

A la découverte du marché du travail ...

Cd-Rom

I nformation sur la
D iversité des
E mplois et des
A ctivités en
L orraine

Cahier du formateur

S O M M A I R E

*Pour un bon usage du Cd-Rom Information sur la
Diversité des Emplois et des Activités en Lorraine* 2

**Démographie et évolution des emplois selon les secteurs
d'activité, dans les territoires lorrains** 5
(données régionales)

Quelques données introductives sur la population 6

Articulation entre la population par âge et la population active 8

Zoom sur les actifs occupant un emploi 10

Les postes de travail du secteur privé 12

Une notion difficile : la différence entre emploi et travail 14

Zoom sur les emplois du territoire relevant du secteur marchand 16

Présentation de l'emploi par familles professionnelles 21
(données nationales)

L'évolution du volume des emplois et le profil des travailleurs
par familles professionnelles 22

Annexes 25

Liste des principales notions utilisées dans le Cd-Rom 26

Guide des sigles présents dans ce document 26

Nomenclatures 27

Pour un bon usage du Cd-Rom Information sur la Diversité des Emplois et des Activités en Lorraine

Préambule

La démarche proposée dans le présent outil pédagogique permet un cheminement progressif. Il n'est pas nécessaire d'avoir des connaissances préalables sur les mécanismes du marché du travail ou sur les métiers pour suivre cette démarche.

Le *Cd-Rom Information sur la diversité des emplois et des activités en Lorraine* s'adresse

**Un outil d'information
au service de tout
public en orientation
ou en insertion**

in fine à toute
personne en
recherche
d'emploi ou
en situation

d'orientation professionnelle. Mais il a été conçu pour être utilisé dans un contexte d'accompagnement par des professionnels de l'emploi : agents de l'ANPE, conseillers du réseau d'accueil des jeunes, du réseau consulaire, ou de toute autre structure accueillant du public en phase d'insertion ou de réinsertion professionnelle. Il est donc important que tous ces professionnels assumant des fonctions d'intermédiation par rapport à l'emploi, s'approprient l'outil, effectuent un travail personnel de manière à identifier l'usage possible qu'ils pourront en avoir avec leur public. Ils auront également à créer par la suite leurs propres outils pédagogiques.

La vocation du *Cd-Rom Information sur la diversité des emplois et des activités en Lorraine* est d'aider les publics accompagnés à s'intéresser d'une manière nouvelle à ce qui

se passe dans le territoire où ils habitent, de susciter leur curiosité à l'égard des évolutions de l'environnement du travail. A l'aide de quelques repères simples, il leur sera possible de mieux comprendre la multiplicité des informations quotidiennement diffusées sur l'emploi, et petit à petit, de mieux interroger les évolutions de l'emploi sur le marché local (les types d'activité économique dominant le marché local par exemple, les caractéristiques des travailleurs de telle famille professionnelle, etc...).

Il est préconisé d'utiliser le *Cd-Rom Information sur la diversité des emplois et des activités en Lorraine* en petit groupe, afin de permettre une confrontation entre les connaissances que les uns et les autres

peuvent avoir
du monde du
travail et du
marché local.

**Un support interactif
qui alimente les
discussions de groupe**

Cette étape est en effet très utile lorsque l'on construit un projet professionnel. Si l'outil est utilisé de manière individuelle, il conviendra de donner à l'usager final la possibilité de s'approprier le contenu en le resituant dans le cheminement personnel au cours d'un entretien. Le Cd-Rom n'est pas un outil d'autoformation, c'est un outil d'initiation. La recherche d'informations complémentaires deviendra nécessaire à un certain moment.

Démarche mise en œuvre

Le Cd-Rom *Information sur la diversité des emplois et des activités en Lorraine* est le fruit d'un compromis tenté par les auteurs : bâtir une production cohérente et suffisamment informative, mais sans aller trop loin, car toute la complexité du fonctionnement du marché du travail ne peut pas être expliquée en une seule production.

Les informations présentées dans le Cd-Rom sont organisées selon un mode d'exposition précis, qui part du général pour aller vers des champs de plus en plus restreints. Elles induisent une démarche de découverte, où la précision scientifique des données est moins importante que l'idée directrice. Certaines notions ont même été adoptées à titre provisoire. Les indicateurs statistiques de départ par exemple, qui portent sur la démographie du territoire, ne servent que de données introductives. Et au fur et à mesure, les choix de perspective évoluent ainsi que les sources d'information statistiques utilisées. Le présent livret d'accompagnement explique les choix

Une logique d'approche qui va du général au particulier

arrêtés à chaque étape. Il est recommandé de le lire jusqu'au bout.

L'angle d'approche retenu est susceptible d'être en décalage par rapport à la représentation immédiate que peut avoir le grand public. Il incombe à l'accompagnateur professionnel de compléter et nuancer ce qui est présenté ici.

Un accompagnement nécessaire pour une meilleure appropriation de l'outil

Il est préférable de lire les commentaires sur les différents indicateurs au fur et à mesure du déroulement de la visite guidée incluse dans le Cd-Rom.



Les données statistiques présentées ici sont issues de plusieurs sources et portent sur des années différentes.

Comment imprimer ?

La plupart des pages du Cd-Rom est imprimable. Cependant la quantité d'information contenue dans chacune d'elles provoque un certain décalage de temps entre le lancement de l'impression et la sortie papier.

Pour lancer l'impression, il faut repérer le numéro de la page sur laquelle vous vous trouvez. Pour ce faire, maintenez le bouton 'i' enfoncé, afin de faire apparaître le numéro de la page à gauche des boutons du menu. Relâchez le bouton, puis, lorsque la feuille d'impression s'affiche, indiquez ce même numéro de page dans la rubrique ' Imprimer les pages de _ à _ '.

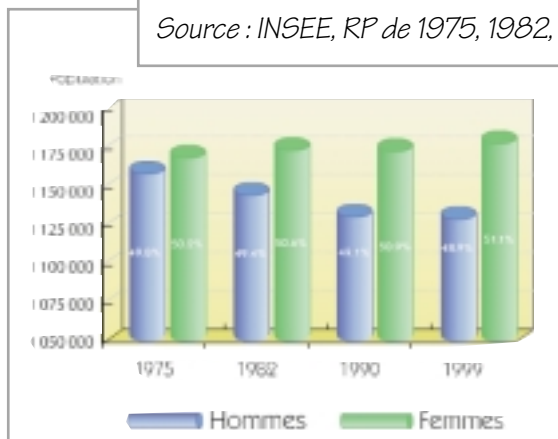
Démographie et évolution des emplois selon les secteurs d'activité, dans les territoires lorrains

(données régionales)

QUELQUES DONNEES INTRODUCTIVES SUR LA POPULATION

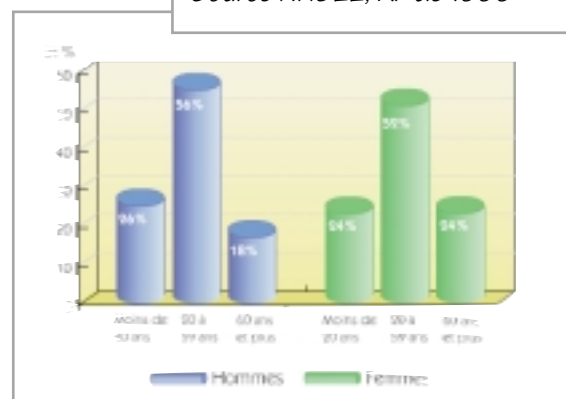
Indicateur 1 : Combien sommes-nous ?

