

Comité régional pour l'information  
économique et sociale

(CRIES)

**LES FAMILLES PROFESSIONNELLES**

**EN ILE-DE-FRANCE**

---

LUNDI 17 DECEMBRE 1990  
à 14h15

Salle des séances du conseil régional  
D'Ile-de-France

29-33 Rue Barbet de Jouy  
75007 PARIS

---

# LES "FAMILLES PROFESSIONNELLES"

## en Ile-de-France

14h.15 : ouverture de la séance

L. ARNAUD de LEYSSAC  
(président du CRIES)

Exposé introductif

C. ROSSIGNOL  
(GIM)

### problématique et méthodologie

- 14h.25 [1] Des familles professionnelles, pourquoi ?  
C. LAGARRIGUE (DRTE)
- 14h.35 [2] Construction des familles professionnelles  
en Ile-de-France  
F. JEGER (INSEE D.R.)
- 14h.50 [3] Traitement statistique du chômage et de  
l'emploi par familles professionnelles  
(sources et méthodes)  
D. MARTINELLI (DRTE)
- 15h.00 [4] Répartition des familles professionnelles  
par secteur d'activité  
Quelques résultats  
C. LAGARRIGUE (DRTE)
- 15h.10 Questions
- 15h.30 Pause

### résultats

- 15h.45 [1] Résultats d'ensemble  
C. LAGARRIGUE (DRTE)
- 16h.00 [2] Typologie des familles professionnelles  
au regard de l'emploi et du chômage  
F. JEGER (INSEE D.R.)
- 16h.15 [3] Résultats détaillés pour quelques familles  
D. MARTINELLI (DRTE)
- 16h.30 [4] L'expérience de Haute-Normandie  
son application dans les processus  
de décision  
J.L. REBOUL (SES ministère du travail)
- 16h.45 Questions
- 17h.05 Clôture de la séance

## DES FAMILLES PROFESSIONNELLES POURQUOI ?

Pour ne pas engager des populations entières dans des plans de formation qui à terme, ne déboucheraient pas sur des emplois, pour éviter d'ouvrir ou de fermer à tort certaines filières et pour répondre aux demandes de plus en plus nombreuses et précises des décideurs en matière d'emploi et de formation en particulier en termes de métiers, une analyse plus fine des mécanismes de l'emploi et du chômage devait être engagée.

Cette réflexion n'était pas simple à mener du fait de la multiplicité des langages et des logiques différentes dont procédait leur élaboration.

Il a donc fallu imaginer une méthode qui permette un passage entre les deux principales nomenclatures utilisées pour analyser l'emploi et le chômage : la P.C.S. qui se rattache à l'aspect socio-professionnel de la qualification et le R.O.M.E. qui décrit plutôt le poste professionnel.

Une passerelle qui comporte deux cent soixante et un items de base a donc été élaborée.

Des analyses plus fines au niveau géographiques réclamaient des regroupements. C'est ainsi qu'on été créées les cent sept familles de l'Ile de France.

Cette réflexion qui apporte un éclairage nouveau du système d'emploi par qualifications avait été déjà conduite en Haute-Normandie et dans le Nord.

Elle devrait apporter une aide précieuse à tous ceux qui ont des décisions à prendre dans le domaine de la formation initiale ou continue.

**C. LAGARRIGUE**  
(Directeur régional du travail  
et de l'emploi)

## CONSTITUTION DES FAMILLES PROFESSIONNELLES EN ILE-DE-FRANCE

Pour approfondir la connaissance de l'emploi et du chômage des différents métiers, il faut rapprocher des statistiques d'origines diverses qui ne sont malheureusement pas établies dans la même nomenclature.

Une première source d'information est les enquêtes administratives menées par le ministère du travail et l'Insee. Ce sont les déclarations de mouvements de main-d'oeuvre mensuelles dans les établissements privés de plus de 50 salariés, et l'enquête annuelle "structure des emplois" dans ceux de plus de 10 salariés. Ces enquêtes sont chiffrées dans la nomenclature PCS (catégorie socioprofessionnelle), qui comporte 4 chiffres : 2 renseignent sur le statut social (cadre ou ouvrier par exemple), 2 sur le métier.

Une autre source d'information est le fichier de l'ANPE qui renseigne sur l'âge, l'ancienneté au chômage, les entrées et les sorties. Il est chiffré dans le code ROME (Répertoire opérationnel des métiers) à cinq chiffres qui se réfère à un métier et sert aussi à rapprocher les demandes aux offres d'emploi.

Une famille professionnelle est un **groupe commun** de codes PCS et de codes ROME qui recouvre des métiers voisins.

Par exemple, la famille techniciens de l'informatique est composée de deux PCS :

4791 : pupitreurs, chefs de salle en informatique

4792 : programmeurs, préparateurs de travaux

et de 6 items ROME :

34.110 : pupitreur

34.010 : programmeur

34.040 : analyste programmeur

34.085 : programmeur système

34.111 : contrôleur de réseau

34.120 : préparateur de travaux

Elle regroupe théoriquement des individus qui sont de même niveau de formation (ici III ou IV).

En Ile-de-France, un groupe d'experts de l'administration (du travail ou de la formation) et des entreprises (représentants de branches) se sont réunis plusieurs fois au troisième trimestre 1989 pour en définir au total 107. Ils sont partis d'une table de passage PCS.ROME comprenant 200 items, qu'ils ont ensuite regroupés pour tenir compte des spécificités régionales : secteur tertiaire prépondérant. La liste de familles ci-jointe comporte ainsi 3 familles de l'agriculture, 28 de l'industrie, 9 du bâtiment et 67 du tertiaire, ce qui correspond à peu près au poids de chacun des secteurs dans la région.

# LES FAMILLES PROFESSIONNELLES

## AGRICULTURE, PECHE, AQUACULTURE :

- 01 - Ingénieurs et techniciens de l'agriculture (3.248 p.) (1)
- 02 - Ouvriers de l'agriculture, pêche, aquaculture (28.440 p.)
- 03 - Jardiniers, horticulteurs (10.876 p.)

## MECANIQUE :

- 04 - Ingén., cad. techniques méca., métallurgie, matériaux (28.740 p.)
- 05 - Dessinat. et tech. en méca. métallurgie et matériaux (51.164 p.)
- 06 - Agents de maîtrise : subalterne en méca. et régleurs (28.040 p.)
- 07 - Ouvriers qualifiés de la réparation automobile (33.000 p.)
- 08 - Ouvriers qualifiés de l'enlèvement du métal (28.292 p.)
- 09 - Monteurs qualifiés (53.220 p.)
- 10 - Ouvriers qualifiés de la métallurgie et du soudage (36.886 p.)

## ELECTRICITE et ELECTRONIQUE :

- 11 - Ing., cad. électricité, électronique, produc., distrib. énergie (41.520 p.)
- 12 - Dessin. et techniciens de l'électricité, et de l'électronique (36.812 p.)
- 13 - Agents de maintenance (37.664 p.)
- 14 - Ouvriers qual. de l'électricité et de l'électronique (45.904 p.)

## INDUSTRIES de PROCESSUS - INDUSTRIES LEGERES \*

- 15 - Ingénieurs et cadres de la chimie et de l'agro-alimentaire (9.336 p.)
  - 16 - Ingénieurs et cadres industries légères, imprimerie, édition (9.576 p.)
  - 17 - techniciens, agents de maîtrise sup. chimie et agro-alim. (11048p.)
  - 18 - techniciens, agents de maîtrise sup. prod., distib.énergie (24940p)
  - 19 - Techniciens des industries légères (4.388 p.)
  - 20 - Agents de maîtrise subalterne, conducteurs de processus (17.864 p.)
  - 21 - Ouvriers qualifiés en boulangerie - pâtisserie (17.064 p.)
  - 22 - Ouvriers qualifiés en boucherie - charcuterie (20.668 p.)
  - 23 - OO et opérateurs des autres industries de processus (16.300 p.)
  - 24 - Ouvriers qualifiés du textile et du cuir (33.376 p.)
  - 25 - Ouvriers qualifiés du bois, ameublement (8.048 p.)
  - 26 - Ouvriers qualifiés de l'imprimerie, presse - édition (35.360 p.)
  - 27 - Ouvriers qualifiés divers (10.588 p.)
- \* Industries de processus : métiers de l'alim., chimie, agroalim., métallurgie, matériaux de construction, production et distribution d'énergie.  
Industries légères : textile, habillement et travail des étoffes, bois et ameublement, cuir, imprimerie et édition, tannerie, papier et carton.

