



## Liens emploi-formation :

de la théorie aux réalités du marché du travail lorrain

En Lorraine comme en France, au cours des dernières décennies, la tertiarisation de l'économie et l'allongement continu de la durée de la formation initiale ont profondément modifié le contenu des métiers et des qualifications nécessaires pour les exercer. Au fil du temps, la structure productive lorraine converge vers la structure nationale. Toutefois, quelques spécificités régionales subsistent, en lien avec le passé industriel : la part des ouvriers reste importante alors que celle de l'encadrement demeure plus faible qu'au niveau national. Il en découle que la part des actifs en emploi, diplômés d'un CAP ou d'un BEP, y est plus importante qu'en France, celle des diplômés d'un 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> cycle universitaire y est au contraire plus faible. L'intensité du lien entre formation et emploi varie selon les secteurs d'activité et les métiers considérés. Ainsi, dans le commerce et les industries de process, où le recrutement est large et le personnel peu qualifié, la relation est plutôt lâche. À l'inverse, elle est forte dans les domaines de la mécanique et du travail des métaux, recrutant sur des profils spécifiques, ou encore de la santé, dont les parcours de formation et le nombre de formés annuellement sont réglementés pour répondre aux besoins du marché du travail.

**L**a relation formation-emploi, c'est-à-dire l'étude du lien qui se tisse entre une personne sortie diplômée ou non d'une formation donnée et la situation d'emploi qu'elle occupe, est au cœur de nombreux débats depuis près de cinquante ans. L'analyse détaillée des métiers occupés par les actifs lorrains, regroupés par grands domaines d'activités professionnelles, permet d'esquisser un portrait contrasté de cette relation. Alors que certains domaines se caractérisent par une relation particulièrement distendue, dans le commerce ou les industries de process par exemple, d'autres se caractérisent au contraire par une relation extrêmement forte, dans les domaines de la mécanique et du travail des métaux ou encore de la santé et de l'action sociale, culturelle et sportive.

### Une relation formation-emploi distendue n'est pas le signe d'un dysfonctionnement

Au tournant des années 1970-1980, certains représentants des branches professionnelles espéraient que se tisse une relation adéquationniste entre formation et emploi, qui aurait permis d'ajuster mécaniquement le nombre et le profil des sortants de formation aux besoins du marché du travail. Mais des travaux de recherche sont venus bousculer l'idée d'une possible « adéquation » entre formation et emploi, évoquant même, à l'inverse, une relation souvent instable voire introuvable, dépendante de nombreux paramètres. À un niveau macroéconomique, la relation formation-emploi est en perpétuelle évolution sous l'ef-



fet, d'une part, des innovations réglementaires, techniques, organisationnelles et technologiques qui influent sur les formations et les emplois, et d'autre part, de la réorganisation de l'appareil productif, dans le cadre d'une économie mondialisée. À un niveau microéconomique, elle dépend de choix individuels en matière d'orientation, de formation, initiale et continue, et d'emploi. Enfin, la relation formation-emploi peut être influencée par des facteurs contextuels ou conjoncturels, plus ou moins

«favorables» à l'accès à l'emploi et aux mobilités entre les différents domaines d'activités professionnelles.

Alors qu'aujourd'hui encore, les relations entre formation et emploi trop distendues sont le plus souvent considérées comme le signe d'un dysfonctionnement de l'appareil de formation, des travaux de recherche récents montrent que l'absence de correspondance est plus souvent la règle que l'exception. Elle traduit, de la part des employeurs, la volonté

de recruter des profils variés, capables de s'adapter aux différentes évolutions possibles des métiers, et ce afin d'assurer l'activité dans les meilleures conditions.

## Des outils spécifiques pour tenter de répondre à une problématique complexe

Dans les années 1980, marquées par la massification du chômage, des outils d'observation de la relation formation-emploi ont été créés pour répondre au mieux aux besoins des professionnels de l'emploi. Dans ce contexte, la nomenclature des Familles Professionnelles (FAP) a été développée, afin de créer des passerelles entre la nomenclature des emplois recherchés par les demandeurs d'emploi et celle des emplois occupés par les travailleurs. Plus tardivement, en 1994, a été développée la nomenclature interministérielle des spécialités de formation enseignées. La mise en regard de ces deux nomenclatures permet désormais de mesurer précisément le lien entre les formations suivies et les emplois occupés.

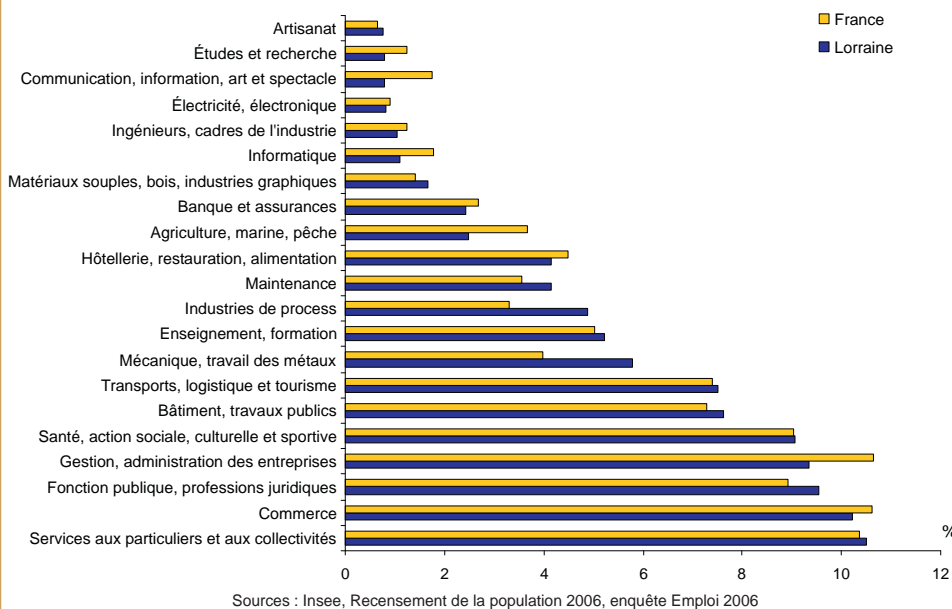
Les travaux réalisés sur la relation formation-emploi empruntent souvent deux grands axes de recherche, parfois combinés : soit la démarche consiste à regarder l'origine des actifs qui exercent un même métier, on raisonne alors sur des profils de recrutement ; soit elle s'intéresse au devenir professionnel des formés issus d'une même formation, on raisonne dans ce cas sur les débouchés possibles. Dans ce travail, c'est la première approche qui a été retenue, étudiée à l'aide d'une méthodologie originale combinant les données de l'enquête Emploi et du recensement de la population ; les résultats présentés font référence à l'année 2006 (cf. Sources, méthodes et définitions).

## Malgré la convergence, des particularités subsistent

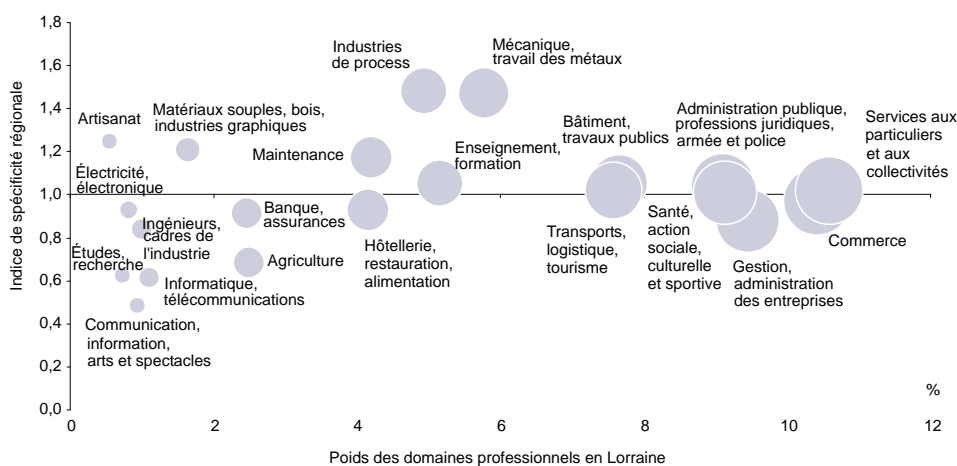
En 2006, un peu moins de 960 000 personnes résidant en Lorraine occupaient un emploi, soit 41,1% de la population totale régionale et

### Une structure régionale proche du national

Répartition des emplois par domaines professionnels



### Industrie surreprésentée, tertiaire supérieur sous-représenté



**Guide de lecture :** la surface des cercles est proportionnelle aux emplois des domaines en Lorraine : 47 800 pour les industries de process, 7 700 pour les études et la recherche, etc.  
 Le poids est la part d'un domaine dans l'emploi en Lorraine.  
 La spécificité est le rapport entre le poids d'un domaine en Lorraine et le poids du même domaine en France.  
 Une spécificité de 1 indique qu'un domaine est aussi représenté en Lorraine qu'en France. Une spécificité supérieure à 1 indique que ce domaine est plus présent en Lorraine qu'en France.  
 Exemple : Industrie des process = 4,9% des emplois en Lorraine et 3,3% des emplois en France.  
 La spécificité est donc de  $4,9/3,3 = 1,5$  soit un domaine 1,5 fois plus important qu'en moyenne française.