Source : INSEE, RP de 1975, 1982, 1990 et 1999



Indicateur 2 : La population aux âges de la vie

Source : INSEE, RP de 1999



La démarche d'exploration démarre avec le thème de la population en général, telle que décomptée lors des "Recensements Généraux de Population" réalisés par l'INSEE. Ces Recensements de Population servent à estimer les besoins à venir, en structures éducatives, logements, services de santé, etc...

En tant que tel, l'indicateur n° 1 donne une idée précise de la taille de la population du territoire et de son évolution.

Une première image de la population du territoire

De même, la structure par âge de la population du territoire, (indicateur n°2), indique la répartition des hommes et des femmes par classes d'âge.

Situer la démographie de son territoire par rapport à celle des autres

La comparaison avec les valeurs relatives (en %) d'autres territoires ou d'autres niveaux géographiques facilite la compréhension de l'information et permet d'aller plus loin. Par exemple, la population lorraine vieillit, mais est-elle aujourd'hui très différente du reste de la population du pays ?

La comparaison des données du tableau ci-contre montre ainsi que malgré le processus de vieillissement évoqué, la part des jeunes au sein de la population en Lorraine reste plus élevée qu'au niveau national.

Structure de la population par classes d'âges en 1999 (en pourcentage)

	De 0 à 19 ans	De 20 à 59 ans	60 ans et plus	Total
France métropolitaine				
Ensemble	24,6	54,1	21,3	100,0
Hommes	25,9	55,5	18,6	100,0
Femmes	23,3	52,8	23,9	100,0
Lorraine				
Ensemble	25,0	54,1	20,9	100,0
Hommes	26,3	55,7	18,0	100,0
Femmes	23,9	52,5	23,6	100,0

Source : INSEE, Recensement de Population de 1999.
Population au lieu de résidence sans double compte.

Par ailleurs, ces deux premiers indicateurs dressent des constats mais ils ne renseignent pas sur les facteurs qui agissent sur l'évolution démographique du territoire. On sait par exemple que le redressement démographique de la Lorraine entre 1990 et 1999 résulte de la réduction du déficit migratoire. Pour en savoir

plus (impact des soldes migratoires et naturels, identification des facteurs infléchissant ces évolutions comme l'évolution du tissu productif, les politiques d'aménagement du territoire, etc...), il conviendra de se reporter aux travaux produits par l'INSEE ou l'INED.

à retenir

Les caractéristiques démographiques du territoire peuvent entrer dans une réflexion sur les activités économiques à créer.

Elles fournissent aussi une première approximation sur les ressources humaines dont dispose le territoire ou dont il disposera, à terme, pour alimenter l'appareil de production. Ces deux premiers indicateurs sont la base de départ d'un processus de focalisation progressif vers la seule population active.

Articulation entre la population par âge et la population active

Passer de la notion de "structure par âge de la population" à celle de "population active"

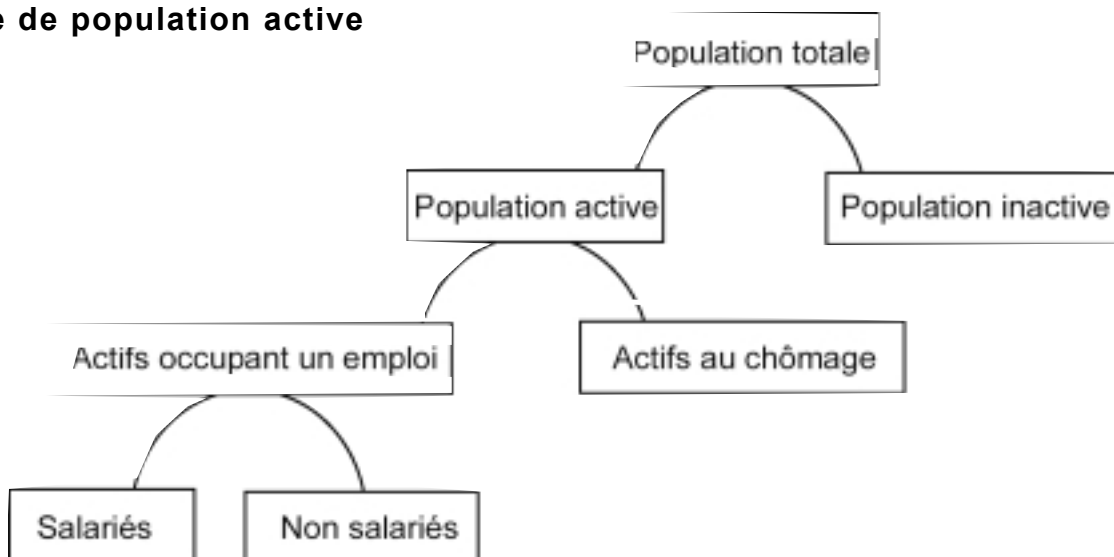
on considère comme population en âge de travailler les personnes d'au moins 15 ans, et il n'y a pas vraiment de borne haute pour les plus âgés.

C'est par commodité que la population en âge de travailler est située dans le Cd-Rom entre 20 et 59 ans. En réalité,

Mais au delà de cette question des bornes haute et basse de l'intervalle, il faut préciser que la population active ne constitue qu'une partie de la population totale. L'autre partie appartient à la population dite inactive (personnes en âge de travailler mais qui poursuivent des études au delà de 20 ans, personnes au foyer, bénévoles, détenus, personnes qui ne recherchent pas d'emploi...).

Rappelons les différents niveaux d'emboîtement des notions les plus utilisées dans la presse et les milieux professionnels :

Passage de la notion de population totale à celle de population active



Une information à compléter par les migrations alternantes

Dans le cadre de travaux de groupe, il pourrait être intéressant d'engager une observation sur la capacité du territoire à donner du travail à sa population résidente. A l'aide de sources d'information complémentaires, la nature des flux migratoires (entrées et sorties quotidiennes du territoire), leur intensité et les catégories de

travailleurs sur lesquels ils portent, pourraient faire l'objet d'une analyse.