## ENTRETIEN et METHODES INDUSTRIELLES :

- 28 - Cad. et techn. de l'entretien et des méthodes industrielles (21.516 p.)
- 29 - OO entretien et ag.maîtrise subalterne entretien méca. (20.768 p.)

## OUVRIERS NON QUALIFIES DE L'INDUSTRIE :

- 30 - ONO du textile, de la tannerie et de la confection (18.576 p.)
- 31 - Ouvriers non qualifiés de l'industrie (173.716 p.)

## BATIMENT, GENIE CIVIL et EXTRACTION (B.G.C.E.):

- 32 - Architectes et ingénieurs BGCE (35.276 p.)
- 33 - Techniciens, chefs de chantier du BGCE (58.264 p.)
- 34 - OO et petite maîtrise bâtiment, métiers de la finition (37.940 p.)
- 35 - OO et petite maîtrise bâtiment, métiers du bois (19.952 p.)
- 36 - OO et petite maît. du bât., équip.therm., sanit., couvert. (32.501 p.)
- 37 - OO et petite maît.bât., équip.électrique et maintenance (29.424 p.)
- 38 - OO et petite maît.bât., gros-oeuvre (maçonnerie) (34.600 p.)
- 39 - OO et petite maîtrise et conducteurs d'engins du BGCE (22.298 p.)
- 40 - Manœuvres et ouvriers non qualifiés du B.G.C.E. (85.740 p.)

## TRANSPORTS :

- 41 - Cadres des transp. de la logist. et navig. de l'aviat. civile (11.508 p.)
- 42 - Agents maîtrise et agents qual. exploitation des transports (19.984 p.)
- 43 - Conducteurs routiers et des transports en commun (69.252 p.)
- 44 - Conducteurs, livreurs, ambulanciers, taxis (59.160 p.)
- 45 - Employés administratifs et commerciaux des transports (26.104 p.)

## MANUTENTION - MANUTENTIONNAIRES NON QUALIFIES :

- 46 - Agts de maîtr. de la manu. et du magasinage, magasinier (51.264 p.)
- 47 - Conducteurs engins : levage, manut. remontées méca. (14.712 p.)
- 48 - Manœuvres des transports et de la manutention (69.024 p.)

## EMPLOIS ADMINISTRATIFS ET JURIDIQUES :

- 49 - Professions juridiques (10.716 p.)
- 50 - Cadres des banques et des assurances (47.792 p.)
- 51 - Cadres administratifs et financiers (99.812 p.)
- 52 - Cadres conseils en gestion, audit recrutement (29.872 p.)
- 53 - Cadres techniques de la documentation et de l'archivage (9.312 p.)

- 54 - Indépendants divers professions administ. et juridiques (12.616 p.)
- 55 - Techniciens comptables (25.644 p.)
- 56 - Secrétaires de direction (34.112 p.)
- 57 - Agents de maîtrise administratifs (45.468 p.)
- 58 - Gradés des services techniques de la banque (16.848 p.)
- 59 - Rédacteurs d'assurances (13.848 p.)
- 60 - E.Q. des services comptables ou financiers (102.848 p.)
- 61 - E.Q. des services du personnel et des services juridiques (2)
- 62 - Employés qualifiés des autres services administratifs (2)
- 63 - Secrétaires (150.308 p.)
- 64 - Dactylos, sténo. (sans secrétariat), opératrices trait. textes (48.384 p.)
- 65 - Standardistes (16.340 p.)
- 66 - Employés des banques (81.596 p.)
- 67 - Employés des services techniques des assurances (49.144 p.)
- 68 - Personnels administratifs de la Fonction Publique (326.796 p.)

## INFORMATIQUE :

- 69 - Ingénieurs et cadres de l'informatique (35.564 p.)
- 70 - Techniciens de l'informatique (19.556 p.)
- 71 - Opérateurs qualifiés de l'informatique (28.096 p.)

## COMMERCE :

- 72 - Commerçants (114.256 p.)
- 73 - Chefs entrep. comm. (10-49 sal) et moy. entrep. (50-499) (16.588 p.)
- 74 - Cadres acheteurs et vendeurs (73.708 p.)
- 75 - Représentants auprès des entrep. et des professionnels (56.440 p.)
- 76 - Maîtrise et techniciens des magasins de vente (12.476 p.)
- 77 - Représentants auprès des particuliers, acheteurs non cad. (24.676 p.)
- 78 - Vendeurs en alimentation (31.544 p.)
- 79 - Vendeurs en produits non alimentaires (70.088 p.)
- 80 - Caissiers qualifiés de magasins (21.268 p.)
- 81 - Employés de libre-service (10.804 p.)

## EMPLOYES ADMINISTRATIFS NON QUALIFIES :

- 82 - Employés administratifs divers non qualifiés (200.316 p.)

## INFORMATION et CULTURE :

- 83 - Journalistes, cadres et techniciens de la communication (27.952 p.)
- 84 - Artistes et cad. artistiq. (dramatiques, lyriques, plasticiens) (27.116 p.)
- 85 - Professionnels divers de l'art et du spectacle (42.600 p.)
- 86 - Agents d'information, hôtesses et guides (15.140 p.)

## TRAVAIL SOCIAL :

- 87 - Professionnels du travail social (20.564 p.)
- 88 - animateurs socio-culturels, de loisirs, sportifs (15.456 p.)

## ENSEIGNEMENT :

- 89 - Cadres et techniciens des métiers de l'enseignement (202.492 p.)

## SANTE :

- 90 - Médecins Pharmaciens ~~et~~ Vétérinaires et assimilés (63.548 p.)
- 91 - Ingénieurs et techniciens de la santé (60.236 p.)
- 92 - Rééducateurs, diététiciens, pédicures (13.484 p.)
- 93 - Technic. de labor., de radiol. Préparat. en pharmacie (15.884 p.)
- 94 - Spécialistes de l'appareillage médical (6.084 p.)
- 95 - Aides soignants (44.524 p.)

## HOTELLERIE et RESTAURATION :

- 96 - Agents de maîtrise et ouvriers qualifiés de la cuisine (33.420 p.)
- 97 - Agents de maîtrise hôtellerie, OO hôtellerie et restauration (73.140 p.)
- 98 - Hôteliers et restaurateurs indépendants (34.812 p.)

## SERVICES DIVERS :

- 99 - Coiffeurs, manucures, esthéticiennes (28.772 p.)
- 100 - Empl. qual. teinturerie blanchisser. prestations. divers. (22.500 p.)
- 101 - Agents de sécurité (27.004 p.)

## EMPLOYES NON QUALIFIES DES SERVICES

- 102 - Nettoyeurs (58.288 p.)
- 103 - Agents de service des Ets hospital. et d'enseignement (74.796 p.)
- 104 - ENO de l'hôtellerie et de la restauration (60.328 p.)
- 105 - Gardiennes enfants, travailleuses fam., emp. maison (74.444 p.)
- 106 - Gardiens d'immeubles, concierges (49.972 p.)

## METIERS TERTIAIRES DIVERS :

- 107 - Métiers tertiaires divers (84.878 p.)

(1) - Actifs occupés au Recensement de 1982.

(2) - Le Recensement ne permet pas de différencier les effectifs des familles 61 et 62. A elles deux, elles représentent 97.468 p.