Sources : Insee, Recensement de la population 2006, enquête Emploi 2006

3,8% de la population active française en emploi. La moitié de l'emploi lorrain, salarié ou non, est concentrée dans cinq domaines professionnels : les services aux particuliers et aux collectivités (10,5%), le commerce (10,2%), la fonction publique et les professions juridiques (9,6%), la gestion et l'administration des entreprises (9,3%) et le domaine hétérogène de la santé et de l'action sociale, culturelle et sportive (9,1%). Cette répartition diffère peu de ce qui est observé au niveau national.

Avec le déclin de l'industrie, la structure de l'appareil productif lorrain converge progressivement vers la structure nationale. Toutefois, ce

processus n'étant pas totalement abouti, quelques particularités subsistent. Le maintien d'une activité industrielle sidérurgique explique la surreprésentation régionale de l'emploi dans le domaine professionnel de la mécanique et du travail des métaux. Ainsi, 5,8% des Lorrains travaillent dans ce domaine professionnel, contre 3,9% France entière. Les industries de process sont également surreprésentées dans la région, dans les mêmes proportions. À l'inverse, la Lorraine souffre d'un moindre développement des activités de services à forte valeur ajoutée, notamment dans l'informatique ou dans le domaine des études et de la recherche qui compte

proportionnellement presque deux fois moins d'emplois en Lorraine qu'en moyenne nationale.

### Structure productive- structure de qualification : un équilibre en mouvement

Les spécificités sectorielles influent sur la structure régionale des qualifications, appréhendée dans un premier temps sous l'angle des diplômes obtenus en fin d'études initiales (1). En Lorraine, 45% des actifs occupés détiennent un diplôme au moins équivalent au baccalauréat, contre 49,8% en moyenne nationale. Les diplômés

(1) cf. Sources, méthodes et définitions

#### Diplôme des travailleurs selon le domaine professionnel

Domaine professionnel	Effectif en Lorraine	Sans diplôme ou BEPC, CEP (%)	CAP, BEP, brevet de compagnon (%)	Bac technologique ou professionnel, équivalence (%)	Bac général, brevet supérieur (%)	Bac +2 (%)	Bac +3 et au-delà (%)
Agriculture, marine, pêche	23 944	31,3	35,7	15,7	4,2	10,8	2,4
Bâtiment, travaux publics	73 217	31,8	46,5	9,0	3,2	5,9	3,6
Électricité, électronique	7 986	17,5	40,9	18,7	4,8	15,9	2,2
Mécanique, travail des métaux	55 601	26,8	50,6	11,2	3,2	6,6	1,6
Industries de process	46 777	33,1	41,4	11,2	4,0	8,2	2,1
Matériaux souples, bois, industries graphiques	15 905	40,9	41,9	8,1	3,2	4,1	1,8
Maintenance	39 871	13,9	48,9	16,6	3,5	14,7	2,5
Ingénieurs, cadres de l'industrie	9 995	6,0	13,2	7,6	3,3	20,9	49,0
Transports, logistique et tourisme	72 002	33,4	42,8	9,2	5,7	6,2	2,7
Artisanat	7 274	50,2	32,4	6,9	3,9	4,3	2,3
Gestion, administration des entreprises	89 583	12,3	25,2	15,4	11,4	21,6	14,2
Informatique	10 609	6,6	11,9	8,9	6,3	32,4	33,9
Études et recherche	7 699	3,5	6,8	4,9	2,9	16,7	65,3
Fonction publique, professions juridiques	91 678	16,5	25,9	14,0	15,6	13,1	14,9
Banque et assurances	23 288	9,3	17,8	10,9	15,3	26,9	19,8
Commerce	98 030	20,0	31,4	12,9	10,6	17,0	8,0
Hôtellerie, restauration, alimentation	39 748	28,9	47,1	10,5	6,1	4,9	2,5
Services aux particuliers et aux collectivités	100 761	44,9	38,9	6,7	4,4	3,4	1,7
Communication, information, arts et spectacles	7 721	12,9	18,6	9,3	12,4	18,7	28,1
Santé, action sociale, culturelle et sportive	87 098	6,6	14,7	7,0	6,4	43,2	22,0
Enseignement, formation	50 015	2,9	3,8	3,7	8,2	19,3	62,0
Politique, religion	1 006	17,1	12,6	2,8	19,2	13,4	34,8
<b>Ensemble des FAP</b>	<b>959 809</b>	<b>22,6</b>	<b>32,4</b>	<b>10,6</b>	<b>7,4</b>	<b>14,8</b>	<b>12,1</b>

Source : Insee, Recensement de la population 2006

lorrains d'un deuxième ou troisième cycle universitaire ne représentent que 12,1% des actifs occupés, contre 16,3% nationalement. En revanche, la part des diplômés d'un CAP-BEP en Lorraine, concernant près du tiers des actifs, est de 4,7 points supérieure à celle observée sur l'ensemble du territoire métropolitain.

Cet écart régional – parfois perçu comme un retard – s'explique pour partie par le fait que dans l'industrie, surreprésentée dans la région, la part des CAP-BEP avoisine les 50%, en particulier dans la maintenance ou la mécanique et le travail des métaux. À l'inverse, la part des diplômés d'un cycle universitaire approche ou dépasse les 70% dans les activités tertiaires à forte valeur ajoutée, précisément celles sous-représentées en Lorraine.

Ainsi, à un instant donné, la structure productive d'un territoire conditionne les niveaux de qualification de la population active en emploi. Néanmoins, dans une approche plus dynamique, le niveau de qualification de la population doit évoluer pour répondre à la transformation prévisible ou non des métiers et à la nécessaire adaptation des qualifications à des emplois de plus en plus exigeants en termes de compétences. C'est aussi en ce sens que l'approche adéquationniste de la relation formation-emploi est réductrice, car elle se situe souvent dans un univers atemporel où l'adaptation des formations aux métiers est automatique et instantanée. Or, il est indéniable que les contenus en emploi des métiers se sont transformés au cours de ces trente dernières années, sous l'effet notamment du développement considérable de l'informatique, qui a révolutionné l'exercice de nombreuses professions.

### **Évolutions des contenus en emploi des métiers : quelques faits stylisés**

Transverse à tous les domaines professionnels, tant tertiaires qu'industriels, l'évolution technologique a modifié bon nombre de métiers. Emblématique de ces transformations, l'utilisation banalisée de l'outil informatique, sans cesse renouvelé

pour répondre aux besoins des professionnels, a permis l'automatisation et l'individualisation de nombreuses tâches tant administratives que techniques, autrefois réservées aux seules personnes mettant en œuvre ces savoirs et savoir-faire spécifiques. Si l'intitulé des métiers est resté le même, leurs contenus et les compétences requises se sont radicalement transformés, et ce à plusieurs niveaux.

Dans le domaine de l'informatique, la multiplicité des langages de programmation et le développement en continu des technologies, en matière de typologie de systèmes (réseaux ADSL, réseaux câblés, fibres optiques), d'interconnexion avec la téléphonie ou encore de convergence des technologies multimédia, ne cesse de réactualiser et d'accroître la masse de connaissances de base, de structurer les activités et les profils de recrutement. La révolution informatique a diffusé bien au-delà de ses activités cœurs de métier. Ainsi, dans les métiers du secrétariat, la transformation du contenu des activités, en matière de traitement de texte ou encore de gestion de l'information, s'est traduite par une élévation du niveau de qualification des travailleurs : plus d'un actif occupé sur deux ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans la vie active (2) n'est pas titulaire d'un baccalauréat. À l'inverse, parmi ceux ayant 10 ans ou moins d'ancienneté, près de la moitié sont bacheliers (3) et un tiers diplômés de l'enseignement universitaire court (majoritairement de type BTS, spécialisé en secrétariat-bureautique) ; notons que ces derniers sont théoriquement surdiplômés pour ce type d'emploi, qui recrute normalement à un niveau CAP-BEP ou baccalauréat.

