

**COMITE REGIONAL POUR L'INFORMATION
ECONOMIQUE ET SOCIALE D'ILE-DE-FRANCE**

**EMPLOI ET FORMATION
EN ILE-DE-FRANCE**

**Actes du colloque
du vendredi 16 juin 1995
animé par M. Louis TRIBOT
directeur régional
du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle**

FEVRIER 1996

Les travaux du CRIES peuvent
être obtenus sur simple demande auprès de :
Monsieur Raphaël BRUN
conseiller technique au cabinet
du président du Conseil économique
et social de la région d'Ile-de-France
29, rue Barbet-de-Jouy
75700 PARIS
☎ : 40 43 80 93

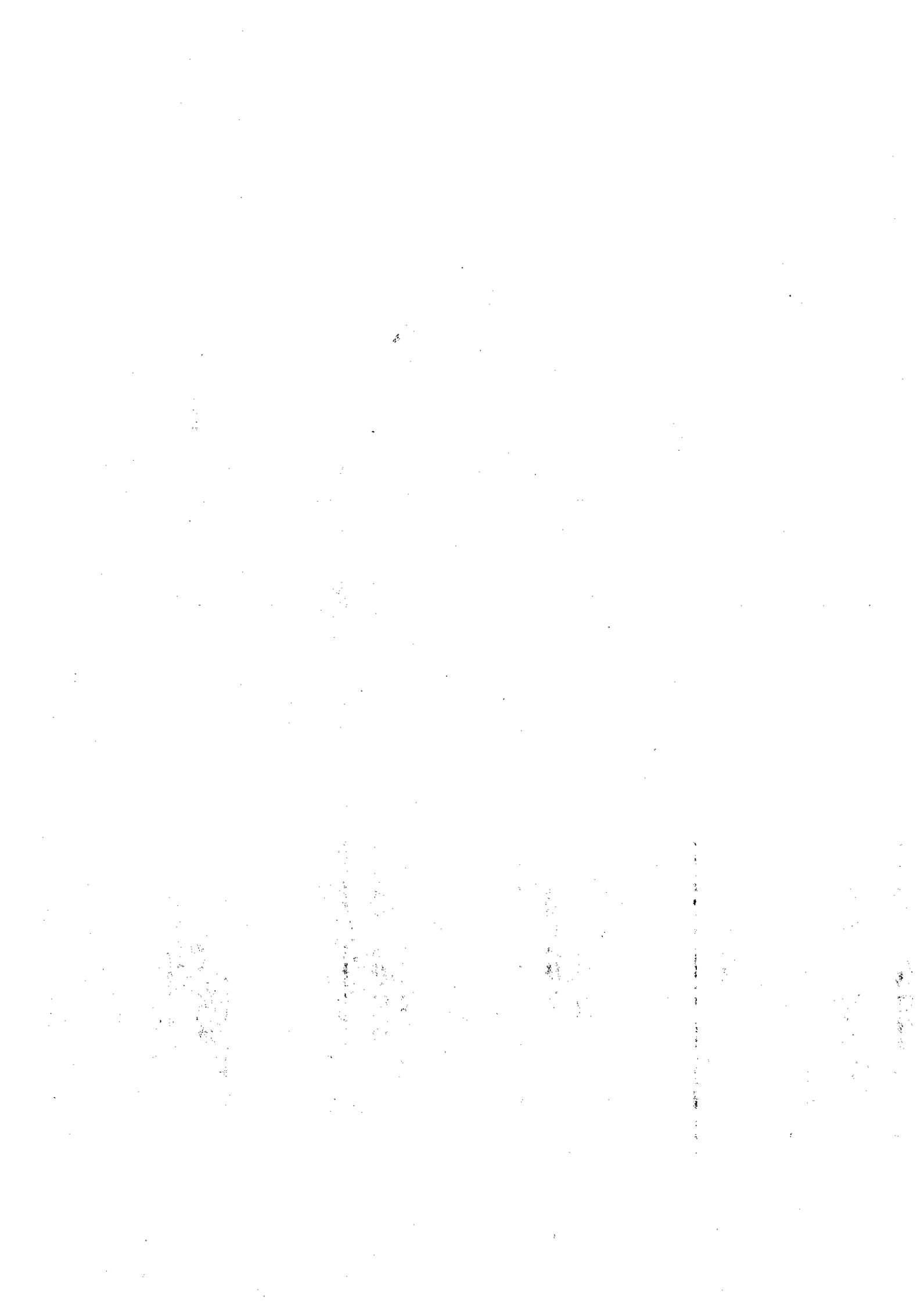
SOMMAIRE

SOMMAIRE	5
OUVERTURE DU COLLOQUE	11
M. Arnaud DE LEYSSAC, Président du CRIES d'Ile-de-France.....	13
M. Louis TRIBOT, Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle	14
PREMIERE PARTIE	
L'EMPLOI ET SES EVOLUTIONS.....	17
M. Raphaël BRUN, Conseiller technique au Conseil économique et social d'Ile-de- France et secrétaire général de l'Observatoire régional de l'emploi et de la formation	19
Mme Sophie MAUPILIER, Chargée de mission à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle	23
Mme Corinne DIANA-ROUXEL, Chargée de mission à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle	33
M. Didier KLEIN, Chargé d'études à l'Agence nationale pour l'emploi	36
Mme Geneviève ANO, Responsable de la section "Emploi-formation" à la direction régionale de l'INSEE	38
Mme Myreille RESPLANDY, Chargée d'études à la direction régionale de l'INSEE.....	42
Mme Geneviève ANO, Responsable de la section "Emploi-formation" à la direction régionale de l'INSEE	46
M. Louis TRIBOT, Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle	47
M. CALAMARTE, Délégué général des maires d'Ile-de-France	48
M. Didier KLEIN, Chargé d'études à l'Agence nationale pour l'emploi	48
M. CALAMARTE, Délégué général des maires d'Ile-de-France	48
M. Louis TRIBOT, Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle	48
Mme Evelyne PERRIN, ministère de l'équipement	49
M. Louis TRIBOT, Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle	49
M. Joël TARCHE, CFDT Ile-de-France.....	49
Mme Sophie MAUPILIER, Chargée de mission à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.....	49
M. Christian ROSSIGNOL, GIM	49
Mme Sophie MAUPILIER, Chargée de mission à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.....	50
M. Christian ROSSIGNOL, GIM	50

Mme Sophie MAUPILIER, Chargée de mission à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle	50
M. Christian ROSSIGNOL, GIM.....	50
Mme Geneviève ANO, Responsable de la section "Emploi-formation" à la direction régionale de l'INSEE	51
M. Jacques DERINCK, Professeur au centre pédagogique et technique d'appui de l'AFPA de Neuilly-sur-Marne	51
M. Louis TRIBOT, Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.....	51
M. Yves SABOT, de l'université d'Evry	52
Mme Geneviève ANO, Responsable de la section "Emploi-formation" à la direction régionale de l'INSEE	52
M. Louis TRIBOT, Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.....	52
M. Joël TARCHE, CFDT Ile-de-France	52
M. Louis TRIBOT, Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.....	53
M. CALLIES, Inspecteur général de l'INSEE	53
M. GODINOT, Directeur régional de l'INSEE pour l'Ile-de-France.....	53
DEUXIEME PARTIE :	
EVOLUTION DES BESOINS D'EMPLOI ET DE FORMATION	55
M. Louis TRIBOT, Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.....	57
M. VIMONT, Professeur à l'Institut d'études politiques de Paris et président du conseil scientifique de l'OREF	57
M. DESCOLONGES, Direction du développement économique et de la formation professionnelle au conseil régional d'Ile-de-France	61
M. Eric JOIN-LAMBERT, Direction des affaires scolaires et de l'enseignement supérieur du conseil régional d'Ile-de-France	67
M. Louis TRIBOT, Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.....	70
Mme Isabelle VILLEMOT, Chargée de mission à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.	70
M. DAVID, Représentant de la société Euréquip	76
M. Louis TRIBOT, Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.....	80
M. Patrice VOLLEREAU, Directeur du bureau de l'emploi de Mantes-la-jolie.....	80
Mme GRANGIER, Développement et emploi	80

M. DAVID, Représentant de la société Euréquip	80
Melles Séverine FAURE et Sophie TRICNAUX, Conseillères à l'emploi à l'Agence nationale pour l'emploi d'Asnières	81
M. VIMONT, Professeur à l'Institut d'études politiques de Paris	81
M. Louis TRIBOT, Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle	81
M. Raphael BRUN, Conseiller technique au Conseil économique et social d'Ile-de- France	81
M. Louis TRIBOT, Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle	85
ANNEXES	87
ANNEXE 1 : Intervention de Mme MAUPILLIER	89
ANNEXE 2 : Intervention de Mme DIANA-ROUXEL	101
ANNEXE 3 : Intervention de M. KLEIN	105
ANNEXE 4 : Intervention de Mme ANO	109
ANNEXE 5 : Intervention de Mme RESPLANDY	119
ANNEXE 6 : Intervention de Mme VILLEMOT	133
ANNEXE 7 : Intervention de M. DAVID	143

OUVERTURE DU COLLOQUE



M. Arnaud DE LEYSSAC, Président du CRIES d'Ile-de-France

Je vous remercie d'être venus nombreux à ce colloque sur le thème de "l'emploi et de la formation en Ile-de-France", qui sera animé par M. TRIBOT, Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle pour l'Ile-de-France.

L'organisation de cette réunion d'information et de confrontation correspond à l'une des missions du CRIES qui est d'améliorer l'information sur les études économiques et sociales intéressant la région.

Les thèmes choisis par le CRIES, dans le cadre de son programme de colloques, sont le plus souvent en rapport avec les travaux qu'il mène, soit en cours de réflexion pour éclairer celle-ci, soit en fin de travail pour compléter les recommandations qu'il est amené à adresser aux organismes compétents. De plus, il arrive qu'il choisisse des thèmes en fonction de l'actualité, comme cela a été le cas dans le passé pour les résultats de l'inventaire communal ou encore pour les familles professionnelles.

Le thème qui nous rassemble aujourd'hui répond à deux critères : celui de l'actualité et celui des travaux menés par le CRIES. En effet, dès sa mise en place en 1985 par le Président COURBEY, président du conseil économique et social de la région, le CRIES a travaillé sur l'emploi, notamment sur la régionalisation de l'enquête nationale sur l'emploi, celle de l'enquête formation et qualification professionnelle (FQP), sur le bouclage emploi-chômage-migration, ainsi que sur l'identification des professions en forte expansion ou en déclin rapide.

Plus tard, à la demande du préfet de région, le CRIES a réalisé une étude de faisabilité d'un observatoire régional de l'emploi et de la formation, qui a été mis en place en 1991, en s'appuyant sur ses recommandations.

Actuellement, les axes de réflexion dans le cadre du CRIES sont :

- le système productif, les indicateurs pertinents de conjoncture, les statistiques concernant l'environnement, et enfin la connaissance des professions libérales.
- Le CRIES n'est pas lui-même producteur de statistiques et d'études économiques. Mais à partir des besoins des utilisateurs de l'information économique et sociale et d'une évaluation de la manière de satisfaire ces besoins, le CRIES établit des priorités et

formule des recommandations aux organismes producteurs ainsi qu'au Conseil national de l'information statistique (CNIS).

M. Louis TRIBOT, Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Actuellement l'emploi et la formation sont des préoccupations quotidiennes en Ile-de-France; il est donc intéressant pour le CRIES de travailler sur ce sujet. Il ne s'agit pas de trouver des solutions mais de faire le point des outils et des méthodes d'analyse de l'emploi, de ses contradictions et de son évolution. Comment faire coïncider les besoins des entreprises et les formations dispensées ? Quels seront les emplois de demain ? Quelle formation doit-on préparer ? Voilà les questions qui se posent tous les jours.

L'expérience montre que, dans le domaine de l'emploi, il n'y a pas de certitude, que l'adéquation emploi-formation est presque impossible. **L'emploi est le domaine de la contradiction permanente :**

- **contradiction entre le chômage fort et la pénurie de main-d'oeuvre.** Il suffit d'un léger retournement conjoncturel pour que certaines professions soient incapables de répondre à la demande. De plus dans certains chefs-lieux de canton, des corps de métiers ont disparu ou, s'ils existent, ceux qui les exercent ont plus de 55 ans et n'ont pas de successeur. La formation de leur dernier apprenti remonte à une dizaine d'année ;

- **contradiction dans le comportement des employeurs,** qui exigent des salariés très qualifiés et expérimentés, pour finalement embaucher une personne qui n'a pas le profil souhaité ;

- **contradiction dans le comportement des demandeurs d'emploi,** qui refusent des postes pour des raisons de petite mobilité et qui finalement partent encore plus loin ;

- **contradiction entre le niveau local et le niveau régional.**

De nombreuses personnes se penchent sur ces phénomènes pour mieux les connaître et essayer de discerner les évolutions futures à partir de la connaissance du présent et l'évolution du passé.

Ce colloque se composera de deux parties.

La première est un état descriptif de l'emploi et de ses évolutions : les résultats, les outils d'analyse. Ces derniers sont-ils adaptés à notre région qui se caractérise par une forte densité de population, d'activité et emploi? L'Ile-de-France concentre, sur 2% du territoire national, 19% de la population française, 22% des actifs et plus de 25% des salariés du secteur privé.

Que signifient, dans ces conditions, les notions de "zone d'emploi", de "bassin d'emploi", de "taux de chômage départemental ou communal" ? L'Ile-de-France constitue-t-elle un seul et même bassin d'emploi ?

Ces thèmes seront développés par M. BRUN du conseil économique et social, Mmes MAUPILIER et DIANA-ROUXEL de la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, M. KLEIN de l'Agence nationale pour l'emploi, Mme ANO et Mme RESPLANDY de la direction régionale de l'INSEE.

La seconde partie sera consacrée à l'évolution des besoins d'emploi et de formation. M. VIMONT de l'Institut d'études politiques de Paris dressera un cadrage général, MM. DESCOLONGES et JOIN-LAMBERT tireront les enseignements de leurs travaux préparatoires au schéma des formations du conseil régional.

Les exposés suivants auront une approche intersectorielle des métiers et des qualifications. Mme VILLEMOT de la DRTEFP présentera les familles professionnelles et M. DAVID de la société Euréquip donnera l'exemple des métiers de l'environnement.

PREMIERE PARTIE :
L'EMPLOI ET SES EVOLUTIONS

L'Ile-de-France constitue-t-elle un seul et même bassin d'emploi?

M. Raphaël BRUN, conseiller technique au Conseil économique et social d'Ile-de-France

L'importance des migrations donne au bassin d'emploi francilien des traits assez particuliers. Tout d'abord, les migrations définitives ou transitoires sont très importantes. L'Ile-de-France joue un rôle de pompe aspirante et refoulante à l'intérieur du territoire national, voire international, notamment dans le cadre européen. Elle attire une population importante dans le domaine de la formation, ne serait-ce qu'à travers l'exemple des universités présentes en grand nombre et qui se sont encore accrues ces dernières années, des grandes écoles dont la renommée est internationale. Elle continue à capter une population nombreuse, attirée par le volume du marché de l'emploi et l'éventail des qualifications offertes. En revanche, le solde migratoire en défaveur de la région se serait accru entre 1990 et 1994, passant de 38 000 départs nets par an à 60 000. Ce chiffre est extrait d'un rapport qui sera présenté prochainement au conseil économique et social par M. Jacques PERRILLIAT.

Le solde négatif de 38 000, qui prévalait pour la période de 1982 à 1990, recouvrait en fait une réalité beaucoup plus complexe. Chaque année, ce sont 115 000 personnes pendant cette période qui sont venues s'installer en Ile-de-France depuis la province, alors que 153 000 faisaient le chemin inverse. Dans le même temps, la région capitale accueillait 65 000 personnes étrangères ou en provenance des territoires et départements d'outre-mer.

Si le solde est négatif avec la province, il est, en revanche, positif en ce qui concerne un certain nombre de catégories socio-professionnelles comme les cadres, les professions intellectuelles supérieures (+4 300 par an), les professions intermédiaires (+2 900 par an) et les employés (+4 900 par an).

Mais l'Ile-de-France n'est pas seulement une terre d'échanges, c'est aussi une terre de mouvement. Les migrations intercommunales ne cessent d'augmenter. Elles sont passées de 61% en 1968 à 74% en 1982 et 77% en 1990, selon les chiffres des différents recensements. Dans le même temps, les migrations interdépartementales ont augmenté également. Elles représentaient 37,9% en 1975, 40,2% en 1982 et 42,8% en 1990.

Par ailleurs, si seulement 1,08% des actifs travaillent en province en 1990, alors que ce chiffre était de 0,9% en 1982, 5,1% des emplois de la région sont occupés par des provinciaux. Ils n'étaient que 3,9% en 1982.

Mais ces mouvements ont tendance à s'homogénéiser dans l'espace. Il y a ainsi plus de déplacements de banlieue à banlieue et moins de déplacements centripètes. Les points d'attraction en dehors de Paris sont la Défense, la proche banlieue nord, les zones aéroportuaires, les pôles et emplois de l'automobile, les villes nouvelles, la zone de Rungis, Versailles-Vélizy, Orsay-Saclay et Corbeil-Melun.

"En schématisant, écrivait en 1989 Jean-Jacques RONSAC, le taux d'emploi, élevé à Paris, diminue jusqu'à une vingtaine de kilomètres de la capitale dans les parties périphériques de l'agglomération. Ce schéma est valable dans toutes les directions sauf le sud-ouest".

C'est ce schéma qui évolue actuellement et modifie la définition même du bassin d'emploi, telle que Jean-Jacques RONSAC pouvait l'établir, avec une accentuation des échanges internes, un rééquilibrage d'un certain nombre de flux et l'apparition de nouvelles zones d'attraction.

On est bien en présence d'un bassin d'emploi complexe qui ne peut se résumer à un simple déséquilibre est/ouest entre l'habitat et l'emploi comme certaines analyses simplificatrices ont eu parfois tendance à le caractériser. Sophie MAUPILIER montrera dans un instant d'ailleurs qu'il y a eu depuis quelques années un rééquilibrage des activités entre l'est et l'ouest de l'agglomération. En dehors de la dynamique du système, d'autres éléments doivent être pris en compte :

- l'importance du travail des femmes, nettement supérieur à ce qu'il peut être en province;
- les stratégies résidentielles des salariés et le rôle structurant des transports en commun et des voies rapides. La priorité donnée aux rocade par rapport aux radiales est de nature à modifier en profondeur le bassin d'emploi ;
- les caractéristiques des entreprises franciliennes et la nature des activités exercées induisent une fluidité importante du marché du travail, voire des aires de recrutement différenciés.

Doit-on, par conséquent, aborder la question de la relation formation-emploi au niveau régional ou au niveau local?

Il faut tout d'abord distinguer l'Ile-de-France de l'agglomération parisienne. Ce sont deux notions souvent confondues mais qui ne sont pas tout à fait homothétiques.

Est-il pertinent, en Ile-de-France, d'aborder la relation formation-emploi à un niveau d'observation infra-régional? Si tel est le cas, peut-il y avoir à l'intérieur d'une zone d'emploi, notion qui sera présentée par Sophie MAUPIER, adéquation entre l'aire de recrutement des employeurs, le lieu de résidence des salariés et la localisation des organismes de formation?

Le bassin d'emploi peut être considéré comme une zone où l'on peut se rendre d'une manière indifférente d'un point à un autre. Or, la réalité évolue et l'agglomération est tellement vaste qu'il y a peu d'échanges entre les zones très éloignées. De plus, ils se font préférentiellement à l'intérieur d'un certain nombre de zones ou, ce qui est plus original en Ile-de-France, le long de certains axes. Il serait illusoire de définir des marchés locaux en Ile-de-France, selon le sens que l'on accorde traditionnellement à ce concept. En revanche, on peut essayer de déterminer des aires de recrutement, comme le suggérait François BAUMERT, ancien chercheur au laboratoire d'économie sociale de l'université Paris I associé au CEREQ, où habite la majorité de ceux qui travaillent dans une commune mais n'y habitent pas.

Dans ce cas, il n'y a pas opposition entre bassin d'emploi global et zone infra-régionale. Le bassin est complexe car il recouvre un ensemble de bassins et d'axes d'emplois, dont certains sont très concentrés et homogènes. C'est le cas des services de proximité aux personnes dans un cadre communal ou intercommunal. D'autres sont plus étendus et hétérogènes, comme les cadres supérieurs dont l'aire de recrutement est très large et dépasse sensiblement le bassin d'emploi.

Que peut-on en conclure pour la mise en oeuvre de politiques régionales et locales en matière d'emploi et de formation?

Tout d'abord, il ne faut pas confondre les niveaux d'observation et les niveaux d'action. Une politique locale sera d'autant plus efficace qu'elle intégrera des données macro-économiques portant sur la région. De plus, elle devra prendre en compte des éléments

extérieurs à l'emploi et à la formation, d'ordre socio-culturels ou historiques, et s'appuyer sur la complexité propre de chaque zone pour en saisir toute la richesse et la potentialité, même exogène. Enfin, pour mettre en oeuvre cette politique, les acteurs devront dialoguer avec les autres échelons territoriaux. C'est l'objectif de ce colloque.

Inversement, il n'est pas possible de mener des politiques régionales, voire départementales, en matière de formation professionnelle sans s'appuyer sur une connaissance approfondie des milieux locaux. Le choix des organismes de formation retenus par les décideurs ne peut s'abstraire complètement du contexte géographique. Tous les publics n'ont pas la même stratégie par rapport à l'espace. Le temps et le mode de transport peuvent influencer sur le choix d'une formation ou d'un emploi.

La stratégie des chômeurs est beaucoup plus liée à la proximité de lieux de résidence que celle d'autres publics à former.

La logique qui consisterait à former les gens en fonction des besoins des entreprises conduirait à ne retenir que des organismes localisés au centre de l'agglomération, ce qui serait contraire aux intérêts locaux. On peut, en revanche, chercher à déconcentrer la formation en s'appuyant sur une logique de public à former. Rien n'est absolument satisfaisant pour l'esprit.

Le cas des emplois de services de proximité aux particuliers constitue un bon exemple de l'articulation locale et régionale. L'hétérogénéité du bassin d'emploi francilien nécessite un aller et retour permanent entre le niveau local et le niveau régional. La présence très importante, dans ce colloque, de représentants des services d'action économique des communes franciliennes en est une illustration.

Aucune politique locale ne peut ignorer les effets induits qui sont sans commune mesure avec ceux qu'une collectivité de province peut générer sur son environnement.

L'observation participe à cette logique et les outils présentés à l'occasion de ce colloque en sont des éléments indispensables. Il serait complètement vain de mener des politiques d'emploi et de formation sans la mise en place d'outils adaptés, tant régionaux que locaux. Ces outils doivent de plus être cohérents et complémentaires pour pouvoir lutter efficacement contre le chômage et l'exclusion.

L'un des objectifs de ce colloque est de permettre d'avoir des références communes. Les zones d'emploi en sont une.

Mme Sophie MAUPILIER, chargée de mission à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Pourquoi les zones d'emploi ?

La nécessité de disposer d'un cadre de référence approprié pour l'étude statistique des problèmes d'emploi sur l'ensemble du territoire de la France métropolitaine s'est fait progressivement sentir tout au long des années 1960 et 1970.

Ce n'est toutefois que le 23 septembre 1982 qu'une circulaire du Ministre du travail demandait aux préfets de région de procéder au découpage de leur région en "zones pertinentes pour l'étude des problèmes d'emploi". Ce découpage devait "être axé sur des critères objectifs d'homogénéité économique et de solidarité entre les activités locales" et devait permettre l'harmonisation des productions statistiques au niveau local.

La circulaire indiquait qu'à cet égard, "l'étude des migrations alternantes", c'est-à-dire des navettes quotidiennes domicile-travail à partir des résultats des recensements de la population était une information à considérer.

Les groupes de travail régionaux présidés par les directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP), incluant notamment les directions régionales de l'INSEE ont utilisé les migrations alternantes du recensement général de la population de 1975 pour réaliser leur découpage. Pour l'ensemble de la France on obtenait ainsi 365 zones d'emploi dont 29 en Ile-de-France.

Comment sont-elles construites ?

Plusieurs principes de délimitation des zones d'emploi avaient été arrêtés dans la circulaire du 23 septembre 1982 :

- le zonage correspond à l'espace régional sans omission et sans chevauchement ;

- une zone d'emploi est constituée d'un nombre entier de communes ;

- les déplacements domicile-travail constituent la variable de base pour la détermination des zones d'emploi. Ils permettent de mesurer la cohérence d'un territoire.

La variable de base pour la détermination des zones est donc constitué par les navettes domicile-travail.

Le zonage retenu est celui qui, sous certaines contraintes, fait le mieux coïncider lieu d'emploi et lieu de résidence.

Lors du recensement de la population, chaque personne indique l'adresse de son domicile ainsi que celle de son lieu de travail. Les recensements permettent donc de savoir, par exemple, qui travaille à La Défense, où travaillent les personnes qui habitent Versailles, etc. C'est en recoupant toutes ces données que l'on constitue les zones d'emploi : on détermine des communes "pôles" dans lesquelles se trouvent la plupart des entreprises et des emplois. On leur rattache les communes qu'elles "attirent", celles dont les habitants occupent ces emplois. De cette façon, on devrait définir des zones où l'on habite et travaille à la fois. Cet objectif est rarement atteint à 100% et l'on considère que les zones d'emploi sont les espaces où la majorité de la population à la fois réside et travaille.

Le "lissage" et la finition du zonage ont pris en compte quelques considérations empiriques issues de la connaissance concrète du terrain. Enfin, des regroupements (les plus pertinents possibles) avaient été effectués pour appliquer la recommandation, figurant dans la circulaire ministérielle du 23 septembre 1982, de ne pas constituer de zones de moins de 40 000 actifs. D'où une proposition initiale de découpage de l'Ile-de-France en 16 zones d'emploi.

Cette même circulaire ne demandait nullement de respecter les limites départementales. Pourtant, ce découpage en 16 zones, présenté au groupe de travail en novembre 1982, avait été adopté sous réserve de respecter les limites départementales. On avait donc été conduit à sous-découper les 16 zones en 29 zones d'emploi respectant les limites départementales. **(cf annexe 1)**

C'est précisément dans ce respect que résidait le principal inconvénient du zonage sortant.

On trouve ainsi, parmi les 29 zones d'emploi, 4 zones composées respectivement de :

- 2 communes (Vélizy- Jouy) ;
- 4 communes (Saint-Ouen) ;
- 5 communes (Arcueil) ;
- 6 communes (Vincennes) ;

qui bordent un département voisin qui les attire plus que leur propre département, et qui n'ont aucune existence propre.

Par ailleurs, l'examen des découpages en zone d'emploi adopté par les autres régions montre qu'à l'époque on s'était affranchi du respect des limites départementales dans 12 régions sur 22.

Un outil vivant : le nouveau découpage de 1993.

A la fin des années 1980, le moment a semblé venu de faire le point. Le comité interministériel d'aménagement du territoire (CIAT) du 5 novembre 1990 donnait mission à la DATAR d'évaluer la pertinence du découpage en 365 zones d'emploi et son utilisation par les différents acteurs dans les régions. Un groupe de travail interministériel, comprenant notamment l'INSEE, la DATAR et des représentants du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle s'est réuni dans ce but et a fait des propositions de redécoupage aux préfets de région.

Les critères de délimitation des zones arrêtés dans la circulaire du 23 septembre 1982 sont maintenus.

Les préfets de région ont alors opté pour le maintien ou pour une révision du zonage.

C'est ainsi que quatorze régions ont préféré le maintien pur et simple du découpage de 1983, alors que six autres régions (Alsace, Aquitaine, Auvergne, Midi-Pyrénées, Haute-Normandie, Provence-Alpes-Côte d'Azur) ont souhaité procéder, soit à certains regroupements ou éclatements de zones, soit à un redécoupage partiel, et que deux régions ont choisi un redécoupage complet : la Corse et l'Ile-de-France.