## FAMILLES PROFESSIONNELLES

### CLASSE 1 "Métiers précaires dont l'emploi ne recule pas"

Nettoyeurs  
Agents de sécurité  
Employés non qualifiés de l'hôtellerie et de la restauration professions de l'art et du spectacle  
Vendeurs de produits non alimentaires  
Manoeuvres des transports et manutention  
Employés de libre service

### CLASSE 2 "Emplois en déclin"

Standardistes  
Employés qualifiés de l'informatique  
Dactylographes  
Sténodactylographes  
Opératrices de traitement de texte  
Ouvriers qualifiés de l'enlèvement du métal  
Monteurs qualifiés ouvriers qualifiés en métallurgie et soudage  
Techniciens et agents de maîtrise : industrie de process  
Aides soignants  
Représentants auprès des particuliers et acheteurs non cadres  
Conducteurs routiers et de transport en commun  
Agents de maîtrise et ouvriers qualifiés de la cuisine  
Techniciens des industries légères  
Agents de service  
Employés administratifs divers non qualifiés, manoeuvres ouvriers non qualifiés du BTP  
Employés non qualifiés de l'informatique  
cadres des transports  
Employés de banque

### CLASSE 3 "Noyau dur des chômeurs de longue durée"

Agents de maîtrise mécanique  
Ouvriers non qualifiés de l'industrie  
Ouvriers qualifiés et opérateurs des industries autres que mécanique et électronique  
Gardiennes d'immeuble et concierges  
Artistes et cadres artistiques  
Gardiennes d'enfants, travailleuses familiales, employées de maison

### CLASSE 4 "Métiers dont l'emploi progresse, peu touchés par le chômage"

Professionnels du travail social  
Ingénieurs et techniciens de l'agriculture  
Ouvriers qualifiés, maîtrise du bâtiment (électrique)  
Employés administratifs et commerciaux des transports  
Cadres techniques documentation et archivage  
Ouvriers qualifiés en métallurgie et soudage  
représentants auprès des entreprises et des professionnels  
Ingénieurs et cadres de l'informatique  
Ingénieurs et cadres de l'industrie légère, imprimerie, édition  
Techniciens de la mécanique  
Techniciens de l'électronique  
Agents de la maintenance  
ingénieurs et cadres de l'électronique  
Ingénieurs et cadres de la chimie, agro-alimentaire  
Maîtrise et techniciens des magasins de vente

Ingénieurs et techniciens de la santé  
Techniciens médicaux  
Techniciens, chefs de chantiers

### CLASSE 5 Classe intermédiaire "Métiers où le chômage sévit moins, où l'emploi ne recule pas"

Artisans et ouvriers qualifiés de l'automobile  
Artisans, ouvriers qualifiés et maîtrise bâtiment (maçonnerie)  
Artisans et ouvriers qualifiés métiers de finitions  
Cadres acheteurs et vendeurs  
Artisans et ouvriers qualifiés maîtrise bâtiment (équipement thermique, sanitaire, couverture)  
Indépendants cadres de conseil, audit recrutement  
Secrétaires  
Secrétaires de direction  
Artisans et ouvriers qualifiés et maîtrise travaux publics  
Ingénieurs et cadres techniques métallurgie et matériaux  
Chefs d'entreprise, cadres administratifs et financiers d'entreprise  
Métiers qualifiés de l'imprimerie, presse édition  
Cadres et techniciens de la communication  
Agents de maîtrise, employés qualifiés de l'hôtellerie, restauration  
Agents de maîtrise de la manutention, magasiniers  
Caissiers qualifiés de magasins  
Conducteurs d'engins de levage, manutention

## Traitement statistique du chômage et de l'emploi par familles professionnelles

### Sources, méthodologie

Deux sources ont été utilisées :

- l'enquête structure de l'emploi (E.S.E.)

Cette enquête est issue de l'obligation pour les entreprises d'embaucher des handicapés.

Elle ne couvre que les établissements de droit privé, et de plus de 10 salariés (jusqu' en 1988).

- les statistiques du chômage issues de la gestion quotidienne des demandes d'emploi de l'A.N.P.E.. Cette source est par définition exhaustive.

#### L'utilisation de l'enquête structure de l'emploi

On ne peut pas utiliser l'évolution brute de l'emploi par métier à partir de cette enquête. En effet, malgré un bon taux de réponse de gros établissements ne sont pas présents dans l'enquête certaines années, ce qui peut modifier sensiblement l'évolution de l'emploi pour les métiers y étant fortement représentés.

Nous avons donc choisi de travailler à champ constant, c'est à dire de garder les mêmes entreprises deux années consécutives. Cela permet de déterminer dans quelles qualifications ont disparus ou sont apparus des emplois sur un panel constant d'entreprises au cours des années 85, 86, 87 et 88.

Les données sont codées dans la nomenclature PCS puis regroupées en 107 familles professionnelles. Elles sont disponibles par communes.

Le rapport par famille professionnelle créations d'emplois/emplois E.S.E. est le taux de création; le rapport suppressions d'emplois/emplois E.S.E. est le taux de suppression.

#### L'utilisation des statistiques du chômage A.N.P.E.

Cette source permet de connaître en détail le profil des demandeurs d'emploi.

Elle nous a permis de connaître l'âge, le sexe et l'ancienneté de la demande d'emploi des chômeurs. Nous avons aussi calculé le taux d'entrée à l'ANPE par famille professionnelle (c'est à dire le turn-over dans le chômage) et la probabilité de retrouver un emploi (taux de retour à l'emploi).

## La répartition des familles professionnelles par secteur d'activité économique

L'examen de la dispersion des emplois d'une famille dans les diverses branches d'activité montre que la plupart des familles diffusent dans de nombreux secteurs. Celles qui se cantonnent dans leur branche d'activité sont, en effet, peu nombreuses.

Les croisements des familles professionnelles avec les codes APE (en 45 postes pour affiner le tertiaire marchand) mettent en évidence des réalités étonnantes.

On constate ainsi, mais cet exemple est un peu caricatural, que seulement 10% des ingénieurs et techniciens agricoles de l'Ile de France se trouvent dans l'agriculture. On aurait peut-être pu s'en douter dans une région aussi urbanisée.

Par contre, apprendre qu'en 1988, 37% des emplois d'ingénieurs et cadres techniciens en mécanique métallurgie et matériaux se trouvent en dehors de la métallurgie au sens large (champ de compétence de l'U.I.M.M.) oblige à des réflexions nouvelles. D'autres exemples pourraient être cités.

De ce fait, l'approche par branche d'activité, malgré tout l'intérêt qu'elle conserve, ne permet pas d'appréhender le développement de certains types de métiers qui diffusent à l'extérieur de la branche où ils ont été créés. Certaines familles en diminution dans les branches centrales de leur activité, sont en réalité en fort accroissement du fait de leur développement dans des activités qui au départ n'étaient que périphériques. C'est important de le savoir lorsque l'on planifie une formation initiale ou professionnelle.

Une autre lecture de ces croisements peut être faite si l'on établit la répartition des F.A.P. dans un secteur d'activité donné. On peut ainsi cerner les politiques suivies par les branches:

- soit apparaissent des tendances à l'extériorisation des tâches périphériques avec une baisse significative de la représentativité des F.A.P. qui ne sont pas au coeur de l'activité,
- soit on observe une diversification des tâches avec un accroissement des compétences mises en oeuvre grâce à l'adjonction de qualifications parfois très éloignées des métiers de base.