Les métiers recourant aux techniques graphiques ont vu, de manière générale, le contenu de leur activité modifié par le développement des logiciels de conception, de dessin et de publication assistés par ordinateur (CAO, DAO, PAO). Le métier de dessinateurs d'exécution dans les industries mécaniques a quant à lui disparu en tant que tel. Recourant autrefois aux techniques du dessin industriel réalisé à la main sur table, ce métier, exercé aujourd'hui par des

techniciens, éventuellement spécialisés, fait désormais appel aux logiciels de CAO et de DAO, mis en œuvre à partir de tables traçantes.

Enfin, dans certaines industries, l'introduction de nouvelles technologies a profondément transformé le rapport à la matière travaillée. On peut citer en exemple les métiers des ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement du métal ou des ouvriers qualifiés des industries de process, pour lesquels le développement d'interfaces informatiques a créé une intermédiation entre l'ouvrier et l'ouvrage, notamment dans l'utilisation de procédés d'usinage tels que l'électroérosion, le découpage au jet d'eau ou au laser.

### **L'élévation du niveau de diplôme concerne tous les domaines professionnels, mais dans des proportions différentes**

De manière générale, la population lorraine comme métropolitaine bénéficie de l'élévation marquée des niveaux de diplôme depuis bientôt 50 ans. En 2006, 80% des Lorrains âgés de 80 ans et plus ne possédaient aucun diplôme et 3% d'entre eux détenaient un Bac+3 ou plus ; chez les 50-54 ans, ces mêmes proportions étaient de 38% et 8% et chez les 25-29 ans elles étaient de 15% et 18%. Les personnes entrées dans la vie active depuis 10 ans ou moins, bien que ne représentant que 26,4% de la main-d'œuvre occupée régionale, représentent près de 40% des diplômés ayant au moins le baccalauréat.

Ce phénomène d'élévation du niveau de diplôme est général à l'ensemble des domaines professionnels. Les logiques de recrutement et d'orientation

(2) En emploi ou non, mais ayant terminé ses études.

(3) La récente réforme des baccalauréats professionnels, dont la mise en place s'échelonne entre 2008 et 2011, supprime le BEP (deux années de formation) au profit du seul baccalauréat (trois années). La réforme se traduira mécaniquement par un accroissement de la part des diplômés de niveau Bac dans les années à venir. Les données présentées dans cette étude, prenant pour année de référence 2006, ne mesurent donc pas ses effets.



stratégiques des activités restent toutefois propres à chacun de ces domaines, si bien que les effets de l'élévation ne sont pas d'ampleur égale et ne relèvent pas toujours de la même logique. Dans les métiers de l'industrie, la part des CAP-BEP tend à décliner tout en se maintenant à un niveau élevé.

Dans le domaine de la mécanique et du travail des métaux, 44,9% des travailleurs entrés dans la vie active depuis 10 ans et moins sont titulaires d'un CAP-BEP, contre 54% pour ceux sortis de formation initiale depuis plus de 10 ans. Cette baisse de la part relative des CAP-BEP est compensée par la montée en puissance des qualifications de niveau baccalauréat ou supérieur court, notamment avec la mise en place des baccalauréats professionnels en 1985, qui s'est traduite mécaniquement par la poursuite d'études des jeunes engagés en CAP-BEP dans les filières professionnelles de la mécanique et de l'électricité. Ainsi, dans le domaine de la mécanique et du travail des métaux, la part des bacheliers est passée de 10,6% à 25,5% pour les plus récemment entrés sur le marché du travail, et la part des diplômés d'un cycle universitaire court de 4,6% à 12,7%.

Autre domaine professionnel de l'industrie particulièrement marqué par cette élévation générale du niveau de diplôme : les ingénieurs et cadres de l'industrie. Parmi ceux qui ont terminé leurs études initiales depuis plus de 10 ans, seulement 37,6% sont titulaires d'un diplôme universitaire long (Bac+3 ou plus). Cette proportion passe à 84,5% pour les travailleurs entrés récemment dans la vie active. Dans ce domaine professionnel, l'élévation du niveau de diplôme renforce la polarisation du recrutement autour d'un seul niveau de qualification, tandis qu'auparavant une place plus importante était accordée à la promotion interne une fois le marché du travail intégré.

L'élévation du niveau de diplôme a également pour conséquence de réduire la part des actifs sortis du système scolaire pas ou peu diplômés (titulaires au plus d'un CEP ou d'un BEPC). Ainsi, un peu plus d'un actif occupé lorrain sur dix (11,7%) entré sur le marché du tra-

vail depuis 10 ans ou moins est peu diplômé, contre 26% chez ceux ayant quitté le système éducatif depuis plus de 10 ans.

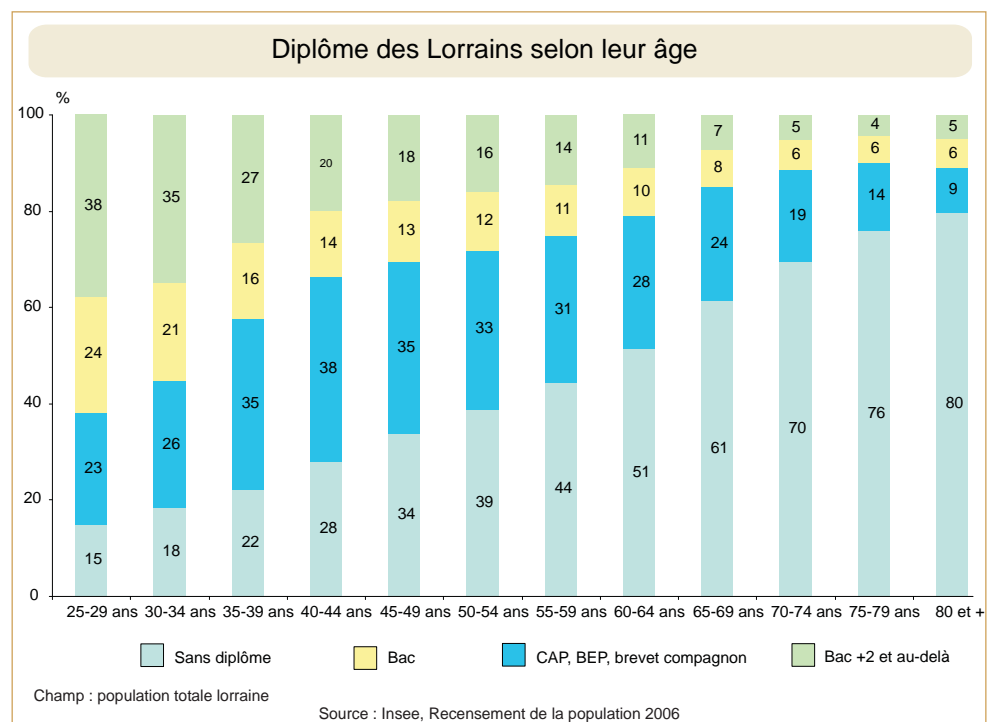
Cette baisse tendancielle de la part des peu diplômés, pour réjouissante qu'elle soit, ne doit pas occulter des biais de sélection liés au champ de l'étude. Ce dernier, centré sur la population active occupée, écarte de la fenêtre d'observation les chômeurs (cf. encadré n°2), et ne mesure donc pas la difficulté à trouver un emploi lorsque l'on sort aujourd'hui peu diplômé du système éducatif. Sur ce point, les enquêtes Génération du Céreq apportent un éclairage précieux (cf. encadré n°1). De plus, le champ de l'étude ne permet pas de mesurer le problème du retour à l'emploi (cf. MOREAU) pour des personnes l'ayant perdu et ayant pas ou peu de diplômes. Cette problématique n'est pas à négliger en région Lorraine, où l'emploi tend à diminuer et où le taux de chômage a dépassé le niveau national depuis quelques années.