Les inconvénients du zonage francilien en vingt-neuf zones d'emploi et l'occasion de l'actualiser en utilisant le recensement général de la population de 1990 ont conduit à s'affranchir, en Ile-de-France aussi, des limites départementales.

Le nouveau zonage en vingt-six zones est un sous-produit d'un zonage d'étude du Bassin parisien en 96 zones élaboré par un groupe de travail réunissant huit directions régionales de l'INSEE, la DATAR, l'Institut d'aménagement et d'urbanisme de la région Ile-de-France (IAURIF) le Syndicat des transports parisiens (STP).

Ces vingt-six zones du nouveau découpage représentent la partie francilienne du découpage du Bassin parisien. On a coupé, en s'arrêtant aux limites administratives de la région, certaines zones qui débordent parfois sur la province. C'est le cas notamment pour Montereau-Fault-Yonne, Nemours, Etampes, Versailles, Mantes-la-Jolie, Cergy et Roissy-en-France.

Différences entre bassin d'emploi et zone d'emploi.

La circulaire ministérielle du 23 septembre 1982 parlait de "bassin d'emploi" faisant de ce fait implicitement référence au concept théorique de "marché local du travail" : un lieu où se rencontrent une offre et une demande indépendantes, un lieu où s'exercent des solidarités.

Cependant, le nom retenu pour le découpage qui vient d'être présenté fut finalement celui de "zone d'emploi" et non "bassin d'emploi". Ce glissement de mot eut essentiellement deux raisons :

- le patronyme "bassin d'emploi" fut pris, à l'époque du découpage en 1982, par les comités locaux de l'emploi, devenus ensuite comités de bassin d'emploi. Il n'y avait pas, en général, de coïncidence entre les territoires de ces comités et les zones découpées pour organiser l'information statistique, les "zones d'emploi" ;
- et surtout, les statisticiens étaient conscients de la prétention qu'il y avait à vouloir insérer la notion de "bassin" d'emploi dans des frontières figées.

Le terme de "zone d'emploi" est un zonage unique pour organiser l'information et réaliser des analyses statistiques. Celui de "bassin d'emploi" est une notion plus vaste, plus globale que celle de "zone d'emploi". Le "bassin d'emploi" est un espace ouvert.

De ce fait, appliquer le terme "bassin d'emploi" à ce découpage statistique semblait connoter une quasi fermeture de ses limites alors que l'espace local du marché du travail

est un phénomène complexe où se mêlent dimensions géographiques et dimensions économiques.

Le mot "bassin d'emploi" fut donc abandonné pour désigner ce découpage au profit de "zone d'emploi". La confusion est entretenue par les statisticiens de certaines régions qui préfèrent garder le nom "bassin d'emploi" en raison de son usage admis par leurs interlocuteurs.

Principales limites des zones d'emploi :

- La zone d'emploi est la zone où l'on habite et travaille à la fois. Cette définition théorique n'est jamais réalisée : quelle que soit la zone que l'on considère (ville, département, région, pays, etc.), on trouve toujours des habitants qui vont travailler à l'extérieur et des personnes qui y travaillent sans y habiter. On peut néanmoins se rapprocher de cette notion avec les zones au sein desquelles la majorité de la population réside et travaille à la fois.

- La particularité des migrations alternantes en Ile-de-France, nombreuses et centripètes (bien que les migrations alternantes de banlieue à banlieue se développent), explique que le découpage en zone d'emploi, censé rendre maximale la solidarité habitat-travail, atteint moins bien cet objectif dans la région capitale qu'ailleurs. Le taux de stabilité, c'est-à-dire la part d'actifs occupés qui, résidant dans une zone, y ont leur emploi, varie entre 35% dans la zone de Lagny et 74% à Paris, en 1990. Les résultats franciliens sont donc moins satisfaisants que dans l'ensemble du pays où la moyenne est de 80%. La moyenne francilienne est de 54%. Près d'un actif sur deux échappe donc au découpage en zone d'emploi.

- Le découpage en zones d'emploi est calqué sur les mouvements de la population active occupée. Or les chômeurs ou les personnes en formation n'ont peut-être pas les mêmes stratégies ni les mêmes mobilités que les travailleurs.

Au-delà de l'éclairage statistique que permet le découpage en zone d'emploi, il faut compléter cette approche quantitative par des données plus qualitatives et empiriques de connaissance du tissu socio-économique local. La zone d'emploi est un outil statistique.

Principaux avantages des zones d'emploi :

- Le découpage en zone d'emploi, même s'il présente des imperfections, a fait la preuve de son utilité et constitue une référence géographique privilégiée pour l'analyse des systèmes locaux de l'emploi. Il a un contenu économique contrairement au découpage administratif tel que la commune, le canton ou le département. De plus, il rend maximale la solidarité habitat-travail. Cela conduit à un relatif consensus des spécialistes pour son utilisation.

- La zone d'emploi permet également l'harmonisation de la production statistique au niveau régional. Les principales statistiques produites en France sont disponibles dans ce découpage, que ce soit le recensement de la population, les statistiques du chômage ou concernant l'emploi, etc.

Contrairement à une idée répandue, il ne peut exister de zonage "tous usages". Une réponse adéquate à des questions telles que l'emploi, la scolarité, la santé, etc., doit faire appel à un zonage spécifique, qui est fonction des objectifs retenus.

La zone d'emploi apparaît donc comme le meilleur compromis possible entre les contraintes liées aux disponibilités statistiques, la notion économique de "bassin d'emploi" et la réalité vécue par les acteurs locaux.

Ce découpage est largement utilisé par le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, notamment dans le cadre de l'élaboration d'outils d'aide à la décision dont le cadre territorial est celui de la zone d'emploi. Il est également utilisé au niveau des acteurs locaux, des coordonnateurs emploi-formation et des observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF). La décentralisation et la déconcentration des services ont accentué le besoin d'information au niveau local.

A quoi servent les zones d'emploi en Ile-de-France ?

Depuis 1992, la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Ile-de-France a mené différents travaux sur les vingt-neuf zones d'emploi (l'ancien découpage de 1982). Ces travaux sont actuellement en cours de réactualisation, de refonte et d'amélioration dans le nouveau découpage en vingt-six zones. Ils ont pour objectif d'analyser les problèmes locaux et de constituer des outils d'aide à la décision.

Les travaux réalisés sur les vingt-neuf zones ont essentiellement pris deux formes :

- tout d'abord, une banque de données sur les zones d'emploi réalisée dans le cadre de l'OREF et qui synthétise sur chacune des zones toutes les données statistiques disponibles dans ce découpage. Elle permet d'avoir un premier diagnostic de la situation de l'emploi et du chômage par zone. Elle propose une approche par métier avec la méthodologie des familles professionnelles ou une approche par l'évolution de la structure des emplois par secteur d'activité ;

- ensuite, un dossier un peu plus expérimental qui consiste en une tentative de construction d'une typologie des zones d'emploi en Ile-de-France, intitulé "*les zones sensibles*". Il se fonde sur une méthode statistique expérimentale qui cherche à identifier par avance les territoires à risque au regard de la perte d'emploi. Cela équivaut à tenter de comprendre le présent à partir de l'analyse des évolutions passées. Ce travail a un objectif prospectif pour pouvoir identifier ces territoires et, pourquoi pas, agir préventivement. L'originalité de ce dossier consiste en une présentation cartographique des zones d'emploi et donc une visualisation rapide des résultats des analyses menées. Ce travail expérimenté en Ile-de-France est en cours de réactualisation au niveau national.

Quelles sont les principales conclusions tirées des travaux sur les vingt-neuf zones d'emploi ?

L'ensemble des travaux menés à partir d'indicateurs statistiques caractérisant le marché local de travail ont permis la constitution de monographies et l'analyse géographique de l'emploi en Ile-de-France

Schématiquement, on peut caractériser l'Ile-de-France en cinq grands groupes de territoires (1) :

(1) L'évolution de l'emploi est ici étudiée sur la période de 1979 à 1992. Il s'agit des statistiques du groupe des ASSEDIC de la région parisienne (GARP). Elles couvrent les emplois du secteur privé, soit près de 80% de l'emploi total (cf annexe 1).

- Premièrement, des zones bénéficiant du rayonnement des villes nouvelles. L'ensemble des indicateurs sont bien orientés : la population résidente et l'emploi se développent

alors que, sur la période observée, l'emploi régional stagne (-0,35%). Le taux de chômage est en général

plus modéré qu'ailleurs. En revanche, la croissance de la demande d'emploi est contrastée selon les zones : le développement de l'emploi et celui du chômage peuvent coexister.

Ainsi, la ville nouvelle de Cergy-Pontoise, principal pôle économique du nord-ouest de la région, a eu un effet d'entraînement pour l'ensemble de la zone d'emploi de Pontoise. Le nombre de salariés s'y est bien développé durant toute la période passant de 40 330 en 1979 à 69 550 en 1992.

C'est également le cas de la zone de Chelles qui abrite la ville nouvelle de Marne-la-Vallée. C'est là que les emplois franciliens se sont le plus développés sur l'ensemble de la période. Ils se sont multipliés par 2,3 entre 1979 et 1992, pour atteindre un peu plus de 64 000 salariés en 1992.

Le développement de la ville nouvelle d'Evry a également contribué à l'essor de la zone d'emploi de Corbeil qui a gagné 18 000 emplois depuis 1979.

Sur la zone de Versailles, le nombre de salariés s'est également accru. Un gain de plus de 53 000 salariés est enregistré entre 1979 et 1992. La ville nouvelle de Saint-Quentin-en-Yvelines a contribué pour une large part à cette croissance. 144 000 personnes y sont salariées dans le secteur privé en 1992.

La zone de Melun est la plus importante en termes d'emploi en Seine-et-Marne : 85 000 salariés y travaillent en 1992. Depuis 1979, le gain d'effectifs salariés s'élève à 11 400 postes. Le développement de Melun-Sénart explique en partie ce résultat.

Par ailleurs, certaines zones d'emploi mitoyennes d'une zone abritant une ville nouvelle peuvent bénéficier d'effets positifs. C'est le cas, notamment, de la zone de Pontault-Combault, proche du site de Marne-la Vallée, qui a gagné 13 000 emplois pendant la période étudiée. On y compte, en 1992, 32 650 salariés.

- Deuxièmement, l'effet porteur de l'aéroport Charles-de-Gaulle. Il a eu des effets positifs sur les zones de Sarcelles et de Villeparisis. De par sa position géographique,

cette dernière bénéficie à la fois du rayonnement de l'aéroport de Roissy au nord et de la ville nouvelle de Marne-la-Vallée au sud. La situation de Sarcelles est moins brillante, avec un taux de chômage élevé. Néanmoins les emplois salariés se sont bien développés (+28,6%) pour atteindre 53 560.

- Troisièmement, des centres d'activités bien positionnés. Comptant un grand nombre d'unités de recherche et d'entreprises de haute technologie (Saclay, Orsay, etc.), la zone de Massy a connu un développement économique rapide au cours des années 1980. Tous les secteurs en ont profité, y compris l'industrie. Depuis 1979, les effectifs salariés se sont développés de +34,8% et près de 26 000 emplois ont été gagnés. En 1992, 100 000 personnes sont salariées du secteur privé.

Le développement de La Défense a entraîné une augmentation de l'emploi dans la zone de Nanterre. Les emplois ont augmenté de 37 500 entre 1979 et 1992 alors que la population résidente a diminué de 18 300 personnes depuis 1975. Nanterre, avec ses 452 000 salariés, constitue la deuxième zone d'emploi en Ile-de-France après Paris et correspond à 13% des emplois salariés franciliens. Le développement des services marchands a plus que compensé les déficits d'emplois dans l'industrie.

- Quatrièmement, un cas particulier : Paris.

De 1975 à 1990, Paris a perdu 147 400 habitants. Parallèlement, le nombre d'emplois salariés dans le secteur privé a reculé de 238 000 postes de 1979 à 1992, soit une baisse relative de 16%. L'industrie et le bâtiment ont particulièrement souffert. Les services marchands n'ont compensé qu'en partie ces pertes. Un peu plus de 35% des effectifs salariés du secteur privé d'Ile-de-France travaillent à Paris en 1992. Malgré la baisse de l'emploi, le chômage a moins augmenté que dans les autres zones.

- Cinquièmement, d'anciennes zones industrielles en reconversion.

En général, ces zones sont marquées par un important recul de l'emploi salarié et par un taux de chômage élevé.

Tout d'abord, la zone de Mantes-la-Jolie. Elle est fortement marquée par des pertes d'effectifs dans le secteur secondaire. En 1979, ce secteur occupait près de 60% des salariés de la zone contre seulement 42% en 1992. Au total, 14 000 emplois industriels

ont disparu. Néanmoins, la croissance des autres secteurs d'activité comme le commerce, les transports ou les services marchands ont limité la perte d'emplois à 9 300. Fin 1992, cette zone compte 52 500 salariés.

Autre zone du secteur de la "Seine Aval" largement marqué par le déclin de l'emploi industriel, notamment l'automobile : Poissy. Elle rassemble près de 39 000 salariés en 1992. C'est sur ce territoire que l'on observe la plus forte baisse relative d'effectifs de 1979 à 1992 avec 10 000 emplois perdus tout secteur d'activité confondu, soit (- 21%). En définitive, 16 000 emplois industriels y ont disparu.

Les reconversions industrielles ont également touché les zones d'emploi de la petite couronne au nord de Paris. 183 000 salariés sont employés dans le secteur privé en 1992 dans la zone de Saint-Denis. Elle rassemble plus de 5% des emplois franciliens. Globalement plus de 15 000 emplois ont disparu entre 1979 et 1992. L'emploi industriel a largement été touché avec une perte de plus de 35 000 postes. Celle-ci a été compensée, en partie, par le développement rapide du commerce et des transports, grâce à la proximité de Roissy et aussi des services marchands.

En conclusion, on observe une forte croissance de l'emploi à la périphérie de la région, en particulier autour des villes nouvelles et des aéroports. Ces dernières années ont donc été marquées par un desserrement des emplois de Paris vers la grande couronne et par un relatif équilibre des activités entre l'est et l'ouest de la région. Ce sont les zones qui abritent les villes nouvelles qui ont les meilleurs résultats en accaparant la moitié des gains d'emplois enregistré sur la période de 1979 à 1992.

Il convient, enfin, de signaler que les principales conclusions observées sur les vingt-neuf zones d'emploi semblent être confirmées par les premiers résultats des travaux réalisés actuellement sur les vingt-six nouvelles zones d'emploi.

Evolution de la structure de l'emploi

Mme Corinne DIANA-ROUXEL, chargée de mission à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Evolution de l'emploi en Ile-de-France : tendances à long terme et évolutions récentes

L'évolution de l'emploi en Ile-de-France au cours des dix dernières années peut être étudiée à partir des sources du groupe des ASSEDIC de la région parisienne (GARP).

Les établissements d'au moins un salarié qui cotisent pour leur personnel au titre de l'assurance-chômage auprès de l'UNEDIC fournissent une mesure annuelle des effectifs salariés et couvrent 80% du champ du secteur privé. Le groupe des ASSEDIC de la région parisienne (GARP) traite l'information au niveau régional.

En 1972 et 1991, le niveau des effectifs est sensiblement le même dans la région, environ 3 600 000 salariés. Entre ces deux dates, il fluctue.

Les effectifs franciliens diminuent progressivement, entre 1976 et 1984. A cette date, un peu moins de 3 373 000 salariés affiliés sont recensés. C'est le niveau d'effectifs le plus bas atteint entre 1974 et 1993 en Ile-de-France. Puis il entame une remontée assez forte jusqu'en 1990 où l'on dénombre plus de 3 648 000 salariés. Depuis, les effectifs ont tendance à nouveau à diminuer.

Evolution de l'emploi dans les grands secteurs de l'économie au cours de la dernière décennie :

L'industrie a cédé du terrain au tertiaire. La part de l'industrie est passée de 30% à 22% du total des emplois au cours des dix dernières années alors que dans le même temps la part du tertiaire passait de 61% à 70%. La part du BTP est restée stable.

A un niveau plus fin, on observe que l'emploi salarié a diminué dans la plupart des industries manufacturières. Citons le cas de l'industrie automobile, dont la part dans l'emploi passe de 3,6% à 1,9% de 1983 à 1993. Or, la fabrication de matériel de transport est le deuxième poste en termes d'emploi dans l'industrie manufacturière

francilienne. L'industrie alimentaire passe de 2,3% à 1,8%, la chimie de 3 à 2,7%, l'édition-l'imprimerie et la reproduction de 2,7% à 2,4%, l'habillement de 1,5% à 1%.

Par ailleurs, la conjoncture est dominée par des licenciements dans la métallurgie, le travail des métaux, la fabrication de machines et d'équipements, la fabrication d'éléments électriques et électroniques. Ce dernier groupe occupe le premier rang de l'industrie manufacturière francilienne, soit 18% des effectifs industriels en 1993.

Au cours de la même période 1983-1993, des emplois tertiaires ont été créés, notamment dans les services, et plus précisément au sein de l'activité "services aux entreprises". Dans cette branche, les activités informatiques et les services fournis aux entreprises ont été particulièrement créateurs d'emploi.

Les services d'action sociale ont également proposé plus d'emplois, principalement dans les centres de rééducation professionnelle, dans les centres d'accueil pour personnes âgées, l'aide à domicile et dans les services d'action sociale. C'est aussi le cas des services collectifs, sociaux et personnels comme les associations et les activités sportives.

Par ailleurs, le développement de l'hôtellerie et la restauration qui occupe 4,3% des emplois franciliens en 1983 puis 5,4% en 1993, a également participé à l'augmentation des emplois dans le secteur tertiaire.

Répartition spatiale des créations d'emplois dans les services en Ile-de-France depuis 1990

Pour étudier la répartition spatiale des emplois de services créés depuis 1990, seuls les secteurs les plus dynamiques de la branche "immobilier, location et services aux entreprises" ont été retenus.

Les activités informatiques :

Entre 1990 et 1993, les emplois dans cette branche ont crû de 11%. Cette activité représente 2,5% de l'emploi total en 1993 contre à peine 1,1% en 1983. Ce sont essentiellement la "réalisation de logiciels" et l'"entretien et la réparation de machines de bureau et de matériel informatique" qui ont créé des emplois, soit 10 462 en trois ans.

D'un point de vue spatial, ces emplois se sont créés massivement dans les zones de Nanterre (+3 710), Boulogne (+1 288), Montreuil (+1 556), Créteil (+406), Saint-Denis (+569), Orsay (+472), Evry (+449) et Roissy (+527).

Les services fournis principalement aux entreprises :

Le "conseil pour les affaires et la gestion", "l'administration d'entreprise", "le contrôle technique automobile", "la sélection et la mise à disposition du personnel", "les enquêtes et la sécurité" et "les activités de nettoyage" sont les six activités les plus dynamiques. Ces six branches confondues ont vu leur emploi augmenter de 23% de 1990 à 1993. Par zone, la progression est plus marquée dans la zone de Versailles (+5 347 emplois, soit une progression de 85% en trois ans) ainsi que dans les zones de Cergy, Saint-Denis, Evry, Vitry, Poissy et Melun. Dans les autres zones, la progression est proche de la progression moyenne, soit 23% en trois ans.

Les estimations d'emploi pour l'année 1994 :

Au cours de l'année 1994, l'évolution de l'emploi en Ile-de-France a été estimée par le GARP à -0,3% dans les établissements comptant au moins dix salariés.

L'emploi diminue de 3% dans l'industrie. La diminution est un peu plus importante pour la branche manufacturière, où elle est de -3,2% en un an. Dans la construction, le recul est estimé à 5%.

Le tertiaire poursuit sa progression avec une hausse des emplois de 1,1%. Ces emplois se sont créés dans l'hôtellerie-restauration (+2,7%), dans les transports et les communications (+1,6%), dans les activités financières (+0,4%), dans le secteur de "l'immobilier, locations et services aux entreprises" (+2,2%).

Les activités informatiques et les services fournis aux entreprises enregistrent, respectivement, une hausse de 3,1% et de 2,7% du nombre de salariés en un an.

Par ailleurs, les services de santé, d'action sociale et certains services collectifs, sociaux et personnels, comme les activités associatives, ont également créé des emplois au cours de l'année 1994, selon les dernières estimations.

M. Didier KLEIN, chargé d'études à l'Agence nationale pour l'emploi

L'Ile-de-France est une région urbaine dans laquelle la plus grande partie de la population et des actifs résident dans des unités d'au moins deux mille habitants. Si l'on excepte Paris, deux cent vingt-sept communes comptent au moins deux mille salariés en 1992. Cet ensemble de communes, qui totalisent plus de la moitié des actifs franciliens, permet d'aborder la dimension urbaine de l'évolution de l'emploi salarié.

L'objectif est d'observer l'évolution des effectifs salariés dans cet échantillon de communes. La source utilisée est le fichier communal des effectifs salariés de l'UNEDIC. Comme ce fichier présente des discontinuités, l'étude porte sur la seule période exploitable à ce jour, à savoir une comparaison entre les années 1992 et 1993.

Structure de l'échantillon.

Le nombre de communes de l'échantillon se répartit à peu près de manière homogène, avec une trentaine de communes par département. La répartition des effectifs de l'échantillon par département couvre 98% en petite couronne et 77% en grande couronne. Elle favorise nettement les trois départements de la petite couronne. Quant à sa structure par taille, 48% des communes ont moins de 4 000 salariés, 25% de 4 à 10 000 et 23% plus de 10 000 salariés. Mais l'objectif n'est pas de rendre compte de l'ensemble de l'évolution régionale par commune mais de tenter d'en cerner quelques traits marquants.

Les deux cent vingt-sept communes ont été ordonnées en prenant comme critère le taux d'évolution 1992-1993 décroissant. On obtient ainsi une "structure d'évolution" qui peut se décomposer en quatre parties :

Les communes présentant les évolutions positives les plus marquées.

Ce groupe comprend neuf communes dont l'évolution est comprise entre +10% et +4,5%. Elles totalisent, en 1993, 76 040 salariés, soit 2,1% de l'effectif de l'échantillon. Deux sont situées en Seine-et-Marne, deux dans le Val-d'Oise, trois dans le Val-de-Marne, une dans l'Essonne et une en Seine-Saint-Denis.

Evolution positive de 0 à 4,5%

Ce deuxième groupe comprend 62 communes. Une tendance est perceptible que l'on retrouve également dans les trois groupes suivants. La répartition départementale est à peu près identique, à savoir : 7 communes en Seine-et-Marne et dans le Val-de-Marne, 10 dans l'Essonne et les Hauts-de-Seine.

Evolutions négatives de 0 à -6%

Ce groupe comprend 120 communes. La répartition est à l'image du groupe précédent avec 18 communes environ par département. Le maximum étant 21 pour le Val-de-Marne et le minimum de 11 pour le Val-d'Oise.

Evolutions inférieures à -6%

Ce dernier groupe comprend 38 communes. On notera que les évolutions les plus négatives sont de l'ordre de -15%.

L'ensemble des 227 communes a une structure d'évolution, en 1992 et 1993, caractérisée par une amplitude marquée aux extrêmes de +10% à -15% et une partie intermédiaire comprise entre +4% et -6%.

Autres caractéristiques : la dissymétrie marquée entre les évolutions positives et négatives, au bénéfice des secondes. Les communes à évolution négative sont quatre fois plus nombreuses. Compte tenu de l'évolution de l'ensemble de l'échantillon qui est de -2,6% et de la dissymétrie mentionnée, il semble se dégager une tendance qui oppose un groupe de communes à évolution positive, minoritaire en nombre, et un groupe nettement plus nombreux dont l'évolution est négative et constitué de communes moins importantes. Quelle est donc l'influence de la taille de la communes dans la structure de l'évolution de l'emploi en 1992 et 1993 ?

L'effet de taille

Groupe des évolutions positives entre 0 et 4,5%

La répartition générale des tailles est assez semblable à celle des échantillons, avec une légère sur-représentation des communes moyennes. Quatorze communes comptent plus de 10 000 salariés, dont dix sont situées en petite couronne.

Groupe des évolutions négatives de 0 à -6% :

La part des communes de plus de 10 000 habitants est plus importante dans ce groupe. 35 communes sur 120 appartiennent à cette catégorie, dont 26 pour la petite couronne. En ce qui concerne les petites et les moyennes communes, elles sont regroupées pour 63% d'entre elles en grande couronne. On a donc un noyau de grosses communes peu nombreuses quantitativement mais important quant aux effectifs induits et une périphérie composée de communes moins importante, elles aussi en déclin. La dimension géographique réapparaît sous l'effet de taille.

Les extrémités de la structure

En ce qui concerne les évolutions positives extrêmes, le faible nombre d'individus incite à la prudence. On constate la présence de cinq communes sur les neuf dans la tranche intermédiaire de 4 à 10 000 salariés.

Dans le groupe des évolutions négatives extrêmes, quatorze communes ont moins de 4 000 salariés, trois de 4 à 10 000 salariés et cinq de plus de 10 000. Le croisement de la taille et du département ne révèle pas de relation significative, sauf peut-être une prédominance au profit de la grande couronne.

La conclusion d'une telle exploitation, compte tenu de la période prise en compte, ne peut être que mitigée. Il aurait été intéressant de faire la part des effectifs induits par les groupes de communes, de voir comment s'établissent les rapports aboutissant à un solde de l'ordre de -2,5%. Exploitée sur une plus longue période, une telle étude permettrait de révéler une partie de la dynamique différenciée qui oppose un petit groupe de communes, dans lesquelles l'emploi augmente encore d'une manière significative, à un groupe plus nombreux animé d'une dynamique inverse.

La dynamique urbaine régionale semble s'organiser autour d'un effet de masse. Soixante dix communes à évolution positive, opposées à un effet de nombre de cent cinquante communes à évolution négative. D'où un solde de -2,5%.

Mme Geneviève ANO, responsable de la section "Emploi-formation" à la direction régionale de l'INSEE

Les transformations des structures de l'emploi entre 1982 et 1990.

Entre les recensements de 1982 et 1990, la population active francilienne s'est accrue de près de 420 000 personnes, la population active occupée de près de 310 000 personnes. Cette augmentation s'est accompagnée de modifications profondes de ses structures.

Les femmes sont arrivées en grand nombre sur le marché du travail et ont constitué l'essentiel de l'augmentation de la population active. La structure par âge des actifs s'est resserrée autour des âges intermédiaires, les entrées dans la vie active se faisant plus tard, les sorties plus tôt.

Enfin la structure professionnelle de la population active s'est modifiée au profit des cadres et des professions intermédiaires. Dans le même temps le nombre d'employés et d'ouvriers s'est réduit.

En 1990, on recense un peu plus de 5,3 millions d'actifs en Ile-de-France. Parmi eux près de 4,9 millions occupent un emploi. Dans la population active totale, on compte 20% de cadres, 23% de professions intermédiaires, 30% d'employé, 22,3% d'ouvriers.

Les cadres et les professions intermédiaires sont surreprésentés dans la population active francilienne. En effet, deux cadres supérieurs sur cinq résident en Ile-de-France. On ne compte que 10% de cadres parmi les actifs de France métropolitaine. Les écarts observés s'expliquent par la structure économique de l'Ile-de-France, et par la concentration de nombreux sièges sociaux où travaillent essentiellement des cadres et peu d'ouvriers.

Progression des cadres et des professions intermédiaires

Au cours de la dernière période intercensitaire, les cadres et professions intellectuelles supérieures ainsi que les professions intermédiaires ont progressé en Ile-de-France respectivement de 275 000 et de 170 000, tandis que les catégories "ouvriers" et "employés" ont perdu une part importante de leurs effectifs.

- L'effectif des cadres s'est accru de 40% entre les deux recensements, tandis que globalement la population active ne progressait que de 8,6%.

- Les professions intermédiaires ont elles aussi connu une progression importante (+18,6%) bien que moins spectaculaire.

- Quant aux employés et aux ouvriers, leurs effectifs ont chuté respectivement de 1,2 et de 4,1%.

Des évolutions diversifiées selon les secteurs d'activité

Toutefois, les évolutions globales observées cachent de nombreuses disparités selon les secteurs d'activités.

