuses et sont donc susceptibles de faciliter l'insertion des publics les plus fragiles ;
- les grands financeurs institutionnels de la formation professionnelle (Etat, Région, ASSEDIC...) qui ont besoin de références objectives pour définir leurs orientations à moyen terme ;
- l'Education Nationale, qui recherche de manière permanente les meilleurs ajustements entre la demande sociale et les besoins économiques tout en prenant en compte les aires d'insertion des sortants ;

- les branches professionnelles, qui demeurent faiblement informées sur l'évolution de leurs effectifs, de leurs recrutements comme sur le vieillissement de leurs salariés alors que ces données jouent un rôle primordial dans la négociation de leurs contrats d'objectifs ;
- les organismes de formation, qui pour répondre au cahier des charges de leurs financeurs, doivent justifier leur offre de formation en apportant une réponse plus ajustée aux besoins des publics disponibles et des entreprises locales.

### **3. Les bénéfices tirés de l'utilisation des FAP**

L'utilisation des FAP a sans doute contribué à la connaissance générale des acteurs sur des données et sur des raisonnements. Depuis que ce concept est apparu dans l'analyse de la relation formation/emploi, un plus grand nombre d'outils « multi-sources » est mis à disposition des décideurs. L'ensemble de ces informations permet d'améliorer la pertinence des réflexions, sous différents angles de vue. De surcroît, les rencontres fréquentes avec les branches professionnelles et les acteurs de la formation permettent de renforcer et de pérenniser ces références communes. En dernier lieu, l'évolution de ces outils et leur accompagnement contribue peu à peu à la disparition des raisonnements simplificateurs, principaux obstacles à la qualité de la réflexion partenariale en région.

## **VI. Questions-réponses**

### **Francine MILLET, chargée de formation et d'insertion**

Les titres évoluent très fréquemment, ce qui porte atteinte à la visibilité des employeurs. Par exemple, chez nous, l'informatique s'appelait TAUI (technicien assistant des utilisateurs de l'informatique), puis est devenu TAI (technicien assistant en informatique). Il me semble donc qu'il serait préférable de réfléchir au contenu des formations plutôt qu'aux titres.

Par ailleurs, nous nous battons également pour qu'une baisse du taux de placement ne se traduise pas immédiatement par la suppression de la formation. Nous avons pourtant observé ce type de pratiques se développer, notamment dans l'électronique. Ces métiers évoluent et nous ne disposons pas de suffisamment de personnes compétences pour répondre aux besoins des industries

### **De la salle**

Où en est la réflexion de l'Education Nationale sur la refonte des formations tertiaires gestion-administration-commerce ?

### **Thierry BOY, INETOP**

L'INETOP forme les professionnels de l'orientation, notamment les conseillers d'orientation et psychologues de l'Education Nationale. Ces derniers doivent accompagner les jeunes dans leur choix de formation et de profession. Or, je me rends compte que les stéréotypes concernant les différentes professions sont de plus en plus marqués. Pour les jeunes, les métiers sont soit « géniaux », soit « nuls ». Comment les conseillers d'orientation peuvent-ils faire le lien entre les indicateurs très précis et l'univers des jeunes caractérisé surtout par la construction identitaire ?

**Edith KIRSCH**

Lorsque le contenu d'un titre, c'est à dire d'une certification, évolue, cela peut conduire à modifier son intitulé. Cette décision appartient à l'organisme qui gère la certification. Dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), une rubrique « historique » permet d'établir un lien entre les anciens et nouveaux titres et diplômes qui y seront inscrits.

Concernant la refonte des diplômes du tertiaire, il est vrai que la réflexion piétine. Cela tient au fait que les évolutions à prévoir doivent tenir compte de l'évolution du travail dans ce domaine, des impératifs de gestion des flux scolaires, des réflexions sur l'évolution de l'enseignement professionnel. Les choix renvoient donc en partie à des décisions politiques et il est difficile de donner pour l'instant des réponses très précises sur le devenir de ces filières.