Enfin, les données exploitées ne permettent pas d'aborder la question du déclassement. Ce phénomène, qui désigne le fait d'occuper une catégorie socioprofessionnelle de niveau de qualification inférieur à celui du diplôme possédé, résulte du fait que l'élévation des qualifications scolaires s'est faite à un rythme plus soutenu que leur reconnaissance dans

les classifications professionnelles. La mesure du déclassement est toutefois complexe et ne fait d'ailleurs pas l'unanimité auprès des spécialistes de la question. Elle suppose en effet d'apparier la qualification scolaire avec la qualification professionnelle, ce qui ne va pas de soi tant les paramètres liés à l'organisation, à la réglementation, aux savoirs et savoir-faire directement observables ou non dans chacun des métiers tendent à faire de cet appariement une série de cas singuliers.

## Le tertiaire : un secteur dual

Une approche réductrice consisterait à opposer les domaines professionnels industriels ou du bâtiment, employant une faible part de diplômés, aux activités de services qui emploieraient une main-d'œuvre très fortement diplômée. Mais le secteur des services est lui-même à cet égard dual. D'une part, s'y trouvent des métiers à très forte valeur ajoutée qui nécessitent un niveau d'études initial de plus en plus élevé. Dans le même temps, les métiers en lien avec les services à la personne et l'hôtellerie-restauration continuent d'être massivement occupés par des personnes faiblement diplômées ou qualifiées : dans les services à la personne, à peine 15% des Lorrains sont bacheliers.



Dans les activités à forte valeur ajoutée, notamment dans la recherche, le recrutement de diplômés de l'enseignement supérieur est depuis longtemps la norme. Ce processus tend encore à se renforcer. Actuellement, dans ce domaine professionnel, près de 90% des actifs ayant terminé leurs études depuis moins de 10 ans ont suivi un cursus universitaire long. Dans le domaine de la santé, la part des diplômés d'un cycle universitaire court reste importante (43,6%). Cette proportion s'explique par le poids important occupé par les infirmiers. La requalification du métier d'infirmier, actuellement envisagée au niveau Bac+3, agira à terme comme le passage des instituteurs en professeurs des écoles. Dans tous ces domaines, il existe souvent des normes de recrutement, qui s'appuient sur l'exigence d'un niveau de diplôme minimal pour avoir le droit d'exercer une profession. C'est le cas des médecins, infirmiers, professeurs des écoles, chercheurs, etc. En ce sens, l'élévation des niveaux de diplômes dans ces domaines professionnels accompagne les changements de normes institutionnelles.

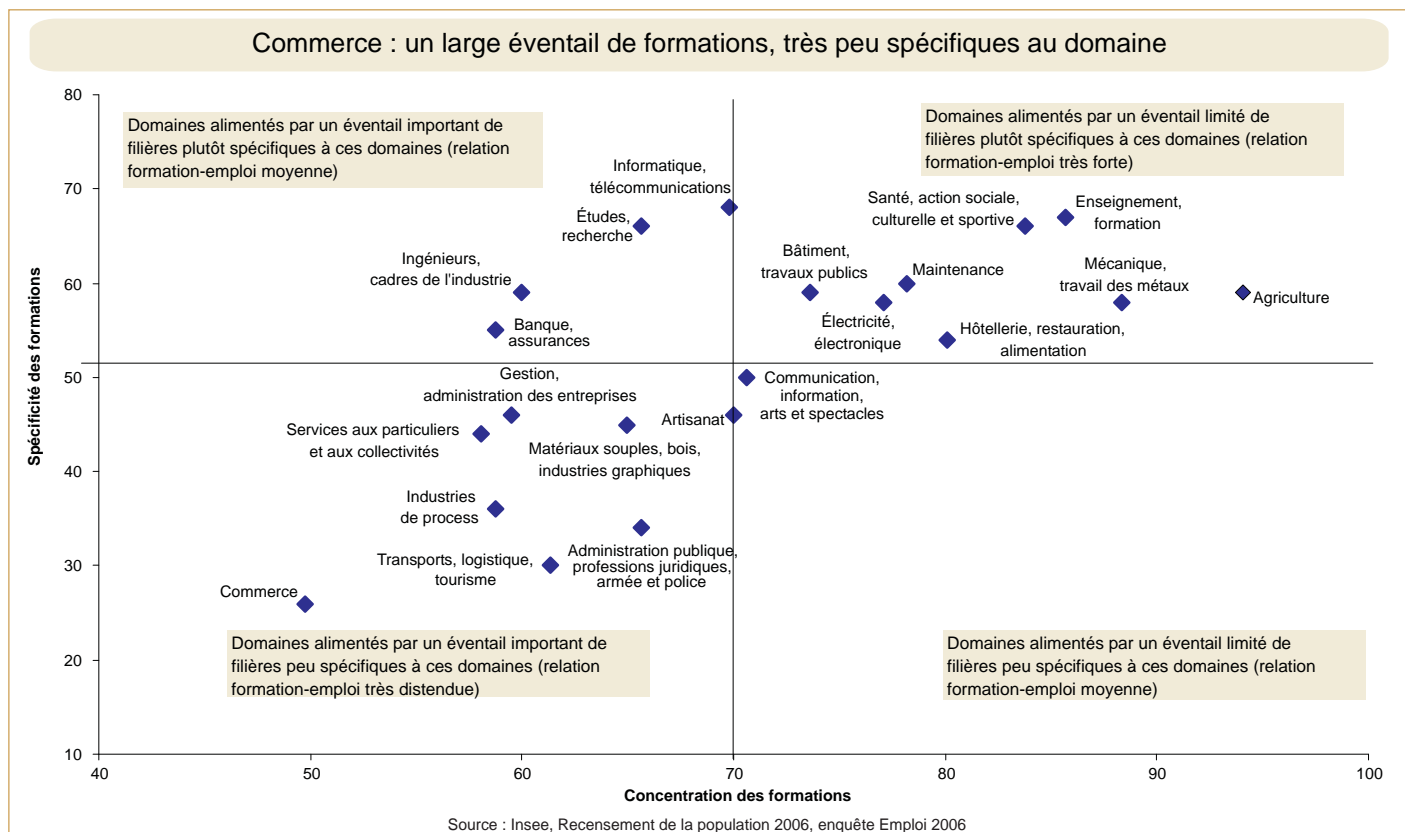
En revanche, dans certains domaines professionnels du tertiaire, où l'exercice de l'activité n'est pas

réglementé, l'élévation des niveaux de qualification répond à d'autres logiques. Dans le secteur de la banque et des assurances, parmi les personnes ayant terminé leurs études depuis plus de 10 ans, plus d'une sur trois n'est pas titulaire du baccalauréat. Cette proportion n'est plus que de 2% pour les personnels ayant moins de 10 ans d'expérience professionnelle. Le métier traditionnel de guichetier a progressivement disparu, sous l'effet de l'informatisation des transactions, pour laisser la place à des emplois de conseillers de clientèle recrutés à un niveau au moins équivalent au baccalauréat, voire davantage.

Dans le commerce, même pour des emplois faiblement qualifiés (caissiers), le niveau de qualification a fortement augmenté, puisque plus de 40% des caissiers sortis depuis 10 ans ou moins du système éducatif, sont bacheliers. Dans ce secteur, comme dans d'autres, l'élévation des qualifications scolaires ne répond pas forcément à un renforcement du contenu en emploi des métiers. La logique qui prévaut dans ce cas de figure est celle d'une sélection par les diplômes, indépendamment des compétences à mobiliser sur le poste de travail.

## Correspondance et absence de relation entre spécialité de formation et emploi

Le niveau de diplôme est un élément certes important, mais pas exclusif pour mesurer et juger de la qualification d'un individu. Certaines études insistent sur le rôle important joué par la spécialité de formation dans l'insertion professionnelle (cf. D. MARTINELLI, C. PROST, 2010), celle-ci pouvant même primer sur le niveau de diplôme. L'objet de cette étude n'est pas de répondre à cette question complexe de l'arbitrage possible entre spécialité de formation et niveau de diplôme, d'autant que pour exercer bon nombre de métiers, spécialisation et niveau de diplôme sont complémentaires et non substituables. Pour exercer le métier de médecin, le suivi d'une spécialité médicale est indissociable du succès dans un cycle universitaire long. En revanche, dans certains domaines professionnels, l'arbitrage entre spécialité de formation et niveau de diplôme reste possible, tant pour les salariés que pour les employeurs. Globalement, toutes familles professionnelles confondues, il a pu être montré que moins de la moitié des sortants des forma-



tions professionnelles (du CAP-BEP au BTS-DUT) travaillent dans leur domaine de formation trois ans après leur sortie du système éducatif (cf. LEMISTRE-BRUYERE, 2009).