Plus de 80 % de la croissance des emplois de cadres s'est effectuée dans le tertiaire. L'industrie a néanmoins créé 33 000 emplois de cadre tandis que ce secteur perdait globalement 147 000 emplois.

Les services marchands (+320 000 emplois), ont été les seuls à créer des emplois de toute catégorie : 130 000 emplois de cadres, près de 90 000 emplois intermédiaires, 52 000 employés et 36 000 ouvriers.

Dans le commerce, les services financiers et les services non marchands, la croissance de l'emploi est due exclusivement aux cadres et aux professions intermédiaires.

Dans le Bâtiment, le génie civil et agricole, l'augmentation de la population active occupée est également due à la progression des cadres. Dans l'industrie, alors que les effectifs perdent 147 000 personnes, on compte 33 000 cadres de plus dans ce secteur.

La chute des employés et ouvriers est importante respectivement (-43 000) et (-88 000). Seuls les services marchands ont été créateurs d'emplois "ouvriers" et "employés" durant la dernière période intercensitaire, 28% des créations de ce secteur. Soit 52 000 postes d'employés et 36 600 d'ouvriers. Il s'agit surtout des services aux entreprises et aux particuliers .

Les professions les plus diversifiées

La progression des cadres concerne trois catégories de cadre répertoriées dans la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles.

-31.. les professions libérales ;

-32.. les cadres de la fonction publique, les professions scientifiques , et professions de l'information, des arts et des spectacles ;

-36.. les cadres d'entreprises (cadres administratifs et commerciaux + ingénieurs et cadres techniques).

Parmi ces différentes catégories, les ingénieurs et cadres techniques d'entreprise ont enregistré la plus forte croissance (+53,6%). Viennent ensuite les "professions des arts et spectacle" (+49,5%), et les "professeurs et professions scientifiques" (+44,9%).

Entre 1982 et 1990 la croissance du secteur des services aux entreprises a été particulièrement marquée. Ce développement est lié à la fois à l'externalisation de certaines tâches mais aussi à l'apparition d'activités nouvelles telles que les services informatiques et d'organisation, les services d'études de marché, d'information, de recherche et d'enseignement marchand.

Aujourd'hui, les ingénieurs et cadres spécialistes de l'informatique chargés de concevoir, négocier, définir, analyser les projets informatiques constituent la première profession exercée par les hommes en Ile-de-France devant les métiers de cadres administratifs, financiers et les cadres commerciaux des PME.

S'agissant des professions intermédiaires, les augmentations sont largement liées au développement des professions administratives et commerciales des entreprises. Il s'agit du personnel de secrétariat de niveau supérieur, des techniciens des services comptables et des professions commerciales tels que les représentants.

Les professions intermédiaires sont près de 1,2 million en 1990 et représentent 22% des actifs franciliens.

Les augmentations les plus importantes s'observent parmi les professions intermédiaires de la fonction publique, c'est-à-dire les catégories B des agents de l'Etat, ainsi que certaines professions de la santé et du travail social : infirmiers salariés, techniciens médicaux, éducateurs spécialisés.

Employés et ouvriers : progression dans les services

En 1990, l'Ile-de-France compte 1 600 000 employés et 1 200 000 ouvriers. Ces deux catégories représentent en 1990 respectivement 22 et 29% de la population active occupée . Elles ont perdu 1,2 et 4,1 % de leurs effectifs entre les deux derniers recensements. Seuls les services marchands ont créé des emplois d'ouvriers et d'employés (environ 90 000).

La chute des employés est liée à la baisse des effectifs des employés administratifs d'entreprise, catégorie regroupant environ 150 000 personnes et représentant 40 % de la catégorie. Souvent peu qualifiés, ils sont employés des services comptables et financiers, employés de banque, employés des services techniques des assurances, dactylos, opératrices de saisie, standardistes, etc. Leur effectif s'est réduit de 15%.

A l'inverse, on note une progression importante des employés de commerce et des services aux particuliers (respectivement +14,4 et +16,9%), ainsi que des employés de la fonction publique.

La baisse des catégories ouvrières (-50 000) est lié à la désindustrialisation.

Les emplois ouvriers non qualifiés ont chuté de 11%. Toutefois, à l'exception de quelques catégories telles que les ouvriers des services de nettoyage, les ouvriers du tri, de l'emballage et de l'expédition, les ouvriers non qualifiés disparaissent.

Mme Myreille RESPLANDY, chargée d'études à la direction régionale de l'INSEE

Cet exposé, qui présente les diplômes, se fera en deux parties. La première sera un bref rappel méthodologique et présentera les différents niveaux de diplômes retenus par le recensement général de la population de 1990. La seconde partie tracera le portrait de la région.

Le recensement de la population de 1990 retient sept niveaux de diplômes :

- CEP : certificat d'études primaires

- BEPC : brevet d'études du premier cycle

- CAP : certificat d'aptitude professionnelle

- BEP : brevet d'études professionnelles

- Baccalauréat : regroupe le baccalauréat, le brevet professionnel ou de technicien, autre brevet (BEA, BEC, BEI, etc.)

- BAC + 2 : diplôme universitaire de 1er cycle, BTS, DEUST, DUT, diplôme des professions sociales ou de la santé

- Diplôme supérieur : diplôme universitaire de 2e ou 3e cycle, diplôme d'ingénieur, d'une grande école...

Il est à noter que le diplôme déclaré est en principe le diplôme le plus élevé obtenu. Les non déclarations sont conservées dans une rubrique "aucun diplôme déclaré" et peuvent correspondre à des omissions ou refus de réponse, aussi bien qu'à l'absence de diplôme.

Portrait de la région : l'Ile-de-France est la région la plus diplômée

En 1990, l'Ile-de-France est toujours la région la plus diplômée. 32 % des Franciliens ont un diplôme égal ou supérieur au baccalauréat, pour seulement 20 % des provinciaux. La région Rhône-Alpes vient en deuxième position avec 23,5 % de titulaires d'un diplôme égal ou supérieur au baccalauréat.

Cette supériorité masque des disparités importantes entre les départements.

Diplômes par département francilien en 1990 en %.

La Seine-Saint-Denis est celui qui est le moins diplômé : plus de la moitié des personnes de 15 ans ou plus n'ont aucun diplôme ou seulement le certificat d'études primaires (CEP). Viennent ensuite la Seine-et-Marne, le Val-d'Oise et le Val-de-Marne avec un peu plus de 40 % de non diplômés.

Les deux départements franciliens les plus diplômés sont Paris et les Hauts-de-Seine. 45 % des habitants de Paris et 37 % des habitants des Hauts-de-Seine ont un diplôme égal ou supérieur au baccalauréat.

Plus de la moitié des cadres franciliens ont un diplôme du second ou du troisième cycle universitaire

Diplômes par catégories socioprofessionnelles en Ile-de-France en 1990.

Cela n'est pas sans rapport avec la structure socioprofessionnelle de la population active francilienne : 19,0 % de cadres en 1990, alors que la proportion n'est que de 11,0 % pour la France métropolitaine.

Les cadres franciliens sont légèrement plus diplômés que ceux de la province : 53,0 % d'entre eux sont titulaires d'un diplôme universitaire du second ou du troisième cycle, contre 51 % des cadres provinciaux.

Les professions intermédiaires se retrouvent à parts égales dans les diplômes de niveau BEPC, CAP, BEP, au baccalauréat et dans les diplômes du premier cycle universitaire (BAC+2).

Les employés ont majoritairement le BEPC ou un diplôme équivalent. Toutefois, certains secteurs font exception (les transports et le tourisme, la fonction publique et les banques). Ainsi, 43 % des agents et hôtesses d'accompagnement (transport, tourisme) ont le baccalauréat contre 29 % des agents de constatation ou de recouvrement des Impôts, du Trésor, des Douanes et 27 % des employés des services de la banque, guichetiers.

Les ouvriers restent la catégorie la moins diplômée bien qu'un ouvrier sur trois soit titulaire d'un diplôme équivalent au BEPC, CAP ou BEP.

Disparités entre secteurs d'activité

En 1990, en Ile-de-France, la population active occupée s'élève à près de 5 millions de personnes (4 869 652 personnes).

Presque les trois-quarts de cette population active occupée travaillent dans le secteur tertiaire.

Quatre diplômés supérieurs (diplômés universitaires de 2e ou 3e cycle ou d'une grande école) sur cinq y sont employés. Moins d'un diplômé supérieur sur cinq travaille dans l'industrie.

Les services non-marchands en tête pour les diplômés supérieurs

La répartition des diplômés diffère considérablement d'un secteur d'activité à l'autre.

Dix premiers secteurs utilisateurs de diplômés supérieurs

C'est dans les services non marchands que les diplômés supérieurs sont proportionnellement plus nombreux : 20,9 % des actifs occupés dans ce secteur. Presque un actif sur deux est diplômé supérieur dans la recherche; plus d'un actif sur trois dans l'enseignement et plus d'un sur cinq dans la santé.

Ces diplômés sont également bien représentés dans les services marchands (12,9 %), notamment ceux rendus aux entreprises : la recherche (services marchands) (35,5 %), les holdings (34,9 %), l'enseignement (30,5 %) et les activités d'études, de conseil, d'assistance (28,1 %).

Dans l'industrie, ils représentent aussi 12,9 % mais, dans certaines branches, les actifs sont relativement bien diplômés. Presque un actif sur trois est titulaire d'un diplôme supérieur dans la production de pétrole et de gaz naturel; et un actif sur quatre dans la chimie de base et un sur cinq dans la construction de matériels électriques et électroniques professionnels.

Diplômés d'un BAC ou BAC + 2

Plus d'un quart des actifs occupés du secteur des services ont le baccalauréat ou un diplôme de niveau BAC + 2. On les trouve surtout dans les organismes financiers, les télécommunications et postes, et les services marchands rendus aux particuliers.

Dans l'industrie, les diplômés de niveau BAC ou BAC + 2 représentent 23,0 % des actifs, mais la proportion passe à environ 30,0 % dans la chimie de base, la production de pétrole et de gaz naturel, la construction de matériels électriques et électroniques professionnels.

Diplômes professionnels (CAP OU BEP) : plutôt dans l'industrie et le bâtiment

Les titulaires d'un diplôme professionnel (CAP ou BEP) représentent une part importante, environ le quart des effectifs dans le bâtiment, l'industrie et les services marchands. Dans l'industrie, ils sont surtout bien représentés dans la fonderie et le travail des métaux, les autres industries agricoles et alimentaires et la construction mécanique.

Diplômés d'un BEPC :

Les titulaires d'un BEPC sont surtout présents dans les services (323 808 actifs soit 9 %), notamment dans les télécommunications et postes, les assurances, le commerce de détail non alimentaire.

Aucun diplôme déclaré ou CEP

Les actifs n'ayant déclaré aucun diplôme ou titulaires d'un CEP sont majoritaires dans l'agriculture et le bâtiment. Ils constituent aussi le tiers des effectifs dans l'industrie, et sont particulièrement nombreux dans le textile et l'habillement.

Les non diplômés sont, par contre relativement rares dans les services marchands (à l'exception des hôtels, cafés, restaurants et du secteur de la location et crédit-bail immobiliers) et dans les services non marchands.

Mme Geneviève ANO, responsable de la section "Emploi-formation" à la direction régionale de l'INSEE

Les évolutions récentes

L'Ile-de-France se caractérise par une structure professionnelle particulière, très favorable aux cadres et aux professions intermédiaires. Les cadres sont plus diplômés en

Ile-de-France qu'en province en raison de la structure particulière du système productif. Néanmoins une question se pose : Le recensement est dépassé depuis cinq ans. Comment les structures observées en 1990 ont-elles évolué?

Les évolutions des professions sont plus difficiles à apprécier en raison de l'absence de sources statistiques exhaustives. Le recensement a l'avantage de permettre de travailler à un niveau géographique fin. En revanche au cours de la période intercensitaire, on est confronté à un problème de sources. Lorsque celles-ci existent, il s'agit en général d'enquêtes par sondage dont l'exploitation est limitée par le taux de sondage. Par exemple, l'enquête sur l'emploi, réalisée chaque année en mars par la direction générale de l'INSEE, fournit de nombreuses informations structurelles sur l'emploi, les niveaux de formation, les catégories socioprofessionnelles. Les résultats sont disponibles rapidement.

Toutefois cette enquête présente l'inconvénient d'être une enquête au (1/300e). Elle permet uniquement de dégager des tendances sur une période suffisamment longue, à un niveau d'agrégation pertinent, compte tenu de la faiblesse des effectifs.

Prenons l'exemple des diplômés. Le graphique en annexe 4 retrace l'évolution des niveaux de diplômés de la population active francilienne entre 1982 et 1994. Entre 1982 et 1990, les résultats corroborent assez bien les résultats que l'on obtient à partir du recensement : baisse du nombre des sans diplômés et augmentation des diplômés de niveau universitaire de deuxième et troisième cycles. Depuis 1991 on observe une poursuite de la croissance des titulaires des diplômés de deuxième et troisième cycle et des titulaires de "BAC +2". On a donc une confirmation de l'évolution déjà observée pendant la dernière période intercensitaire. De plus le recensement ne fournit que six modalités concernant les diplômés quand l'enquête emploi donne la nature détaillée des différents diplômés d'enseignement supérieur.

M. Louis TRIBOT, directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Je remercie les intervenants pour cette description de l'évolution structurelle de l'emploi et de la formation. Le dernier tableau présenté par Mme ANO permet de faire la transition avec la deuxième partie de ce colloque. Les courbes qui viennent d'être projetées, que donnent-elles si on les prolonge? Faut-il les prolonger?

Les éléments méthodologiques et statistiques apportent-ils un début de réponse à la question posée par M. BRUN : est-ce que l'Ile-de-France est un seul et même bassin d'emploi? Tout dépend des interventions qui ont eu lieu. Certaines pourraient nous le faire croire et d'autres pas. Qu'en pensent les participants?

DEBAT

M. CALAMARTE, délégué général des maires d'Ile-de-France

Dans les deux cent vingt-sept communes citées dans l'échantillon de M. KLEIN, y a-t-il eu superposition entre l'effort des communes, notamment en faveur des zones d'aménagement concertée (ZAC), et la localisation d'emplois à haut niveau?

M. Didier KLEIN, chargé d'études à l'Agence nationale pour l'emploi

La période étudiée, qui était de l'ordre de l'année, ne permettait pas d'extrapolation. De plus, il n'est pas possible de descendre au niveau infracommunal. Or, les ZAC sont des zonages qui peuvent couvrir une portion de communes ou de plusieurs communes. L'ampleur de la question posée dépasse le cadre de l'intervention.

M. CALAMARTE, délégué général des maires d'Ile-de-France

Je pose cette question car je préside un groupe de travail à l'observatoire régional du foncier (ORF) et à l'Institut d'aménagement et d'urbanisme de la région d'Ile-de-France (IAURIF) où l'on examine l'effort des communes, c'est-à-dire l'équipement, dans les six cent soixante-dix ZAC en préparation et les deux ou trois cents ZAC qui sont effectivement utilisées. Economiquement, c'est extrêmement important pour les maires de connaître les résultats. Pour l'instant on ne sait pas mesurer le rendement des efforts fournis.

M. Louis TRIBOT, directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Nous avons noté votre interrogation et compris que vous souhaitiez que l'on approfondisse le travail de M. KLEIN.

Mme Evelyne PERRIN, ministère de l'équipement

J'ai été très intéressée par les exposés concernant l'emploi privé avec la source du GARP. Mais l'emploi public doit également être abordé. Il constitue une partie importante sur laquelle les élus se posent des questions car il a un impact sur le marché du travail local. C'est une question qui ne peut pas être dissociée, même si les sources sont différentes. Suite à un appel du plan urbain sur la ville et l'emploi, un certain nombre d'équipes de recherche se proposent de travailler sur ce thème de l'emploi public et de son impact sur le marché du travail local.

M. Louis TRIBOT, directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Effectivement, il y a des sources sur l'emploi public. Elles n'étaient pas dans les études présentées aujourd'hui mais nous ne les oublions pas.

M. Joël TARCHE, CFDT Ile-de-France

La notion de zone d'emploi n'a-t-elle qu'une fonction statistique descriptive et d'observation ou alors permet-elle certaines actions correctives ou le déclenchement de financements particuliers?

Mme Sophie MAUPILIER, chargée de mission à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

L'objet des zones d'emploi a été d'avoir des découpages ayant un sens économique pour faciliter l'harmonisation des productions statistiques. Il s'agit d'une dimension qui permet l'analyse statistique du territoire en termes d'emploi, d'évolution du chômage et qui est largement utilisé au sein du ministère du travail en tant qu'outil d'aide à la décision. Il s'agit donc d'une dimension d'analyse du territoire qui est directement prise en compte dans la programmation d'actions, même si celle-ci est organisée et coordonnée au niveau départemental.

M. Christian ROSSIGNOL, GIM

Sur les différents graphiques présentés par Mme MAUPILIER, les figurines sont-elles proportionnelles en taille ou en surface au phénomène représenté?

Mme Sophie MAUPILIER, chargée de mission à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Par exemple sur la carte 6, les figurines représentent l'effectif employé en 1990 d'après le recensement de la population. Le plus grand personnage correspond donc aux effectifs les plus nombreux dans une zone d'emploi. Il s'agit en l'occurrence de Paris avec 1 815 345 personnes employées. Le plus petit personnage représente les effectifs les plus faibles dans une zone d'emploi. Il s'agit de la zone de Provins dont la figurine est minuscule sur la carte, où l'on ne recense que 13 858 emplois à la date du recensement de 1990.

C'est donc une donnée complémentaire à la trame qui apparaît au fond des cartes et qui en fait reprend l'évolution relative sur l'ensemble de la période 1982 - 1990.

M. Christian ROSSIGNOL, GIM

Je suis surpris par l'extraordinaire disparité de taille qui apparaît entre certains départements ou certaines zones d'emploi sur votre schéma. Je m'imaginai que c'était plus proche.

Mme Sophie MAUPILIER, chargée de mission à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Les traitements informatiques font apparaître ces résultats. C'est une façon de visualiser les choses. Il faut confronter cette représentation à la part de l'emploi dans les différents secteurs d'activité, ce que j'ai décliné sur les autres cartes. Il faut superposer tous les types d'information pour faire un diagnostic sur les zones d'emploi.

M. Christian ROSSIGNOL, GIM

La question suivante porte sur les chiffres donnés sur les diplômés des cadres comparant la province et l'Ile-de-France. L'écart sur les diplômés supérieurs est faible, de l'ordre de un point. Je ne suis pas certain qu'il traduise une forte supériorité des diplômés des Franciliens. Il est probable qu'il y a un effet de structure qui suffit à expliquer ce résultat. Les petites et moyennes entreprises, plus nombreuses en province, sont souvent dirigées par des gens moins diplômés que dans des entreprises plus importantes.

Mme Geneviève ANO, responsable de la section "Emploi-formation" à la direction régionale de l'INSEE

Les chiffres cités sur les diplômés des cadres entre l'Ile-de-France et la province peuvent effectivement avoir un effet de structure qui doit être précisé, notamment dans l'interprétation de cet écart. Les services marchands sont très représentés dans la région capitale. Les services aux entreprises notamment recrutent une part de cadres très formés et très diplômés.

A propos de l'ambiguïté de l'emploi, les chiffres cités concernent l'emploi au lieu de résidence. Une étude est également possible sur l'emploi au lieu de travail. Au niveau régional, je n'ai pas regardé la différence entre l'emploi au lieu de résidence ou au lieu de travail. Je pense que les évolutions ne sont pas très éloignées. En revanche, à un niveau géographique plus fin, les migrations alternantes fausseraient les chiffres.

M. Jacques DERINCK, professeur au centre pédagogique et technique d'appui de l'AFPA de Neuilly-sur-Marne

Quand je vois le titre du sujet "l'emploi et ses évolutions", j'apprécie le recensement, les flux de population, les zones d'emploi, le complexe dans l'homogénéité. Mais ce qui manque à mon sens, c'est l'analyse du flux et de l'évolution des entreprises. Je ne conçois pas de salariés sans entreprise. Je crois qu'une analyse sur ce plan permettrait à des communes de savoir pourquoi des entreprises s'installent, pourquoi d'autres disparaissent dans le cadre de l'industrie. Ainsi on pourrait orienter les entreprises d'un point de vue aménagement du territoire en Ile-de-France. Ce sont les entreprises qui font les salariés.

M. Louis TRIBOT, directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Merci, Monsieur, de votre intervention qui va dans le sens de ce qui a été dit tout à l'heure : la photographie est incomplète.

M. Yves SABOT, de l'université d'Evry

La façon dont l'enquête sur l'emploi est construite rend relativement difficile son utilisation à l'échelon local et même régional. Mais comment peut-on trouver une autre

M. Yves SABOT, de l'université d'Evry

La façon dont l'enquête sur l'emploi est construite rend relativement difficile son utilisation à l'échelon local et même régional. Mais comment peut-on trouver une autre source permettant d'apprécier les transformations sur l'évolution entre les emplois occupés par des gens ayant un certain diplôme et les phénomènes de surqualification dans un certain nombre d'embauches actuelles? Ce sont des données de ce type que l'on a du mal à apprécier.

Mme Geneviève ANO, responsable de la section "Emploi-formation" à la direction régionale de l'INSEE

L'enquête sur l'emploi est difficilement exploitable, voire inexploitable, à un niveau infra-régional. Sa stratification est un croisement de tranches d'unités urbaines et de régions. Elle ne peut donc être utilisée qu'au niveau de la région ou, à la limite, sur des tranches d'unités urbaines et sur des agrégats qui ne sont pas trop fins.

Je n'ai pas essayé d'apprécier la surqualification à partir de l'enquête sur l'emploi. La fiabilité des résultats de cette étude dépendrait des effectifs. Evaluer les niveaux de surqualification pour des secteurs très faibles n'aurait pas de sens. De plus, d'une période à l'autre, il peut y avoir des variations dues à l'échantillonnage. Une telle étude nécessiterait des effectifs par secteur élevés et une période longue.

M. Louis TRIBOT, directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

La question est tout à fait intéressante et je comprends votre préoccupation. L'échantillonnage ou des monographies risquent de ne donner qu'une image très parcellaire du phénomène. Dans ce domaine, il y a encore beaucoup à faire.

M. Joël TARCHE, CFDT Ile-de-France

En complément de la question précédente, je voudrais savoir quel est le degré de collaboration des branches professionnelles à l'égard de vos services sur un sujet comme celui de la surqualification. Il me semble qu'un certain nombre d'observatoires des métiers et des emplois, même s'il n'y en a pas beaucoup dans les branches professionnelles, pourraient être d'une utilité certaine pour vos services.

M. Louis TRIBOT, directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Il ne faut pas dire qu'il n'y a pas de collaboration avec les branches professionnelles. D'une part, de nombreuses études entreprises ne le sont pas uniquement sur des données statistiques issues du recensement ou du GARP. D'autre part, le conseil régional a entrepris, dans le cadre du contrat de plan, un travail sur les professions avec certaines branches professionnelles. De plus, l'Agence nationale pour l'emploi a constitué des panels par métier qui ont été élaborés avec les branches professionnelles.

M. CALLIES, Inspecteur général de l'INSEE

L'enquête sur la structure des salaires qui a été faite en 1993 sur l'année 1992 permettait de rapprocher les qualifications et les emplois. C'est une enquête nationale qui a un échantillon relativement important en Ile-de-France. L'employeur et l'employé ont été interrogés simultanément sur le poste occupé, la qualification et la formation reçue. L'exploitation de cette enquête nationale n'est pas terminée. Les données nationales peuvent être utilisées aussi au niveau régional, en particulier sur cet aspect de la surqualification.

M. GODINOT, directeur régional de l'INSEE pour l'Ile-de-France

Comme cela a été souligné par Mme ANO, le recensement de la population est incontestablement la source statistique qui permet d'avoir une vue exhaustive à des niveaux géographiques fins. Le dernier recensement remonte à 1990 et le prochain doit avoir lieu en 1999, alors que nous avons eu un temps l'espoir qu'il ait lieu en 1997.

Il est vraisemblable que les prochains recensements de la population se feront à un rythme décennal, conformément aux recommandations internationales.

Dans l'intervalle de deux recensements, il existe des enquêtes par sondage mais elles ne permettent pas, pour la plupart, de donner des résultats pertinents au niveau régional. L'enquête sur l'emploi fait exception puisque son échantillon est construit pour permettre de donner des résultats dans chaque région métropolitaine. Cependant, même en Ile-de-France, on ne peut pas, avec l'enquête sur l'emploi, descendre à des analyses au niveau départemental et a fortiori à des niveaux géographiques inférieurs.

Dans l'intervalle de deux recensements il faut donc essayer de s'appuyer de plus en plus sur des sources administratives, afin d'avoir une vision assez précise des évolutions étudiées.

L'exploitation des déclarations annuelles de données sociales permet de grands espoirs car c'est une source statistique extrêmement riche. Elle permettra dans les prochaines années de donner des informations de structure annuelles au niveau régional. J'espère que les moyens de l'INSEE lui donneront la possibilité de faire des exploitations au niveau départemental, voire à des niveaux plus fins comme les zones d'emploi.

Pour une approche plus conjoncturelle, la source URSSAF est également très riche de promesses. Il faudra beaucoup d'investissements méthodologiques pour parvenir à une exploitation trimestrielle régionale, d'ici deux ou trois ans.

Ces sources administratives, combinées avec des enquêtes sur l'emploi public, laissent à penser qu'à moyen terme, des analyses, plus précises que maintenant, seront disponibles au niveau régional. Si les efforts méthodologiques portent leurs fruits, des chiffres seront disponibles au niveau départemental et peut-être à des niveaux de zones de 100 000 habitants environ.

DEUXIEME PARTIE :
EVOLUTION DES BESOINS D'EMPLOI
ET DE FORMATION

Perspectives en matière d'emploi et de formation

M. Louis TRIBOT, directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

La deuxième partie de ce colloque me paraît fondamentale car je sais que les uns et les autres vous vous intéressez aux problèmes de l'évolution des besoins d'emploi et de formation dans la région et dans les années à venir.

Pour faire l'état des réflexions et des travaux en Ile-de-France sur l'emploi et la formation, nous avons fait appel à M. le Professeur VIMONT, qui posera la problématique, puis nous écouterons MM. DESCOLONGES et JOIN- LAMBERT du conseil régional, et enfin Mme VILLEMOT et M. DAVID.

Après ces interventions, nous réserverons une vingtaine de minutes pour des échanges et la réflexion.

M. VIMONT, professeur à l'Institut d'études politiques de Paris et président du conseil scientifique de l'OREF

Le cadrage général portera sur l'évolution des besoins d'emploi et de formation, qui ne concerneront pas forcément la seule Ile-de-France. L'approche sera qualitative et en aucun cas quantitative. Elle se fera sur la base d'une étude menée au sein de l'Institut de l'entreprise, il y a trois ans, sur les besoins en emploi et en formation à échéance de dix ans. Cette étude sera actualisée pour prendre en compte les tendances qui sont apparues récemment, de telle sorte que le cadrage soit celui de 1995.

Je présenterai tout d'abord les différents niveaux de formation et les types d'emploi.

Le niveau de formation le plus bas dans l'échelle des qualifications, appelé le niveau V, est celui des ouvriers qualifiés. L'enquête a montré le maintien d'un besoin d'ouvriers qualifiés de ce niveau dans les industries de fabrication et d'assemblage. Il reste incontestablement une part de travail manuel ou plus exactement une part de fini de la production, de qualité du travail, qui suppose des aptitudes manuelles et une certaine expérience. Ce sont bien des emplois d'ouvriers qualifiés.

Dans les industries à process, on s'est rendu compte que les ouvriers qualifiés sont nécessaire pour des opérations de maintenance, pour le fonctionnement de certains équipements mécaniques, alors qu'à première vue cela paraissait invraisemblable.