Qualifications industrielles

Qualifications industrielles

Familles professionnelles	Chômage					Emploi		Appréciation globale	
	Chôm. des jeunes	Chôm. longue durée	Taux d'inscr. à l'ANPE	Taux de retour à l'emploi	Evol. du chômage	Niveau du chômage	Taux de création d'emplois		Evol. de l'emploi
01 - Ingénieurs et techniciens de l'agriculture	+	+	+	+	++	0	0	0	Une situation de l'emploi difficile mais des indicateurs en position favorable
02 - Ouvriers de l'agriculture, pêche, aquaculture	-	0	0	0	++	+	+	+	Une forte baisse de l'emploi et une situation de l'emploi tendue
03 - Jardiniers, horticulteurs	+	0	0	0	++	++	0	0	Une situation de l'emploi très favorable
04 - Ingén., cad. techniques méca., métallurgie, matériaux	0	0	0	0	++	0	0	0	Augmentation de la part de cette famille dans le marché du travail industriel, situation tendue
05 - Dessinat. et tech. en méca., métallurgie et matériaux	0	0	0	0	++	++	0	0	Peu de mouvements, réduction forte du nombre d'emplois, situation de plus en plus difficile
06 - Agents de maîtrise, subalterne en méca. et réglers	+	0	0	0	++	++	0	0	Une forte baisse de l'emploi, un marché cependant actif et qui se tend malgré la forte proportion de jeunes au chômage
07 - Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	+	0	0	0	++	++	0	0	Fortes fluctuations dues aux restructurations. Chômage faible, précarité/mobilité forte. Une tension qui s'accroît malgré un chô. de longue durée important
08 - Ouvriers qualifiés de l'entretien du métal	0	0	0	0	++	++	0	0	Une forte baisse de l'emploi jusqu'à ces dernières années et un chômage faible
09 - Monteurs qualifiés	0	0	0	0	++	++	0	0	Une situation de l'emploi médiocre malgré une évolution relative favorable et une mobilité/précarité un peu supérieure à la moyenne
10 - Ouvriers qualifiés de la métallurgie et du soudage	+	0	0	0	++	++	0	0	Une situation bonne et équilibrée
11 - Ing., cad. électricité, électronique, prod., distib., énergie	0	0	0	0	++	++	0	0	Une baisse de l'emploi, une précarité/mobilité forte mais un chômage faible
12 - Dessin. et techniciens de l'électricité, et de l'électronique	0	0	0	0	++	++	0	0	Un marché actif, une précarité/mobilité forte mais une bonne situation
13 - Agents de maintenance	0	0	0	0	++	++	0	0	Précarité/mobilité un peu supérieure à la moyenne mais une situation favorable
14 - Ouvriers qual. de l'électricité et de l'électronique	0	0	0	0	++	++	0	0	Un marché peu actif mais équilibré avec un chômage faible
15 - Ingénieurs et cadres de la chimie et de l'agro-alim.	++	0	0	0	++	++	0	0	Un marché tendu, une pénurie de personnel certaine
16 - Ingénieurs et cadres industries légères, imprimerie, édition	++	0	0	0	++	++	0	0	Une forte baisse de l'emploi, mais une situation de l'emploi très favorable
17 - Techniciens, agents de maîtrise agro. chimie et agro-alim.	0	0	0	0	++	++	0	0	Situation bonne et équilibrée
18 - Techniciens, agents de maîtrise sup. prod. distib. énergie	0	0	0	0	++	++	0	0	Une situation très favorable, la pénurie est proche
19 - Techniciens des industries légères	0	0	0	0	++	++	0	0	Situation bonne et équilibrée
20 - Agents de maîtrise subalterne, conducteurs de processus	0	0	0	0	++	++	0	0	Une situation très bonne qui peu rapidement se transformer en pénurie de personnel qualifié
21 - Ouvriers qualifiés en boulangerie - pâtisserie	0	0	0	0	++	++	0	0	Fort précarité, besoin de jeunes au chômage, en amélioration lente
22 - Ouvriers qualifiés en boucherie - charcuterie	0	0	0	0	++	++	0	0	Situation moyenne, la désaffection des jeunes commence à se faire sentir
23 - OO et opérateurs des autres industries de processus	0	0	0	0	++	++	0	0	Emploi en forte baisse, indicateurs en partie favorables malgré un chômage de longue durée important
24 - Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	+	0	0	0	++	++	0	0	Emploi fortement marqué par la précarité
25 - Ouvriers qualifiés du bois, ameublement	+	0	0	0	++	++	0	0	Une situation de l'emploi peu favorable, mais qui s'est améliorée
26 - Ouvriers qualifiés de l'imprimerie, presse - édition	0	0	0	0	++	++	0	0	Une situation médiocre mais en cours de redressement
28 - Cad. et techn. de l'entretien et des méthodes industrielles	0	0	0	0	++	++	0	0	Un marché peu actif, une population au chômage âgée, la pénurie n'est pas loin
29 - OO entretien et ag maîtrise subalterne entretien méca	0	0	0	0	++	++	0	0	Une situation bonne et saine, de fortes pénuries à terme
30 - OMO du textile, de la tannerie et de la confection	+	0	0	0	++	++	0	0	L'emploi à fortement diminué, peu de jeunes s'inscrivent sur ces métiers
31 - Ouvriers non qualifiés de l'industrie	+	0	0	0	++	++	0	0	Chômage de longue durée pour les adultes mais situation en constante amélioration
32 - Architectes et ingénieur BCGE	+	0	0	0	++	++	0	0	Une situation très favorable, une mobilité comparable aux autres professions, manque de main-d'œuvre
33 - Techniciens, chefs de chantier du BCGE	+	0	0	0	++	++	0	0	Une bonne situation qui va vers la pénurie si elle n'est pas déjà présente
34 - OO et petite maîtrise bâtiment, métiers de la finition	0	0	0	0	++	++	0	0	Une très forte mobilité/précarité, une situation mauvaise et qui s'aggrave
35 - OO et petite maîtrise bâtiment, métiers du bois	0	0	0	0	++	++	0	0	Une situation encore préoccupante malgré une amélioration certaine
36 - OO et petite maîtrise bâtiment, métiers du bois	0	0	0	0	++	++	0	0	Une mobilité/précarité forte, une situation redevenue médiocre grâce à l'amélioration des dernières années
37 - OO et petite maîtrise bâtiment, équipements maintenance	0	0	0	0	++	++	0	0	Une forte mobilité/précarité et une dégradation récente rendant la situation mauvaise
38 - OO et petite maîtrise bâtiment, gros-œuvre (travaux)	0	0	0	0	++	++	0	0	Situation difficile avec une forte mobilité/précarité mais stabilisée, les demandeurs d'emploi ne tombent pas dans le chômage de longue durée
39 - OO et petite maîtrise et conducteurs d'engins du BCGE	++	0	0	0	++	++	0	0	Une situation qui continue de se dégrader avec une population âgée
40 - Manoeuvres et ouvriers non qualifiés du BCGE	++	0	0	0	++	++	0	0	Une situation remarquable pour de l'emploi non qualifié, une situation bonne qui commence à se dégrader
41 - Cadres des transp. de la logist. et navig. de l'aviat. civile	++	0	0	0	++	++	0	0	Situation qui devient défavorable avec des indicateurs en mauvaise position
42 - Agents maîtrise et agents qual. exploitation des transports	+	0	0	0	++	++	0	0	Fort précarité/mobilité des emplois, situation bonne et en amélioration
43 - Conducteurs routiers et des transports en commun	+	0	0	0	++	++	0	0	Fort précarité/mobilité situation très médiocre
44 - Conducteurs, livreurs, ambulances, taxis	0	0	0	0	++	++	0	0	Un développement rapide depuis quelques années, la situation est bonne et les indicateurs bien orientés
45 - Employés administratifs et commerciaux des transports	0	0	0	0	++	++	0	0	La situation est défavorable mais la dégradation semble stoppée
46 - Ags de mat. de la manut. et du magasinage, magasinier	+	0	0	0	++	++	0	0	La situation est défavorable malgré une légère amélioration
47 - Conducteurs engins : lavage, manut. remontées méca	+	0	0	0	++	++	0	0	La situation est très mauvaise, le marché peu actif et la réinsertion difficile de ce lat
48 - Manoeuvres des transports et de la manutention	0	0	0	0	++	++	0	0	