**Claude SAUVAGEOT**

Il y a effectivement un déficit d'information de la part des jeunes. Toutefois, je pense que nous avons bien œuvré, au cours des dernières années, pour leur donner davantage d'informations. En outre, comme je l'ai dit précédemment, on ne peut pas utiliser les données brutes : il faut croiser plusieurs approches. Par ailleurs, il faut que la personne à qui les jeunes s'adressent maîtrise ces informations et ces outils. Je ne suis pas persuadé que les psychologues maîtrisent tous très bien la relation formation-emploi. Il est nécessaire, non seulement que nous multiplions les différentes productions d'analyses, mais également que les personnes en relation directe avec les jeunes soient bien formées et informées.

**Michel AMAR**

En ce qui concerne le besoin de connaissances au niveau régional, je pense que les acteurs locaux se saisissent de ces sujets. Par ailleurs, il faudrait convaincre les responsables du recensement en continu de maintenir la PCS dans la prochaine vague de recensement en continu.

**Yvette PREVOT**

Dans certaines ANPE, j'ai rencontré des CIO qui se servaient du ROME pour expliquer les métiers aux jeunes.

## **Familles professionnelles : utilité passée et à venir**

### **Table-ronde**

#### Intervenants :

*Philippe FREMAUX, Alternatives Economiques*

*Hélène ALEXANDRE, APEC*

*François LONGIN, OREF Rhône-Alpes*

*Paul SANTELMAN, AFPA*

*Claude SEIBEL, Commissariat Général au Plan*

#### Animation

*Frédéric LAINE et Monique MERON, DARES*

#### **Monique MERON**

Cette dernière partie de la journée consiste en une table ronde. Je vous propose dans un premier temps de faire un tour de table pour que chacun se présente et nous explique en quoi les FAP répondent ou non à leur demande. Dans un deuxième temps, nous demanderons à chacun des intervenants de nous donner leur vision de ce qu'est « un métier », « un métier nouveau », « un métier porteur ».

Je demanderai donc premièrement à chacun de nous dire quel usage il fait des FAP, quels sont ses interlocuteurs et quel est son public.

#### **Philippe FREMEAUX**

Je suis rédacteur en chef de la revue mensuelle Alternatives Economiques. Je dois dire que je suis un vieil adepte des travaux de la DARES sur les familles professionnelles. Quand les premiers travaux sont parus, en 1995, je me suis précipité dessus, pour une raison simple : les travaux de la DARES sont essentiels pour répondre au souci et au devoir de transparence sur notre société. L'intérêt que j'y porte est lié également au fait que, dans mon activité professionnelle antérieure, j'ai travaillé sur les questions de métier et de transformation de la nature des métiers, notamment pour le Ministère de l'Industrie ou pour le Ministère de l'Education. Je suis devenu journaliste par la suite, mais ces centres d'intérêts ne m'ont pas quitté pour autant. Je suis intimement convaincu que les statistiques sont une exigence démocratique – la société a besoin de mieux se connaître elle-même – et une exigence d'efficacité. Il a été suffisamment démontré, en début d'après-midi, à quel point disposer d'un outil comme les FAP est une condition pour pouvoir mener une action publique efficace et avoir des conduites individuelles pertinentes.

Pourquoi nous, en tant que magazine économique, nous sommes-nous saisis de ces questions ? D'une part, notre objet social est de tenter d'élaborer un journal qui donne des outils aux citoyens pour qu'ils comprennent le monde dans lequel ils vivent. Il est donc naturel pour nous de vulgariser le travail mené dans le cadre des FAP. D'autre part, du point de vue de notre politique marketing,

c'était l'occasion d'avoir un vrai scoop. En effet, dans la presse économique habituelle, le discours sur les métiers est toujours orienté vers les préoccupations des lecteurs qui appartiennent à des couches sociales moyennes ou supérieures. L'intérêt des travaux de la DARES réside dans le fait qu'ils renvoient à l'image de l'ensemble des emplois et métiers de notre société, à la fois dans leur permanence et dans leurs changements. Notre originalité consistait donc à publier un numéro sur les vrais métiers de demain et de quantifier l'ensemble de ces métiers. Or, en ce qui concerne la quantification, la méconnaissance des populations et des élites est totale. Par la suite, nous avons publié un guide grand public des métiers, avec le soutien du Commissariat Général au Plan, de la DARES, de l'ONISEP. Ce guide a été largement diffusé auprès des conseillers d'orientation, des enseignants, des parents d'élèves, etc.