L'intensité de la relation formation-emploi peut être approchée au travers, d'une part, du nombre de spécialités de formation qui alimentent un métier et d'autre part, de la spécificité de ces spécialités de formation rencontrées, c'est-à-dire le fait que celles-ci ne se rencontrent qu'au sein d'un nombre restreint de domaines professionnels (voire au sein d'un seul) ou non.

Parmi les domaines professionnels caractérisés par une relation formation-emploi particulièrement lâche se trouvent le commerce, les industries de process et le domaine du transport, logistique et tourisme. Au sein du commerce par exemple, les quatre spécialités de formation les plus présentes ne représentent

qu'un emploi sur deux. Et ces spécialités ne sont pas particulièrement spécifiques aux métiers du commerce. Ces faibles indicateurs de concentration et de spécificité dans ce domaine professionnel s'expliquent notamment par la présence massive de jeunes en emploi transitoire dans les métiers de caissiers et d'employés de libre service ou de vendeurs, ces deux familles représentant la majorité des emplois du domaine (53%) : en 2006, on comptait ainsi 304 jeunes de moins de 30 ans pour 100 travailleurs âgés de 50 ans et plus ; pour l'ensemble des domaines, cet indicateur est de 101 jeunes pour 100 anciens.

Ces emplois transitoires, peu qualifiés, ne nécessitent que peu de formation initiale préalable, le recrutement est donc large, peu ciblé. Dans le domaine des industries de process, ce positionnement s'explique par la très forte proportion de

travailleurs sans aucune qualification (un tiers sont non-diplômés, contre 22,6% dans l'ensemble des domaines), et donc sans aucune spécialisation dans un domaine ou un autre. Dans ces activités, la très forte division du travail permet de se dispenser de qualifications particulières. Dans l'ensemble du domaine, les ouvriers et employés non-qualifiés représentent 48,4% des travailleurs (contre 21,7% en valeur moyenne).

À l'autre extrémité du spectre se trouvent les domaines professionnels caractérisés par une relation formation-emploi forte, à l'instar des domaines de la santé, de l'action sociale, culturelle et sportive, de l'enseignement et la formation, de l'agriculture, la marine et la pêche ou encore du domaine industriel de la mécanique et du travail des métaux. Le domaine de la santé et de l'action sociale, culturelle et sportive est emblématique de ce lien extrêmement fort entre formation et

#### Encadré n°1 : Niveau de diplôme et qualité de l'insertion professionnelle des jeunes

L'enquête Génération 2004, réalisée par le Centre d'Études et de Recherche sur l'Emploi et les Qualifications (Céreq), interroge les jeunes sur les situations d'emploi, de chômage, d'inactivité, de reprise d'études ou de formation professionnelle rencontrées mois après mois au cours des trois années qui suivent leur sortie de formation initiale en 2004. Cette enquête permet de caractériser précisément les parcours d'entrée dans la vie active.

Il apparaît ainsi clairement que, premièrement, **l'absence de diplôme constitue un véritable frein à l'entrée dans l'emploi pour les jeunes Lorrains**. Ainsi, 23% des non-diplômés n'ont jamais travaillé au cours des trois années d'observation contre 4% des diplômés, tous niveaux de diplôme confondus. Un quart des non-diplômés ont connu une trajectoire dite « d'accès rapide et durable à l'emploi », contre 61% des diplômés. En moyenne, l'emploi a été trouvé un mois après la sortie de formation et les jeunes sont restés 32 mois en emploi au cours des trois années d'observation. Au terme de ces trois années, le taux de chômage reste particulièrement élevé pour les non-diplômés, à hauteur de 37%, contre 11% pour les diplômés.

Deuxièmement, **les conditions d'accès à l'emploi sont d'autant plus favorables que le niveau de diplôme est élevé** : 7% des diplômés lorrains d'un BEP-CAP n'ont jamais travaillé au cours des trois années d'observation contre 2% des diplômés du supérieur. 47% des premiers ont connu une trajectoire « d'accès rapide et durable à l'emploi » contre 55% des bacheliers, 72% des Bac+2, 71% des Bac+5 et 77% des docteurs.

Troisièmement, **la spécialité de formation influence de manière significative l'accès à l'emploi**. Les diplômés des formations préparant à un éventail restreint de métiers ou réglementées par le *numerus clausus* connaissent très peu de difficultés d'accès à l'emploi. C'est le cas typiquement dans les filières de la santé et du social de niveau Bac+2 ou pour les jeunes diplômés d'une école d'ingénieur et, dans une moindre mesure, d'une école de commerce. Les diplômés des filières préparant aux métiers de l'industrie (de niveau CAP à BTS-DUT) sont globalement moins touchés par le chômage et sont plus nombreux à connaître un « accès rapide et durable à l'emploi » que leurs homologues issus des filières du tertiaire : 62% des diplômés au plus d'un Bac+2 des filières industrielles sont concernés par cette trajectoire contre 53% de sortants des filières tertiaires. Au terme des trois années d'observation, les taux de chômage respectifs s'élèvent à 12% et à 16%.

**Les caractéristiques de la primo-embauche reflètent souvent mal les conditions d'emploi et les trajectoires professionnelles futures**. Globalement, pour l'ensemble des jeunes Lorrains, diplômés ou non, issus d'une formation à dominance industrielle comme tertiaire, on observe une amélioration des conditions d'emploi au fil du temps : la part des emplois stables (contrats à durée indéterminée ou emplois de fonctionnaire) représente 30% des premiers emplois et près de 64% des emplois occupés au moment de l'enquête ; la part du temps partiel passe respectivement de 19% à 13%.

**Les conditions d'emploi varient notablement selon les pratiques d'embauche des secteurs d'activité**, si bien que les effets filières de formation/secteurs d'activités d'embauche sont complexes à étudier. Signalons pour exemple que l'intérim est souvent la principale porte d'entrée des jeunes dans les secteurs industriels lors de leur première embauche : 7 jeunes sur 10 sont ainsi concernés ; trois années après, l'intérim ne concerne plus qu'un quart des jeunes Lorrains, au profit de l'emploi à durée indéterminée, qui concerne 55% des jeunes en emploi. Autre exemple, le temps partiel est une modalité d'embauche qui concerne près d'un quart des primo-entrants dans le secteur des services, alors qu'il ne concerne que 5% des primo-entrants dans l'industrie et 2% dans la construction. Dernier exemple, pour les diplômés des filières de la santé et du social, la stabilisation par l'embauche à durée indéterminée n'est pas la plus fréquente lors du premier emploi : ils ne sont que 39% à occuper un emploi à durée indéterminée. L'emploi stable devient en revanche la règle au fil du temps : à trois ans, 82% des diplômés de la santé et du social ont un emploi à durée indéterminée.

Source : Génération 2004 en Lorraine, Quand l'école est finie..., BOUSSAD, EURIAT, KHRISTOVA, LHOTEL, PARMENT, Grée-2L2S, Céreq, OREFQ Lorraine, décembre 2009.

métier exercé. Au sein des seules professions médicales (aides-soignants ; infirmiers et sages femmes ; médecins et assimilés), qui représentent 62,2% du domaine, plus de

55% des personnes en emploi ont suivi une formation en rapport étroit avec leur métier. Ce pourcentage peut néanmoins apparaître faible lorsque l'on connaît la structuration

des filières de formation amenant aux métiers d'infirmiers, de sages-femmes ou de médecins. Cette faiblesse apparente s'explique par le fait que l'accès à la profession

### Encadré n°2 : Quelques éléments sur le chômage

Le chômage dans les domaines professionnels est appréhendé à l'aide de deux indicateurs. Le taux de chômage mesure, à un instant donné, la part des actifs hors de l'emploi mais en recherchant un, dans une famille professionnelle (FAP) donnée. Le taux d'écoulement au sein d'une FAP donnée permet d'évaluer la fluidité de la demande d'emploi. Autrement dit, il renseigne sur la capacité du domaine à pourvoir en emploi ces demandeurs d'emploi (toutes catégories) au cours d'une année donnée. La combinaison de ces deux indicateurs permet d'esquisser quatre groupes de domaines professionnels.