# Qualifications tertiaires

# Qualifications tertiaires

Familles professionnelles	Chômage						Emploi		Appréciation globale
	Chôm. des jeunes	Chôm. longue durée	Taux d'inscrip. à l'ANPE	Taux de retour à l'emploi	Evol. du chômage	Niveau du chômage	Taux de création d'emplois	Evol. de l'emploi	
50 - Cadres des banques et des assurances	+	0	-	0	-	+	+	+	<p>Un marché interne aux entreprises que nous ne pouvons cerner</p> <p>Une situation assez difficile en amélioration lente</p> <p>Situation qui devient favorable avec de bonnes perspectives</p> <p>Fortes mobilités/précariété pour des cadres mais situation générale médiocre</p> <p>Très forte mobilité/précariété, une situation dégradée même s'il y a assez peu de jeunes et de chômeurs de longue durée</p> <p>Une situation médiocre, une mobilité/précariété forte malgré des indicateurs bien orientés</p> <p>Une situation favorable acquise souvent dans l'entreprise, un emploi stable, le chômage de longue durée est inévitable</p> <p>[Les emplois intermédiaires dans la hiérarchie d'une entreprise]</p> <p>Une situation médiocre, une forte mobilité/précariété pour une faible part de la population, l'autre est dans l'emploi stable</p> <p>La situation d'ensemble est moyenne mais les indicateurs sont bien orientés</p> <p>La situation est défavorable, la précariété est forte et l'insertion des jeunes est mauvaise</p> <p>Une situation médiocre, une forte précariété de l'emploi. Le chômage de longue durée se concentre sur les plus âgés.</p> <p>La mobilité/précariété diminue mais reste élevée, situat. médiocre, fort chô. des jeunes, fort chô. de longue durée, problème de qualif. d'une part de la pop.</p> <p>Situation difficile mais maintenant stabilisée</p> <p>Situation favorable malgré la baisse des emplois</p> <p>Situation très favorable, marché bien orienté alimenté par les formations internes à la branche</p> <p>Situation libérale, mobilité interne, pénurie forte</p> <p>Situation bonne, les indicateurs sont bien orientés</p> <p>Situation dégradée : chômage élevé, mobilité/précariété forte</p> <p>Situation très défavorable et précariété/mobilité forte malgré un emploi en croissance. Les indicateurs sont mal orientés.</p> <p>Situation défavorable et précariété/mobilité forte. Mêmes tendances que la famille 74</p> <p>Situation favorable</p> <p>Situation défavorable et précariété/mobilité forte : les indicateurs mal orientés marquent une dégradation</p> <p>Situation défavorable précariété et chômage de longue durée</p> <p>Situation très défavorable précariété et chômage de longue durée</p> <p>Situation peu favorable indicateurs mal orientés</p> <p>Situation très défavorable, mobilité/précariété forte, indicateurs mal orientés</p> <p>Situation défavorable malgré la croissance de l'emploi. Peut être trop de vocations ?</p> <p>Situation très mauvaise - aucune perspective favorable</p> <p>Situation très défavorable très forte mobilité/précariété - Aucune perspective d'amélioration</p> <p>Situation favorable : indicateurs bien orientés, une certaine pénurie apparaît</p> <p>Emploi en forte hausse, situation défavorable mais indicateurs mieux orientés récemment</p> <p>Les différentes qualifications en cours font que cohabitent chômage de longue durée et pénurie dans un ensemble globalement favorable</p> <p>Situation favorable, indicateurs bien orientés</p> <p>Situation excellente, perspectives favorables</p> <p>Situation très favorable et indicateurs bien orientés</p> <p>Situation très favorable</p> <p>Situation très favorable</p> <p>Situation assez préoccupante, Une certaine amélioration est en cours</p> <p>Situation défavorable pas de perspective d'amélioration</p> <p>Situation mauvaise, beaucoup trop de jeunes au chômage</p> <p>Ces emplois sont en voie de disparition</p> <p>Situation défavorable et en constante aggravation</p> <p>Situation défavorable, emploi stable et en diminution</p> <p>Situation peu favorable au plan de l'emploi mais le manque d'attractivité des emplois stabilise la situation à niveau convenable</p> <p>Situation très défavorable avec beaucoup de jeunes et de chômeurs de longue durée</p> <p>Fort chômage de longue durée dans le chômage global</p> <p>Fort chômage de longue durée</p>
51 - Cadres administratifs et financiers	+	0	-	0	-	+	+	+	
52 - Cadres conseils en gestion, audit recrutement	++	0	-	++	0	-	+	+	
53 - Cadres techniques de la documentation et de l'archivage	+	0	0	0	-	0	+	+	
54 - Techniciens comptables	+	0	+	++	0	-	+	+	
55 - Secrétaires de direction	++	0	+	+	0	++	+	+	
56 - Agents de maîtrise administratifs	++	0	-	0	0	++	0	0	
57 - Grades des services techniques de la banque	++	0	-	0	0	++	0	0	
58 - Rédacteurs d'assurances	++	0	+	0	++	0	0	0	
59 - E.O. des services comptables ou financiers	+	0	++	0	++	0	0	0	
60 - E.O. des services juridiques	+	0	-	0	n.d.	0	++	0	
61 - E.O. des serv. du pers. et des services juridiques	+	0	+	0	+	0	0	0	
62 - Employés qualifiés des autres services administratifs	+	0	+	+	0	0	0	0	
63 - Secrétaires	0	0	++	+	0	0	0	0	
64 - Dactylos, sténo, (sans secrétariat), opératrices trait. lettres	0	0	0	0	++	0	0	0	
65 - Standardistes	0	0	0	0	0	0	0	0	
66 - Employés des banques	+	0	0	0	0	0	0	0	
67 - Employés des services techniques des assurances	+	0	0	0	0	0	0	0	
68 - Ingénieurs et cadres de l'informatique	++	0	+	++	0	++	0	0	
69 - Techniciens de l'informatique	0	0	0	0	++	0	0	0	
70 - Opérateurs qualifiés de l'informatique	+	0	0	0	0	0	0	0	
71 - Cadres acheteurs et vendeurs	+	0	0	0	0	0	0	0	
72 - Représentants auprès des entrep. et des professionnels	+	0	0	0	0	0	0	0	
73 - Maîtrise et techniciens des magasins de vente	+	0	0	0	0	0	0	0	
74 - Représentants auprès des particuliers, acheteurs non cad	+	0	0	0	0	0	0	0	
75 - Vendeurs en alimentation	+	0	0	0	0	0	0	0	
76 - Vendeurs en produits non alimentaires	+	0	0	0	0	0	0	0	
77 - Caissiers qualifiés de magasins	+	0	0	0	0	0	0	0	
78 - Employés de libre-service	+	0	0	0	0	0	0	0	
79 - Journalistes, cadres et techniciens de la communication	+	0	0	0	0	0	0	0	
80 - Artistes et cadres artistiq. (dramaturges, lyriques, plasticiens)	+	0	0	0	0	0	0	0	
81 - Agents d'information, hôtesse et guide	+	0	0	0	0	0	0	0	
82 - Professionnels du travail social	+	0	0	0	0	0	0	0	
83 - animateurs socio-culturels, de loisirs, sportifs	+	0	0	0	0	0	0	0	
84 - Cadres et techniciens des métiers de l'enseignement	++	0	0	0	0	0	0	0	
85 - Médecins Pharmaciens et Vétérinaires et assimilés	++	0	0	0	0	0	0	0	
86 - Ingénieurs et techniciens de la santé	++	0	0	0	0	0	0	0	
87 - Rédacteurs, diététiciens, pédicures	0	0	0	0	0	0	0	0	
88 - Technic. de labor., de radiol. Préparat. en pharmacie	0	0	0	0	0	0	0	0	
89 - Spécialistes de l'appareillage médical	0	0	0	0	0	0	0	0	
90 - Aides soignants	0	0	0	0	0	0	0	0	
91 - Agents de maîtrise et ouvriers qualifiés de la cuisine	0	0	0	0	0	0	0	0	
92 - Agents de maîtrise hôtellerie, OO hôtellerie et restauration	0	0	0	0	0	0	0	0	
93 - Coiffeurs, manucures, esthéticiennes	0	0	0	0	0	0	0	0	
94 - Emp. qual. tenuerie Blanchisser. prestations. divers	0	0	0	0	0	0	0	0	
95 - Agents de sécurité	+	0	0	0	0	0	0	0	
96 - Nettoyeurs	+	0	0	0	0	0	0	0	
97 - Agents de service des Ets hospital. et d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0	
98 - ENO de l'hôtellerie et de la restauration	0	0	0	0	0	0	0	0	
99 - Gardiennes enfants, travailleuses fam., emp. maison	+	0	0	0	0	0	0	0	
100 - Gardiens d'immeubles, concierges	++	0	0	0	0	0	0	0	

## TYOLOGIE DE L'EMPLOI ET DU CHOMAGE PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE

Grâce au concept de familles professionnelles, il est possible de rassembler des données d'origines différentes sur l'emploi et le chômage : soit des enquêtes administratives (déclarations mensuelles sur les mouvements de main-d'oeuvre, enquête structure des emplois) soit des fichiers de l'Anpe (pour le chômage).