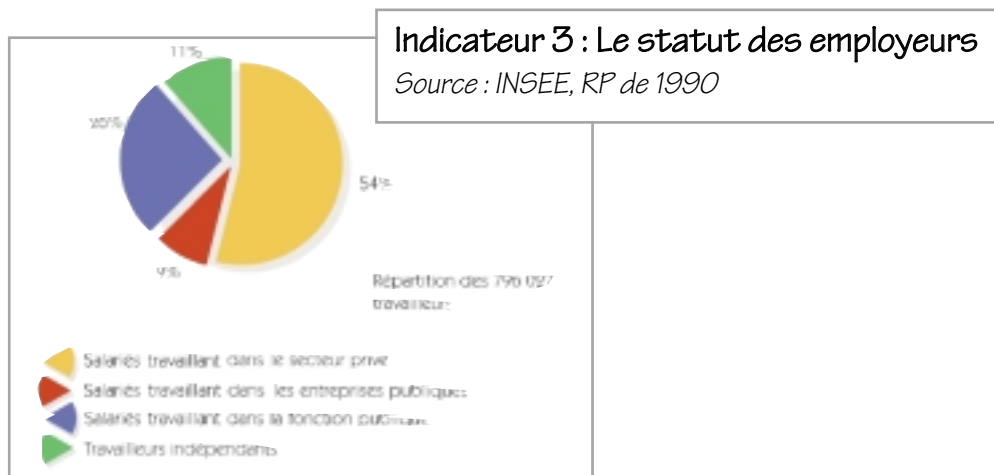
Le Recensement de la population est jusqu'à présent la source d'information privilégiée, mais les DADS constitueront à l'avenir la nouvelle référence en ce domaine.

à retenir

Illustrer à l'aide d'informations complémentaires le passage à la notion de population active. Pour ce faire, les quelques valeurs repères pour les territoires étudiés peuvent être :

- Population totale
- Population active
- Population salariée
- Taux de chômage
- Migrations alternantes domicile-travail

ZOOM SUR LES ACTIFS OCCUPANT UN EMPLOI



Pour bien comprendre cet indicateur, il est important de se rappeler qu'il a été élaboré à partir des données issues de la première exploitation du Recensement de la Population.

Un graphique à illustrer par des exemples concrets

Les personnes occupant un emploi ont été réparties en fonction de la nature juridique de leur employeur. On trouve ainsi d'une part, les salariés (du secteur privé, de l'État, des collectivités locales, hôpitaux publics, HLM, de la Sécurité sociale, des entreprises publiques ou nationales, etc...) et d'autre part, les non salariés (exploitants agricoles, commerçants, artisans, aides familiaux, etc...).

Il n'est pas aisé de distinguer clairement ce qui détermine la réponse des personnes recensées lorsqu'on les interroge sur l'emploi qu'elles occupent. Certaines répondent en fonction de la nature juridique de leur employeur alors que d'autres répondent en fonction de la nature de leur contrat de travail. Par précaution, il serait judicieux d'apprendre aux personnes en

recherche d'emploi à distinguer les deux notions.

En ce qui concerne la fonction publique, il faut préciser que tous les travailleurs ne sont pas fonctionnaires. Là où existait hier une unique voie d'accès à la fonction publique, et donc une homogénéité de statut, se sont petit à petit imposées de nouvelles formes de contrat de travail (contractuels, auxiliaires, vacataires, emplois aidés de type CES, ...). Il y a bien régulièrement des politiques d'intégration de ces travailleurs précaires mais selon des modalités variables. Il ne s'agit donc pas d'une voie royale d'accès au fonctionariat.

Des évolutions semblables touchent le secteur privé. Au sein d'une même entreprise, il peut y avoir une certaine hétérogénéité dans les contrats de travail. Les conditions d'emploi dans le privé sont donc elles aussi disparates (CDD, contrat intérimaire, à temps partiel, télétravail, ...).

Dans la suite du raisonnement, ont été écartés les emplois non salariés ainsi que ceux relevant du secteur public. Car, à l'exception des emplois de contractuels évoqués précédemment, la plupart d'entre eux ne constituent pas la partie la

**La prochaine
étape ne portera
que sur le
secteur privé**

plus fluide du marché du travail. Cette restriction du champ de l'exploration ne signifie pas qu'il faille condamner le projet d'insertion dans la fonction publique que pourrait avoir un demandeur d'emploi. D'autant que les recrutements devraient reprendre dans les années à venir, si l'on en juge les travaux menés entre autres par le

Commissariat général du Plan en 2000 sur la pyramide des âges des fonctionnaires. (Ces travaux estiment à 800 000 le nombre de fonctionnaires devant partir à la retraite d'ici 2012, sur la base des modalités actuelles de départ à la retraite).

C'est donc la connaissance des emplois accessibles au plus grand nombre qui a été privilégiée par les auteurs.

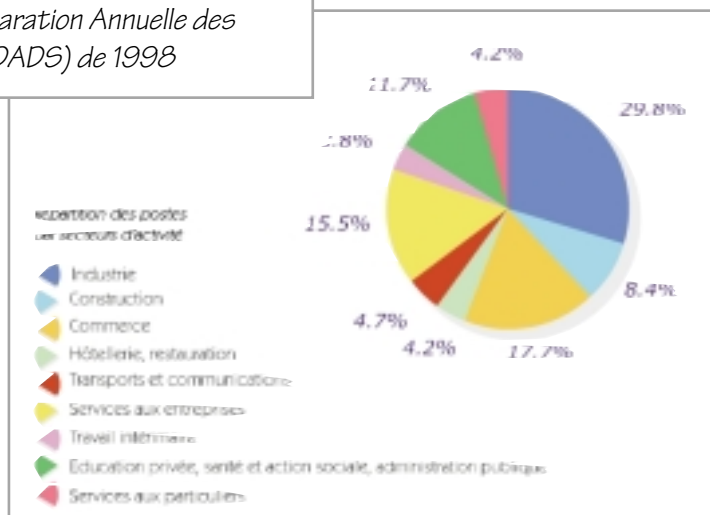
à retenir Nuancer l'idée que les emplois de la fonction publique sont forcément stables. De même, montrer à l'aide d'exemples pris dans d'autres sources d'information, que les conditions d'emploi selon les secteurs et les entreprises sont très différentes.

Souligner que la suite du Cd-Rom oriente l'attention sur la partie du marché du travail qui présente, compte tenu des modalités de recrutement, la plus grande fluidité d'accès.

LES POSTES DE TRAVAIL DU SECTEUR PRIVE

Indicateur 4 : Le marché du travail privé

Source : INSEE, Impôts, Déclaration Annuelle des Données Sociales (DADS) de 1998



Attention ici au changement de source d'information. Il y a une grande différence entre l'information construite à partir du Recensement de Population et celle construite à partir de l'exploitation des DADS.

Une source statistique récente : d'où la nécessité de bien cerner ce sur quoi elle porte

Nous invitons les professionnels de l'emploi à consulter le "Guide des sources statistiques sur l'emploi et la formation" produit par l'OREFQ, afin de mieux connaître la source d'information utilisée ici.