### **Hélène ALEXANDRE**

Je suis responsable d'études au Département Etudes de l'APEC, Association pour l'emploi des cadres.

Notre champ d'intervention n'est pas celui de l'INSEE, de l'ANPE ou celui de l'UNEDIC, mais celui de l'AGIRC, soit près de trois millions de cadres du secteur privé fin 2003.

Pour réaliser nos études et pour fournir des informations aux cadres et aux entreprises, nous ne nous appuyons ni sur les FAP ni sur la PCS et il nous est difficile de faire un usage directement opérationnel de la nomenclature ROME. Cependant notre rôle n'étant pas de dénombrer les cadres, mais d'analyser le marché d'emploi des cadres du secteur privé, nous devons utiliser les données de cadrage établies à partir de ces nomenclatures.

Pour répondre à des besoins strictement opérationnels - classer les offres d'emploi -, l'APEC a créé sa propre nomenclature en 1973 et nous sommes en train d'élaborer la troisième version. Par rapport aux FAP ou au ROME, la logique de cette nomenclature est assez différente :

- destinée à être utilisée par des non-spécialistes, sa structure est volontairement simple avec deux niveaux de classement structurés en 12 fonctions au niveau regroupé ;
- la construction s'appuie principalement sur l'approche par « fonctions », l'approche « secteur » restant exceptionnelle. Notre analyse en effet est qu'au niveau des emplois cadres, la spécialisation sectorielle est généralement moins prioritaire que la spécialisation fonctionnelle ;
- Ce choix permet de mieux préciser les contours des spécialisations fonctionnelles, par exemple dans l'informatique, ou en Recherche-développement.

L'APEC produit ses travaux sur les métiers cadres en s'appuyant sur sa propre nomenclature. Cependant, à elle seule, cette dernière ne permet évidemment pas de repérer les éléments de différenciation (ou de convergence) qui structurent le marché de l'emploi. Le croisement avec les nomenclatures sectorielles, mais aussi régionales est essentiel, de même que le rapprochement avec les caractéristiques socio-démographiques des cadres qui occupent ces emplois : âge, sexe, niveau et filière de formation, ... De notre point de vue, la compréhension du marché, en particulier des mobilités ou absence de mobilité, passe nécessairement par l'analyse multi-critères.

Quant à l'approche prospective, elle s'appuie d'abord sur l'analyse dans le temps des déplacements statistiques dans cette cartographie qui associe « emplois » et « individus occupant les emplois ». Mais notre expérience est que cette approche ne suffit pas pour repérer les « nouveaux métiers » en phase d'émergence : quand la nouveauté prend l'apparence d'un « nouveau métier », celui-ci ne fait qu'entériner des évolutions déjà passées. Il y a eu généralement transformation partielle d'un contenu, apparition d'une mission nouvelle, ou, très fréquemment, apparition d'un nouvel outil, d'une nouvelle méthode ; plus globalement, les évolutions organisationnelles sont elles-aussi des indicateurs de l'apparition de nouveaux métiers. Pour nous, un constat s'est imposé : il y a peu de « métiers » nouveaux, par contre, les métiers apparemment les plus « classiques » ont connu des transformations profondes ces 20 dernières années dans leurs conditions d'exercice.

### **Claude SEIBEL**

J'ai repris la responsabilité du Groupe de prospective des métiers et qualifications au moment où j'ai quitté la DARES. Les familles professionnelles représentent, pour moi, un chantier ancien, dans la mesure où dès 1993, nous avons connu les travaux conduits par un certain nombre d'OREF ou de Directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelles, dont les travaux de Haute Normandie et de Bourgogne.