Chaque famille professionnelle peut donc être caractérisée par différents indicateurs sur l'emploi : taux de création nette, turn-over ou sur le chômage : chômage de longue durée, taux de chômage, taux d'insertion.

On peut distinguer ainsi les familles professionnelles pour lesquelles le chômage est important en dépit d'une expansion de l'emploi (journalistes, cadres et techniciens de la communication) de celles pour lesquelles il résulte d'une diminution des effectifs (ouvriers non qualifiés de l'industrie).

Une typologie des familles professionnelles au regard de six variables est ainsi établie (méthode de classification hiérarchique ascendante) ; cinq classes sont définies sur la page ci-contre.

La méthode d'analyse des données utilisées permet aussi de mettre en relation les différentes facettes du chômage et de l'emploi.

Par exemple, le turn-over élevé de certaines familles professionnelles (nettoyeurs) ne permet pas une meilleure réinsertion dans le monde du travail. Ce turn-over paraît plus être une caractéristique des familles à fort taux de chômage.

Si les familles les plus atteintes par le chômage de longue durée sont celles dont l'emploi a fortement reculé au cours des dernières années (agents de maîtrise), d'autres à fort taux de chômage n'ont pas vu leur effectif diminué (représentants). Mettre en relation ces évolutions apparemment contradictoires avec les flux du système éducatif sera le prolongement de ce travail.

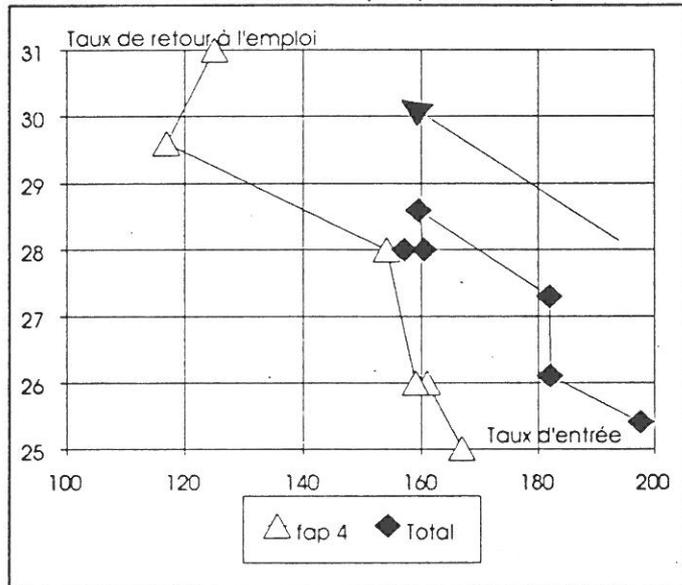
## Fap 4 : Ingénieurs, cadres techniques de la mécanique, de la métallurgie et des matériaux

### Chômage : Nette amélioration en 1988 et 1989.

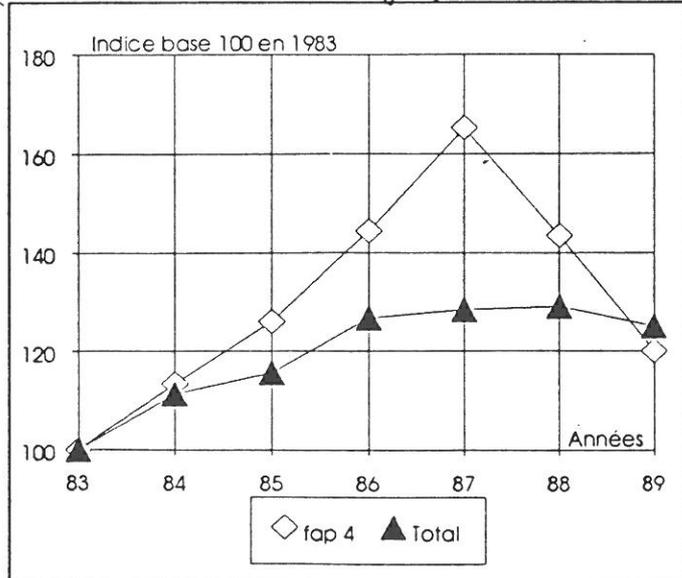
Après une forte progression de 1983 à 1987, le chômage décroît rapidement en 1988 et 1989. Parallèlement, le taux de retour à l'emploi s'améliore et atteint un score supérieur à la moyenne. En 1989 il se situe à 31% contre 28% en général. Pour l'ensemble de la période, le taux d'entrée reste inférieur à la moyenne. Le marché du travail semble assez peu actif pour cette qualification.

Le taux de chômage estimé est relativement bas (9%). La proportion des chômeurs de longue durée est importante (31%) mais conforme à la moyenne. Du fait de la longueur des études requises, la proportion de jeunes chômeurs reste infime.

Taux d'entrée et de retour à l'emploi (1984 à 1989)



Evolution du chômage (83 à 89)



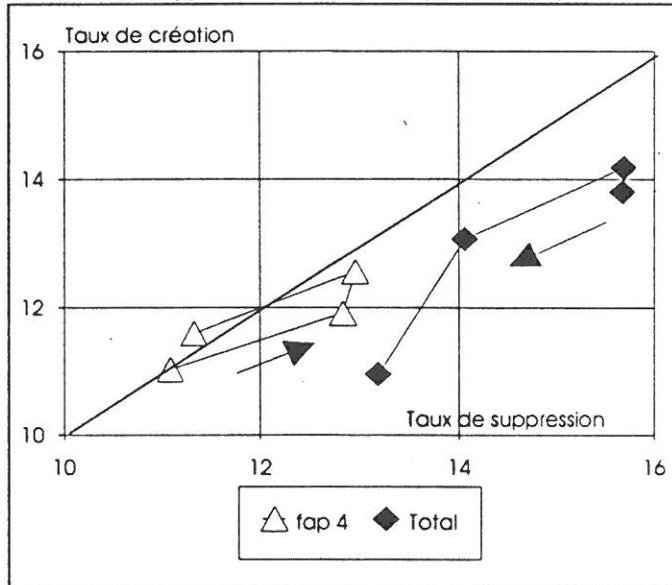
### Emploi : Marché équilibré, progression des créations

Cette famille constitue un marché relativement stable puisque, de 1984 à 1987, les créations de postes équilibrent pratiquement les suppressions : elles se situent toutes deux entre 2 500 et 3 000 emplois chaque année.

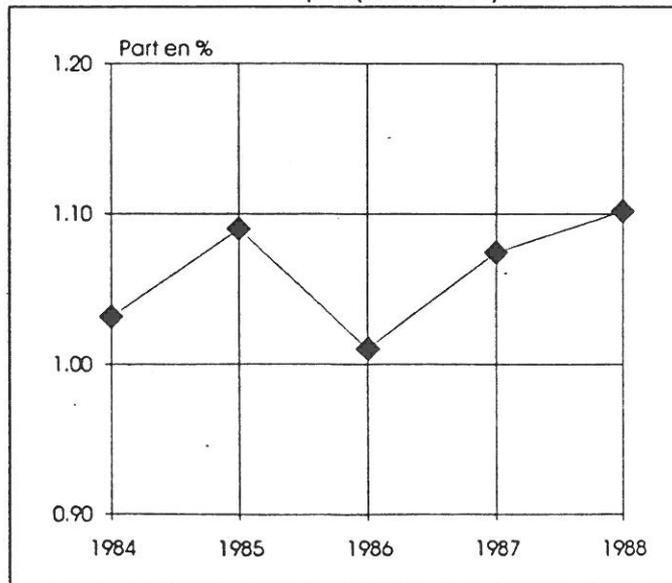
L'évolution sur quatre ans est positive : le taux de création augmente (passant de 11% à 12%) contrairement au taux moyen et le taux de suppression se maintient à un niveau bien inférieur à la moyenne (11%).