Ce même besoin se retrouve avec des modalités un peu différentes dans des activités de maintenance relevant du secteur tertiaire

Les fonctions d'opérateur de production se développent et ceux qui les exercent deviennent de véritables agents de maîtrise dont la fonction reviendra plus dans l'avenir à des gens ayant des niveaux de qualification plus élevés que le niveau V.

On est amené aussi à définir des plages de carrières, dites horizontales, de techniciens qui ne débouchent pas nécessairement sur des fonctions supérieures à celles d'agents techniques mais qui peuvent durer plusieurs années et qui représentent des fonctions d'expertise à l'intérieur d'unités de production.

Vient ensuite le difficile niveau de "BAC+2" (niveau III). L'enquête a montré une très nette différence entre les personnes qui sont embauchées dans de grandes entreprises, les banques notamment, pour assurer des fonctions de début d'exécution, de guichet, et les fonctions de techniciens de niveau "BAC+2" représentant des agents de petits encadrement dès le début de leur carrière. On les trouve dans de grandes entreprises de services, comme celles qui assurent le nettoyage, le gardiennage. Ces dernières sont structurées en agence avec un personnel de niveau intermédiaire.

Pour cette seconde catégorie de techniciens, les perspectives de carrière sont relativement satisfaisantes. Il y a une dynamique de ce genre d'organisations, d'entreprises qui ont des besoins en personnel de ce type pour animer de nouvelles prestations de services.

En revanche, pour ces nombreux "BAC+2" embauchés par les banques ou les compagnies d'assurances dans des situations d'agents de guichet, le problème de leur avenir est très sérieusement posé. Ici on retrouve le problème de la surqualification qui a été évoqué pendant la première partie de ce colloque.

La surqualification a deux définitions. Il y a la surqualification immédiate, qui est relativement rare. Si de nombreux jeunes acceptent de débiter dans des fonctions plus modestes que celles qu'ils avaient pu envisager, c'est à condition de ne pas y rester.

La deuxième définition concerne la surqualification en cours de carrière. C'est ce qui se passe dans les grands organismes qui ont recruté beaucoup de "BAC+2" dans les dernières années et qui doivent assurer maintenant la carrière de ces personnes, alors qu'ils n'ont pas les débouchés nécessaires pour satisfaire tant de demandes.

Cela nécessite d'avoir une opinion sur ce niveau très articulée et précise qui mérite des travaux complémentaires.

Pour le niveau supérieur (niveaux II et I), des ingénieurs "BAC+4" ou "BAC+5", l'étude s'est déroulée lorsque la crise de l'emploi était forte et que l'on se demandait si l'on ne formait pas trop d'ingénieurs. Or, on s'est aperçu que le "trend" actuel correspond au besoin du marché à moyen terme.

Les besoins en personnel enseignant existent mais ce marché a des capacités d'absorption relativement limitées. Ils correspondent à des spécialités relativement précises et se retournent donc rapidement. C'est également le cas en gestion des ressources humaines.

Pour les personnes de niveau "BAC+5" il existe des débouchés mais le marché peut se retourner dans des périodes de moindre conjoncture. Il n'y a pas une évolution continue dans ce domaine mais une évolution moyenne à long terme. Elle ne peut pas correspondre à des effectifs trop importants arrivant annuellement et régulièrement sur le marché du travail sans créer un phénomène "de file d'attente".

Les fonctions d'employé administratif présentent une série de facteurs défavorables. Tout d'abord, c'est la mise en place des équipements bureautiques pour les secrétaires sténodactylos.

De plus, la déconcentration des décisions joue contre la région Ile-de-France. De plus grandes responsabilités sont données "au terrain" qui ne fait remonter qu'un nombre réduit de questions à traiter aux sièges sociaux.

Enfin, la politique systématique de réduction des niveaux hiérarchiques et le travail en réseau, changent sensiblement les besoins en personnel administratif.

Cependant, la revue du CEREQ présentait la semaine dernière un article sur les emplois du tertiaire administratif. Le CEREQ, à sa grande surprise, ne constatait pas une évolution aussi défavorable des besoins en personnel tertiaire administratif. Les chercheurs donnent les résultats des enquêtes tels qu'ils les enregistrent, c'est leur devoir. Le problème est de les interpréter. Ce résultat semble dû à l'apparition de nouvelles formes de travail administratif dans les entreprises, liées à la multiplicité des contacts qu'il faut entretenir, pour ne pas dire de la paperasserie qu'il faut remplir.

Les cadres administratifs sont directement concernés par les opérations de déconcentration des décisions, de réduction du nombre de niveaux hiérarchiques. Les effets seront relativement restreints.

Le groupe des commerciaux est le seul domaine qui fait l'unanimité autour de lui pour parler de besoins en expansion. Mais un commercial doit avoir une réelle formation et une polyformation, c'est-à-dire une formation technico-commerciale. De plus, il devra avoir la perspective de s'expatrier. Le mouvement d'expatriation sera nécessairement important dans les années à venir.

Les besoins sont liés à de nouvelles caractéristiques de l'activité commerciale, d'adaptation au service du client, de recherche du produit qui lui conviendrait mieux. Cela explique la présence du technico-commercial sur des opérations commerciales, bien-sûr. Ce besoin va se développer parce que la production sera, pour les biens d'équipement notamment, de plus en plus ajustée aux besoins du client. Ce dernier demandera, au moment de la commande, une étude approfondie sur ses besoins.

Pour clore cet exposé, je présenterai les métiers de services à la personne.

J'ai participé à la commission sur l'emploi présidée par M. Jean MATTEOLI. Ces emplois de service sont dans une situation complexe. Ils sont considérés par l'opinion publique comme de petits boulots. Or il ne peut y avoir de réel développement des emplois de services à la personne et de satisfaction des usagers de ces services que s'il y a une structuration des formations et des emplois correspondant à ces activités.

Actuellement les services sont en situation d'émiettement. La formule du chèque-service y contribue également.

Il existe un énorme problème de formation des personnes encadrant ceux qui rendent des services à la personne. L'aide à la dépendance, l'environnement, les services touristiques sont un gisement d'emplois qui avait commencé à être exploité. Maintenant il est complètement abandonné pour des raisons incompréhensibles de la part des pouvoirs publics. Il s'agit pourtant d'emplois qualifiés qui demandent des qualités comportementales, un apprentissage du comportement social, un apprentissage de l'accueil, mais aussi des connaissances en langues vivantes. S'il s'agit de services à la personne, des formations dans le domaine de l'hygiène ou des soins seraient nécessaires.

Tout cela représente de la qualification et un besoin d'encadrement et de gestion de ces personnes de telle sorte qu'il s'agisse d'un vrai métier.

Un certain nombre de chômeurs ne sont employables que dans une activité de service. On ne les remettra pas sur des emplois industriels. Cela suppose qu'ils aient la possibilité de s'intégrer dans des carrières de services à la personne, qui soient organisées et structurées et non pas simplement des opérations de dépannage provisoire.

M. DESCOLONGES, direction du développement économique et de la formation professionnelle au conseil régional d'Ile-de-France

Quels enseignements tirer des travaux préparatoires au schéma des formations?

La demande de construction du schéma

La volonté du conseil régional de se fixer de nouvelles orientations en matière de formation initiale et en matière d'apprentissage fut antérieure à la loi quinquennale. Comme fut antérieure sa volonté d'adopter une **démarche globale** pour traiter des questions de formation et de la relation emploi-formation.

Dès mai 1992 était rédigée, à la demande du directeur adjoint chargé de la programmation à la direction des affaires scolaires, une note d'orientation qui s'intitulait : "Pour un schéma francilien global des formations". Dans cette note, il était dit explicitement ceci : "C'est, tout à la fois, par le constat de la situation et l'examen des perspectives en matière de démographie, notamment scolaire, et en fonction des

données sociales, économiques et culturelles que doit se définir la future politique de la région en matière de formation."

De son côté, la direction de la formation professionnelle entamait la construction du deuxième schéma régional de l'apprentissage et décidait toute une série d'études sectorielles pour apprécier les besoins à moyen terme en apprentissage des différents secteurs professionnels.

Une recherche de cohérence :

La décision du conseil régional d'élaborer un schéma des formations mobilisant les services des affaires scolaires et de la formation professionnelle, obligea les acteurs impliqués à rapprocher leurs points de vue. Il s'agissait à l'époque de faire admettre à tout le monde que la demande vient à la fois des entreprises mais aussi des familles et des jeunes.

La tentation est grande de privilégier uniquement la demande économique et dans un second temps de s'intéresser aux flux de formés afin de voir comment ils peuvent, dans le cadre des dispositifs particuliers, répondre aux demandes exprimées sur le plan économique.

Une autre tentative est d'aborder la formation par la demande sociale, c'est-à-dire les souhaits des parents et des jeunes en matière de formation, et de traiter ensuite la demande économique simplement sous l'angle des ajustements à apporter aux dispositifs mis en place.

Les réunions programmées au début de l'année 1993 permirent de se mettre d'accord sur l'objectif de la démarche et les principes de construction du schéma.

Il s'agissait bien sûr de répondre aux obligations que fixe le législateur au conseil régional :

- l'élaboration d'un schéma prévisionnel des formations des collèges et lycées (loi du 22 juillet 1983) ;

- l'élaboration d'un schéma prévisionnel de l'apprentissage (loi du 23 juillet 1987) ;
- la proposition d'un plan régional de développement des formations de l'enseignement supérieur (loi du 22 juillet 1983).

Il s'agissait en agissant de la sorte d'assurer aux jeunes les meilleures chances d'accès à l'emploi tout en répondant aux besoins économiques de l'économie francilienne.

Comment y parvenir ? (Les principes de construction)

- 1)- Chercher à traiter la question de la formation dans sa globalité et sous tous ses aspects de façon à inscrire les actions dans un ensemble plus large (structures et modalités des formations, nombre de places à prévoir, informations sur les métiers et l'insertion professionnelle, etc.).
- 2)- S'appuyer sur un diagnostic comportant une prospective de la réalité économique et sociale de façon à tenir compte des stratégies individuelles et collectives.
- 3)- Mettre au centre la question de l'emploi et de sa relation avec la formation ; la contribution des actions de formation à sa solution conduisant à prendre en compte :
 - l'évolution de l'économie régionale ;
 - la diversité des publics ;
 - le comportement des familles.

L'effet de la loi quinquennale sur la démarche

Cette loi, en complétant le dispositif législatif antérieur, a légitimé l'option prise. Elle intègre dans la réflexion, non seulement la formation en lycée et en apprentissage, mais également la formation continue des jeunes de moins de 26 ans.

Les divers travaux entrepris :

Une fois la démarche de construction du schéma adoptée, il a fallu entreprendre un certain nombre de travaux préparatoires qui ont permis d'alimenter notre réflexion.

Exercice difficile car nous avons affaire à une réalité à la fois complexe et évolutive, et il fallait prendre la mesure de ce qui est structurel de ce qui est conjoncturel.

Le contexte économique et social :

A l'évidence, ce contexte conditionne les orientations du schéma, qu'il s'agisse :

- du comportement des familles et des orientations majeures de l'éducation nationale comme l'allongement de la durée des études, l'engouement pour les formations générales au détriment de l'enseignement professionnel et technologique ;
- de la situation de l'économie francilienne marquée par des mutations profondes du système de production et un contexte économique particulièrement difficile.

Les perspectives d'emploi, de recrutement et de scolarisation à l'horizon 1998

Ce travail prospectif a été réalisé en cherchant à répondre à deux questions :

- quels sont les déterminants à long terme de la croissance francilienne ?
- quels sont les résultats d'une projection, à l'horizon 1998, des recrutements en Ile-de-France, par filière professionnelle et niveau de formation ?

Parallèlement à cet exercice, un travail était développé permettant de définir les perspectives de scolarisation à prendre en compte. Le modèle a été construit avec les services statistiques rectoraux, à partir des perspectives démographiques et des orientations nationales.

L'objectif final était de rapprocher les divers résultats des travaux menés pour comprendre les phénomènes en cours, reposer la question de la relation formation-emploi et aider à la définition de la politique régionale.

Pour obtenir les résultats escomptés, trois grands types de travaux ont été mis en oeuvre:

- une approche sur l'économie francilienne et son devenir ;

- une série d'études sur les métiers et les secteurs d'activité (vingt-et-une études ont été réalisées, soit par des cabinets d'études, soit par les services d'études des organismes professionnels des branches concernées);

- des projections à la fois des effectifs scolaires et des perspectives de recrutement, qui seront présentées par M. JOIN-LAMBERT.

- **L'approche sur le devenir de l'économie francilienne.**

Cette étude a été réalisée par le cabinet Quatenaire-territoire-formation et a été conduite en trois temps.

Tout d'abord Quatenaire a essayé d'analyser le développement passé de la région et d'apprécier la place de l'Ile-de-France dans l'économie nationale et européenne. L'enjeu européen rend l'exercice difficile car certaines orientations prises par les acteurs dépassent le strict cadre francilien.

Le deuxième aspect traité était l'étude du dispositif productif francilien. On s'intéressait en même temps au poids des secteurs d'activité dans l'économie régionale en précisant :

- les secteurs dominants et ceux en déclin ;
- les activités spécifiques à la région.

Il est ainsi possible d'identifier les modifications structurelles en cours.

Le troisième aspect traité par Quatenaire fut l'analyse de l'emploi en Ile-de-France vu à la fois à travers les évolutions et les modifications structurelles. Cela permet de conclure sur les potentialités et les richesses de la région mais aussi de souligner les contraintes fortes qui peuvent peser sur les acteurs économiques et sociaux pour les années à venir.

L'étude a montré également qu'il existe certains phénomènes comme la diffusion des professions et des métiers, la tertiarisation des activités dites industrielles, etc.

On peut ainsi apprécier le positionnement des diverses fonctions et leur partition au sein des activités économiques.

Les résultats obtenus sont forts utiles quand il s'agit par exemple d'informer les jeunes sur les lieux d'exercice des métiers qui s'offrent à eux.

Les études sur les métiers et les secteurs

Vingt-et-une études ont été réalisées par des bureaux d'études des organisations professionnelles ou des cabinets d'études privés. Ils ont travaillé sur les évolutions et les perspectives d'emploi et analysé leurs implications au niveau de la formation.

Il s'agissait dans une première partie de présenter les données économiques et organisationnelles des entreprises, de décrire la réalité de l'emploi et des qualifications ainsi que les modes de mobilisation de la main-d'oeuvre.

Il nous est notamment apparu indispensable de savoir comment dans une branche ou un secteur d'activité, les entreprises procèdent dès l'instant où elles décident de recruter :

- Va-t-on privilégier le recrutement interne ou le recrutement externe, des gens d'expérience ou de jeunes diplômés? Ce sont des éléments tout à fait importants pour la programmation et la réalisation d'un schéma des formations.

La deuxième partie de chacun des travaux menés portait sur les évolutions économiques et organisationnelles. Elles permirent de dégager les facteurs susceptibles de faire évoluer les conditions d'emploi puis de définir le scénario le plus probable de façon à identifier les conséquences de ces changements sur les emplois et les métiers.

Enfin, la troisième partie était à la fois une analyse de l'offre de formation et une mise en perspective de cette offre avec les résultats du scénario élaboré dans la seconde phase de l'étude.

Ces études sur les métiers et les secteurs ont permis :

- de disposer d'un tableau assez complet de l'évolution des divers métiers auxquels la formation initiale et l'apprentissage préparent les jeunes ;

- de réunir les acteurs économiques et de la formation pour qu'ils s'approprient les travaux, débattent sur les résultats obtenus et se mettent d'accord sur les orientations à prendre en matière de formation.

M. Eric JOIN-LAMBERT, direction des affaires scolaires et de l'enseignement supérieur du conseil régional d'Ile-de-France

Je vais vous présenter deux opérations qui ont été effectuées : d'abord la projection des effectifs scolarisés et des sorties de l'enseignement secondaire et ensuite la projection des besoins de recrutement.

Sur la **projection des effectifs scolarisés**, il s'agit d'une démarche traditionnelle qui reprend dans une large mesure les outils existants et déjà utilisés par le ministère de l'éducation nationale pour projeter les populations scolaires et les sorties de l'enseignement secondaire. L'objectif, très concret, est d'apprécier, dans les années à venir, l'évolution de la population scolaire et apprentie.

Un certain nombre de difficultés sont à éviter, à savoir les formations hors statut scolaire et celles liées aux migrations. Pour cela, les projections sont effectuées, pour la première fois, sur l'ensemble des trois académies, ce qui permet d'avoir une vue d'ensemble beaucoup plus satisfaisante.

La deuxième innovation est d'articuler les projections de populations scolaires avec le développement de l'apprentissage, c'est-à-dire les sorties du système éducatif. Comment peut-on expliquer un développement de l'apprentissage de telle sorte que la projection des effectifs scolarisés devienne une projection de jeunes en formation initiale en Ile-de-France, dans l'enseignement secondaire et supérieur?

La **projection des besoins de recrutement** doit être une pièce maîtresse du dispositif d'étude du schéma régional. Elle doit permettre d'articuler l'analyse économique et la programmation du système éducatif, de cadrer le schéma par des objectifs globaux chiffrés de sortie du système de formation.

La demande du conseil régional était très ambitieuse. Il ne s'agit pas d'une projection unique. Comme dans toute démarche prospective, il est nécessaire de faire des hypothèses pour fournir, malgré tout, un cadre et des objectifs globaux chiffrés au système éducatif.

En pratique, la démarche a été très fructueuse mais pas de la manière escomptée. C'est l'examen minutieux des problèmes rencontrés plus que ses résultats directs qui ont été utiles.

Cette démarche a consisté à utiliser des projections glissantes détaillées du BIPE et d'emplois sectoriels régionales par secteur d'activité économique, avec trois hypothèses : haute, moyenne et basse.

A partir de ce socle de projections d'emplois de 1992 à 1998, des projections de la structure des emplois par profession ont été établies. Il y a dix-huit professions suivant le regroupement de la nomenclature des professions et des catégories socioprofessionnelles (PCS), avec une distinction entre les emplois tertiaires et les emplois techniques. A partir de cette projection de la structure des emplois par profession en 1998, il a été possible de déterminer des besoins de recrutement par profession et par secteur d'activité de 1992 à 1998, c'est-à-dire sur l'ensemble de la période de projection.

Pour établir ces besoins en recrutement, les départs à la retraite, le solde des mobilités intersectorielles, le solde des promotions ont été ajoutés. Le résultat a été appelé "besoins en recrutement".

Ces besoins en recrutement ont été transcrits en termes de niveau de diplôme à partir d'une projection raisonnée de la structure par niveau de diplôme des recrutements de chaque profession. Cette démarche était extrêmement ambitieuse car toute une série de modèles était empilée, ce qui a posé quelques difficultés.

Tout d'abord, des problèmes de sources statistiques et de concepts. Le choix du besoin en recrutement pour définir l'embauche des jeunes scolaires couvre également les embauches de chômeurs, les reprises d'activité et le solde migratoire. De plus, les besoins en recrutement peuvent être négatifs car une branche qui crée du chômage n'embauche pratiquement pas de jeunes diplômés.

Pour l'analyse du marché du travail, le modèle repose sur une certaine rigidité des liens entre profession et niveau de formation ainsi que sur la répartition par profession de l'emploi des diverses branches.

Les travaux du VIIe Plan avaient déjà montré la difficultés des démarches, essentiellement parce que le marché, notamment celui de l'emploi, ne permet pas l'adaptation systématique de l'offre et de la demande. Pour une production donnée, la répartition de l'emploi entre les diverses professions n'est pas rigide. De même, une profession peut recruter de nombreuses manières, par promotion ou à la sortie du système éducatif. Elle n'a pas de lien strict et permanent avec une formation. Tout dépend de la conjoncture.

La tendance à l'élévation des niveaux de qualification devrait se poursuivre, mais à un rythme relativement moins soutenu. Mais, selon les hypothèses, la répartition des besoins de recrutement en fonction des professions est extrêmement différente. Ainsi les ouvriers non qualifiés pourraient représenter de 4 à 8% des besoins de recrutement, les employés administratifs de 10 à 20%, les cadres et les ingénieurs de 17 à 30%. Soit du simple au double alors que la planification est très rigide.

La conclusion est qu'il est impossible d'adapter le système éducatif aux fluctuations de la conjoncture. Il faut plutôt orienter le système éducatif en fonction d'objectifs à long terme et donner aux jeunes la capacité de s'adapter à un environnement.

De plus, les besoins de recrutement sont plus élevés en structure au niveau supérieur qu'on n'avait prévu à la sortie du système éducatif francilien. Cela résulte du fait que les besoins de recrutement recouvrent les migrations. On s'est aperçu, grâce à la démarche du BIPE, que l'analyse des migrations était importante pour connaître le rôle du système éducatif régional, et surtout le rôle du système éducatif francilien. C'est une lacune qu'il convient de combler.

Finalement, le schéma régional des formations d'Ile-de-France se présente maintenant comme un document qui fixe des orientations politiques d'une part, et des méthodes de travail d'autre part. Il ne détermine pas de façon rigide les objectifs de la région pour chaque formation. L'apport des études préparatoires est cohérent avec cette conception nouvelle du schéma.

Les études préparatoires ont permis l'élaboration des premières orientations de politique régionale, l'adaptabilité et les résultats de certaines études de filières. Elles ont permis également l'élaboration d'un consensus sur les démarches d'analyse à mener à la suite du schéma des formations pour établir des contrats d'objectifs et de conventions annuelles d'application du plan de développement des formations professionnelles.

M. Louis TRIBOT, directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Merci, MM. DESCOLONGES et JOIN-LAMBERT. Vos travaux sont intéressants car ils illustrent parfaitement notre recherche de la certitude. Or, nous oublions que, plus nous nous modernisons, plus notre système génère la complexité et, plus un système est complexe, plus il génère l'incertitude.

Le marché du travail est un exemple de complexité car les métiers ne sont plus spécifiques à chaque branche professionnelle. C'est pourquoi l'intervention suivante est une approche intersectorielle des métiers et des qualifications par un nouvel outil : les familles professionnelles.

Mme Isabelle VILLEMOT, chargée de mission à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les familles professionnelles constituent une méthode d'analyse des métiers et de leurs évolutions et elles posent le problème de la relation entre l'emploi et la formation. Trouver un lien entre les emplois existants et les formations, ou plutôt faire correspondre des formations à des emplois constituent toujours une de nos préoccupations majeures.

On s'interroge encore vers quels types de métiers former les publics, où les insérer, vers quelles filières les orienter? En d'autres termes, existent-ils des métiers en émergence ou des métiers qui tendent à disparaître?

Face à ces interrogations, l'outil "famille professionnelle FAP" apporte une première réponse. Construites tout d'abord au niveau national puis dans chaque région, les familles professionnelles reposent sur une méthode particulière. C'est cette méthode que je vais vous décrire.

Les nomenclatures disponibles pour analyser l'emploi et le chômage par métier

Comme l'a rappelé à l'instant M. TRIBOT, on a souvent analysé l'évolution des métiers à travers l'évolution des branches d'activité. Cette approche paraît peu pertinente car le code APE caractérise l'activité principale d'un établissement et non l'activité individuelle de chacun des salariés. En outre, on a pu constater qu'il y a de plus en plus de métiers

qui se diffusent hors du secteurs d'activités où ils ont été créés. C'est le cas notamment des métiers du secrétariat ou encore de l'informatique.

Ainsi, pour comprendre le système d'emploi et l'évolution des métiers, on ne peut se limiter à une approche par branche d'activité. C'est pourquoi, on est revenu à la notion de métier exercé par les personnes quel que soit le secteur d'activité où elles sont employées.

D'un point de vue statistique, il est apparu indispensable de disposer d'une nomenclature qui saisisse le métier d'un individu, qu'il soit actif occupé ou à la recherche d'un emploi. Or, il n'existe pas de **langage unique** permettant de travailler à la fois sur les emplois exercés par les salariés, et sur les emplois recherchés par les chômeurs.

En effet, les principales informations sur l'emploi et sur le chômage sont fournies dans des nomenclatures différentes :

- **la nomenclature PCS** (professions et catégories socioprofessionnelles) permet d'identifier l'emploi occupé par métier. Elaborée en 1982 par l'INSEE et le ministère du travail, elle est utilisée pour l'enquête sur la structure des emplois(ESE), les déclarations de mouvement de main d'oeuvre (DMMO) ou pour le recensement général de la population.

La nomenclature PCS existe sous deux formes : en 455 postes pour le recensement et en 355 postes pour l'enquête ESE et les déclarations de mouvements de main-d'oeuvre.

La PCS comporte quatre chiffres. Deux chiffres renseignent sur le statut social, c'est-à-dire cadre, ouvrier, etc., et deux renseignent sur le métier, qui est notre préoccupation dans la recherche de saisie du métier des individus.

-**La nomenclature ROME** (répertoire opérationnel des métiers et des emplois) saisit quant à elle le métier des personnes au chômage.

Ces deux nomenclatures n'ont ni les mêmes objectifs, ni la même structure. La PCS privilégie le statut tandis que le ROME s'intéresse à la spécialité.

Comment mettre en parallèle l'emploi et le chômage ? Comment faire correspondre des statistiques issues de nomenclatures différentes?

La création d'une table de passage PCS-ROME

Certaines régions ont tenté de remédier à ce manque de correspondance entre l'emploi et le chômage et ont bâti des tables de passage PCS-ROME expérimentales. Très vite, la nécessité pratique d'une table de passage officielle entre ces deux nomenclatures a conduit au niveau national à la création d'un groupe de travail dont l'objectif était bien de trouver un lien entre les emplois et le chômage.

En mars 1988, les travaux de ce groupe ont abouti à **une table de passage qui comporte deux cent soixante-et-une rubriques de base**. Cette table permettra la constitution des familles professionnelles.

Pour permettre des analyses plus fines, chaque région a regroupé, en tenant compte de ces spécificités, les rubriques en un certain nombre de postes que l'on a appelés "familles professionnelles".

107 familles professionnelles ont été définies en Ile-de-France

En Ile-de-France, un groupe de travail réunissant des spécialistes de l'emploi, de la formation ainsi que des représentants des entreprises et des branches professionnelles a été créé.

L'objectif, pour l'Ile-de-France, était de construire des familles qui soient :

- **pertinentes** aussi bien pour l'analyse de l'emploi que pour l'analyse de la formation ;
- **adaptées aux spécificités de la région**. Le secteur tertiaire est très représenté en Ile-de-France ainsi que le personnel d'encadrement. Il a donc fallu tenir compte de ces deux éléments;
- **significatives**, en regroupant chacune un certain nombre de salariés.

Le groupe de travail francilien s'est heurté à certaines difficultés dues en partie aux contraintes d'une table de passage déjà constituée. Par exemple, certains items de la table de passage nationales ont été jugés trop globaux et pas adaptés aux spécificités

franciliennes. Il a donc fallu travailler au niveau le plus fin des deux nomenclatures. C'est pourquoi, en Ile-de-France, certaines familles n'existent qu'en ROME ou en PCS.

Finalement, la région d'Ile-de-France a adopté un découpage en 107 familles professionnelles qui se répartissent de la manière suivante :

- 3 familles dans le secteur de l'agriculture ;
- 28 familles dans le secteur de l'industrie ;
- 9 familles dans le secteur du bâtiment ;
- 67 familles dans le secteur tertiaire.

Ces familles se répartissent aussi dans vingt domaines de compétences. Pour bien comprendre l'arborescence, l'exemple du domaine de compétences de l'informatique est reproduit en annexe.

Les familles professionnelles désignent des rapprochements entre les deux nomenclatures; elles permettent de faire une lecture commune des deux systèmes de données sur l'emploi et le chômage. La base de constitution des familles professionnelles repose sur deux sources : l'une sur l'emploi et l'autre sur le chômage.

- Analyse des familles professionnelles

Pour l'analyse des familles professionnelles, on utilise deux sources statistiques.

L'enquête sur la structure des emplois (ESE) :

Cette enquête, menée conjointement par l'INSEE et le ministère du travail, est issue de l'obligation pour les entreprises d'embaucher des handicapés. Chaque année, les entreprises remplissent une déclaration sur laquelle figure, entre autres, la répartition des effectifs salariés selon la nature des emplois qu'ils occupent. Cette partie fait l'objet d'une exploitation statistique.