Il serait erroné d'assimiler le volume des emplois décomptés dans les DADS au volume des emplois du seul secteur privé. Le champ couvert par les DADS prend aussi en compte certains emplois du secteur public (les emplois des collectivités territoriales par exemple), ainsi que les emplois des grandes entreprises publiques (qui ont le statut d'EPIC par exemple). Mais dans la mesure où le Cd-Rom *Information sur la diversité des emplois et des activités en Lorraine* restreint

l'observation aux emplois ne relevant ni du fonctionariat, ni du travail indépendant, une sélection des données a été effectuée : c'est pourquoi, **seuls les postes relevant du secteur privé ont été quantifiés ici** (cf. encart méthodologique ci-contre). De plus, ce sont les postes au lieu de travail qui ont été retenus pour rendre compte des ressources d'emploi locales.

Nous venons de voir que l'indicateur n° 4 du Cd-Rom relatif à la répartition des postes de travail selon les secteurs d'activité porte sur les postes du seul secteur privé. Alors pourquoi certains postes sont-ils proposés par des établissements de l'Administration publique? Tout simplement parce que sous l'appellation "Administration publique", dans la Nomenclature des Activités Française (NAF) actuellement en vigueur, se trouvent également regroupés des organismes qui remplissent une mission de service public, par exemple ceux qui interviennent dans le domaine de la Distribution sociale de revenus (Code APE 753C) ou qui

mènent des Activités générales de sécurité sociale (code APE 753A). Il s'agit d'organismes comme l'ASSEDIC, la CAF, l'URSSAF, la MSA, etc..., qui, sans appartenir à l'Administration au sens strict du terme (au sens de l'institution étatique), remplissent cependant des missions de service public. Pour plus de détail, nous renvoyons les professionnels à la consultation de la NAF, avec ses différents niveaux d'agrégation, et en particulier au lien entre le niveau NAF 700 et le niveau NAF 17.

En ce qui concerne les secteurs d'activité retenus pour l'indicateur n°4, rajoutons qu'ils sont fortement agrégés. Le graphique comporte en

effet 8 catégories, ce qui peut sembler faible si l'on veut mener un travail très précis sur le tissu économique d'un territoire, mais reste suffisant pour illustrer la diversité des emplois. Par ailleurs, les appellations utilisées pour ces huit catégories sont assez parlantes pour la plupart des travailleurs. Là encore, dans un contexte d'accompagnement personnalisé, il est possible de compléter cette première approche en communiquant aux usagers d'autres sources d'information.

à retenir

Les emplois salariés du secteur privé se répartissent dans des secteurs d'activité différents. Par comparaison avec d'autres territoires, il est possible de mieux comprendre les caractéristiques de l'environnement dans lequel on évolue.

Encart méthodologique

Pour comprendre de quoi se compose le secteur privé dans les DADS, il faut préciser que le classement des postes de travail se fait en deux étapes.

La première opération affecte un poste à une catégorie d'employeur (domaine d'emploi). Celle-ci se fait en fonction de la nature juridique de l'employeur. Il existe au total huit "domaines d'emploi" dans les DADS. Leurs codes et libellés sont les suivants :

Notre sélection porte uniquement sur ces domaines

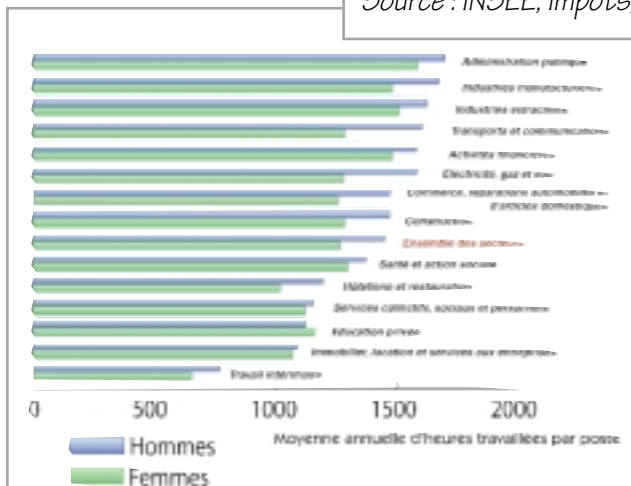
- Code 1 - Entreprises individuelles
- Code 2 - Grandes entreprises nationales
- Code 3 - Collectivités territoriales
- Code 4 - Etat
- Code 5 - [Absence de nom] Catégorie regroupant toutes les rémunérations versées à des salariés n'appartenant pas directement aux établissements employeurs (cette catégorie est utilisée pour les missions d'intérim, les stages, les allocations de chômage, etc...)
- Code 6 - Associations
- Code 7 - Etablissements hospitaliers
- Code 9 - Sociétés et quasi sociétés

La seconde opération regroupe les domaines d'emploi en grands secteurs économiques. Notre sélection correspond au secteur privé.

UNE NOTION DIFFICILE : LA DIFFERENCE ENTRE EMPLOI ET TRAVAIL

Indicateur 5 : Différence entre emploi et travail

Source : INSEE, Impôts, DADS de 1998



Nous abordons ici une notion délicate à manier, celle de la différence entre travail et emploi. La source d'information utilisée est identique à celle de l'indicateur précédent.

Avoir un emploi et gagner sa vie, deux notions distinctes

Le fait de savoir qu'il y a beaucoup d'emplois dans un secteur d'activité est souvent interprété comme le signe d'un développement de ce secteur, donc d'emblée comme un indicateur positif. Or, l'information sur les volumes d'emplois présentée de manière isolée, ne permet pas de prendre en compte les conditions réelles d'exercice de ces emplois. On sait par ailleurs que la rémunération des salariés dépend pour l'essentiel de la durée de leur travail. Il s'agit donc de comprendre comment certains emplois débouchent sur des possibilités réelles de gagner sa vie, parce qu'ils autorisent une activité régulière tout au long de l'année.

Pour aider à saisir cette différence entre le fait d'avoir un emploi, et le fait de pouvoir travailler suffisamment dans cet emploi pour gagner sa vie correctement, nous avons procédé à une classification par secteur d'activité des moyennes d'heures travaillées dans l'année, par poste de

travail. Le graphe est ordonné par ordre décroissant des moyennes pour les hommes.

Plusieurs remarques doivent accompagner la lecture de cet indicateur :

Le choix du calcul d'une moyenne

La moyenne statistique est un indicateur très rapide qui simplifie des faits individuels mais qui peut être trompeur parce qu'il gomme les inégalités entre les individus.

Tout d'abord, s'il s'agit d'une moyenne annuelle du temps travaillé, cela signifie que des variations peuvent survenir durant l'année. Certains secteurs d'activité comme l'*Hôtellerie-restauration* par exemple, peuvent connaître des variations importantes dans la durée du travail, selon les saisons et selon le type de restauration. Aussi, il faut veiller à ce que les usagers n'en restent pas à des idées fausses, en se disant par exemple "Je vais m'orienter vers l'hôtellerie parce qu'on y travaille moins que dans le bâtiment". Alors même qu'en pleine saison, les horaires de travail sont élevés.

De même, si l'on prend le secteur des industries productrices d'eau, d'électricité ou de gaz, le

nombre important d'heures travaillées en moyenne durant l'année témoigne essentiellement de la régularité des activités tout au long de l'année, car si l'on considère la durée hebdomadaire de travail, elle se situe très souvent à 35 heures, voire en dessous pour certaines entreprises de ce secteur.