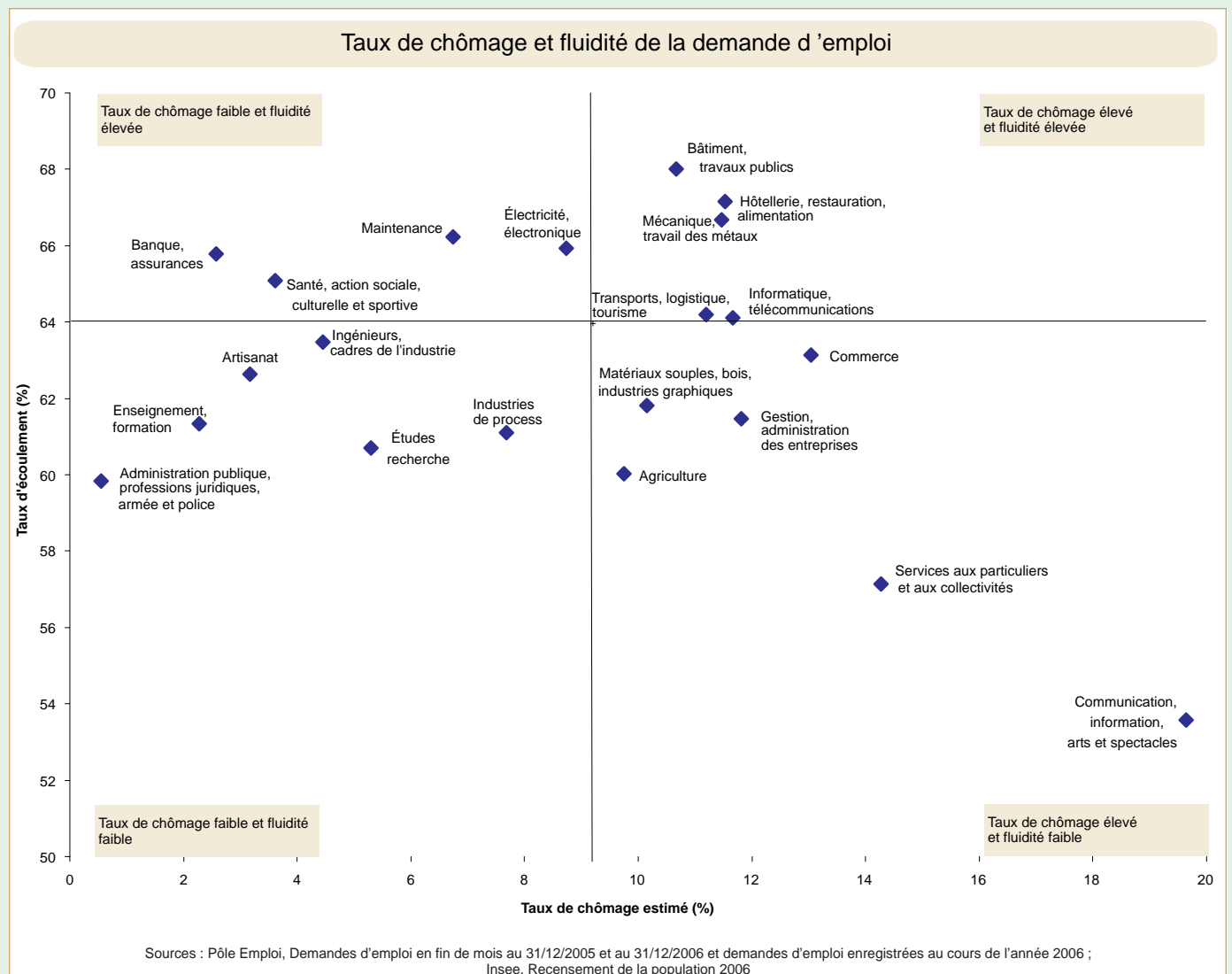
Le premier se caractérise par un taux de chômage élevé mais une forte fluidité de la demande d'emploi. Il regroupe les domaines du bâtiment et des travaux publics, de l'hôtellerie, de la restauration et de l'alimentation et de la mécanique et du travail des métaux. Les entreprises rencontrent des difficultés d'embauche sur certains métiers, liées à la pénibilité des emplois et aux conditions d'emploi précaires (en termes de salaire ou de nature du contrat de travail), alors que d'autres métiers peuvent être considérés comme vecteurs d'insertion dans l'emploi, pour les plus jeunes et / ou les moins qualifiés.

Le deuxième groupe se caractérise par un taux de chômage élevé et une fluidité faible. On y retrouve notamment le très petit domaine de la communication, de l'information, des arts et spectacles et celui des services aux particuliers et aux collectivités. Les raisons de ce positionnement sont différentes pour l'un et l'autre. Dans le domaine de la communica-

tion, de l'information, des arts et spectacles, au sein duquel les métiers des arts et spectacles représentent la grande majorité des emplois, l'explication tient notamment au rythme de travail, alternant des périodes de chômage avec des périodes d'activité, au statut de l'emploi (intermittence) et aux modalités «d'inscription/désinscription» au chômage. Dans le domaine des services aux particuliers et aux collectivités, ce positionnement est davantage lié au profil des demandeurs d'emploi, très majoritairement des femmes, plutôt âgées et souvent très peu qualifiées, mais également aux conditions d'emploi proposées (temps partiel, horaires atypiques, faibles rémunérations) et à la pénibilité de l'activité.

Le troisième groupe se caractérise par un taux de chômage faible et une fluidité faible. Il se compose notamment de métiers d'expertise, à forte valeur ajoutée (études et recherche ; enseignement et formation) et de métiers caractérisés par la stabilité de l'emploi liée au statut de la fonction publique (fonction publique, professions juridiques).

Le quatrième et dernier groupe se caractérise par un taux de chômage faible et une fluidité élevée. Il se compose des domaines de la banque et de l'assurance et de la santé, de l'action sociale, culturelle et sportive. Ces deux domaines bénéficient notamment d'une forte structuration des filières de formation conduisant aux métiers qui les composent (relation formation-emploi très forte, bénéfice du *numerus clausus* pour la profession de médecins, concours à l'entrée de l'école d'infirmiers et d'aides-soignants).





d'aide-soignant, dont les actifs en emploi représentent 36,3% des professions de la santé, ne nécessite pas forcément une formation initiale en spécialité médicale ; seulement 30% en sont issus. En revanche, pour les infirmiers et médecins, ce taux est supérieur à 90%. À cet effet de concentration s'ajoute par ailleurs une spécificité forte des filières qui alimentent presque exclusivement les professions de la santé. Les raisons de ces positionnements sont diverses, et tiennent au fait que certains métiers accueillent plutôt une main-d'œuvre de passage sans spécialisation particulière (mais pas nécessairement sans diplôme), que d'autres recrutent majoritairement du personnel peu qualifié et donc peu spécialisé ou encore que certains métiers voient leur accès particulièrement réglementé en termes de spécialité de formation.

### **Une bonne concordance : condition nécessaire mais pas suffisante**

L'intensité du lien formation-emploi ne suffit pas toujours à assurer l'accès à l'emploi, celui-ci résultant également de la confrontation entre une offre et une demande de travail sur le marché de l'emploi.

Les métiers dont l'accès est réglementé en matière de formation sont parfois confrontés à des phénomènes de goulot d'étranglement : il y a plus de formés que de places disponibles. Le système de *numerus clausus*, à l'œuvre par exemple à l'entrée des formations préparant aux métiers de la santé, permet ainsi de réguler l'offre de travail et d'éviter des problèmes de débouchés, générateurs de chômage. Dans ce domaine professionnel, le taux de chômage régional en 2006 est significativement plus faible que dans d'autres secteurs : 2,9% contre 9,2% pour l'ensemble des travailleurs.