Si l'avantage de cette enquête est sa périodicité annuelle, elle trouve ses limites en ne couvrant que les établissements de droit privé et de plus de vingt salariés. Les secteurs industriels sont en général bien couverts par cette enquête compte tenu de la faible

proportion de salariés employés dans les petits établissements, mais ce n'est pas le cas du BTP et des services.

Les données sont codées en PCS puis regroupées dans les 107 familles professionnelles.

- Les statistiques de l'Agence nationale pour l'emploi :

Les fichiers de gestion de l'ANPE sont une source plus exhaustive. Seules les demandes d'emploi de catégorie 1 sont utilisées, c'est-à-dire les personnes qui recherchent un emploi à temps plein et à durée indéterminée. Ces statistiques sont codées dans la nomenclature ROME qui se réfère à un métier. Elles permettent de connaître de manière assez précise le profil des demandeurs d'emploi, c'est-à-dire, leur âge, leur sexe, leur qualification et leur ancienneté d'inscription à l'agence.

L'observation de plusieurs indicateurs

A partir de ces sources, on obtient informatiquement une série d'indicateurs : des indicateurs de structures et des indicateurs de mobilité. On calcule sur dix ans le nombre de demandeurs d'emploi pour les 107 familles professionnelles franciliennes et leur évolution.

- Les indicateurs de structures permettent de connaître le profil exact des demandeurs d'emploi, la structure par âge, de chaque famille professionnelle.

- Les indicateurs de mobilité sont de deux types

Le taux d'entrée à l'ANPE mesure la rapidité de la rotation du "stock de demandeurs d'emploi" présents à l'ANPE. Il donne une idée de la précarité du marché du travail dans chaque famille professionnelle. Ce taux est égal au rapport des demandes d'emploi enregistrées dans l'année sur les demandes d'emploi comptabilisées en début d'année dans une famille donnée.

Le taux de retour à l'emploi correspond à l'ensemble des placements ou emplois réels trouvés et déclarés par des demandeurs d'emploi parmi l'ensemble des inscrits sur une année civile. Il représente la probabilité théorique de retrouver un emploi pour tous les

demandeurs d'emploi ayant été inscrits à l'ANPE au cours de l'année. On ne tient compte que des vrais emplois retrouvés. De ce fait, les sorties du chômage pour stage ou radiation sont exclues.

Le taux de retour à l'emploi est le rapport des demandes d'emploi satisfaites pour reprise de travail en cours d'année sur la somme des demandes d'emploi en début d'année et celles enregistrées au cours de l'année.

Le niveau de chômage d'une famille professionnelle s'apprécie à partir du poids de la famille dans l'emploi régional et de son poids dans le chômage francilien.

En définitive, "l'état de santé" d'une famille professionnelle se détermine à partir de l'observation de l'ensemble de ces indicateurs statistiques. On peut ainsi déceler des métiers en émergence pouvant à terme offrir des emplois dans la région, ou des groupes de métiers en situation difficile sur le marché du travail, voire en voie de disparition. Toutes ces analyses reposent sur des statistiques et doivent être complétées par des études de terrain.

Conclusion

Les familles professionnelles qui présentent l'avantage d'être basées sur les métiers et non sur les secteurs d'activité, donnent une première vision du fonctionnement du marché du travail. Si elles ne peuvent résoudre à elles seules le problème de l'inadéquation entre les emplois et les formations, elles proposent un éclairage à tous ceux qui ont à prendre des décisions en matière d'emploi et de formation.

La révision des familles professionnelles :

L'entrée en vigueur du nouveau code ROME oblige à revoir l'ensemble des familles professionnelles en Ile-de-France ainsi que dans les autres régions.

Au niveau national, un groupe de travail a d'ores et déjà élaboré une nouvelle nomenclature de familles professionnelles par confrontation de la PCS et du ROME. Elle comprend deux niveaux d'agrégation (224 et 84 postes), afin que chaque région puisse, tout en s'intéressant à ses emplois spécifiques, disposer de niveaux permettant

des comparaisons interrégionales et nationales. La région d'Ile-de-France travaille sur l'agrégation des rubriques de cette dernière table de passage.

Les travaux sur les familles professionnelles :

Les familles professionnelles sont utilisées dans de nombreux travaux en Ile-de-France. Depuis cinq ans, la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle réalise et publie des bilans sur les familles professionnelles, qui donnent l'état de santé des métiers. Parallèlement, l'OREF a publié en janvier 1995 une étude sur les familles professionnelles intitulée "Tableaux synthétiques sur l'emploi, la formation et le chômage" réalisée par l'INSEE et la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Cette étude se présente comme une banque de donnée qui rassemble pour chaque famille des informations sur l'emploi, le chômage et la formation de 1984 à 1992.

M. DAVID, représentant de la société Euréquip
--

Mon intervention repose sur une étude réalisée dans le cadre du schéma directeur de l'emploi et des formations, cité tout à l'heure par M. DESCOLONGES.

Le cahier des charges était de faire le point sur les perspectives d'emploi et les besoins de formation à l'horizon 1998 concernant les métiers de l'eau, de l'air et des déchets.

Les métiers de l'environnement sont des activités éco-industrielles qui représentent en France 110 000 emplois sur les 400 000 emplois recensés sur le thème de l'environnement.

En Ile-de-France, ces métiers représentent 28 000 emplois, répartis en parts presque égales entre l'eau, (près de 9 000 emplois), les déchets solides et le nettoyage, (8 600 emplois en Ile-de-France). Ce sont donc des proportions comparables (10 000 emplois). L'assainissement, c'est-à-dire les déchets liquides, totalise 4 000 emplois. Les entreprises de propreté étaient initialement exclues du secteur. Or, le nettoyage industriel en milieu strictement industriel et hospitalier paraît relever clairement des métiers de l'environnement. Il représente 24% des 91 000 emplois des entreprises de propreté.

Selon le concept choisi, avec ou sans le nettoyage, le nombre d'emplois passe de 28 000 à 50 000. Cela conduit à faire le point sur la spécificité des formations rencontrées.

Par exemple, le chauffage urbain et l'incinération d'ordures (en Ile-de-France, les deux sont liés) nécessitent des formations classiques d'électrotechnique en CAP et BEP, des bacs professionnels de maintenance et de gestion et des brevets de techniciens. La composante environnementale dans ce type de métier en termes de besoins de formation est très faible.

Pour les métiers de l'eau, des formations spécifiques comme des CAP d'agents de la qualité de l'eau, d'agents techniques de l'assainissement, voisinent avec d'autres parfaitement générales : CAP d'électrotechnique, de mécanique. Le BEP de conducteurs d'appareils en matière de traitement et d'épuration des eaux n'est qu'une légère adaptation du BEP de conducteur d'appareils pour l'industrie chimique. Dans ce cas, les besoins de formation sont en partie spécifiques avec de faibles effectifs et en partie génériques avec des formations largement répandues dans la région.

Un exemple particulier : les métiers de l'eau et de l'eau potable.

Les métiers de l'eau potable à l'horizon de 1998 en Ile-de-France recruteront 260 personnes par an. Les perspectives donnent les BTS "métiers de l'eau" en augmentation mais les formations à la mécanique et l'électronique, qui avec le BEP "industries chimiques" et le CAP d'agent de qualité de l'eau représentent 33% des formations vraisemblables, resteront stables.

Les eaux usées ont une prospective de 220 emplois. Il existera des besoins de baccalauréats de technicien, F3, F6, mécanique et électromécanique, qui s'associeront en part presque égales à des formations plus spécifiques.

Pour les métiers des déchets et de la propreté, ce sont les CAP de conducteur routier le plus demandés. Mais l'on voit apparaître depuis trois ans des CAP de gestion du déchet, de maintenance et hygiène des locaux. Ces derniers concernaient initialement les activités de nettoyage et s'orientent vers d'autres métiers du déchet.

Même chose pour les BEP spécialisés, un bac "pro" et un BTS "hygiène et environnement". Globalement, ces différentes professions commencent à être recrutées

dans le domaine des ordures ménagères, où depuis quelques années on recrute des gens diplômés, ce qui était relativement rare.

Les principaux pôles de développement sont le nettoyage industriel et le nettoyage en milieu industriel avec les services d'assainissement, en particulier l'assainissement des déchets liquides. Le recrutement est limité à 160 personnes, diplômées d'un BTS d'action commerciale. Cette formation, malgré son intitulé, est très spécifique à l'environnement et au nettoyage car elle apporte une approche de la qualité indispensable en matière d'environnement.

Les notions de qualité et de transversalité sont très importantes en matière d'environnement, même s'il n'y a qu'une approche limitée au secteur éco-industriel cité précédemment.

Dans ce contexte, pour les services d'assainissement des déchets liquides, 45% du personnel sera composé de mécaniciens, chauffeurs et conducteurs routiers, les autres acteurs pouvant être formés de manière très spécifique ou non.

Les pouvoirs publics et surtout les professionnels ont une part d'initiative notable en matière de formation. En effet, sur des professions différentes telles que les déchets, les déchets solides, les liquides et la propreté, ils ont su construire d'abord des CAP qui sont spécifiques par fédération ou par métier, des BEP communs pour l'assainissement et les déchets solides et spécifiques pour le nettoyage et la propreté. Enfin, pour les baccalauréats professionnels et les brevets de techniciens supérieurs d'action commerciale ou d'hygiène et d'environnement, c'est la notion de qualité avec une technicité accrue qui était prédominante.

Les titulaires de ces diplômes n'ont pas eu de problème à trouver un emploi depuis trois ans que ces filières existent.

Le domaine de la récupération et du recyclage n'exige pas de formation particulière. On y trouve quelques chauffeurs routiers mais les statistiques sont rares. Cette activité permet de faire de l'insertion professionnelle. Dans l'avenir, elle pourra être exercée par des gens sans formation auxquels on s'efforce de redonner un mode de vie où elle comportera une formation à travers des processus automatisés et alors dans ce domaine il n'y aura pas d'emploi. Ce sera la même évolution que le nettoyage industriel.

En 1985, initialement, un processus de production ou de gestion comprenait trois entités : l'exploitation, la maintenance interne et on commençait à voir de la maintenance sous-traitée.

A la fin des années 80, on exploite toujours mais avec moins de monde. La maintenance interne diminue et la maintenance sous-traitée augmente. De plus, il y a création d'une nouvelle entité, le nettoyage.

Vient ensuite une évolution naturelle en ce milieu des années 1990. L'exploitation a beaucoup diminué et la maintenance interne est stable car on ne peut pas tout sous-traiter. La maintenance sous-traitée tend à se partager entre la maintenance spécialisée et, dans une grande proportion, le nettoyage et la petite maintenance. Les personnes de la petite maintenance et du nettoyage prennent en plus en charge une partie croissante de la gestion des déchets.

Voici un exemple de répartition des métiers, la maintenance et l'hygiène des locaux, l'hygiène et l'environnement. Il montre également la possibilité de promotion dans la maintenance, une spécialisation sur le thème des déchets.

Cette illustration présente une composante intersectorielle et permet de mettre en évidence des problèmes de formation, d'évolution des métiers, des employeurs et du rôle des employés au sein de l'entreprise.

Afin de casser quelques idées sur les formations à l'apprentissage, je voudrais préciser qu'elles peinent à remplir les places offertes. Leur mauvaise réputation n'est pas justifiée car les titulaires trouvent, en particulier sur ces métiers de nettoyage, des emplois sans difficulté.

Les métiers de l'eau, qui ont la réputation d'être les plus nobles, embauchent peu.

Les métiers les mieux rémunérés, l'énergie, la thermie et l'incinération des déchets, n'embauchent presque personne.

M. Louis TRIBOT, directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Merci, M. DAVID, pour cet exposé très intéressant. Vous nous avez montré qu'une branche professionnelle peut prendre en charge son avenir, y réfléchir et déterminer les métiers de demain et leur volume. C'est cela l'important.

DEBAT

M. Patrice VOLLEREAU, directeur du bureau de l'emploi de Mantes-la-jolie

Pour compléter l'intervention de M. DAVID, je voudrais citer une expérience qui s'est déroulée dans les Yvelines, en matière de transversalité. Quatre entreprises différentes, des secteurs de la chimie et de la mécanique, se sont groupées pour faire une formation de gens non qualifiés. Le but est de former des agents de production avec une seule formation qui regroupera les quatre entreprises. Ce contrat de qualification mis en place portera au départ sur quinze personnes. L'expérience est en cours.

Mme GRANGIER, Développement et emploi

Je voudrais savoir si d'autres branches que l'environnement, ont créé des formations de base qui peuvent servir à plusieurs métiers? Cela permettrait une plus grande mobilité et employabilité des personnes. Car aujourd'hui il est impossible de garantir une sécurité de l'emploi. En revanche, les entreprises sont de plus en plus conscientes de la nécessité d'aller vers une polyvalence de leurs personnels. Une démarche en matière de formation initiale semblable à l'expérience de l'environnement paraît intéressante.

M. DAVID, représentant de la société Euréquip

Je ne connais qu'un exemple mais ce n'est pas en Ile-de-France. La sidérurgie a tenté des actions similaires mais elles ne sont pas faites au niveau des formations initiales. Il s'agit de développer la polyvalence de façon prévisionnelle pour accompagner des restructurations.

Melles Séverine FAURE et Sophie TRICNAUX, conseillères à l'emploi à l'Agence nationale pour l'emploi d'Asnières

Nous sommes agent d'un bureau technique de reclassement d'Asnières. Nous avons été particulièrement intéressées par les interventions de MM. VIMONT et DAVID. Nous aimerions savoir où trouver ces exposés et les études citées.

M. VIMONT, professeur à l'Institut d'études politiques de Paris

L'étude intégrale n'a pas été publiée. Mais il y a un compte rendu assez important dans la revue du Haut comité Education et économie, du ministère de l'éducation nationale, publiée en milieu d'année 1993.

M. Louis TRIBOT, directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

C'était un débat court, ou plutôt quelques questions et interventions. Pour clore ce colloque et compléter les interventions précédentes, M. BRUN va nous présenter l'Observatoire régional de l'emploi et de la formation, qui peut s.

M. Raphael BRUN, conseiller technique au Conseil économique et social d'Ile-de-France

L'observatoire régional de l'emploi et de la formation en Ile-de-France (OREF) a été créé en application des dispositions de l'article 7 du contrat de plan Etat-Région 1989-1993, afin d'améliorer l'adéquation entre les besoins de l'économie et l'appareil de formation. De telles structures furent mises en place dans la plupart des régions françaises, conformément aux recommandations de la circulaire du 9 décembre 1988 du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Cette circulaire a été complétée par une autre circulaire en date du 7 juin 1994 dont l'annexe 1 précise quels sont les objectifs qui sont assignés aux OREF :

- L'OREF est d'abord un outil de mise en commun des statistiques et des études sur l'emploi et la formation. Il s'agit donc d'organiser l'information disponible et de valoriser l'existant. A cette fin, l'OREF doit mobiliser deux types d'informations :

1) Les informations réunies par le système public issues d'enquêtes nationales sur l'emploi et la formation et le contexte démographique et économique. L'OREF se voit donc octroyer une mission d'observation de l'environnement macroéconomique, notamment à travers l'analyse des contrats d'études prospectifs;

2) Les informations recueillies en matière d'analyse et de prospective au sein des services déconcentrés de l'Etat, du conseil régional et des branches professionnelles afin de repérer les spécificités locales.

- L'OREF est ensuite un lieu de dialogue des organismes compétents au niveau régional et de coordination de leurs travaux. Ceux-ci sont invités à construire ensemble un cadre commun d'analyse et de prospective des besoins régionaux de formation.

- L'OREF, dans cette perspective, est conçu alors comme un outil d'aide à la décision dans le cadre de l'élaboration et de la conduite de la politique régionale de formation professionnelle telle qu'elle est notamment définie à l'article 52 de la loi quinquennale. C'est ainsi que l'OREF doit apporter au COREF les éléments coordonnés d'analyse qui serviront de base à la définition d'une politique de formation professionnelle et d'apprentissage en région. Le comité régional de la formation professionnelle et l'emploi(COREF) est d'ailleurs consulté chaque année sur le programme d'activité de l'OREF et informé de son bilan d'activité.

- Mais l'OREF est également envisagé comme une instance susceptible d'améliorer l'information des acteurs locaux, des organisations professionnelles et syndicales, des compagnies consulaires, etc. afin, le cas échéant, de faciliter la prise de leurs décisions. Ces utilisateurs doivent donc s'impliquer et être étroitement associés à la fois dans la phase de définition des travaux de l'OREF et dans la phase de diffusion des résultats.

Il ressort de la circulaire du 7 juin 1994 les points suivants :

- mission de synthèse et d'analyse de l'information nationale et régionale portant sur l'environnement économique, l'emploi et la formation;

- coordination des travaux des acteurs concernés et dialogue permanent avec les décideurs (Etat et Région);

- échange avec tous les acteurs locaux pour connaître leurs besoins et leur fournir les informations produites par l'OREF.

L'OREF d'Ile-de-France s'est vu confier la mission de réunir ou d'associer, en vue de les coordonner, toutes les compétences dans le domaine de l'emploi et de la formation. Lieu d'analyse de la situation et de l'évolution de l'emploi dans la région, instance d'évaluation prospective des formations à programmer en fonction des spécificités et des possibilités régionales, l'OREF a été conçu comme un outil d'aide à la décision sur lequel s'appuient les responsables concernés (administration, collectivités locales, partenaires sociaux, chambres consulaires, etc.).

Lors du colloque "Connaître l'emploi en Ile-de-France" organisé par le CRIES en mai 1989, le préfet de région Olivier PHILIP avait demandé à cet organisme de conduire une étude visant à préciser comment l'OREF pourrait fonctionner. Le groupe "emploi" du CRIES avait préconisé dans sa réponse d'adopter une structure souple et de ne pas céder à la tentation de créer une nouvelle institution.

C'est la raison pour laquelle l'OREF a été constitué autour de trois pôles :

- le comité de pilotage comprenant les représentants du préfet de région et du président du conseil régional ;
- un conseil scientifique composé d'experts ;
- un secrétariat général chargé d'administrer l'OREF.

Le conseil scientifique de l'OREF a été installé le 28 février 1991. Il était présidé dans sa formation antérieure par M. Jean ROBERT, maître de conférences à l'université PARIS IV - Sorbonne. Il s'est ensuite réuni à onze reprises pour se prononcer sur les différents projets d'études qui lui ont été soumis (les 28 février, 10 avril, 17 mai, 17 septembre, 11 décembre 1991, 25 février, 21 avril, 29 juin, 13 novembre 1992, 12 février et 5 avril 1993).

Une manifestation publique à laquelle ont participé près de 300 personnes a été organisée le 27 novembre 1992 en présence du préfet de région Christian SAUTTER et de M. Michel GIRAUD, président du conseil régional.

Les réalisations :

Au cours de cette période, l'OREF a travaillé dans trois directions :

- la publication des cahiers de l'observatoire;

CAHIER N° 1 : "Tableaux synthétiques emploi/ formation/ chômage" (réalisé par la direction régionale du travail et de l'emploi et par la direction régionale de l'INSEE) - octobre 1992. Ce document dressait un bilan des mutations qu'ont connues les différentes familles professionnelles en Ile-de-France.

CAHIER N° 2 : " Prévission à moyen terme des besoins de recrutement par niveau de qualification et par secteur" (réalisé par BIPE - Conseil) - octobre 1992. Il s'agissait de projections à l'horizon 1996 des professions et catégories socio-professionnelles pour chaque secteur d'activité.

CAHIER N° 3 : réactualisation du cahier n° 1 - mars 1995.

CAHIER N° 4 : "L'évolution de l'emploi dans les familles professionnelles franciliennes entre 1982 et 1990, d'après le recensement général de la population" (DRTEFP) -mars 1995.

- la réalisation d'études sectorielles préparatoires au schéma des formations en Ile-de-France financées dans le cadre du contrat de plan Etat-Région 89-93 mais non publiées :

- * métallurgie (réalisé par le GIM);
- * secteur sanitaire et social (Quatenaire Programmation);
- * informatique (OFEM / CCIP);
- * secrétariat / bureautique / comptabilité (OFEM / CCIP);
- * secteur bancaire (Quatenaire Education);
- * commerce (BIPE Conseil);
- * habillement / cuir (René Mardellat Consultants);

- * métiers de bouche (Observatoire des qualifications et des formations de l'artisanat);
- * coiffure et esthétique (Observatoire des qualifications et des formations de l'artisanat);
- * métiers d'arts (Quatenaire développement);
- * environnement (Euréquip).

- autres études non publiées (1993)

- * l'insertion professionnelle des jeunes Franciliens (Laboratoire d'économie sociale de l'université Paris I associé au CEREQ);
- * les métiers de la maintenance (OFEM / CCIP);
- * banque de données sur les zones d'emploi (DRTE).

L'OREF n'a pas fonctionné en 1994 puisque son existence est liée au contrat de plan. Le contrat de plan Etat-Région 1994 - 1998, en son article 2, a prolongé sa mission par un protocole d'accord signé entre l'Etat et la Région d'Ile-de-France. Son nouveau conseil scientifique, présidé par M. Claude VIMONT, professeur à l'Institut d'études politiques de Paris, a été réinstallé le 22 mars dernier. Son programme de travail pour 1995 et 1996 est le suivant :

- des études générales portant notamment sur le devenir des bénéficiaires des mesures d'alternance, l'insertion professionnelle des jeunes sans qualification, sur la cohérence entre le diplôme et l'emploi d'insertion s'appuyant sur l'exploitation de l'enquête insertion dans la vie active(IVA) et sur les premiers niveaux de qualification en entreprise;
- des études devant servir de documents de référence aux contrats d'objectifs en liaison avec les branches professionnelles (plasturgie, hôtellerie-restauration, commerce et réparation automobile etc.);
- des études transversales portant par exemple sur le tertiaire de bureau;
- des études à dimension géographique (pôle stratégique de Roissy).

M. Louis TRIBOT, directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Merci beaucoup, Monsieur BRUN. Votre exposé est une bonne ouverture aux travaux que nous avons menés cet après-midi.

Pour clore ce colloque, je voudrais remercier les personnes qui ont consacré du temps à préparer et exposer leurs interventions. Les exemples qu'ils ont apporté, sont susceptibles de nous éclairer. Le domaine de l'emploi et de la formation ne progressera qu'en s'enrichissant des expériences des uns et des autres. C'est ce que nous venons de faire.

Nous avons terminé par une note optimiste. Malgré des méthodes, des outils qui marchent tant bien que mal, personne n'a pu dire au cours de ce colloque que l'adéquation emploi-formation est introuvable, bien que je pense qu'elle est globalement introuvable. Les exposés de Mme VILLEMONT et surtout de M. DAVID tendent à prouver que si les professions réfléchissent, elles seront les mieux placées pour déterminer les évolutions quantitatives et qualitatives des emplois de demain dans chaque branche. Cependant, il faut être prudent et ne pas sous-estimer les retournements brutaux qui peuvent conduire à des pénuries de main-d'oeuvre et de formation pour certains métiers, comme les tunneliers, les tourneurs, etc.

Je crois qu'aujourd'hui il est important que les uns et les autres puissent échanger les expériences qui ont été menées et que le CRIES, qui a organisé ce colloque, puisse tirer les conséquences de cette journée quant à ses travaux et ses objectifs qui, consistent à mettre à la disposition des professionnels les meilleures méthodes et les meilleurs outils pour progresser.

Merci à tous les participants.

ANNEXES

ANNEXE 1 : Intervention de Mme MAUPILLIER

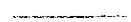
Les 29 zones d'emploi et les départements de l'Ile-de-France



Source : DRTEFP d'Ile-de-France



Limites départementales



Limites des 29 zones d'emploi (découpage de 1982)

Les 26 zones d'emploi de l'Ile-de-France



Nouveau découpage de 1993

Source : DRTEFP d'Ile-de-France

Les zones d'emploi et les départements de l'Ile-de-France

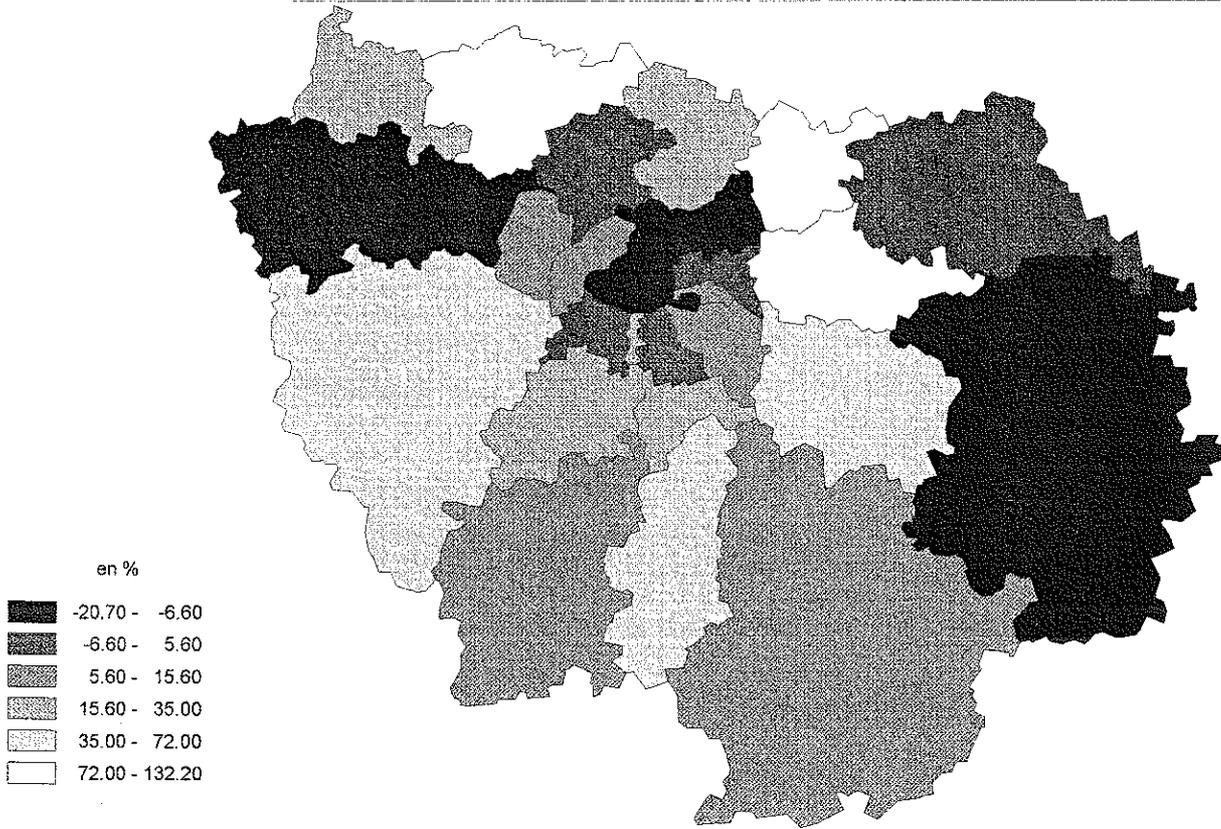


Source : DRTEFP d'Ile-de-France

— Limites départementales

— Limites des zones d'emploi

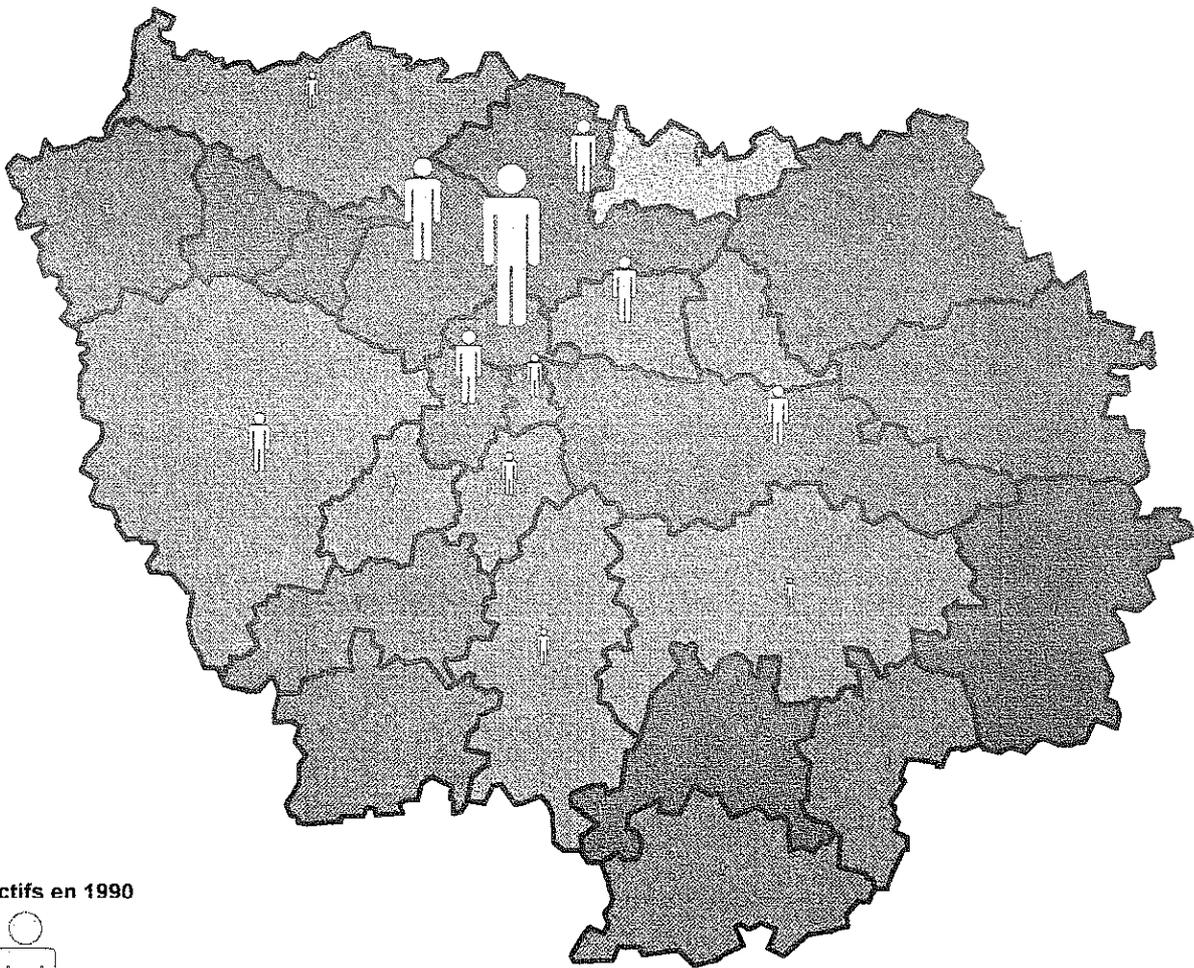
**Evolution de l'emploi entre 1979 et 1992 sur les 29 zones d'emploi
d'Ile-de-France**