L'équipe autour de François Jeger-Madiot, a convaincu la DARES, l'ANPE, l'INSEE et un certain nombre d'équipes régionales qu'il était nécessaire d'alimenter un système d'information axé sur les métiers et les professions. François Jeger-Madiot a également démontré à ce groupe qu'il était possible de renouveler le chantier de la prospective des métiers et qualifications en passant d'un outil macroéconomique vers l'évolution directe de l'emploi par métier et qualification. Ce pari était osé, parce que s'il se justifiait pour les métiers et professions transversales, il pouvait effectivement paraître aventuré de négliger l'optique des branches ( au moins dans un premier temps) : les travaux de projection par métiers en France, depuis l'Après-Guerre, avaient toujours été basés sur une projection macroéconomique et une déclinaison par branche puis par métiers et qualifications.

A l'origine de ces travaux, il y a donc deux ruptures importantes : d'une part le rapprochement des données du marché de l'emploi et du travail ; d'autre part, la prospective des métiers et des qualifications sans passer par le niveau de la Branche.

Nous sommes maintenant à l'aube d'une deuxième étape qui consiste à retravailler avec les branches professionnelles.

### **François LONGIN**

Je fais partie du PRAO (Pôle Rhône-Alpes de l'Orientation), qui est un groupement d'intérêt public créé par les services de l'Etat, de la Région et par les partenaires sociaux. Nous nous fixons un objectif d'analyse et d'évolution de l'emploi, du travail et de la formation, mais également un objectif opérationnel : contribuer à la mise en place de nouveaux outils d'orientation tout au long de la vie.

En matière d'observation et d'analyse de l'emploi, du travail et des formations, nous avons aujourd'hui deux axes de travail concrets :

- l'aide à la décision au niveau régional et local (pour une raison institutionnelle, la décentralisation, et pour une raison socio-économique, les délocalisations et les mutations démographiques) ;
- la documentation des structures CIO, des agences locales pour l'emploi, des antennes pour l'emploi, etc.

Au niveau de la documentation, nous avons développé un premier outil « l'échiquier des emplois » qui rapproche le métier de la personne avec le secteur qui l'emploie. Nous avons également conçu un outil portant sur les aires de débouchés professionnels (mobilité pour les jeunes d'un certain niveau et formé sur une certaine spécialité).

Dans tous les cas, nous sommes de fervents utilisateurs des familles professionnelles qui présentent le mérite de constituer un langage commun et fédérateur pour tous les acteurs de l'insertion, de la formation, etc.

### **Paul SANTELMAN**

Je suis responsable de prospective à l'AFPA. Je représente en quelque sorte l'appareil de formation des adultes. Mon intérêt pour les FAP vient du fait que l'AFPA s'est construit, comme d'autres acteurs, un langage spécifique qui rendait souvent difficile le dialogue avec les partenaires et autres acteurs de la formation, de l'emploi et du travail (intermédiation entre offre et demande d'emploi, entreprises, appareil de formation etc). Ce langage partagé prend une dimension tout à fait particulière dans le cadre de la décentralisation. Cette décentralisation va certainement nous forcer à reconstruire ce langage partagé comme un langage d'action plutôt que comme un langage de conception. Il importe aujourd'hui que l'on puisse passer des représentations autour des nomenclatures d'emploi à un mode d'usage opérationnel pour les acteurs de terrain.

### **Frédéric LAINE**

Philippe FREMEAUX, savez-vous comment votre travail a été accueilli par l'ONISEP, par les conseillers d'orientation et par vos collègues journalistes qui travaillent sur les métiers ?

### **Philippe FREMEAUX**

Je rends hommage à Libération : Hervé Nathan avait fait un papier remarquable sur les familles professionnelles. En revanche, la presse magazine économique n'a pas le même souci d'explication et le même public que nous. Alternatives Economiques est très lu par les enseignants et par les étudiants.