En revanche, dès lors que l'offre n'est pas régulée, l'accès à l'emploi peut être rendu difficile par les conditions du marché du travail. Dans le domaine de la mécanique et du travail des métaux, où la concordance formation-métier est jugée plutôt forte, l'offre de travail excède largement la

demande des entreprises, générant par là même du chômage. En 2006, le taux de chômage y était de 11,6% (cf. encadré n°2)

Dans d'autres domaines professionnels, la situation laisse apparaître simultanément un taux de chômage important et des offres d'emploi non satisfaites, ce qui est le cas dans le bâtiment et dans les métiers de bouche. Ces situations, en apparence paradoxales, ne sont pas toujours réductibles à l'inadaptation de l'offre de travail à la demande. Elles résultent davantage de la prise en compte des conditions de travail, telles que la rémunération, la pénibilité ou la localisation des activités qui sont autant d'éléments qui déterminent les choix individuels d'activité. Ainsi, en Lorraine, l'hôtellerie-restauration est le domaine professionnel où la part des moins de 25 ans est la plus élevée, avec près d'un actif occupé sur quatre. Mais dans le même temps, c'est aussi un des domaines professionnels où la part des plus de 55 ans est la plus faible (7,3%), ceci reflétant de fortes fuites vers d'autres domaines professionnels en cours de carrière. Ces éléments renvoient à la problématique déjà explorée des passerelles entre métiers ou domaines d'activité au cours d'une carrière professionnelle.

### **Un essai de typologie des domaines professionnels**

Afin de fournir une vision plus synthétique des domaines professionnels, de leurs caractéristiques et de ce qui les oppose ou de ce qui les relie, un essai de regroupement à partir d'un grand nombre de données a été mené (analyse multivariée). Cette analyse permet de positionner chaque domaine professionnel selon les spécialités de formation qui l'alimentent, la structure des qualifications, le taux de féminisation, l'ancienneté dans la vie active depuis la fin d'études initiales, ainsi que les indicateurs synthétiques de concentration et de spécificité. Les résultats ont permis de dégager trois axes principaux de structuration des domaines professionnels.

L'axe principal de structuration des domaines professionnels est, sans surprise, dominé par l'opposition entre ceux qui requièrent des niveaux de qualification très élevés et ceux qui emploient majoritairement des personnes pas ou peu diplômées. Par ailleurs, un faible niveau de diplôme est souvent associé à l'absence de spécialisation (formation générale). Ce résultat est un *artefact* qui résulte des règles de construction de la nomenclature des spécialités de formation. La corrélation est également forte entre un niveau de qualification élevé et la part des jeunes. Cette liaison souligne la proportion importante occupée par les travailleurs ayant terminé leurs études initiales depuis 10 ans et moins parmi les titulaires de diplômes universitaires courts et longs. À l'inverse, la part des jeunes est faible dans les domaines professionnels à faible valeur ajoutée. Trois explications peuvent être avancées :

- Les générations récentes, en moyenne plus diplômées, aspirent à travailler dans des domaines professionnels qui offrent une rémunération et des conditions d'emploi à la hauteur de l'investissement en éducation consenti par leurs parents.
- Dans certains domaines professionnels ou secteurs d'activité, le renouvellement de la main-d'œuvre n'a pas été assuré ces dernières années, entraînant un vieillissement de la main-d'œuvre, et une moindre représentation des jeunes.
- Certaines familles professionnelles ne sont pas des débouchés naturels d'insertion dans la vie active mais plutôt des choix, ou des non-choix, qui interviennent après une première expérience professionnelle. À cet égard, les métiers des services à la personne sont, plus souvent que d'autres, occupés par des personnes en reconversion professionnelle ou en reprise d'activité après une longue interruption.

Le deuxième axe de structuration oppose les activités tertiaires aux activités industrielles. Cette opposition est fortement corrélée avec le taux de féminisation, élevé dans les services, faible dans l'industrie. Les activités tertiaires sont associées

positivement à des formations jugées plutôt généralistes comme les sciences humaines ou le droit.

Enfin, le troisième axe oppose les domaines professionnels dont le recrutement est très ciblé sur quelques spécialités à ceux qui ont un recrutement plus diversifié.

### Quatre groupes cohérents de domaines professionnels

À partir de ces trois axes, cinq grands groupes de domaines ont été dégagés. Parmi ceux-ci, quatre sont suffisamment homogènes pour pouvoir décrire leur singularité. Le premier groupe est celui des domaines d'expertise, réunissant les activités d'études et de recherche, les ingénieurs et cadres de l'industrie et l'informatique. Ce groupe est caractérisé par une proportion très forte de diplômés du supérieur, puisqu'ils représentent plus de 7 actifs occupés sur 10 au sein de ce groupe, contre seulement 3 sur 10 dans l'ensemble de la population active occupée lorraine. Les emplois occupés sont par ailleurs à forte valeur ajoutée, ce qui explique que plus de 80% des travailleurs de ce groupe occupent une position de cadre, contre seulement 20% dans l'ensemble de la population active

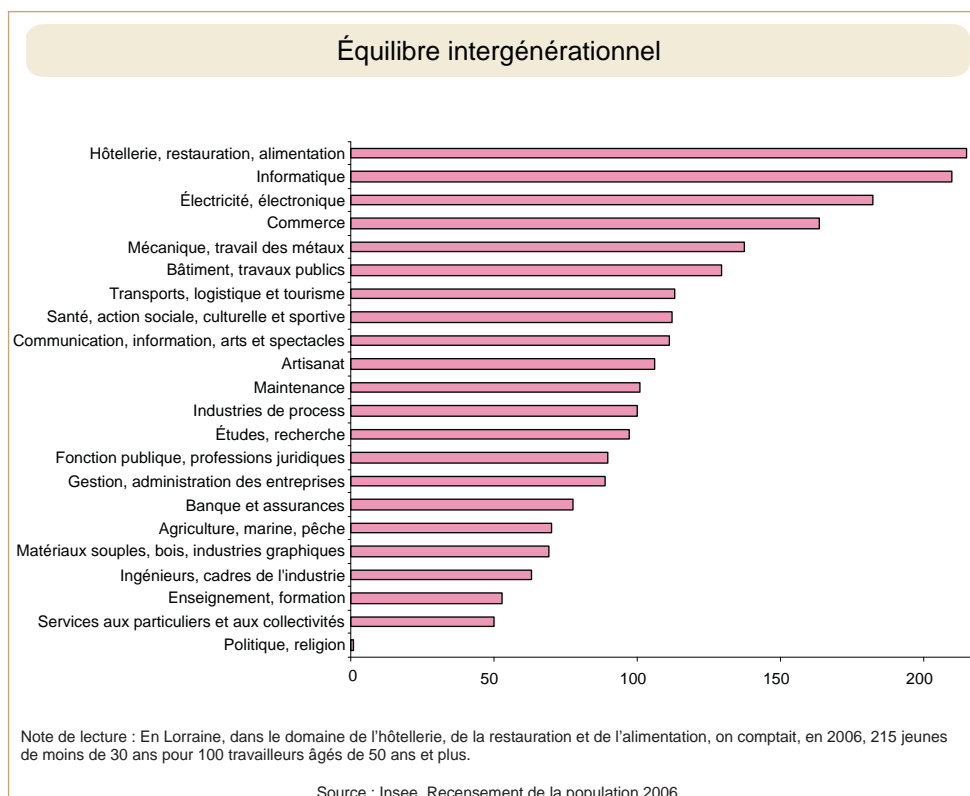
occupée régionale. Chacun de ces domaines est alimenté par un éventail assez large de formations, qui leur sont pour autant plutôt spécifiques. La part des jeunes par rapport à celle des «anciens» (50 ans et plus) est particulièrement élevée au sein du domaine informatique. Ceci s'explique par un fort turn-over de la main-d'oeuvre, en lien avec le renouvellement continu des savoirs (210 jeunes de moins de 30 ans pour 100 travailleurs de 50 ans et plus). Cette part est équilibrée dans le domaine des études et de la recherche (97 jeunes pour 100 anciens) mais parmi les plus faibles chez les ingénieurs et cadres de l'industrie (63 jeunes pour 100 anciens), notamment en raison des modalités de progression de carrière qui font que ces emplois sont peu accessibles avec pour seul bagage le diplôme scolaire ; l'expérience professionnelle est souvent une condition *sine qua non* pour occuper ces postes, notamment d'encadrement. Les femmes sont en revanche très peu présentes, à hauteur de 11,7% chez les ingénieurs et cadres de l'industrie et de 19,2% au sein des deux autres domaines. Ces domaines sont peu concentrés sectoriellement et en termes de conditions d'emploi, les travailleurs salariés sont davantage embauchés sur des

emplois à durée indéterminée que pour la moyenne des domaines (90% et plus contre 85%) et le temps complet est la norme pour plus de 90% des travailleurs contre 82,5% dans l'ensemble des domaines.