Ensuite, et toujours parce qu'il s'agit d'une moyenne des heures travaillées par poste, il convient de souligner que tous les travailleurs n'exercent pas dans des conditions d'emploi identiques, même s'ils appartiennent au même secteur. Cela est facilement compréhensible lorsqu'on parle du travail des femmes. En effet, il est notoire que l'activité salariée féminine est davantage marquée par les temps partiels que celle des hommes. Mais des différences existent indépendamment du sexe. Si l'on prend le travail dans l'intérim, on constate que la réalité des situations est contrastée, avec pour certains travailleurs intérimaires l'accès à des missions de longue durée (ce sont souvent des intérimaires qualifiés qui présentent un profil global de compétences intéressant les employeurs), tandis que d'autres travailleurs intérimaires se verront confier des missions de plus courte durée et moins fréquentes.

Le choix d'un croisement par secteur d'activité

le rôle fondamental que peuvent jouer tous les dispositifs réglementaires de gestion de la main d'oeuvre (conventions collectives nationales, accords d'entreprise, etc...). Un peu rapidement, on peut dire que dans les secteurs traditionnels (industries

L'approche retenue d'une classification des moyennes par secteur d'activité s'explique par

par exemple), il existe une relative sécurité des travailleurs sur le plan social. Tandis que d'autres secteurs d'activité, qui sont moins réglementés, les possibilités d'exercer une activité régulière et à temps plein pendant toute l'année sont plus faibles.

Pour aller un peu plus loin par rapport à l'initiation proposée dans le Cd-Rom *Information sur la diversité des emplois et des activités en Lorraine*, il faudrait évoquer les phénomènes de segmentation du marché du travail. Au sein d'une même entreprise, il est possible que deux types de travailleurs se côtoient : les travailleurs placés sur le "marché primaire" qui, une fois intégrés à l'entreprise, peuvent y évoluer dans des conditions à peu près satisfaisantes, et les travailleurs placés sur le "marché secondaire", qui bien que travaillant dans la même entité, se voient exclus des garanties susmentionnées et des possibilités d'attachement à l'employeur.

Pour effectuer ce complément d'informations, les professionnels de l'emploi devront rechercher les éléments statistiques complémentaires qui leur permettront de croiser le regard sur le secteur d'activité avec celui sur la nature des emplois.

à retenir

Il n'y a pas de lien mécanique entre le nombre d'emplois créés dans un secteur d'activité et la capacité de ce même secteur d'activité à proposer à chaque individu un volume conséquent d'heures travaillées et rémunérées durant l'année. Les notions de durée du travail, de régularité du travail tout au long de l'année, et les possibilités d'accès à des positions stables, doivent être prises en compte dans l'élaboration du projet d'insertion professionnelle.

Au final, il n'y a pas de voie unique pour s'insérer dans le marché du travail. Différents points d'entrée existent et le recours à l'un plutôt qu'à l'autre de ces points d'entrée dépend de la situation dans laquelle se trouve le travailleur et des opportunités d'emploi sur sa zone de recherche.

ZOOM SUR LES EMPLOIS DU TERRITOIRE RELEVANT DU SECTEUR MARCHAND

Indicateur 6 : Zoom sur les grands secteurs d'activité

Sources :

- ASSEDIC effectifs salariés au 31 décembre 1998 et 1999
- CCMSA cotisations salariales 1999
- URSSAF DPAE 1998 et 1999
- Ministère de l'emploi et de la solidarité, Marché du travail, offres d'emploi enregistrées par l'ANPE en 1999.

	Effectif salariés				Déclarations d'embauche		Offres d'emploi			
	1998	1999	Evolution 1998-1999	Part des salariés en 1998	1998	1999	Evolution 1998-1999	1999	Taux de couverture	Part dans CDI
Agriculture (régime agricole)	15 700	16 080	↗		7 272	8 966	↗	1 314	95%	
Agriculture, sylviculture (régime général)	280	280	↔							
Industrie	164 280	163 760	↔		43 701	44 596	↔	13 688	31%	
Construction	44 907	45 293	↗		18 818	20 191	↗	6 077	32%	
Commerce	69 126	84 547	↗		46 202	52 120	↗	12 283	34%	
Hôtellerie et restaurants	18 715	19 034	↔		29 269	32 700	↗	6 947	21%	
Transports et communications	24 303	25 587	↗		20 318	22 024	↗	4 171	19%	
Services aux entreprises	57 860	59 014	↗		53 630	60 067	↗	11 099	17%	
Travail intérimaire	17 500	21 876	↗		326 140	442 529	↗	13 332	2%	
Éducation, santé et action sociale, administrative	58 314	59 687	↔		49 026	58 034	↗	22 519	40%	
Services aux particuliers	23 079	23 045	↔		26 507	40 040	↗	5 401	14%	
Ensemble des secteurs	602 244	613 206	↗		672 215	791 811	↗	86 379	42%	

Attention ici encore au changement de sources d'information par rapport aux deux indicateurs précédents. Ce ne sont plus les DADS qui renseignent le tableau mais des sources différentes. On trouve les effectifs salariés selon les ASSEDIC, les prévisions d'embauche selon l'URSSAF, les embauches selon la MSA et les offres d'emploi enregistrées selon l'ANPE. La lecture des fiches documentaires extraites du "Guide des sources statistiques sur l'emploi et la formation" produit par l'OREFQ est à nouveau à préconiser.

Rajoutons que les déclarations d'embauches ne sont pas aujourd'hui disponibles pour le grand public au niveau de la zone d'emploi. Toutefois les personnels de l'ANPE ont un accès interne à cette information par bassin d'emploi. Ils devraient donc être en mesure de renseigner

finement les usagers sur les mouvements d'entrée dans les entreprises de leur territoire. A défaut, il pourra être intéressant d'examiner les données départementales.

Le tableau n°6 permet d'amorcer la dernière étape du cheminement partant du général

Des sources statistiques d'origines différentes, mais comparables et complémentaires, par secteurs d'activité

pour aller vers le particulier, évoqué dans le préambule du présent livret

d'accompagnement. Cette dernière étape est aussi la plus importante, et il conviendra de prendre tout le temps nécessaire à la lecture des informations contenues dans le tableau. L'objectif visé est d'amener les usagers finaux à interroger les évolutions de l'emploi dans les territoires qui

les intéressent, et à mieux identifier les opportunités d'insertion professionnelle susceptibles de se présenter à eux.

D'une façon générale, l'appropriation des informations contenues dans ce tableau est facilitée par le système de formalisation proposé par les auteurs. Flèches et illustrations rendent les informations facilement compréhensibles. La lecture en petit groupe de ce tableau doit être un prétexte à un échange sur l'évolution sectorielle de l'emploi dans le territoire. Il s'agit là d'engager la réflexion sur ce qui se passe au plus près du terrain. Certains phénomènes existant à une échelle régionale se produisent-ils à l'identique

Un tableau unique pour des interrogations multiples

sur le territoire, sur la zone d'emploi ? Ces phénomènes nous sont-ils connus ? Comment peut-on les expliquer ?