A travers le guide des métiers, je tenais à mener une analyse de fond de la notion de nouveau métier. En tant qu'employeur, la vision que nous avons du marché du travail est très partielle. Une situation d'emploi est toujours un mixte entre une formation qui peut être générique, une application dans un secteur particulier, couplé avec des situations de recombinaison de responsabilités propres aux organisations développées historiquement par une entreprise, etc. Cette entreprise peut faire appel à des compétences qui, dans la nomenclature, sont réparties sur un minimum fonctionnel entre des postes hiérarchiques différents. En fait, une partie des soi-disant nouveaux métiers sont souvent des nouvelles façons d'effectuer des métiers anciens et de

reconfigurer des compétences existantes. On reproche souvent à l'Education Nationale son inertie, mais celle-ci n'est finalement pas si grave.

### **Frédéric LAINE**

Que pouvez-vous dire sur les métiers en déclin ?

### **Philippe FREMEAUX**

En regardant les données que vous avez compilées, je suis frappé de constater à quel point le CDI résiste bien. Il existe un dualisme frappant entre les populations en CDI et les populations souffrant de précarité. Quelques professions de non qualifiés du bâtiment et de l'industrie et quelques métiers non qualifiés du tertiaire sont très touchées, mais dans l'immense majorité des professions, l'emploi stable reste majoritaire à 90 %. Cela est dû au fait que les employeurs, qui investissent dans la formation des nouveaux embauchés, tiennent à ce que ces derniers, une fois formés, restent dans l'entreprise.

### **Paul SANTELMAN**

La frontière entre l'emploi qualifié et l'emploi non qualifié est de plus en plus ténue, tant dans l'industrie, le bâtiment ou les services. Aujourd'hui, les situations les plus fragiles me semblent se concentrer dans les services, là où les professions, les métiers et les nouvelles compétences ont du mal à se stabiliser, à se valoriser et à s'affirmer. Dans l'industrie et dans le BTP, les vraies compétences et qualifications sont confortées. Comme les jeunes refusent de s'orienter vers ces secteurs, les salariés s'y trouvent en position de force. Il faut donc veiller à ne pas trop stigmatiser ce qui se passe dans le BTP et dans l'industrie. Preuve en est que, depuis quelque temps, les salaires dans le BTP ont augmenté.

### **Philippe FREMEAUX**

Je parlais des métiers non qualifiés du bâtiment, pas de tous les métiers du bâtiment.

### **Paul SANTELMAN**

Les nomenclatures d'emplois escamotent parfois la réalité des collectifs de travail. Ce sont ces derniers qu'il faut appréhender sous l'angle des compétences mobilisées. J'ai un doute sur l'existence aujourd'hui de collectifs de travail qui séparent d'un côté les qualifiés et d'un autre, les non qualifiés. Un certain type de division du travail qui s'était imposé dans les années 60 et 70 s'estompe. Nous devons faire preuve de vigilance dans la manière d'accompagner la montée en compétence exigée aujourd'hui dans beaucoup de collectifs de travail.

### **Frédéric LAINE**

François LONGIN quelle est votre expérience régionale d'analyse de la formation emploi ?

**François LONGIN**

Nous avons analysé les liens réels entre diplômés et métiers. A partir de l'enquête nationale emploi de l'INSEE, nous avons mené une étude sur le devenir des jeunes diplômés, 5 ans après leur sortie d'école. Premièrement, nous avons analysé l'éventail de métiers qu'ils occupent 5 ans plus tard et nous avons constaté une forte transférabilité des compétences. Deuxièmement, nous avons analysé les profils de formation des jeunes qui exercent un même métier. La combinaison des deux approches détermine relativement bien la relation entre formation et emploi.

Cette étude sera publiée dans le prochain dossier de la Direction de l'évaluation et de la prospective du Ministère et sur le site [www.prao.org](http://www.prao.org). Elle a un double but opérationnel : l'information des professionnels de l'orientation d'une part et, d'autre part, l'aide à la décision dans le cadre des contrats d'objectifs Etat-Région-branches professionnelles.

Nous sommes également soucieux de l'information du public. Les conseillers d'orientation sont très intéressés par ces informations, qui leur permettent d'expliquer aux jeunes à quels débouchés telle ou telle discipline peut les conduire. Nous envisageons également de mettre en place un outil d'information au public, mais il faut être vigilant : il ne faudrait pas que les jeunes aient l'impression qu'un même diplôme conduisant à un éventail de métiers très large, celui-ci ne fait rien à l'affaire. En termes de communication et de compréhension sur ce sujet, il faut faire preuve de prudence.