Le renouvellement des effectifs, inférieur certes à la moyenne, progresse de 11% à 12%.

Créations et suppressions d'emplois (1984 à 1988)



Part de la famille dans l'emploi (1984 à 1988)



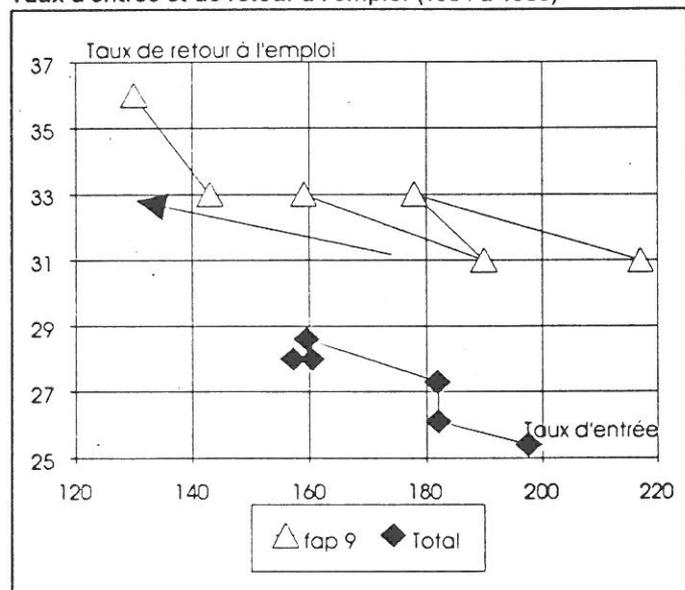
## Fap 9 : Monteurs qualifiés

### Chômage : De 1983 à 1989, le nombre de demandeurs d'emploi a été divisé par deux dans cette qualification

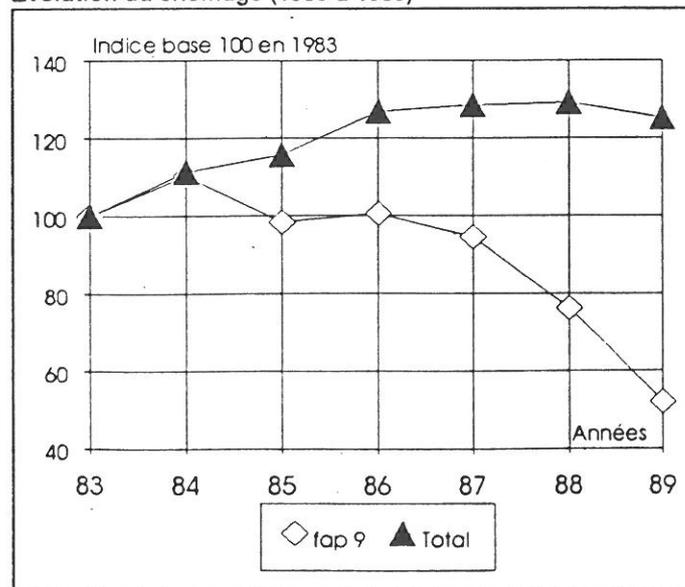
La baisse du chômage s'amplifie en fin de période (en 88 et 89). Le taux d'entrée supérieur à la moyenne en 1983, n'a pratiquement pas cessé de baisser depuis. Les inscriptions sont devenues moins fréquentes que pour les autres qualifications en 1989. Parallèlement, le taux de retour à l'emploi s'est maintenu à un niveau élevé. Il a atteint 36% en 1989.

Le niveau estimé du chômage est extrêmement faible (moins de 3%). La proportion de chômeurs de longue durée est tout de même supérieure à la moyenne: elle avoisine 35% contre 31% pour l'ensemble des qualifications en 1989.

Taux d'entrée et de retour à l'emploi (1984 à 1989)



Evolution du chômage (1983 à 1989)



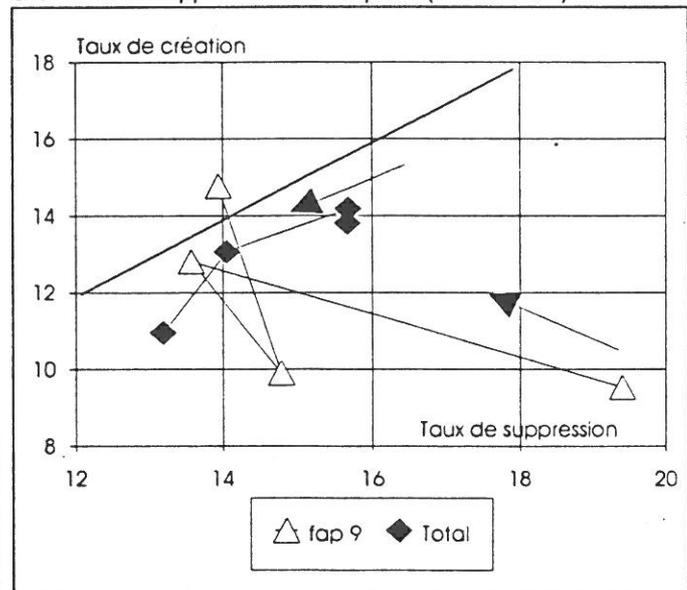
### Emploi : Marché en mutation (reprise) renouvellement important, évolution favorable : net recul des suppressions et hausse des créations

Cette famille démarre sur une position défavorable avec un déficit de près de 2 000 emplois en 1984. Dès l'année suivante, l'amélioration est nette et le déficit limité par suite d'une chute très importante des suppressions (de 3 700 à 2 300). En 1987, le marché s'équilibre avec un niveau de créations et de suppressions stabilisé à 2 000 postes.

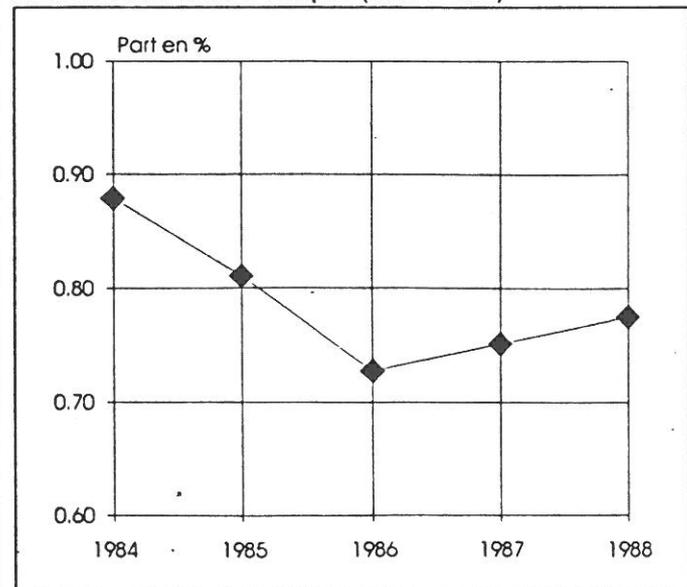
Les deux indicateurs principaux sont orientés favorablement. Tandis que le taux de suppression tombe de 19% à 14% en quatre ans, le taux de création passe de 10% à 15%, soit un niveau élevé en 1987. Le renouvellement des effectifs est donc resté stable, à un niveau supérieur à la moyenne (14%).

En 1988, la famille représente 0,8% de l'emploi régional mesuré par l'E.S.E. : après un poids de départ de 0,9% en 1984, elle a atteint un minimum en 1986 (0,7%).