Si l'on prend l'emploi salarié dans l'agriculture, par exemple, il peut paraître surprenant de trouver en Lorraine en 1999 quelques 16 900 travailleurs salariés, soit 6.7% de plus qu'en 1998

(cf. tableau détaillé ci-dessous, Source CCMSA). Cette donnée est assez éloignée des représentations habituelles sur ce secteur d'activité. Mais la concentration du patrimoine foncier au sein de grandes exploitations ou entreprises, et la facilitation des déclarations des travailleurs saisonniers, expliquent l'extension du salariat dans l'agriculture. Là, où hier les membres d'une même famille pouvaient conduire l'ensemble des activités, il est aujourd'hui nécessaire de recourir à des travailleurs salariés ou à s'associer.

Il est possible de soulever de nombreuses explorations de ce type à partir de la lecture collective de ce tableau et de renseignements complémentaires. Quelles entreprises appartenant à tel secteur d'activité trouve-t-on dans la zone d'emploi ? Des événements récents (implantations ou extensions d'entreprises, etc...) peuvent-ils expliquer certaines évolutions ? Comment intégrera-t-on, dans les stratégies de recherche d'emploi, le fait que les entreprises de tel secteur embauchent peu de femmes ? Etc...

L'emploi salarié dans l'agriculture en 1999 en Lorraine

Secteurs d'activité	Salariés en 1999
Autres artisans ruraux	72
Champignonnières	88
Culture et élevage non spécialisés	5 423
Cultures spécialisées	3 363
Elevage spécialisé de gros animaux	274
Elevage spécialisé de petits animaux	762
Entraînement, dressage, haras	430
Entreprises de jardins, paysagistes ou de reboisement	1 553
Entreprises de travaux agricoles	427
Exploitations de bois proprement dites	3 025
Gardes-chasse et gardes-pêche	43
Insémination artificielle	167
Jardiniers, gardes forestiers	233
Sylviculture	749
Viticulture	279
Ensemble	16 888

Source : CCMSA Champ restreint à l'agriculture proprement dite (hors activité financières...)

Approche statique et approche dynamique du marché du travail

Le tableau comporte des statistiques dites "en stock", et d'autres "en flux". Que signifient ces expressions et à quoi servent ces deux types de données ?

Les données de "stocks" correspondent à une photographie de la situation à un moment donné. Les informations de source ASSEDIC, qui portent sur l'ensemble des emplois pour lesquels il y a adhésion au régime de l'assurance chômage (en grande majorité, des emplois du secteur privé) sont des données de stock. Au 31 décembre de chaque année, le nombre d'emplois existant est décompté.

Les statistiques en "flux" au contraire s'attachent à suivre l'évolution d'un phénomène pendant une période déterminée. Les prévisions d'embauches de source URSSAF, les embauches de la MSA, ainsi que les offres d'emploi enregistrées par l'ANPE relèvent de ces statistiques en flux et permettent d'élaborer une image dynamique du marché du travail.

Ces notions peuvent paraître un peu abstraites lorsqu'on les aborde comme nous venons de le faire. Mais la plupart des travailleurs les saisissent de manière intuitive. Chacun se fait une idée des mouvements qui se produisent au sein des établissements employeurs pendant l'année. Et les travailleurs sont de plus en plus nombreux à s'intéresser à l'évolution réelle du nombre des emplois en fin d'année, c'est-à-dire à la manière dont évolue le solde une fois pris en compte toutes les créations et destructions d'emplois sur le territoire, et les flux résultant des entrées/sorties de travailleurs sur les postes de travail.

Malgré l'obligation légale, tous les employeurs ne déposent pas leurs offres d'emploi à l'ANPE

En ce qui concerne les offres d'emploi de l'ANPE, nous avons également affaire à des données en flux : il s'agit bien du nombre total d'offres d'emploi déposées pendant l'année à l'Agence.

Deux précisions sont à apporter aux utilisateurs :

- *ces offres ne reflètent qu'en partie le marché du travail.* Le taux de couverture calculé à partir du rapport entre le nombre d'offres enregistrées à l'ANPE et le nombre de prévisions d'embauches enregistrées par les URSSAF et d'embauches effectives relevées par la MSA, montre que de nombreuses opportunités d'emploi ne font pas l'objet d'une déclaration à l'ANPE. Cela devrait inciter tout travailleur à diversifier ses stratégies de recherche d'emploi, en utilisant les appuis qu'il peut recevoir d'autres professionnels, voire de ses réseaux personnels (effectuer des candidatures spontanées, faire savoir à l'entourage que l'on recherche un travail, etc...). Rappelons aussi que les conseillers de l'ANPE connaissent les modes opératoires des entreprises même lorsque celles-ci n'ont pas fait appel à ses services pour recruter.

- *dans la mesure où le volume affiché des offres correspond au cumul annuel, il va de soi que les offres consultables à un moment donné à l'ANPE sont forcément en nombre plus réduit.* Cela dit, les enregistrements d'offres se font tout au long de l'année, assez régulièrement pour qu'un demandeur d'emploi ne relâche pas sa recherche au motif que les offres consultées lors d'un de ses déplacements à l'Agence ne correspondaient pas à ses critères. Il s'agit donc d'encourager la diversification des stratégies permettant d'accéder à des opportunités nouvelles d'emploi.

**Prendre en
considération
l'emploi frontalier**

Dans l'indicateur n° 6, toutes les données portent sur la situation lorraine. Or, les zones d'emploi situées à proximité des frontières connaissent un développement très important du travail frontalier. Aussi, cette dimension du phénomène frontalier est à prendre en compte par les personnes en recherche d'emploi. Pour apprécier l'ampleur du travail frontalier, voici quelques données récentes.

Ces quelques 70 000 travailleurs frontaliers viennent en totalité des zones d'emploi suivantes : Longwy, Briey, Meuse du nord, Thionville, Metz, Bassin houiller et Sarreguemines. Pour connaître les opportunités d'emploi à l'étranger, les usagers pourront s'adresser aux euro-conseillers du territoire.

Effectif total et pays de travail des travailleurs frontaliers lorrains

	<i>Ensemble mars 1990</i>	<i>Ensemble mars 2000</i>	<i>dont travaillant au Luxembourg</i>	<i>dont travaillant en Belgique</i>	<i>dont travaillant en Allemagne</i>
Meurthe-et-Moselle	6 816	15 321	13 295	2 026	-
Meuse	467	1 487	782	705	-
Moselle	23 717	53 189	29 276	205	23 708
LORRAINE	31 000	69 997	43 353	2 936	23 708

Source : INSEE Recensements de Population, CPAM, Arbeitsamt allemand, Sécurité sociale luxembourgeoise et INAMI belge.