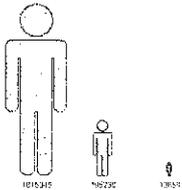
Moyenne Ile-de-France : -0.35%

Source : GARP - exploitation DRTEFP d'Ile-de-France

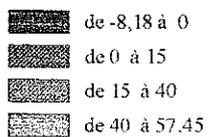
L'emploi en 1990 et son évolution depuis 1982



Effectifs en 1990



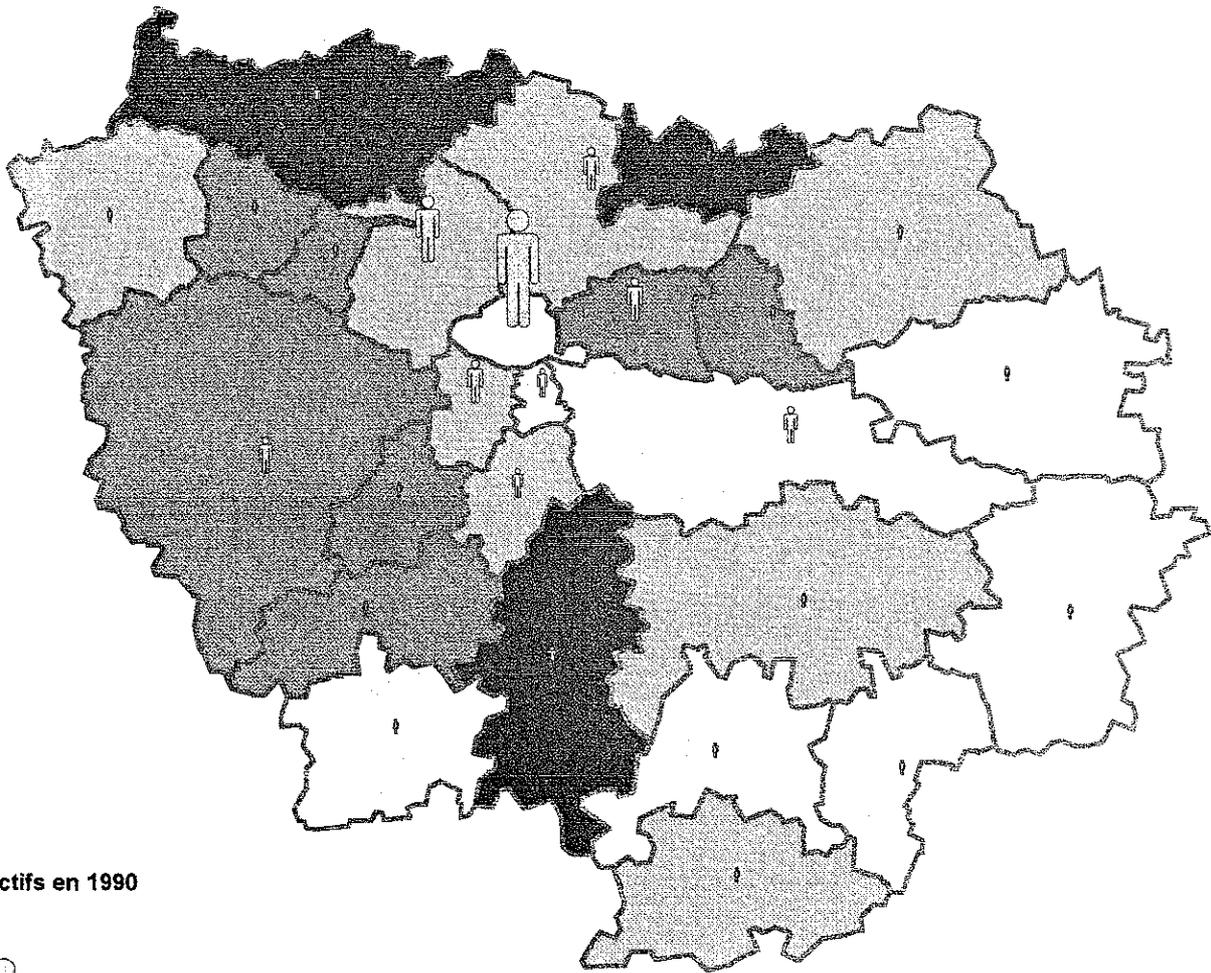
Evolution de l'emploi de 1982 à 1990
en %



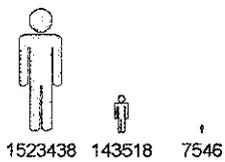
Moyenne Ile-de-France : + 7,9 %

Source : INSEE - Recensements de 1982 et 1990
Exploitation DRTEFP

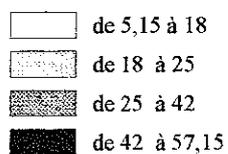
L'emploi dans le secteur tertiaire en 1990 et son évolution depuis 1982



Effectifs en 1990



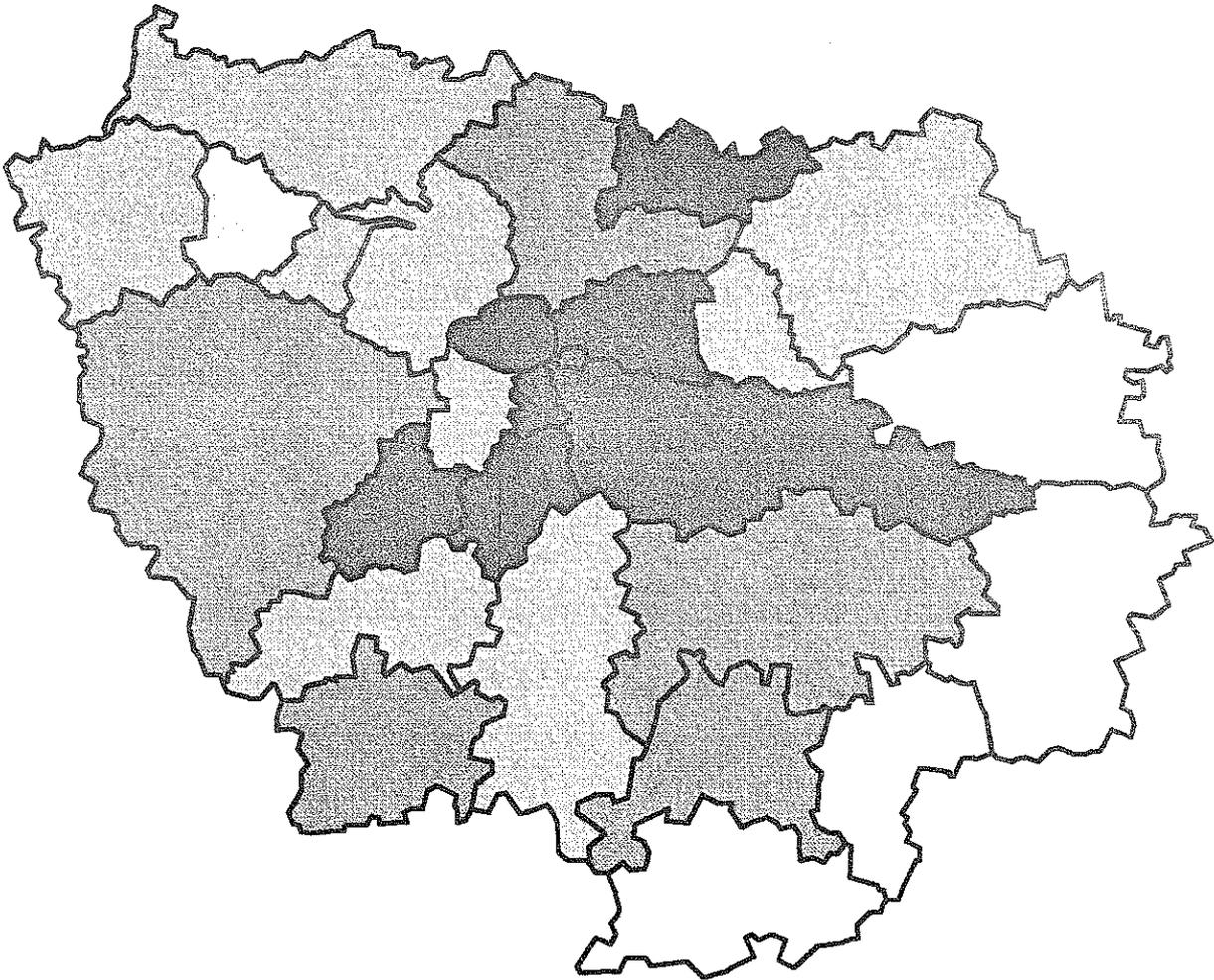
Evolution de l'emploi de 1982 à 1990 en %



Moyenne Ile-de-France : + 15,4%

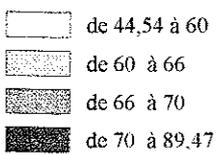
Source : INSEE - Recensements de 1990 et 1982
Exploitation DRETFF

L'emploi tertiaire en 1990



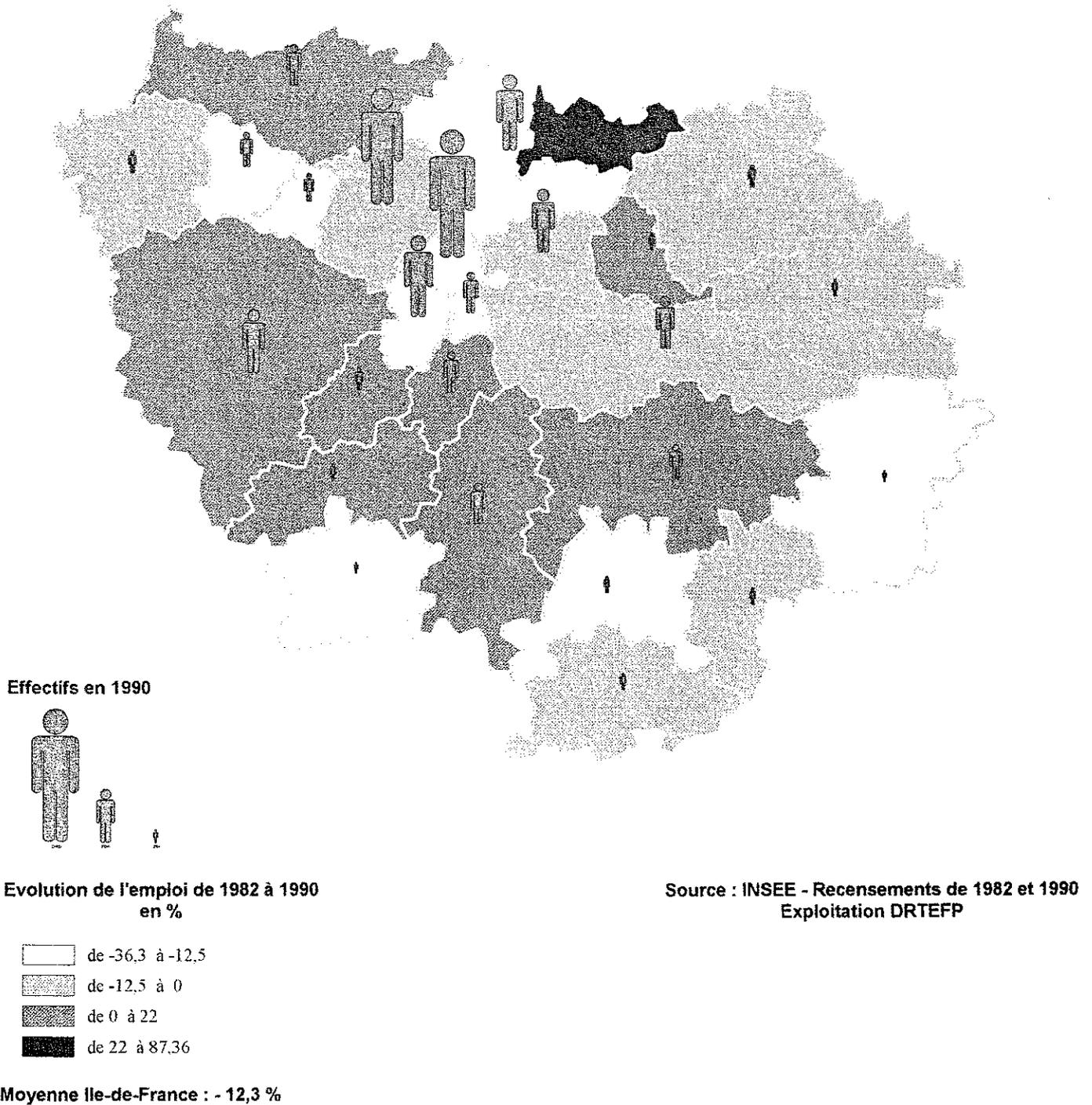
Part de l'emploi tertiaire
en %

Source : INSEE - Recensement de 1990
Exploitation DRTEFP

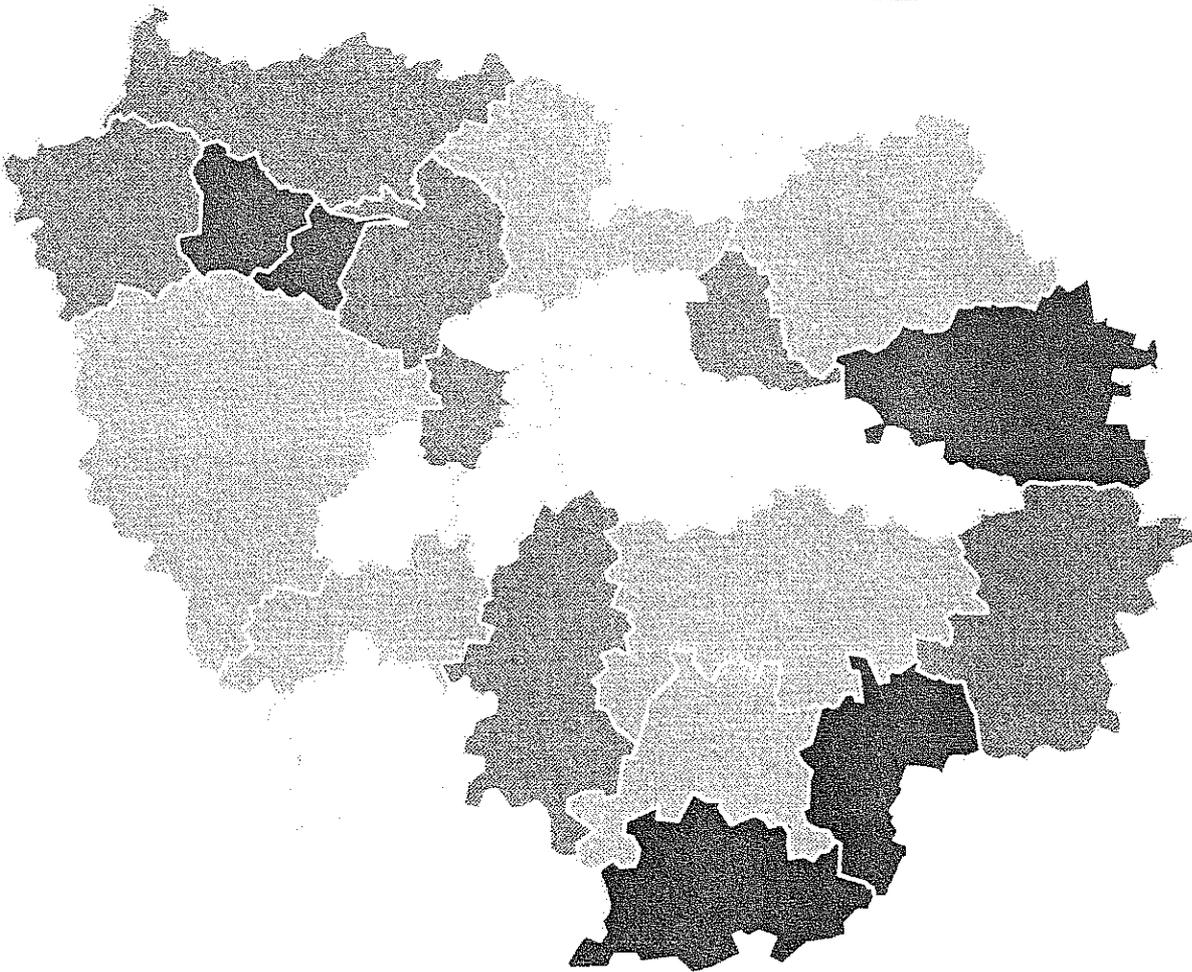


Moyenne Ile-de-France : 73,5 %

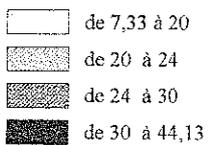
L'emploi dans l'industrie en 1990 et son évolution depuis 1982



L'emploi industriel en 1990



Part de l'emploi industriel
en %

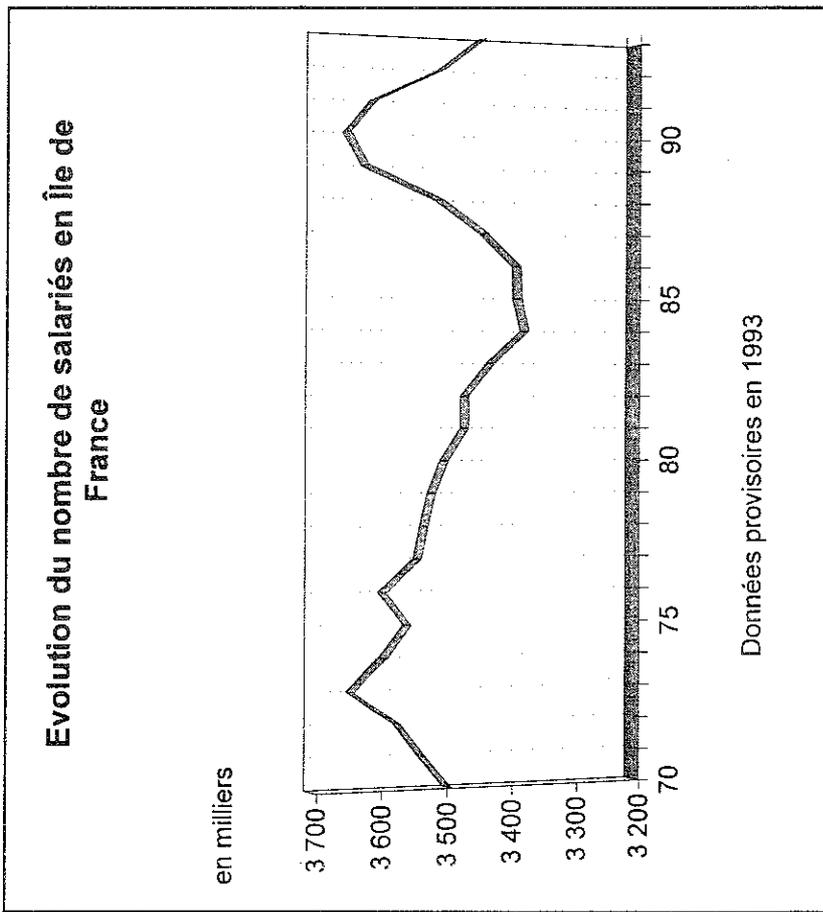


Source : INSEE - Recensement de 1990
Exploitation DRTEFP

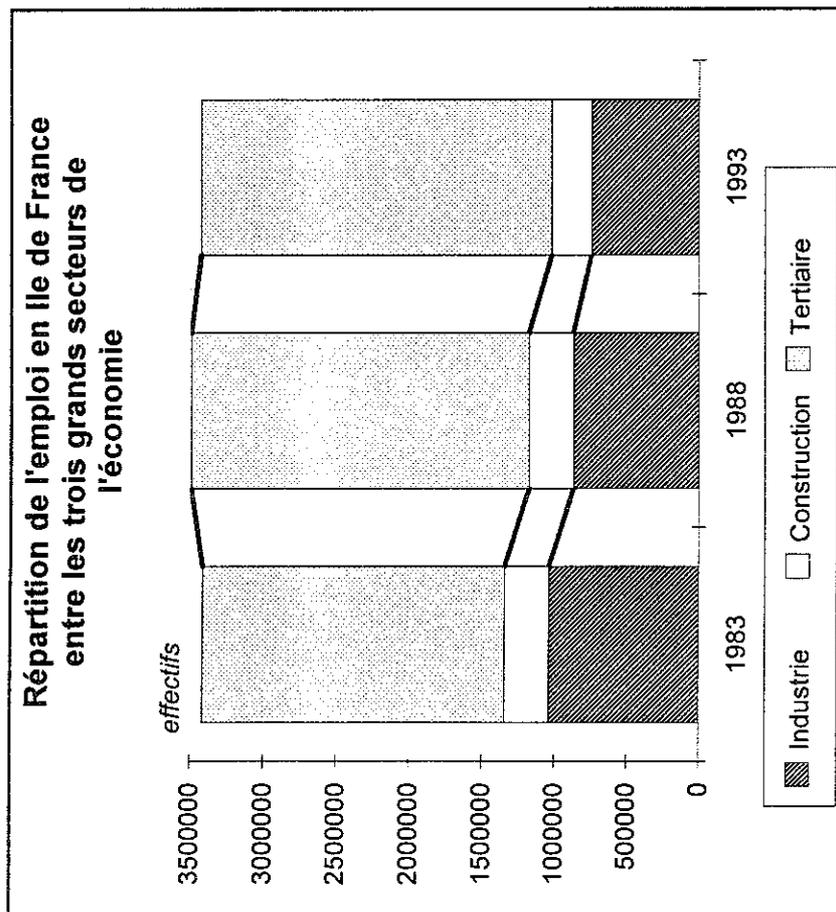
Moyenne Ile-de-France : 19,5 %

ANNEXE 2 : Intervention de Mme DIANA-ROUXEL

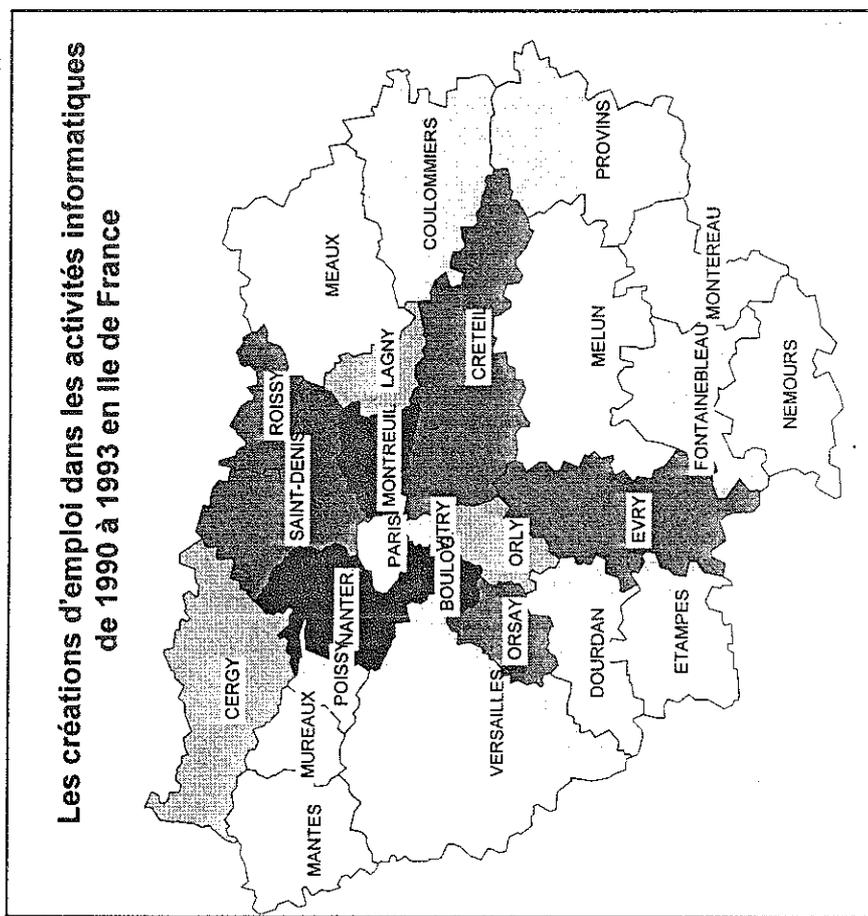
1



2



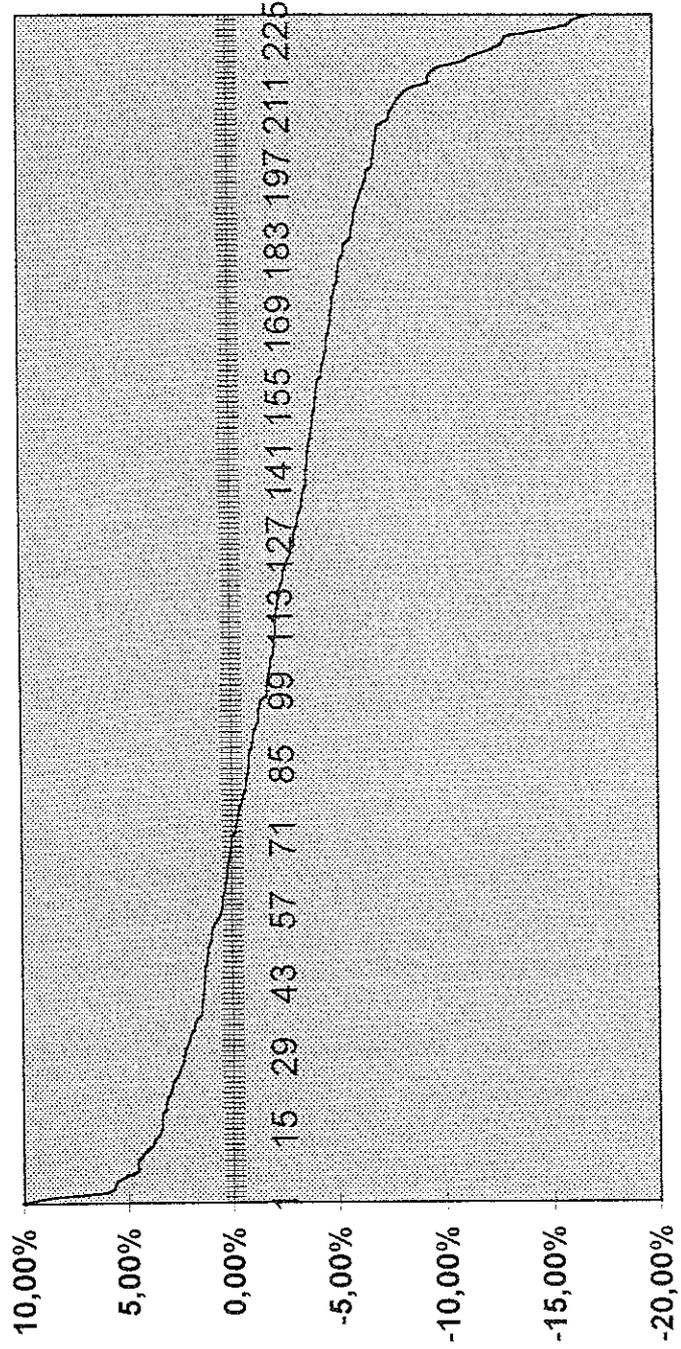
3





ANNEXE 3 : Intervention de M. KLEIN

STRUCTURE DES EVOLUTIONS COMMUNALES 1992 / 1993 .