Créations et suppressions d'emplois (1984 à 1988)



Part de la famille dans l'emploi (1984 à 1988)



En Haute-Normandie

# UNE TENTATIVE DE PROGRAMMATION DES ACTIONS D'INSERTION ET DE FORMATION :

## Méthode de travail et difficultés

 La préparation de la mise en œuvre, en 1990, du plan de formation et d'aide à l'insertion des demandeurs d'emploi de longue durée s'est, en Haute-Normandie, déroulée en deux phases :

— La première a consisté à ventiler l'enveloppe régionale globale entre les cinq mesures (A.I.F. ; F.N.E./F.I. ; C.R.E. ; S.M.A.N. ; S.R.P.) (\*) et les deux départements (Eure et Seine-Maritime). Cette étape, si elle est importante, est cependant relativement « normalisée » entre les régions ; aussi, elle ne sera pas décrite dans cet article.

— La seconde a visé, une fois l'enveloppe départementale d'une mesure arrêtée, à se fixer des objectifs concernant son contenu en terme de formation et d'emploi. C'est cette étape de la programmation, plus originale, que l'on se propose de détailler ici, dans le cas des A.I.F. Elle a été conduite par les D.D.T.E., sous l'autorité du Préfet, avec l'appui technique de l'E.R.E.T. et la collaboration de l'A.N.P.E., l'A.F.P.A. et la D.A.F.C.O. (Représentant les G.R.E.T.A.).

La méthodologie retenue a consisté, dans chacun des bassins d'emploi du département, d'abord à caractériser les chômeurs de longue durée, ensuite à repérer les orientations professionnelles « porteuses », enfin à déterminer les cheminements les plus pertinents des premiers vers les seconds.

Le découpage géographique, servant de base à l'analyse, a été le bassin d'emploi. En effet il s'agit, par définition, du lieu à l'intérieur duquel les actifs travaillent et habitent ; il paraît donc tout à fait approprié à l'observation du fonctionnement du marché du travail, dont relève le chômage de longue durée. Néanmoins, pour des raisons de fiabilité statistique, certains petits bassins d'emploi ont été regroupés.

Les demandeurs d'emploi, en fonction du métier déclaré à l'A.N.P.E.,

ont été classés en familles professionnelles : 116 en Haute-Normandie, dont une soixantaine environ d'ouvriers et d'employés, qualifiés ou non). Celles-ci ont été elles-mêmes regroupées en six grands domaines : Métiers du B.T.P., de l'Industrie, du Transport et de la Manutention, de la Vente, de l'Administration, des Services. L'hypothèse a été faite que, dans le cadre du programme « chômeurs de longue durée », il n'était pas possible de bouleverser la situation professionnelle du demandeur d'emploi et, en conséquence, de lui faire quitter un domaine pour un autre. L'objectif devenait donc pour chacun des domaines précités, de cerner d'une part les familles professionnelles où se trouvaient les demandeurs d'emploi de longue durée, d'autre part celles qui se comportaient, au regard de l'insertion, de la manière la plus satisfaisante. Afin d'apprécier ce dernier point trois indicateurs ont été retenus :

— l'indice de chômage de longue durée, qui donne la part des demandeurs d'emploi de longue durée par

mi l'ensemble des actifs de la famille professionnelle ;

— l'indice d'employabilité, qui donne la probabilité, pour un demandeur d'emploi de la famille professionnelle de sortir du chômage pour retrouver un emploi ;

— le nombre annuel d'embauches de la famille professionnelle (dans les établissements de 10 salariés et plus).

Etant donné le niveau de qualification initiale du demandeur d'emploi, quatre types d'actions ont été envisagées :

— Actions de type « illettrisme » : elles s'adressent, comme leur nom l'indique, au public le plus défavorisé, en situation d'illettrisme, pour lequel l'aide à l'insertion ou la réinsertion ne peut se faire que parallèlement au réapprentissage des connaissances de base. Leur durée est relativement longue : 900 heures environ.

— Actions de type « acquisition d'une qualification » :

• Module « pré-qualifiant » : il s'adresse aux demandeurs d'emploi

(\*) A.I.F. : Actions d'insertion et de formation.  
F.N.E./F.I. : F.N.E./femmes isolées.  
C.R.E. : contrats de retour à l'emploi.  
S.M.A.N. : stages de mise à niveau.  
S.R.P. : stages de reclassement professionnel.

non qualifiés et a pour but de leur inculquer les compétences et connaissances nécessaires à leur insertion directe ou leur accès à une action plus qualifiante. Sa durée est d'environ 450 heures.

• Module « *qualifiant* » : il s'adresse essentiellement aux demandeurs d'emploi non qualifiés ayant suivi un stage pré-qualifiant et paraissant aptes à acquérir des compétences professionnelles plus fines. Leur durée est d'environ 750 heures. L'ensemble constitué par un module pré-qualifiant puis un stage qualifiant constitue une action de type « acquisition d'une qualification ».

— Actions de type « *redynamisation* » : elles s'adressent aux demandeurs non qualifiés, pour lesquels existent pourtant, sur le marché du travail, des opportunités d'insertion. Elles ont pour but, à travers l'acquisition de techniques de recherche d'emploi et la meilleure connaissance des pratiques d'embauches des entreprises, d'orienter ces demandeurs d'emploi vers ces embauches. Leur durée est d'environ 450 heures.

— Actions de type « *complément de qualification* » elles s'adressent à des demandeurs d'emploi qualifiés mais pour lesquels une actualisation

des compétences professionnelles paraît de nature à favoriser une insertion rapide. Leur durée est d'environ 450 heures.

La typologie des actions de formation peut être schématisée selon le graphique ci-dessous.

**A la lecture de cet exposé nombre de collègues reconnaissent sans doute des liens de parenté avec les méthodologies mises en œuvre dans leurs régions ou départements. Mais quelques autres se disent déjà que l'essentiel du problème n'est pas là et que la qualité de la méthode de travail employée est, finalement, bien secondaire au regard des stratégies développées par chacun des acteurs concernés, et des inévitables frictions et retards qu'elles génèrent.**

Celles-ci sont d'autant plus déterminantes que le plan de lutte contre le chômage de longue durée présenté fin 1989, se situe dans un fort mouvement de déconcentration, visant à confier aux opérateurs locaux une marge plus importante d'initiative.

L'exercice de cette autonomie entraîne donc inévitablement l'émergence d'enjeux, de pouvoir nouveaux. Ceux-ci se développent autour de deux thèmes, l'autorité et la compétence.

## L'autorité

Il appartient à l'ensemble des membres du Service Public de l'Emploi d'arriver à un point d'équilibre permettant à chacun d'exercer ses responsabilités d'organisation et/ou de mise en œuvre.

Cet objectif comporte deux risques essentiels. En premier lieu, l'ampleur et la complexité de la mission incombant au S.P.E. peuvent l'amener, non pas à élaborer une stratégie originale, mais à tenter de reproduire ce qu'auraient été les directives centrales, sans la déconcentration. Par ailleurs, il est possible que le consensus collectif se résume à une répartition de l'autorité, sans véritable collaboration. Or dans le cas présent, seule une totale synergie permettra une action performante. Par exemple, sans la participation entière de plusieurs partenaires, au premier rang desquels figure l'A.N.P.E., la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi ne sera pas en mesure de mettre en œuvre, dans de bonnes conditions, les Actions d'Insertion et de Formation.

## La compétence

L'élaboration de la programmation décrite au-dessus est complexe. Elle participe à la fois de la statistique (les sources utilisées sont diverses, les nomenclatures imparfaites, les indicateurs complexes...), de la théorie économique (c'est la compréhension du fonctionnement du marché du travail qui permet de privilégier telle ou telle analyse) et de la politique économique (il s'agit de garder présents à l'esprit les objectifs visés par telle ou telle action).

Les services d'études (E.R.E.T., D.R., I.N.S.E.E.,...) et les opérateurs du Service Public de l'Emploi vont donc être amenés à se rapprocher afin de se constituer, en la matière, une véritable culture commune, les premiers devant orienter leurs travaux dans un axe opérationnel d'aide à la décision, et les seconds s'ouvrant à des domaines ne correspondant pas nécessairement à leurs formations et compétences premières.

Jean-Louis REBOUL  
Responsable E.R.E.T.  
D.R.T.E. Haute-Normandie