à retenir

L'exercice à mener avec le tableau n°6 consiste à passer d'une image distanciée sur les secteurs d'activité, à une exploration au plus près du terrain, dans la zone d'emploi qui intéresse le travailleur. Une fois saisis l'évolution générale des emplois et les phénomènes de flux propres aux différents secteurs d'activité dans la zone, les usagers pourront exploiter des données complémentaires que leur communiqueront les professionnels de l'emploi. Quelles entreprises précises appartiennent à ces secteurs d'activité dans le territoire ? Quel est le contenu des offres déposées à l'ANPE par les différents secteurs d'activité ? Quelle est la nature des contrats de travail (CDD, CDI, ...) ? Comment identifier l'ensemble de moyens d'accéder à un emploi sur la zone ?

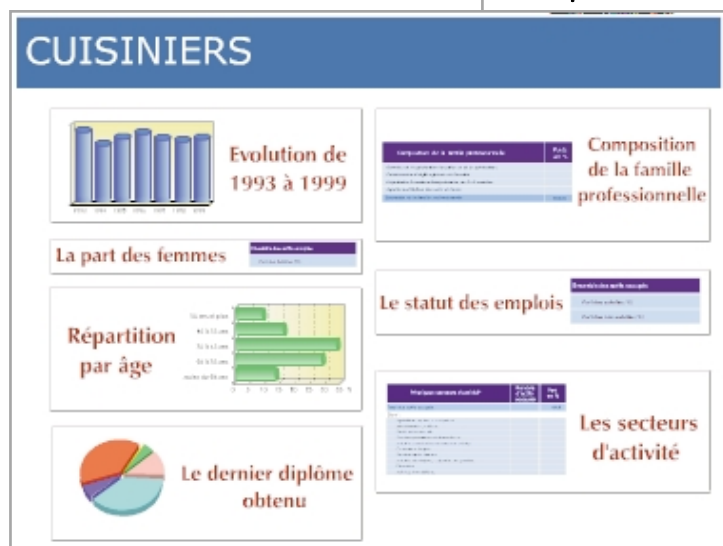
Présentation de l'emploi par familles professionnelles

(données nationales)

L'EVOLUTION DU VOLUME DES EMPLOIS ET LE PROFIL DES TRAVAILLEURS PAR FAMILLES PROFESSIONNELLES

Principales caractéristiques des actifs occupant un emploi par familles professionnelles

Source : INSEE, Enquêtes Emploi de 1993 à 1999



Cette partie du Cd-Rom *Information sur la diversité des emplois et des activités en Lorraine* se consacre à l'évolution des métiers et non plus à celle des secteurs d'activité. La source

Le choix d'une présentation par familles professionnelles

est l'Enquête Emploi réalisée par l'INSEE, qui permet chaque année de connaître l'évolution des emplois *mais au niveau national seulement*. En effet, ne disposant pas encore des données détaillées sur les emplois occupés par les actifs lorrains au dernier Recensement de Population de mars 1999, ce sont les évolutions nationales qui ont été observées. Il sera nécessaire de rappeler aux utilisateurs ce changement de niveau géographique.

D'une façon générale, les informations présentées sous forme de graphiques et tableaux

simples sont facilement accessibles aux utilisateurs. La comparaison entre plusieurs familles professionnelles renforce la compréhension immédiate.

En terme de contenu, on trouve pour chaque famille professionnelle un premier aperçu :

- de l'évolution du nombre d'actifs occupés de 1993 à 1999
- des différentes caractéristiques des travailleurs occupant les emplois en janvier 1999 : âge, niveau de formation, secteur d'activité employeur, part des femmes, statut des emplois.

Rappelons que même lorsque le volume global des emplois tend à se réduire, comme cela peut être le cas pour les familles professionnelles du bâtiment par exemple, il reste que des recrutements peuvent avoir lieu, avec des possibilités d'entrée rapide sur le marché du travail.

De plus, les situations se transforment avec le temps. Ainsi, la part des femmes dans certaines familles professionnelles paraît parfois faible, et pourtant elle progresse petit à petit. C'est le cas par exemple chez les *Chauffeurs routiers*.

L'objectif recherché ici est celui d'une approche synthétique, en conformité avec les visées générales du Cd-Rom. D'où le choix d'agréger par familles professionnelles les données issues de l'Enquête Emploi et exprimées initialement en professions et catégories socioprofessionnelles. Il faut garder en mémoire qu'une famille professionnelle regroupe plusieurs métiers ou emplois-métiers proches les uns des autres. Dans le Cd-Rom, la composition de chaque famille professionnelle est indiquée.

Une information complémentaire sur l'ensemble des emplois composant une famille devient très vite nécessaire. Par rapport aux niveaux de formation requis par exemple, il est possible que certaines professions et catégories socioprofessionnelles requièrent un niveau Bac pro alors que d'autres appartenant à la même famille professionnelle, ouvrent l'embauche à un niveau inférieur. Prenons l'exemple de la famille des *Plombiers, Couvreurs, Chauffagistes*, les chauffagistes sont aujourd'hui plutôt embauchés au niveau IV de formation en raison de l'introduction de systèmes complexes de régulation électrique dans les installations de chauffage, alors que l'accès à la profession pour les couvreurs, qui appartiennent eux-aussi à

cette famille, reste aisée avec un niveau V de formation.

Pour prolonger l'exploration initiée avec le Cd-Rom *Information sur la diversité des emplois et des activités en Lorraine*, il serait bon de travailler sur des documents de toute nature (brochures, vidéos, Cd-Rom, etc...) présentant plus en détail les métiers, leur contenu et les niveaux de qualification requis. Les demandeurs d'emploi pourront consulter avantageusement les productions d'organismes comme l'ONISEP dont la mission principale est d'informer le public sur l'évolution des enseignements et des professions, mais aussi les productions d'autres acteurs institutionnels qui communiquent aujourd'hui sur les métiers porteurs et les difficultés de recrutement (Conseils régionaux, organismes consulaires, etc...).

Distinction entre Famille professionnelle et Secteur d'activité

Le Cd-Rom présente une répartition des actifs occupant un emploi dans chaque famille professionnelle selon le secteur d'activité employeur. Contrairement aux représentations parfois restrictives que l'on peut avoir, il est possible d'exercer le même métier dans des secteurs très différents. Par exemple certains métiers du bâtiment ne se retrouvent pas exclusivement dans les entreprises du BTP mais peuvent être présents dans la fonction publique...

L'évolution des emplois est influencée par la conjoncture économique mais aussi par les grandes restructurations de l'appareil productif, les progrès technologiques, les transformations des organisations internes, etc... Certains emplois peuvent se développer pendant des périodes de récession et inversement, certains emplois disparaissent pendant des périodes de croissance.

L'approche par familles professionnelles permet de faire une première découverte de la diversité des emplois existant. Cette démarche est toutefois à compléter avec des renseignements sur le contenu des emplois, car les représentations des travailleurs à ce sujet sont souvent parcellaires, voire erronées. Il paraîtrait logique à l'issue de cette étape de découverte des différentes familles professionnelles, de travailler avec les usagers sur le contenu détaillé des métiers et sur les possibilités existant dans le territoire d'accéder à des dispositifs de formation qualifiante. Par ailleurs, un repérage des employeurs potentiels du territoire pour les métiers intéressant les usagers pourrait être mené.