COMMUNES D' AU MOINS 2000 SALARIES EN 1992.

ANNEXE 4 : Intervention de Mme ANO

Structure de la population active francilienne de 1982 à 1990

	effectifs de la population active en 1990	variation de la population active de 1982 à 1990	structure de la population active en 1990	variation de structure de la population active.
profess. intell. sup.	1 018 944	+40,4	19,9	+4,3
prof.interm.	1 184 726	+18,6	22,4	+2,0
employés	1 586 977	-1,2	29,9	-3,0
ouvriers	1 184 007	-4,1	22,3	-3,0
ensemble	5 300 467	+8,6	100	//

*population active totale, sauf chômeurs n'ayant jamais travaillé.

Variation de la population active occupée selon secteur d'activité (niveau8) et catégorie socioprofessionnelle entre 1982 et 1990

ensemble des activités

	agricult. exploit.	art.com m. chefs d'entrepr	cadres et profes.in- tellect sup.	profess. interm.	employés	ouvriers	ensemble des professions
agriculture sylv. peche	-5 324	+100	+208	-52	-164	-2632	-7864
industrie	+4	-3 080	+33 033	-4 789	-50 668	-121 742	-147 246
B.G.C.A.....	+188	+5 153	+2 832	+3 472	-3 352	-6 680	+14 973
.....							
commerce,	-216	-11 471	+29 108	+22 909	-2 980	-8 932	+28 418
transports et télécom.	-8	+2 390	+ 7436	+18 500	-18 092	+1 864	+12 090
services marchands (hors services financiers).	-16	+11 133	+130 198	+89 753	+52 606	+36 608	+320 282
services financiers	0	-156	+21 412	+12 844	-21 138	-284	+12 666
services non marchands	-52	-76	+49 921	+23 473	+951	+256	+74 473
ensemble des secteurs d'activité	-5 440	+ 3993	+274 148	+166 110	-42 837	-88 182	+307 792

	secteurs où l'emploi a augmenté de façon significative
	secteurs où le % d'augmentation a été supérieure à la moyenne régionale pour la profession

Services marchands, services non marchands

	agriculteurs exploit.	art.comm chefs d'entrepr	cadres et prof.es.in-tellect sup.	professions intermédiaires	employés	ouvriers	ensemble des professions
ensemble des services marchands (hors services financiers)	-16	+11 133	+130 198	+89 753	+52 606	+36 608	+320 282
réparation et commerce automobile	+4	-996	1220	1 516	-1 684	-4 604	-4 544
hôtels cafés restaurants	+4	-852	+3 172	+7 908	+19 285	+5 276	+34 793
services marchands aux entreprises	-4	+13 108	+94 949	+47 936	+20 864	+17 412	+194 265
services marchands aux particuliers	-20	-127	+30 857	+32 393	+14 141	+18 524	+95 768
services financiers	-	-156	+21 142	+12 844	-21 138	-284	+12 666
services non marchands	-52	-76	+49 921	+23 473	+951	+256	+74 473

catégories ayant contribué à l'évolution de l'emploi de façon significative
 secteurs où le pourcentage d'augmentation a été supérieure à la moyenne régionale pour la profession

**Population active (1) selon catégorie socioprofessionnelle
(niveau 8)**

	effectifs de la population active totale		variation de la population active entre 1982-1990		part dans la population active totale (%)		variation du % de 1982 à 1990
	1982	1990	effectifs	%	1982	1990	
agriculteurs	18 148	12 688	-5 460	-30,1	0,4	0,2	-0,2
artisans, commerçants, chefs d'entreprise	300 860	313 125	+12 265	+4,0	6,2	5,9	-0,3
cadres, professions intellectuelles sup.	725 796	1 018 944	293 148	40,4	14,9	19,9	+4,3
professions intermédiaires	998 116	1 184 726	186 610	18,6	20,4	22,4	+2
employés	1 605 696	1 586 977	-18 719	-1,2	32,9	29,9	-3
ouvriers	1 233 100	1 184 007	-49 093	-4,0	25,3	22,3	-3
ensemble	4 881 716	5 300 467	418 751	+8,6	100	100	///

(1) non compris chômeurs n'ayant jamais travaillé:

Population active occupée selon catégorie socioprofessionnelle(niveau8).

	effectifs de la population active occupée		variation de la population active occupée entre 1982-1990		part dans la population active occupée (%)		variation 82-90
	1982	1990	effectifs	%	1982	1990	
agriculteurs	17 844	12 404	-5 440	-30,5	0,4	0,3	-0,1
artis. commer. chefs d'entreprise	297 096	301 089	+3 993	+1,3	6,5	6,2	-0,3
cad. et prof. int. sup.	707 768	981 916	+274 148	+38,7	15,5	20,2	+4,7
professions interm.	955 308	1 121 418	+166 110	+17,4	20,9	23,0	+2,1
employés	1 464 178	1 421 311	-42 837	-2,9	32,1	29,2	-2,9
ouvriers	1 196 696	1 031 514	-88 182	-7,9	26,2	21,2	-5,0
ensemble	4 561 860	4 869 652	+307 792	+6,7	100	100	///

Variation de la population active occupée selon la catégorie socioprofessionnelle:

Cadres et professions intellectuelles supérieures

	actifs occupés 1990	variation 1982-1990		part dans la population active occupée (%)		variation 1982-1990
		effectifs	%	1982	1990	
professions libérales	80 393	+20 873	+35,1	1,3	1,7	+0,4
cadres de la fonction publique	93 840	+15 000	+19,0	1,7	1,9	+0,2
professeurs , professions scientifiques	140 793	+42 353	+43,0	2,2	2,9	+0,7
prof. de l'information, des arts et des spectacles	78 221	+26 597	+51,5	1,1	1,6	+0,5
cadres adm. et comm. d'entreprise	331 333	+78 821	+31,2	5,5	6,8	+1,3
ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	257 336	+90 504	+54,2	3,7	5,3	+1,6
ensemble	981 116	+274 148	+38,7	15,5	20,2	+4,7

Professions intermédiaires

	actifs occupés 1990	variation 1982-1990		part dans la population active occupée (%)		variation 1982-1990
		effectifs	%	1982	1990	
instituteurs et assimilés	140 157	-3	0	3,1	2,9	-0,2
professions intermédiaires de la santé et du travail social	150 820	+23 728	18,7	2,8	3,1	+0,3
clergé, religieux	8 132	+1 576	24,0	0,1	0,2	+0,1
prof. interm. administratives de la fonction publique	95 904	+31 104	48,0	1,4	1,9	+0,5
professions intermédiaires administratives d'entreprises	422 486	117 430	38,5	6,7	8,7	+2,0
techniciens	196 453	-4 091	-2,0	4,4	4,0	-0,4
contremaîtres agents de maîtrise	107 466	-3 634	-3,3	2,4	2,2	-0,2
ensemble	1 121 418	166 110	17,4	20,9	23,0	+2,1

catégories socioprofessionnelles en progression

Les professions les plus représentées en Ile de France

HOMMES

CS niveau 8	Profession	actifs occupés 1990	variation 1982-1990	
			absolue	relative(%)
Cadres	Ing et cadres spécialistes de l'informatique	63 792	37 696	144,5
Cadres	Cadres adm ou financiers des PME	48 288	5 124	11,9
Ouvriers.	Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)	41 409	-5 831	-12,3
	Manutentionnaires , agents non qualifiés des services d'exploitation des transports	38 877	2 665	7,4
	Magasiniers	36 156	-3 012	-7,7
cadres	Cadres commerciaux des PME (hors commerce de détail)	34 180	-11 208	-24,7
Employés	Serveurs et commis de restauration ou de café	33 420	5 432	19,4
Ouvriers	Conducteurs livreurs, coursiers (salariés)	32 777	-1 647	-4,8
Employés	Agents de sécurité, de surveillance	31 936	6 908	27,6
Ouvriers	Nettoyeurs	31 521	9 821	45,3

Les professions les plus représentées en Ile de France

FEMMES

cs niveau 8	Profession	actifs occupés	variation 1982-1990	
			absolue	relative(%)
Employés	Secrétaires	195 488	31 884	19,5
	Employés des sces comptables ou financiers	77 708	-13 308	-14,6
	Agents de bureau de la fonction publique	61 404	-1 816	-2,9
	Commis, adjoints administratifs, de la fonction publique	57 473	5 993	11,6
	Aide-soignants (du public ou du privé)	51 221	10 209	24,9
Profession intermédi.	Personnels de secrétariat de niveau supérieur, secrét. de direct (non cadres)	51 164	14 992	41,4
Profession intermédi.	Instituteurs	49 160	3 956	8,8
Employés	Employés des sces techniques de la banque, guichetiers	47 872	-4 016	-7,7
Ouvriers	Nettoyeurs	45 112	2 828	6,7
Cadres	Cadres adm ou financiers des PME	44 028	16 260	58,6

ANNEXE 5 : Intervention de Mme RESPLANDY

Diplômes par département francilien en 1990 en %
La Seine-Saint-Denis est le département le moins diplômé.

	Paris	Seine-et-Marne	Yvelines	Essonne	Hauts-de-Seine	Seine-St-Denis	Val-de-Marne	Val-d'Oise	Ile-de-France
Aucun diplôme déclaré ou CEP	36,0	44,9	36,4	39,3	37,4	50,1	42,3	42,7	40,6
BEPC/CAP/BEP	19,5	32,8	29,8	32,0	25,7	30,1	29,4	32,7	27,8
BAC	15,4	11,9	14,6	13,9	14,5	10,7	13,4	12,7	13,6
Supérieur au baccalauréat	29,1	10,4	19,2	14,8	22,4	9,1	14,9	11,9	18,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : RP 1990 (sondage 1/4)
Champ : population de 15 ans ou plus

Diplômes et catégories socioprofessionnelles en 1990 :

	Effectifs	Aucun diplôme ou CEP	BEPC	CAP, BEP	BAC	BAC + 2	Diplôme supérieur
Agriculteurs exploitants	12 688	52,0	8,3	17,2	14,2	4,0	4,3
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	313 125	39,2	8,5	22,4	14,8	5,4	9,7
Cadres	1 018 944	8,4	4,5	5,8	14,9	13,6	52,8
Professions intermédiaires	1 184 726	15,7	8,6	19,2	25,2	22,8	8,4
Employés	1 586 977	37,5	12,8	29,0	14,6	4,4	1,7
Ouvriers	1 184 007	60,5	5,3	29,2	3,8	0,7	0,5
Retraités	1 351 961	66,0	10,0	7,5	8,1	2,6	5,8
Autres personnes sans activité professionnelle	1 959 091	45,3	19,2	9,0	14,7	5,9	5,9
Ensemble	8 611 519	40,6	11,1	16,7	13,6	7,6	10,4

Source : RP 1990 (sondage au 1/4).

Champ : population de 15 ans ou plus. Les retraités et les autres personnes sans activité professionnelle ont été exclus du champ de l'étude.

En 1990, plus de la moitié des cadres (52,8%) est titulaire d'un diplôme supérieur.

Dans les professions intermédiaires, la part des titulaires d'un baccalauréat s'élève à 25,3% et presque autant de titulaires d'un diplôme de niveau BAC+2 (22,8 %).

La proportion d'employés détenant au moins un diplôme équivalent au BEPC, CAP ou BEP est de 41,8%. Les employés ayant un baccalauréat représentent 14,6%.

Les ouvriers restent la catégorie la moins diplômée bien qu'un ouvrier sur trois est titulaire d'un diplôme équivalent au BEPC, CAP ou BEP.

Répartition des actifs occupés selon le secteur d'activité et le diplôme

L'industrie reste globalement moins diplômé que le tertiaire

	Aucun diplôme déclaré ou CEP	BEPC	CAP-BEP	BAC	BAC+2	Diplôme supérieur	TOTAL
Ensemble des actifs occupés	1 508 566	401 809	1 074 267	728 033	482 359	674 618	4 869 652
Services marchands (%)	51,3	59,7	53,9	56,9	59,3	50,6	54,1
Services non marchands (%)	16,9	20,9	14,6	21,9	20,6	29,6	19,6
Industrie (%)	20,1	15,3	22,7	17,6	17,7	18,1	19,4
BTP (%)	10,9	3,7	8,4	3,2	2,2	1,6	6,5
Agriculture (%)	0,8	0,4	0,4	0,4	0,2	0,1	0,4

Source : RP 1990 (sondage 1/4)

Les dix premiers secteurs "utilisateurs" de diplômés supérieurs :

Activité économique (Niveau 40)	Effectif	Diplôme universitaire de 2e ou 3e cycle en %
T05. Production de pétrole et de gaz naturel	11 476	31,0
T33. Services marchands rendus aux entreprises (a)	600 377	24,6
T11. Chimie de base	21 189	23,2
T38. Services non marchands (b)	953 225	20,9
T15A. Construction de matériels électrique et électroniques professionnels	168 193	20,8
T12. Parachimie, industrie pharmaceutique	61 708	19,0
T17. Construction navale et aéronautique	51 188	18,2
T37. Organismes financiers	176 304	17,9
T06. Production et distribution d'électricité, distribution de gaz et d'eau	51 896	16,3
T22. Imprimerie, presse, édition	107 356	14,7
TOTAL Ile-de-France	4 869 652	13,8

(a) Services marchands rendus aux entreprises concernent :

- La recherche (services marchands) avec 35,5% de diplômés supérieurs
- Les holdings (càd société financière détenant des participations dans d'autres sociétés dont elle assure l'unité de direction et le contrôle des activités) avec 34,9 %
- L'enseignement (services marchands) : 30,5 %
- Les activités d'études, de conseil, d'assistance : 28,1 %
- Les auxiliaires financiers et d'assurances : 18,6 %

(b) Services non marchands concernent :

- La recherche (scs non marchands) : 46,7 %
- L'enseignement (scs non marchands) : 36,0 %
- La santé (scs non marchands) : 27,2 %
- Scs récréatifs, culturels et non sportifs : (non marchands) : 19,4 %
- Services divers fournis à la collectivité : 18,6 %

Les dix premiers secteurs "utilisateurs" de diplômés de niveau du baccalauréat ou BAC +2 :

Activité économique (niveau 40)	Effectif	BAC ou BAC + 2 en %
T37. Organismes financiers	176 304	35,1
T32. Télécommunications et postes	119 200	32,8
T11. Chimie de base, production de fils et fibres artificiels et synthétiques	21 189	31,0
T34. Services marchands rendus aux particuliers (a)	538 468	30,8
T05. Production de pétrole et de gaz naturel	11 476	30,5
T26. Commerce de gros non alimentaire	233 332	30,2
T15A. Construction de matériels électriques et électroniques professionnels	168 193	30,1
T33. Services marchands rendus aux entreprises (b)	600 377	29,8
T36. Assurances	60 842	29,4
T12. Parachimie, industrie pharmaceutique	61 708	29,3
T22. Imprimerie, presse, édition	107 356	25,7
TOTAL ILE-DE-FRANCE	4 869 652	24,9

(a) concerne notamment :

- La santé (services marchands) : 37,5 %
- Les services récréatifs, culturels et sportifs (marchands) : 37,5 %

(b) concerne :

- Recherche (scs marchands) : 34,7%
- Auxiliaires financiers et d'assurances : 33,1 %
- Enseignement (services marchands) : 32,6 %
- Activité d'études, de conseil, d'assistance : 31,2 %
- Holdings : 29,5 %
- Locations mobilières : 28,0 %

Les dix premiers secteurs utilisateurs de diplômés professionnels (CAP OU BEP)

Activité économique (niveau 40)	Effectif	CAP ou BEP en %
T13. Fonderie et travail des métaux	62 680	38,2
T29. Réparation et commerce de l'automobile	69 400	36,7
T03. Autres industries agricoles et alimentaires	58 750	34,0
T14. Construction mécanique	71 830	32,7
T06. Production et distribution d'électricité, distribution de gaz et d'eau	51 896	32,6
T17. Construction navale et aéronautique, armement	51 188	31,9
T27. Commerce de détail alimentaire	113 805	30,8
T24. Bâtiment, génie civil et agricole	315 061	28,8
T20. Industrie du bois et ameublement; industries diverses	44 528	28,5
T31. Transports	270 606	27,8
TOTAL Ile-de-france	4 869 652	22,1

Les dix premiers secteurs utilisateurs de diplômés du BEPC

Activité économique (niveau 40)	Effectif	BEPC
T32. Télécommunications et postes	119 200	22,5
T36. Assurances	60 842	12,5
T28. Commerce de détail non alimentaire (a)	204 993	11,0
T31. Transports (b)	270 606	10,0
T37. Organismes financiers	176 304	10,0
T27. Commerce de détail alimentaire	113 805	9,4
T06. Production et distribution d'électricité, distribution de gaz et d'eau	51 896	9,1
T25. Commerce de gros alimentaire	38 904	9,0
T26. Commerce de gros non alimentaire (c)	233 332	9,0
T22. Imprimerie, presse, édition	107 356	8,9
TOTAL ILE-DE-FRANCE	4 869 652	8,2

(a) concerne :

- commerce de détail non alimentaire non spécialisé : 11,2 %
- commerce de détail non alimentaire spécialisé : 11,0 %

(b) concerne :

- Transports ferroviaires : 14,8 %
- Auxiliaires de transport et agences de voyages : 9,4 %

Les dix premiers secteurs utilisateurs des "aucun diplôme déclaré ou CEP"

Activité économique (niveau 40)	Effectif	Aucun diplôme déclaré ou CEP en %
T01. Agriculture	21 864	54,0
T18. Industrie textile et de l'habillement	59 833	52,6
T24. Bâtiment, génie civil et agricole	315 061	52,2
T19. Industrie du cuir et de la chaussure	7 610	50,3
T21. Industrie du papier et du carton	14 020	49,8
T30. Hôtels, cafés, restaurants	187 117	49,4
T27. Commerce de détail alimentaire	11 385	47,9
T09. Production de matériaux de construction, et minéraux divers	17 532	47,6
T35. Location et crédits-bail immobiliers	22 288	46,4
T23. Industrie du caoutchouc, transformation des matières plastiques	18 745	44,4
TOTAL ILE-DE-FRANCE	4 869 652	31,0

Secteur et catégorie socioprofessionnelle en 1990 pour les personnes titulaires d'un diplôme supérieur

	Agriculteurs	Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Total
Agriculture	51,8	2,4	33,7	6,9	2,8	2,4	100,0
BTP	0,1	12,2	74,9	7,8	1,7	3,3	100,0
Industrie	0,0	5,4	84,8	7,3	1,5	1,0	100,0
Services marchands	0,0	6,2	76,9	11,7	4,6	0,6	100,0
Services non marchands	0,0	0,1	75,3	21,5	2,7	0,2	100,0

Secteur et catégorie socioprofessionnelle en 1990 pour les personnes titulaires d'un diplôme de niveau "BAC + 2"

	Agriculteurs	Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Total
Agriculture	54,8	0,9	10,5	17,1	5,2	11,4	100,0
BTP	0,3	11,2	32,6	40,5	9,4	6,2	100,0
Industrie	0,0	3,1	34,1	51,9	8,4	2,5	100,0
Services marchands	0,0	4,3	27,6	51,1	15,8	1,2	100,0
Services non marchands	0,0	0,1	22,2	67,0	10,2	0,5	100,0

Secteur et catégorie socioprofessionnelle en 1990 pour les personnes titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme équivalent

	Agriculteurs	Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Total
Agriculture	63,5	1,2	3,4	12,7	5,8	13,4	100,0
BTP	0,2	18,6	18,7	31,0	13,9	17,5	100,0
Industrie	0,0	5,2	26,1	43,6	15,2	9,8	100,0
Services marchands	0,0	8,1	21,1	33,5	32,7	4,6	100,0
Services non marchands	0,0	0,1	12,1	52,3	33,8	1,8	100,0

Secteur et catégorie socioprofessionnelle en 1990 pour les personnes titulaires du CAP ou du BEP

	Agriculteurs	Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Total
Agriculture	49,5	1,4	1,4	4,5	9,4	33,8	100,0
BTP	0,1	16,2	3,7	14,7	8,3	57,0	100,0
Industrie	0,0	4,7	6,0	27,4	16,8	45,1	100,0
Services marchands	0,0	7,2	5,7	18,9	46,0	22,2	100,0
Services non marchands	0,0	0,0	3,3	16,9	65,1	14,6	100,0

Secteur et catégorie socioprofessionnelle en 1990 pour les personnes titulaires du BEPC

	Agriculteurs	Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Total
Agriculture	62,8	2,3	1,3	4,0	9,4	20,1	100,0
BTP	0,2	17,0	7,9	18,0	15,4	41,5	100,0
Industrie	0,0	5,3	13,4	29,3	24,4	27,6	100,0
Services marchands	0,0	8,1	11,5	23,5	45,9	11,0	100,0
Services non marchands	0,0	0,0	7,6	22,1	66,2	4,1	100,0

Secteur et catégorie socioprofessionnelle en 1990 pour les personnes n'ayant déclaré aucun diplôme ou titulaires du CEP

	Agriculteurs	Artisans, commerçants chefs d'entreprise	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Total
Agriculture	52,0	0,9	0,6	2,1	3,2	41,1	100,0
BTP	0,1	12,7	1,6	7,1	2,8	75,7	100,0
Industrie	0,0	5,0	5,2	13,5	11,8	64,5	100,0
Services marchands	0,0	10,5	6,2	11,4	40,3	31,5	100,0
Services non marchands	0,0	0,0	5,0	11,0	66,2	17,7	100,0

Transports et tourisme :

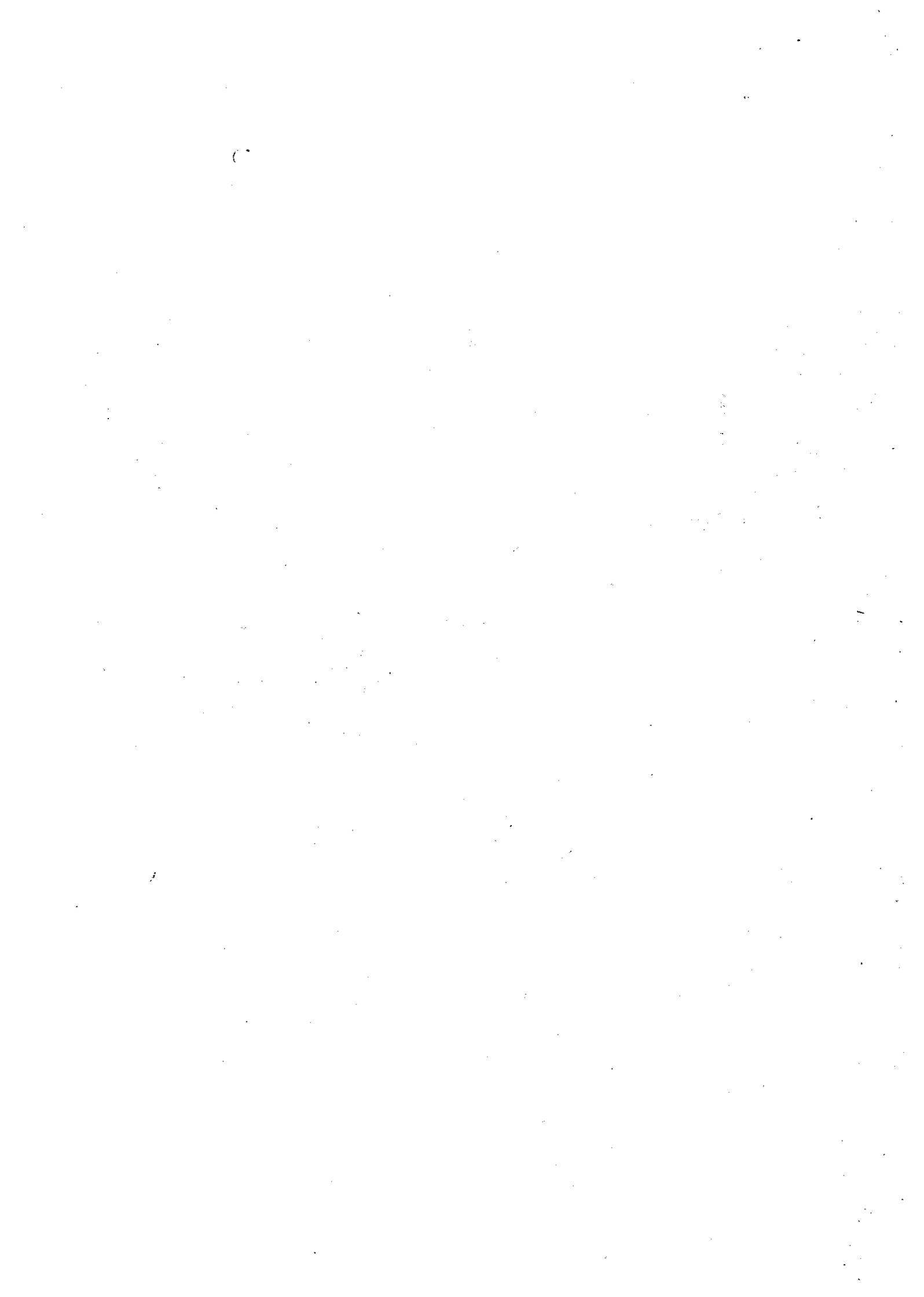
- Agents et hôtesses d'accompagnement (transport, tourisme) : 43,3 % ont le Baccalauréat et 25,2 % un diplôme de niveau BAC + 2.
- Agents des services commerciaux des transports et du tourisme : 29,8 % de bacheliers et 18,3 % de titulaires d'un diplôme équivalent à BAC + 2.

Banques :

- Employés des services techniques de la banque, guichetiers : 27,0 % de BAc et 6,7 % de BAC + 2.
- Employés des sces comptables ou financiers : 21,7 % de BAC et 9,5 % de BAC + 2.
- Secrétaires : 23,4 % de BAc et 8,7 % de BAC + 2.