Enfin, l'étude montre que les mobilités, entre le moment de la sortie de formation et 5 ans plus tard, sont très importantes. Dans ce cadre, la statistique, avec une marge d'erreur, met en lumière l'intensité d'un phénomène qu'il conviendra d'analyser de manière plus complète.

**Monique MERON**

Est-ce plus simple au niveau des cadres ?

**Hélène ALEXANDRE**

La difficulté principale pour analyser l'emploi des cadres consiste à sortir des représentations, des fantasmes et des schémas. Les emplois qualifiés sont nettement plus fréquemment évoqués dans les principaux médias que les autres : les raisons d'une telle polarisation dépassent largement la seule question du « marché de l'emploi » en France. A l'APEC, nous travaillons sur l'analyse de la typologie des emplois, sur les profils de compétences, sur les profils recherchés, dans un but principalement opérationnel. Nous produisons donc de la norme, mais nous devons simultanément indiquer quelles sont les marges de manœuvre et les limites de cette norme. Actuellement, toutes les analyses prenant en compte les prochaines évolutions démographiques nous amène à reposer la question des flux de mobilité sur le marché du travail et des passages entre branches, entre métiers ou entre secteurs d'activité, ainsi que sur la diversification des filières de recrutement.

Dans ce cadre, nous constatons que si des possibilités de transversalité apparaissent dans nos analyses sur le plan objectif, elles sont confrontées à des blocages culturels au niveau des entreprises.

**Monique MERON**

Faire de la prospective à 15 ans a-t-il un sens ?

**Claude SEIBEL**

Avant de répondre à cette question, je tenais à préciser pourquoi les logiques professions et métiers ouvrent des perspectives très nombreuses et non seulement en termes de prospective. Je pense notamment à l'enjeu de développement local, mais également au chantier branche/métier/profession. Dans ce cadre, des outils sont en cours de mise en place par les partenaires sociaux, suite à l'accord national interprofessionnel repris par la loi Fillon.

Celle-ci prévoit en effet l'instauration d'observatoires des métiers par branche et il faudra que nous traitions avec eux des systèmes d'information que le public peut mettre à leur disposition. Il faudra retravailler sur la base des deux recensements précédents et utiliser la logique mise en place par le CEREQ sur les portraits statistiques de branche et les périmètres de branches conventionnelles. Ce travail peut fournir, en rétrospective et en prospective, une information très importante pour les partenaires sociaux.

En outre, l'enjeu du recensement en continu de l'INSEE à partir de 2008 est essentiel pour tous les acteurs. Pour le recensement de 2008, il faudra que nous ayons une table de passage des familles professionnelles. Enfin, les travaux conduits en France sur le thème de la prospective, à un horizon 2015, mettent en lumière la nécessité de s'interroger sur une analyse au niveau de l'Europe élargie.

**Jean Paul SANCY, CFDT**

Concernant le BTP, il faut savoir que l'accord de branche signé par l'ensemble des partenaires sociaux prévoit des rémunérations de contrats de professionnalisation plus élevées que celles prévues dans la loi. Cette branche met l'accent sur le tutorat, sur l'accompagnement, sur le paritarisme (national et local). Ce secteur d'activité a conscience de la nécessité de revoir son image ; c'est pourquoi elle met l'accent sur la formation et le développement des compétences pour les salariés dits « non qualifiés ».

Par ailleurs, il me semble qu'un gros travail doit être mené en termes d'information sur les orientations, dans les points relais-conseil. Les changements de métiers rendront cette information encore plus nécessaire et il faut donc disposer de fiches métiers claires. Dans ce cadre, un langage commun s'impose.

Enfin, je trouve que le guide édité par Alternatives Economiques est très utile aux enseignants et aux acteurs de la formation. Il faudrait peut-être éditer plus largement ce guide.

**Philippe FREMEAUX**

Nous en avons distribué 22 000 !