à retenir

Annexes

NOMENCLATURES

Qu'est ce qu'une nomenclature ?

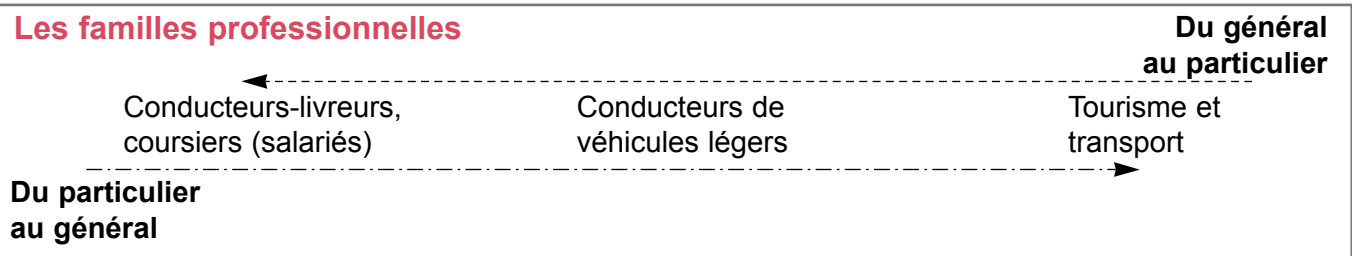
Une nomenclature est un ensemble de termes utilisés dans un domaine (scientifique, technique, artistique, etc...) méthodiquement classés. Dans le champ de l'emploi et de la formation, il existe de nombreuses nomenclatures. Les plus fréquemment utilisées sont les suivantes :

- nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS)
- répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME)
- nomenclature des familles professionnelles (FAP)
- nomenclature des activités française (NAF)
- nomenclature des spécialités de formation (NSF)
- nomenclature des titres et diplômes.

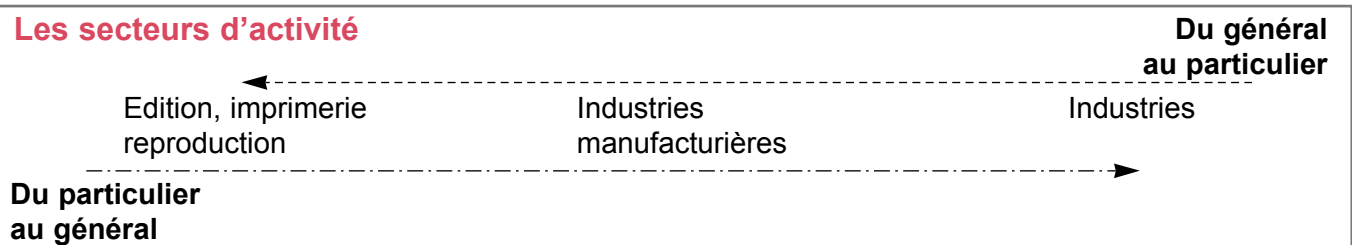
Ces outils de classement sont régulièrement mis à jour, à mesure qu'évolue la réalité qu'ils prétendent appréhender.

Concrètement, les nomenclatures se présentent sous la forme de listes de mots ou de libellés, exclusifs les uns des autres. Une information classée sous un libellé ne pourra pas être classée sous un autre. L'ensemble des libellés ou catégories permet de couvrir tout le domaine concerné. Enfin, il existe différents niveaux de détail successifs qui s'emboîtent les uns dans les autres, à la manière de poupées russes.

Les familles professionnelles



Les secteurs d'activité



Les nomenclatures contenues dans le Cd-Rom

Nous avons choisi de mettre à disposition dans le Cd-Rom les extraits de deux nomenclatures utilisées dans les divers graphiques et tableaux. Il s'agit de la *Nomenclature d'Activités Française* (NAF) et de la nomenclature des *Familles Professionnelles* (FAP).

Nous attirons cependant votre attention sur le fait que certains regroupements effectués sur les secteurs d'activité n'ont rien de standard. Ils ont été créés sur mesure pour les besoins du Cd-Rom et ne peuvent être assimilés à une norme.

Vous trouverez ces extraits dans le fonds

documentaire. La présentation des données détaillée est la suivante : la première colonne est toujours classée par ordre alphabétique. Elle contient soit le niveau le plus global, soit le niveau le plus fin de la nomenclature. La seconde colonne est un niveau intermédiaire.

Lorsqu'une information du Cd-Rom concerne une grande catégorie, il vous sera peut-être utile de connaître sa composition jusqu'à un niveau de détail suffisamment fin. Dans ce cas, la clé d'entrée est celle qui va du général au particulier. Inversement, si vous voulez savoir dans quelle grande catégorie se trouve une activité ou un métier précis, il faudra "remonter" du niveau détaillé vers le niveau le plus global.

LISTE DES PRINCIPALES NOTIONS MOBILISEES DANS LE Cd-Rom

- Activités saisonnières, partielles, intermittentes, intérim
- Aménagement du territoire, développement d'activités nouvelles
- Contrat à durée déterminée et contrat à durée indéterminée
- Démographie, solde naturel, solde migratoire
- Emploi, métier, famille professionnelle, profession et catégorie socioprofessionnelle
- Marché local du travail, marché du travail transfrontalier
- Population totale, population active, population active occupant un emploi, population active au chômage, population inactive
- Position stable, emploi du secteur primaire, emploi du secteur secondaire
- Poste de travail
- Statistiques en stock et statistiques en flux
- Travail féminin
- Travailleur salarié, travailleur non salarié

GUIDE DES SIGLES PRESENTS DANS CE DOCUMENT

AFPA	Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes
ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
APE	Activité Principale de L'Entreprise (codifiée selon la NAF)
ASSEDIC	ASSociation pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce
CCMSA	Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CES	Contrat Emploi Solidarité
CPAM	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
DADS	Déclaration Annuelle des Données Sociales
DPAE	Déclaration Préalable A l'Embauche
EPIC	Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial
GREE	Groupe de Recherche sur l'Education et l'Emploi (Université Nancy 2)
INAMI	Institut National de l'Assurance Maladie-Invalidité (Belgique)
INED	Institut National des Etudes Démographiques
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
NAF	Nomenclature d'Activités Française
ONISEP	Office National d'Information Sur l'Enseignement et les Professions
OREFQ	Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications
RP	Recensement de la Population
SESGAR	Service d'Etudes du Secrétariat Général pour les Affaires Régionales
URSSAF	Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales

*Ont contribué à la rédaction du présent livret
d'accompagnement mesdames et messieurs :*

Catherine **ARNOULT** - ONISEP Lorraine
Hervé **BAROUEL** - AFPA Lorraine
Gérard **CALAIS** - SESGAR Lorraine
Catherine **FILPA** - OREFQ
Denis **LEFEBVRE** - ANPE Lorraine
Hervé **LHOTEL** - GREE Céreq
Michel **LINDINGRE** - ANPE Lorraine
Marie Laure **ZORZIN** - OREFQ