Fonction publique :

- Agents de constatation ou de recouvrement des impôts, du Trésor, des Douanes : 29,5 % BAC et 4,2 % de BAC + 2.
- Commis, adjoints administratifs, de la Fonction Publique : 25,2 % BAC et 4,2 % BAC + 2.
- Agents d'exploitation des PTT et assimilés : 21,5 % BAC.



ANNEXE 6 : Intervention de Mme VILLEMOT

Les familles professionnelles

AGRICULTURE, PECHE, AQUACULTURE :

- 01 - Ingénieurs et techniciens de l'agriculture
- 02 - Ouvriers de l'agriculture, pêche, aquaculture
- 03 - Jardiniers, horticulteurs

MECANIQUE :

- 04 - Ingén., cad. techniques mécanique, métallurgie, matériaux
- 05 - Dessinat. et tech. en mécan. métallurgie et matériaux
- 06 - Agents de maîtrise : subalterne en mécan. et régleurs
- 07 - Ouvriers qualifiés de la réparation automobile
- 08 - Ouvriers qualifiés de l'enlèvement du métal
- 09 - Monteurs qualifiés
- 10 - Ouvriers qualifiés de la métallurgie et du soudage

ELECTRICITE et ELECTRONIQUE :

- 11 - Ing., cad. électricité, électronique, produc., distrib. énergie
- 12 - Dessin. et techniciens de l'électricité, et de l'électronique
- 13 - Agents de maintenance
- 14 - Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique

INDUSTRIES de PROCESSUS * - INDUSTRIES LEGERES *

- 15 - Ingénieurs et cadres de la chimie et de l'agro-alimentaire
- 16 - Ingénieurs et cadres industries légères, imprimerie, édition
- 17 - Techniciens, agents de maîtrise sup. chimie et agro-alim.
- 18 - Techniciens, agents de maîtrise sup. prod., distrib. énergie
- 19 - Techniciens des industries légères
- 20 - Agents de maîtrise subalterne, conducteurs de processus
- 21 - Ouvriers qualifiés en boulangerie - pâtisserie
- 22 - Ouvriers qualifiés en boucherie - charcuterie
- 23 - OQ et opérateurs des autres industries de processus
- 24 - Ouvriers qualifiés du textile et du cuir
- 25 - Ouvriers qualifiés du bois, de l'ameublement
- 26 - Ouvriers qualifiés de l'imprimerie, presse - édition
- 27 - Ouvriers qualifiés divers

* Industries de processus : métiers de l'alim., chimie, agroalim., métal., mat. de construction, production et distribution d'énergie.

* Industries légères : textile, habillement et travail des étoffes, bois, ameublement, cuir, imprimerie et édition, tannerie, papier et carton.

ENTRETIEN et METHODES INDUSTRIELLES :

- 28 - Cad. et techn. de l'entretien et des méthodes industrielles
- 29 - OQ entretien et ag.maîtrise subalterne entretien mécanique

OUVRIERS NON QUALIFIES DE L'INDUSTRIE :

- 30 - ONQ du textile, de la tannerie et de la confection
- 31 - Ouvriers non qualifiés de l'industrie

BATIMENT, GENIE CIVIL et EXTRACTION (BGCE):

- 32 - Architectes et ingénieurs BGCE
- 33 - Techniciens, chefs de chantier du BGCE
- 34 - OQ et petite maîtrise bâtiment, métiers de la finition
- 35 - OQ et petite maîtrise bâtiment, métiers du bois
- 36 - OQ et petite maît. du bât., équip.therm., sanit., couverture
- 37 - OQ et petite maît.bât., équip.électriq.et maintenance
- 38 - OQ et petite maît.bât., gros-oeuvre (maçonnerie)
- 39 - OQ et petite maîtrise et conducteurs d'engins du BGCE
- 40 - Manoeuvres et ouvriers non qualifiés du BGCE

TRANSPORTS :

- 41 - Cadres des transp. de la logist. et navig. de l'aviation civile
- 42 - Agents maîtrise et agents qual. exploitation des transports
- 43 - Conducteurs routiers et des transports en commun
- 44 - Conducteurs, livreurs, ambulanciers, taxis
- 45 - Employés administratifs et commerciaux des transports

MANUTENTION - MANUTENTIONNAIRES NON QUALIFIES :

- 46 - Agts de maît. de la manut. et du magasinage, magasiniers
- 47 - Conducteurs engins : levage, manut. remontées mécaniques
- 48 - Manoeuvres des transports et de la manutention

EMPLOIS ADMINISTRATIFS ET JURIDIQUES :

- 49 - Professions juridiques
- 50 - Cadres des banques et des assurances
- 51 - Cadres administratifs et financiers
- 52 - Cadres conseils en gestion, audit recrutement
- 53 - Cadres techniques de la documentation et de l'archivage

- 54 - Indépendants divers professions administ. et juridiques

- 55 - Techniciens comptables
- 56 - Secrétaires de direction
- 57 - Agents de maîtrise administratifs
- 58 - Gradés des services techniques de la banque
- 59 - Rédacteurs d'assurances
- 60 - EQ des services comptables ou financiers
- 61 - EQ des service du personnel et des services juridiques
- 62 - Employés qualifiés des autres services administratifs
- 63 - Secrétaires
- 64 - Dactylos, sténo. (sans secrétariat), opératrices trait. textes
- 65 - Standardistes
- 66 - Employés des banques
- 67 - Employés des services techniques des assurances
- 68 - Personnels administratifs de la Fonction Publique

INFORMATIQUE :

- 69 - Ingénieurs et cadres de l'informatique
- 70 - Techniciens de l'informatique
- 71 - Opérateurs qualifiés de l'informatique

COMMERCE :

- 72 - Commerçants
- 73 - Chefs entrep. comm. (10-49 salariés) et moyenne entreprise
- 74 - Cadres acheteurs et vendeurs
- 75 - Représentants auprès des entrep. et des professionnels
- 76 - Maîtrises et techniciens commerciaux
- 77 - Représentants auprès des particuliers, acheteurs non cad.
- 78 - Vendeurs en alimentation
- 79 - Vendeurs en produits non alimentaires
- 80 - Caissiers qualifiés de magasins
- 81 - Employés de libre-service

EMPLOYES ADMINISTRATIFS NON QUALIFIES :

- 82 - Employés administratifs divers non qualifiés

INFORMATION et CULTURE :

- 83 - Journalistes, cadres et techniciens de la communication
- 84 - Artistes et cad.artistiq. (dramatiques, lyriques, plasticiens)
- 85 - Professionnels divers de l'art et du spectacle
- 86 - Agents d'information, hôtesses et guides

TRAVAIL SOCIAL :

- 87 - Professionnels du travail social
- 88 - animateurs socio-culturels, de loisirs, sportifs

ENSEIGNEMENT :

- 89 - Cadres et techniciens des métiers de l'enseignement

SANTE :

- 90 - Médecins Pharmaciens et Vétérinaires salariés et assimilés
- 91 - Ingénieurs et techniciens de la santé
- 92 - Rééducateurs, diététiciens, pédicures
- 93 - Technic. de labor., de radiol. Préparat. en pharmacie
- 94 - Spécialistes de l'appareillage médical
- 95 - Aides soignants

HOTELLERIE et RESTAURATION :

- 96 - Agents de maîtrise et ouvriers qualifiés de la cuisine
- 97 - Agents de maîtrise hôtellerie, OQ hôtellerie et restauration
- 98 - Hôteliers et restaurateurs indépendants

SERVICES DIVERS :

- 99 - Coiffeurs, manucures, esthéticiennes
- 100 - Empl. qual. teinturerie blanchisser. prestations diverses
- 101 - Agents de sécurité

EMPLOYES NON QUALIFIES DES SERVICES

- 102 - Nettoyeurs
- 103 - Agents de service des Ets hospital. et d'enseignement
- 104 - ENQ de l'hôtellerie et de la restauration
- 105 - Gardiennes enfants, travailleuses fam., emp. maison
- 106 - Gardiens d'immeubles, concierges

METIERS TERTIAIRES DIVERS :

- 107 - Métiers tertiaires divers

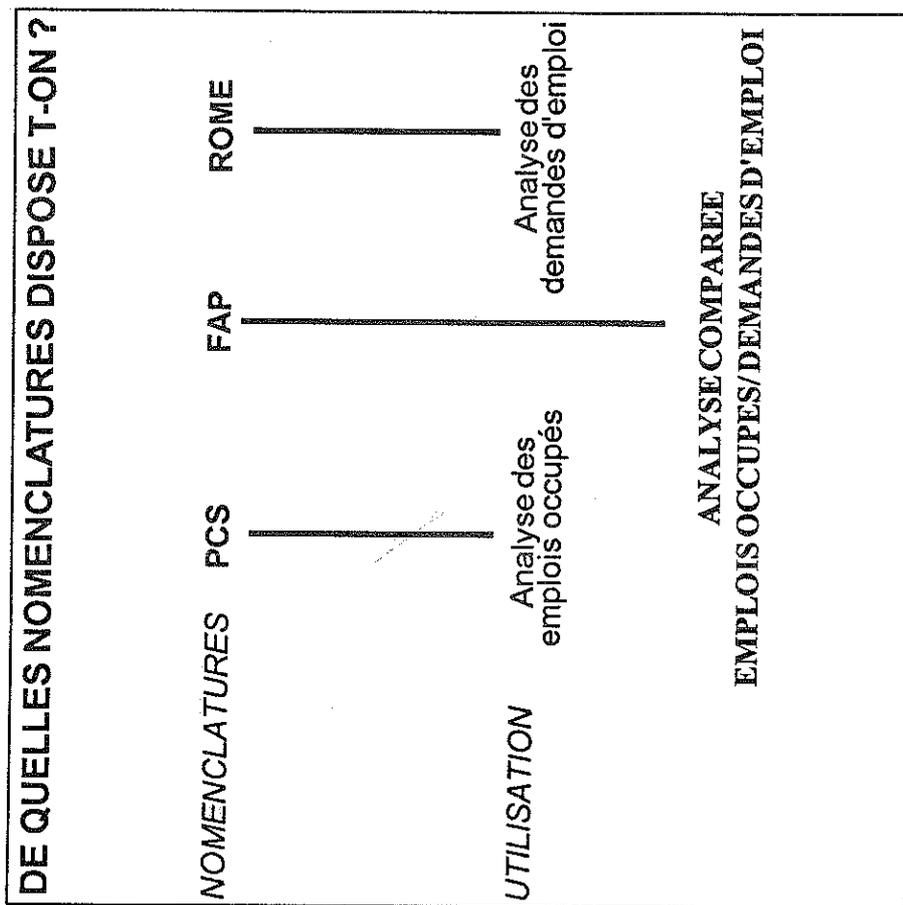
①

Pour une approche intersectorielle des métiers et des qualifications

LES FAMILLES PROFESSIONNELLES

- Des familles professionnelles. Pourquoi ?
- De quels outils, de quelles nomenclatures dispose t-on pour analyser l'emploi et le chômage par métier ?
- Comment se sont constituées les familles professionnelles ?
---> une passerelle entre l'emploi et le chômage
- En Ile de France, un découpage en 107 familles
- Comment les analyse t-on ?
---> les sources disponibles
---> les indicateurs statistiques
- Un outil qui évolue : la révision des familles

②



③

EXEMPLE : LES FAMILLES DE L'INFORMATIQUE

Fap 69 : les ingénieurs et cadres de l'informatique
Fap 70 : les techniciens de l'informatique
Fap 71 : les opérateurs de l'informatique

Les techniciens de l'informatique

2 PCS



4791 : pupitreurs, chefs de salle
en informatique

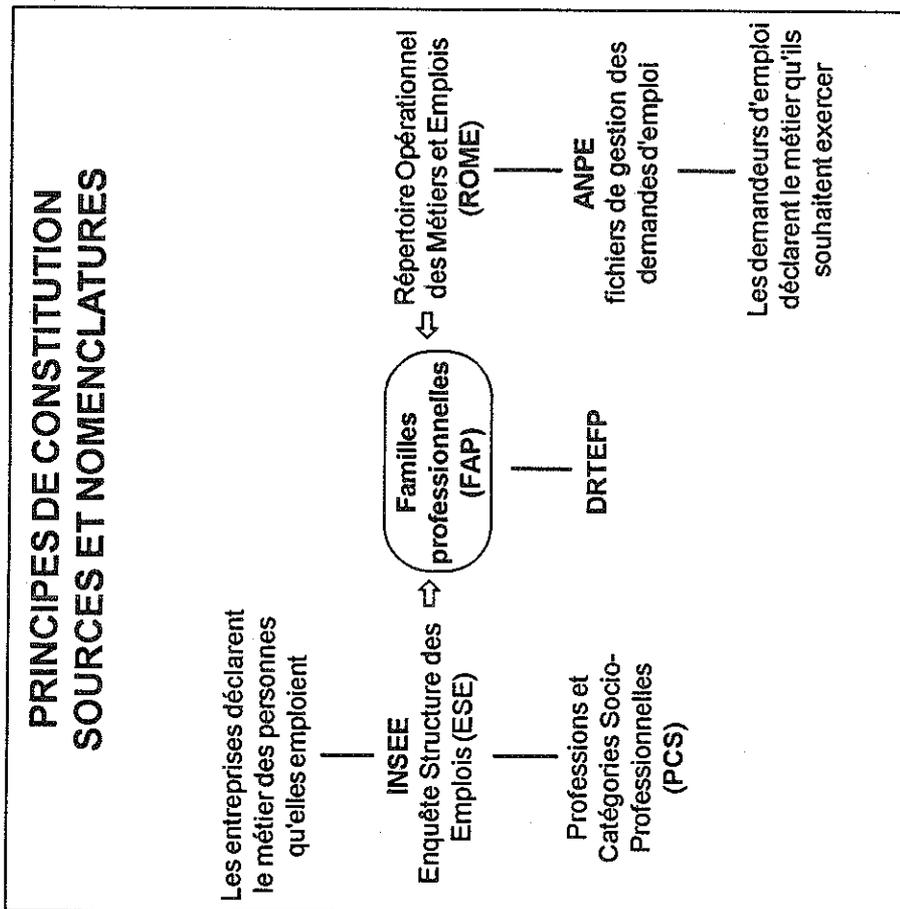
4792 : programmeurs, préparateurs
de travaux en informatique

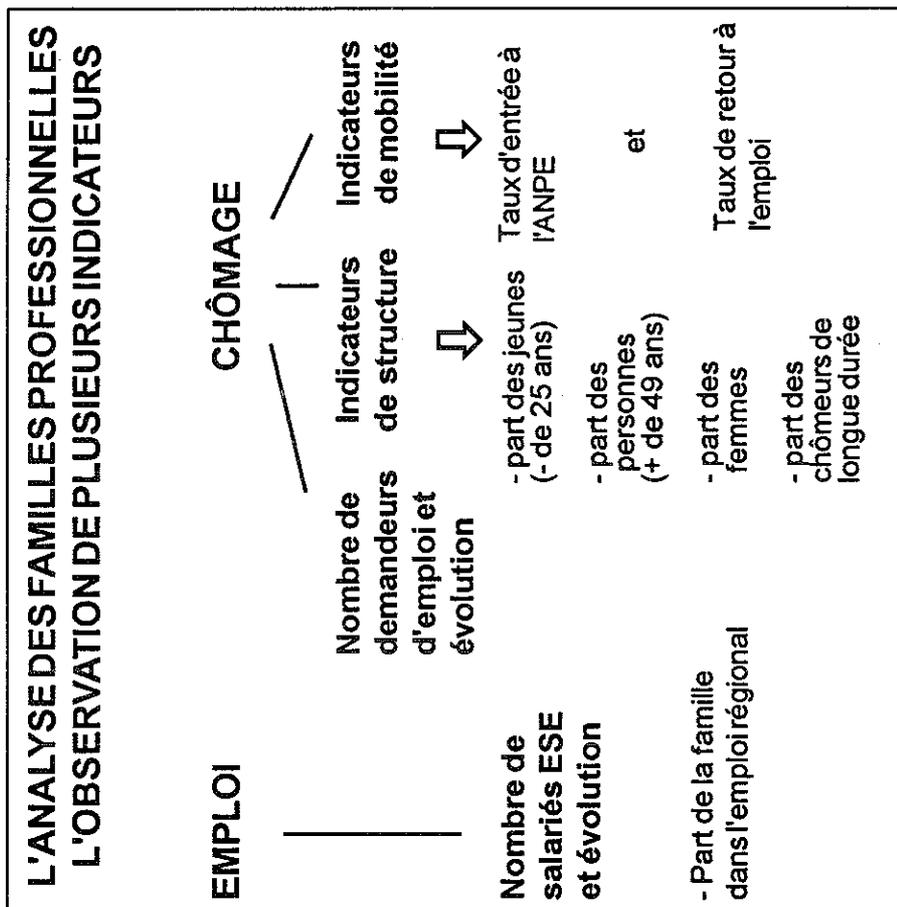
6 items ROME



34.110 : pupitreur
34.085 : programmeur système
34.010 : programmeur
34.111 : contrôleur de réseau
34.040 : analyste programmeur
34.120 : préparateur de travaux

4





PRINCIPES DE CONSTITUTION

Les entreprises déclarent le métier
des personnes qu'elles emploient

INSEE
Enquête Structure des
Emplois (ESE)

Professions et
Catégories Socio-
professionnelles
(PCS)



Familles
professionnelles
(FAP)



Répertoire Opérationnel
des Métiers et Emplois
(ROME)

Direction Régionale du
Travail, de l'Emploi
et de la Formation
Professionnelle

ANPE
fichiers de gestion des
demandes d'emploi

Les demandeurs d'emploi déclarent le mé-
tier qu'ils souhaitent exercer

L'ANALYSE DES FAMILLES PROFESSIONNELLES L'OBSERVATION DE PLUSIEURS INDICATEURS

EMPLOI



Nombre de demandeurs d'emploi
et évolution

Nombre de salariés ESE
et évolution

- Part de la famille dans l'emploi régional

CHÔMAGE



Indicateurs de structure

Indicateurs de mobilité



- part des jeunes de moins
de 25 ans

Taux d'entrée à l'ANPE

- part des personnes âgées
de plus de 49 ans

et

- part des femmes

- part des chômeurs de
longue durée

Taux de retour à l'emploi



ANNEXE 7 : Intervention de M. DAVID



**EVOLUTION DES BESOINS D'EMPLOI ET DE FORMATION
POUR UNE APPROCHE INTERSECTORIELLE DES
METIERS ET DES QUALIFICATIONS**

**L'exemple des métiers de l'environnement par J.F. DAVID
(EUREQUIP)**

- 1) Quelques données statistiques (eau, déchets, recyclage, nettoyage industriel).
- 2) Les spécificités - Les formations.
 - Service public délégué.
 - Qualité dans le service.
- 3) Des pôles de développement.
Le nettoyage industriel - le nettoyage en milieu industriel.
- 4) La création de nouvelles formations.
- 5) Interfaces avec d'autres activités : le caractère intersectoriel.
 - Maintenance.
 - Mécanique.
 - Chimie.

LES METIERS DE L'ENVIRONNEMENT

- La situation des secteurs
 - <> Données clé sur l'emploi

- Les évolutions constatées
 - <> Réglementations - Politiques publiques

- L'offre de formation

**DONNEES GLOBALES SUR LES EMPLOIS DES ACTIVITES
LIEES A L'ENVIRONNEMENT**

	1987	1988	1989	1990*
Emplois marchands	176 100	176 000	179 000	
Emplois directs éco industriels		92 680	95 000	110 000
Emplois directs non éco industriels		3 520	3 700	
Emplois indirects		79 900	80 300	
Emplois des administrations		123 400	124 000	
Emplois relatifs à l'autoproduction		53 500	56 000	
Total	349 400	353 000	359 000	412 700
Total, en série statistique corrigée	397 800	402 200	409 000	412 700
Pourcentage de la population active occupée		1,6 %	1,7 %	1,9 %
Evolution par rapport à l'année précédente		+ 1 %	+ 2 %	

*Nouvelles bases d'évaluation

CHAMP DE L'ETUDE

- 148 -

source FICHER SIRENE

CODES APE	NOMBRE D'ETABLISSEMENTS		NOMBRE D'ENTREPRISES		EFFECTIFS EMPLOYES	
	FRANCE	ILE DE FRANCE	FRANCE	ILE DE FRANCE	FRANCE	ILE DE FRANCE
08 DISTRIBUTION D'EAU ET CHAUFFAGE URBAIN	7858	510	6792	335	45073	11540
08.01 Production et distribution d'eau	7575	489	6637	272	36994	7954
08.02 Chauffage urbain et distribution d'énergies diverses	283	101	155	63	8079	3586
56 RECUPERATION	5823	840	5147	720	22726	3959
56.01 Ferrailles et vieux métaux non ferreux	3238	440	2921	378	11317	2117
56.02 récupération de produits divers (dont équarrissage)	2585	400	2226	342	11849	1842
87.09 Enlèvement des ordures	1783	236	1175	135	29715	8682
87.10 Autres services d'assainissement (marchands)	1505	212	1171	160	13838	3899

TOTAL DES EMPLOIS CONCERNES EN ILE DE FRANCE

28000

CHAMP DE L'ETUDE

source FICHER SIRENE

CODES APE	NOMBRE D'ETABLISSEMENTS		NOMBRE D'ENTREPRISES		EFFECTIFS EMPLOYES	
	FRANCE	ILE DE FRANCE	FRANCE	ILE DE FRANCE	FRANCE	ILE DE FRANCE
08 DISTRIBUTION D'EAU ET CHAUFFAGE URBAIN	7858	510	6792	335	45073	11540
08.01 Production et distribution d'eau	7575	489	6637	272	36994	7954
08.02 Chauffage urbain et distribution d'énergies diverses	283	101	155	63	8079	3586
56 RECUPERATION	5823	840	5147	720	22726	3959
56.01 Ferrailles et vieux métaux non ferreux	3238	440	2921	378	11317	2117
56.02 Récupération de produits divers (dont équarrissage)	2585	400	2226	342	11849	1842
87.09 Enlèvement des ordures	1783	236	1175	135	29715	8682
87.10 Autres services d'assainissement (marchands)	1505	212	1171	160	13838	3899
87.08 Nettoyage *données 1990 dont nettoyage en milieu industriel et enlèvement des déchets (24 %)	12088	3930*	8663	3531*	217481* 51195	91839* 22041

TOTAL DES EMPLOIS CONCERNES EN ILE DE FRANCE

(Hors nettoyage en milieu industriel)

28080

(Avec nettoyage en milieu industriel)

50121

TOTAL DES EMPLOIS CONCERNES EN FRANCE

(Hors nettoyage en milieu industriel)

111352

(Avec nettoyage en milieu industriel)

162547

LES ORGANISATION PROFESSIONNELLES

	France	Ile de France
Syndicat Professionnel des Distributeurs d'Eau :	27 000 emplois	7 954
Production et Distribution	37 000 emplois	
 FNADE	18 000 emplois	} 8 600
Déchets solides - Nettoiement	(sur 28 000 emplois)	
 FNSA	13 838 emplois	} 3 900
Services d'Assainissement	(dont collectivités locales)	
 Fédération des Entreprises de Propreté	220 000 emplois	91 000

**CHAUFFAGE URBAIN
INCINERATION D'ORDURES**

CAP	Installations thermiques
CAP	Electrotechnique
BEP	Electrotechnique
BAC PRO	Maintenance et gestion
BTn F1, F3, F9	
BTS	Equipement technique, énergétique des installations thermiques (frigorifiques) de climatisation

LES FORMATIONS**□ Métiers de l'Eau**

CAP	Agent de la Qualité de l'Eau
CAP	Agent Technique de l'Assainissement
CAP	Electrotechnique
CAP	Mécanique
BEP	Conducteurs d'appareils option traitement et épuration des eaux
BAC PRO	Métiers de l'Eau (en cours)
BTn F3	Electrotechnique
BTn F6	
32-1613	Métiers de l'Eau (BTS en création)
	BTSA

SECTEUR DE L'EAU

Projection à l'horizon 1998

a) Eau potable

Recrutements en Ile de France : 260

BTS (Métiers de l'Eau,...): passage à 8 % du recrutement

BAC PRO Métiers de l'Eau	}	18 %
BAC Technologique F3		
F6		

BEP Industrie chimique et traitement des eaux	}	33 %
Mécanique - Electrotechnique		
CAP Agent de la qualité de l'Eau		

b) Eaux usées

Recrutements en Ile de France : 220

(en majorité créations nettes)

BTS Métiers de l'Eau	}	6 %
Contrôle industriel		
Régulation, Automatismes		

BAC PRO Métiers de l'Eau	}	15 %
BTn F3		
F6		

BEP Industrie chimique et traitement des eaux	}	35 %
Mécanique - Electrotechnique		
CAP Agent Technique de l'Assainissement Agent de la Qualité de l'Eau		

□ **Métiers du déchet et de la propreté**

CAP	Conducteur routier
CAP	Agent Technique de l'Assainissement
CAP	Gestion du déchet (CPC 29/04/93)
CAP	Maintenance et hygiène des locaux
BEP	Bio services - Maintenance et hygiène des locaux
BAC PRO	Hygiène et Environnement
BTS	Hygiène et Environnement

DECHETS
(Ordures ménagères)

Projection à l'horizon 1998

Recrutements en Ile de France : 400 à 600

BTS	Hygiène et Environnement	5 %	
BAC PRO	Hygiène et Environnement Electrotechnique	6 %	
BEP Assainissement	15 %		} 80 %
CAP Conducteur - Chauffeurs	30 %		
CAP Gestion du déchet	35 %		

AUTRES SERVICES D'ASSAINISSEMENT

Projection à l'horizon 1998

Recrutements en Ile de France : 160

BTS Action Commerciale	3 %
BEP Assainissement	10%
- Mécanicien	3 à 5 %
- Chauffeurs	} 40 %
Conducteurs routier	
CAP Agent Technique de l'Assainissement	30 %

15 personnes en apprentissage en 1993 en Ile de France

FORMATIONS AUX METIERS DE L'ASSAINISSEMENT,
DU DECHET ET DE LA PROPRETE

Assainissement	Déchets solides (Enlèvement)	Nettoyage Propreté
----------------	---------------------------------	-----------------------

CAP Agent
Technique de
l'Assainissement

CAP en cours
Gestion du déchet

CAP Maintenance
et Hygiène des
locaux

BEP Assainissement

BEP Bio services

BAC PRO Hygiène et Environnement

BTS Action Commerciale

BTS Hygiène et Environnement

LA RECUPERATION

- Formation permanente
- CAP Conducteur routier

METIERS DE L'ENVIRONNEMENT

Approche intersectorielle

Cas du nettoyage industriel

Etat initial

Exploitation
Maintenance interne
Maintenance sous-traitée

Exploitation
Maintenance interne
Maintenance sous-traitée
Nettoyage

Exploitation
Maintenance interne
Maintenance spécialisée
Nettoyage + petite maintenance

Déchets

LES BESOINS EN FORMATION AUX METIERS DE L'ENVIRONNEMENT

- LES "METIERS DE L'ENVIRONNEMENT" (EAU, DECHETS, PROPRETE)
NE VONT PAS OU PEU CREER D'EMPLOIS.**

- LES BESOINS EN FORMATION SONT LIES :**
 - < A UNE AMELIORATION DES QUALIFICATIONS**

 - < A L'EXIGENCE DE NOUVELLES QUALIFICATIONS EMERGENTES.**

- LES FORMATIONS NECESSAIRES**
 - < SONT ENCORE EN EMERGENCE,**

 - < SONT BIEN IDENTIFIEES PAR LES RESPONSABLES PROFESSIONNELS,**

 - < CORRESPONDENT A DES FILIERES DE FORMATION TECHNOLOGIQUE ASSOCIANT A DES PROGRAMMES CONNUS UNE SPECIFICITE VERS LES ACTIVITES DE L'ENVIRONNEMENT.**