**Paul SANTELMAN**

La prospective devrait nous aider dans la régulation et l'organisation de l'offre de formation pour les adultes. En effet, nous ne nous sommes que peu intéressés à la manière dont l'appareil de formation pouvait répondre à la grande diversité de situation mise en lumière par les FAP en matière de politique d'embauche, de mobilité, de transfert de compétence, etc. L'appareil de formation, actuellement, n'est pas en capacité de s'approprier toute cette mine d'information. Très peu d'organismes de formation se sont outillés pour argumenter sur la pertinence de telle ou telle réponse de formation. En outre, l'appareil de formation doit faire des efforts en matière de flexibilité : il est nécessaire de développer les formations sur-mesure, de consolider des spécialités et de développer des mobilités.

**De la salle**

François LONGIN évoquait l'enjeu des mutations économiques et du vieillissement de la population. Par rapport de ce double enjeu, il faudrait remanier les outils statistiques. Actuellement, ces outils sont centrés sur la relation emploi-formation initiale. Il serait important de travailler davantage sur les parcours professionnels (gestion des mutations, accompagnement des mobilités, etc).

**Hélène ALEXANDRE**

Concernant la prospective, la nomenclature FAP nous pose problème à l'APEC, en ce sens que dans les prochaines années les départs en retraite seront importants, mais les types et les taux de remplacement dans le secteur public et dans le secteur privé restent incertains. Or, actuellement, l'agrégat « Cadre de niveau A » dans la fonction publique ne nous donne pas de vision détaillée de la réalité. De même, cette nomenclature ne permet pas de cerner précisément les spécificités de la population de cadres dans les services aux entreprises, qui sont des employeurs importants pour cette catégorie. Concernant les relations entre « formation initiale » et emploi, nous avons démarré une analyse sur les directeurs des établissements sanitaires et sociaux (maisons de retraites, accueil des enfants et adultes handicapés, etc). Nous avons analysé les CV des personnes qui occupent ou ont occupé ces emplois. La majorité d'entre eux n'ont pas suivi la formation initiale correspondant à ce métier, mais ont acquis progressivement des diplômes en cours de carrière professionnelle dans le cadre de la formation continue, 15 ou 20 ans après leur première insertion sur le marché du travail : cet exemple montre que les logiques « adéquationnistes » peuvent se construire au fil du temps de manière rationnelle.

**Monique MERON**

Il y a eu de nombreuses études, notamment à partir des FAP, qui ont montré que la relation formation-emploi n'était pas si simple. Une nomenclature n'est jamais suffisante et chaque sujet d'études appelle sa propre logique de classement. Les familles professionnelles ont le mérite de bien répondre à certains objectifs, et le succès des publications d'études qu'elles permettent le prouve ; mais c'est bien normal de les faire évoluer ou même de les remplacer par d'autres classements plus fins lorsqu'on veut regarder telle ou telle catégorie d'emplois plus précisément. On pourrait multiplier les exemples mais il est temps de vous remercier et de conclure.

## **Conclusion**

**Annie FOUQUET**  
**DARES**

A l'issue de cette journée studieuse, je souhaite souligner la qualité des interventions et des synthèses proposées. Je remercie donc tous les intervenants et les organisateurs, notamment le Département Métiers et Qualifications de la DARES.

Je profite également de cette conclusion pour faire la promotion non seulement du guide d'Alternatives Economiques sur « les métiers de demain », mais également des fiches que la DARES publie sur son site Internet et du dossier de la DARES publié à la documentation française, qui rassemble ces fiches et d'autres approches sur les familles professionnelles.

En guise de conclusion, je dirai que nous sommes à un tournant sur les questions de familles professionnelles et de nomenclatures. Dans les mouvements à venir, outre l'analyse de l'évolution des emplois et du marché du travail, il faudra poursuivre non seulement l'évolution des nomenclatures (PCS, ROME, enquête emploi en continu, le recensement en continu), mais également la transformation des acteurs, dans le cadre de la décentralisation et dans le cadre du plan de cohésion sociale.

Je vous remercie encore une fois pour votre participation et pour vos interventions.