### La traditionnelle opposition industrie/tertiaire

Deux groupes se structurent à partir de l'opposition entre des activités tertiaires plutôt qualifiées et des domaines relevant plutôt des activités industrielles traditionnelles. Quatre domaines du tertiaire sont ainsi regroupés : la gestion et l'administration des entreprises, la fonction publique et les professions juridiques, la banque et l'assurance et le commerce. Ces domaines d'activités se distinguent par un recrutement important en sciences humaines et droit et par une forte représentation des femmes, à hauteur de 60% des travailleurs dans ce groupe d'activité contre 45% globalement. Le domaine du commerce se distingue des trois autres domaines, en cela qu'il se caractérise par la surreprésentation des jeunes de moins de 30 ans par rapport aux 50 ans et plus (164 jeunes pour 100 «anciens»), une proportion supérieure de travailleurs non diplômés (20% contre 9,3% au sein du domaine des banques et assurances, 12,3% dans le domaine de la gestion et de l'administration des entreprises et de 16,5% au sein de la fonction publique), un temps complet moins souvent observé (75,2% contre 80% ou plus dans les autres domaines). Hormis le domaine de la gestion et de l'administration des entreprises, qui essaime dans un très large éventail de secteurs d'activités (le principal étant le commerce, pour 17% d'entre eux), les autres domaines sont plutôt très concentrés dans quelques secteurs. Assez logiquement, c'est dans le domaine de la banque et des assurances que la concentration est la plus élevée : 73,9% des professionnels du domaine travaillent dans le secteur des activités financières et d'assurance.

Les domaines d'activités principalement industrielles, sont composés du bâtiment et des travaux publics, de l'électricité et de l'élec-



tronique, de la mécanique et du travail des métaux, des industries de process, de la maintenance et, faisant exception au caractère industriel de l'activité, du transport, de la logistique et du tourisme. Les domaines à caractère industriel se caractérisent par une forte présence masculine (87,7%) et une proportion d'ouvriers, qualifiés ou non, plus de deux fois supérieure à celle observée dans l'ensemble de l'appareil productif lorrain (72% contre 28%). La part de l'enseignement professionnel et technique (CAP, BEP, Bac professionnel et Bac technologique) y est de fait très élevée : 58,4% contre 43% dans l'ensemble des domaines. La relation formation-emploi est plutôt forte dans les domaines du bâtiment, de l'électricité-électronique, de la mécanique et du travail des métaux et de la maintenance. La proportion de jeunes de moins de 30 ans comparée à celle des 50 ans ou plus dans ces domaines d'activités est supérieure à la moyenne, et maximale dans le domaine de l'électricité-électronique, avec 182 jeunes pour 100 anciens. À l'exception du domaine du bâtiment, fortement concentré sectoriellement (63,1% des travailleurs sont en emploi dans le secteur de la construction), les autres domaines essaient dans une large panoplie de secteurs d'activité. Pour chacun d'eux, le secteur d'activité le mieux représenté regroupe entre un cinquième et un quart des effectifs.

Le quatrième groupe associe une activité industrielle (les matériaux souples, le bois et les industries graphiques) avec les services aux personnes et aux collectivités et l'artisanat. La faible qualification est le dénominateur commun de ces trois domaines professionnels : les non-diplômés représentent 40,9% du domaine des matériaux souples, du bois et des industries graphiques, 44,9% du domaine des services aux personnes et aux collectivités et 50,2% du domaine de l'artisanat. L'artisanat et les services aux personnes et aux collectivités concentrent également les plus fortes parts de travailleurs non-qualifiés, respectivement 65,9% et 87,7%. Les for-

mations qui alimentent ces domaines sont très peu spécifiques et très peu concentrées, et ce tout particulièrement dans les services aux personnes et aux collectivités.

Ce dernier domaine d'activité se démarque des deux groupes précédents également sur le plan démographique : huit travailleurs sur dix sont des femmes et la proportion de jeunes de moins de 30 ans par rapport aux 50 ans et plus y est peu importante (50 jeunes pour 100 anciens). En termes de conditions d'emploi, c'est dans ce domaine que l'on trouve la plus faible part de temps complet (56,6%) et la part des salariés en emploi à durée indéterminée y est inférieure à la moyenne (79,5%). Ce domaine d'activité cumule donc un ensemble de facteurs caractéristiques des situations de précarité, si bien qu'il peut être considéré comme un domaine d'insertion dans l'emploi pour une frange des travailleurs les plus fragilisés sur le marché du travail (les femmes âgées et faiblement qualifiées).

### Quelques éléments à prendre en compte à l'horizon 2015

La mise en place du Plan Régional de Développement des Formations (PRDF) depuis 2005, et plus encore, l'élaboration courant 2011 du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations (CPRDF) entre le Conseil Régional, l'État et les autorités académiques, renforcent le besoin en connaissances pour mieux comprendre les mécanismes qui lient la formation à l'emploi, tout en tenant compte des spécificités économiques, démographiques et sectorielles régionales.

L'élaboration d'un PRDF est une opération délicate tant les paramètres de la relation formation-emploi sont changeants, dans un univers où les métiers évoluent très rapidement. Plus la relation formation-emploi est lâche, plus il est difficile de mettre en œuvre des formations adaptées et spécifiques. À ces difficultés s'ajoute un nécessaire exercice de prospective sur l'évolution de l'appareil productif lorrain. Ce dernier

convergera-t-il vers la structure nationale, ou les spécificités sectorielles, liées au passé industriel de la région, se maintiendront-elles ?

Dans «Les métiers en 2015», le Centre d'Analyse Stratégique et la DARES se livrent à un exercice de prospective, en passant en revue l'ensemble des domaines professionnels sous l'angle de leurs évolutions en termes d'offre et demande de travail, mais également sur les transformations possiblement attendues sur certains métiers. À défaut de pouvoir être utilisé à des fins de prospective régionale, ce travail permet de dessiner, pour chaque domaine professionnel, les opportunités/risques à l'horizon 2015.

En Lorraine, avec le départ en retraite de la génération des baby-boomers, la population active devrait augmenter moins vite qu'auparavant, entraînant *de facto* une baisse du taux de chômage. Ce recul du chômage devrait en théorie renforcer le pouvoir de négociation des actifs face à des entreprises qui seront confrontées à une pénurie de main-d'œuvre. Cette pénurie tirerait à la hausse les salaires et inciterait les entreprises à être moins exigeantes en termes de niveau de qualifications initiales. Toutefois, face à ce scénario vertueux émerge un scénario concurrent dans lequel les entreprises gèrent la pénurie de main-d'œuvre en délocalisant les activités de production ou en adoptant des processus de production à plus forte intensité capitaliste. Ainsi, dans les domaines sur-représentés en Lorraine comme la mécanique et le travail des métaux ou les industries de process, la concurrence internationale et la compétence de la main-d'œuvre locale joueront un rôle déterminant dans le maintien ou non de l'industrie en Lorraine.

Par-delà ces éléments économiques, il est probable que les métiers de l'industrie et du bâtiment évolueront sous l'effet de la mise en place de nouvelles normes, de qualité ou environnementales. Le développement durable devrait profondément modifier le contenu en emploi des métiers, en introduisant des innovations dans les processus de production, voire dans les manières de



travailler (par exemple en lien avec les normes d'isolation et de consommation énergétique des bâtiments).

En 2006, près de 8% des Lorrains sont âgés de 75 ans et plus. En 2026, cette classe d'âge représentera 11% de la population. Face au vieillissement de la population lorraine, le développement des services à la personne est un enjeu prioritaire, dans un contexte où le maintien à domicile est socialement préféré au placement en institution. Les gisements potentiels d'emplois semblent donc importants même si l'étude tend à démontrer que le domaine professionnel des services à la personne apparaît encore comme un pis-aller, où les emplois sont souvent peu qualifiés, peu rémunérés, occupés par des publics fragilisés sur le marché du travail. Dans ce domaine professionnel, la formation des personnels apparaît encore aujourd'hui comme une nécessité, le contact avec des personnes âgées dépendantes et fragiles requérant des compétences élémentaires en matière de soins ou d'accompagnement. Ces métiers, pour l'instant peu encadrés, seront sans doute dotés dans les années à venir de règles d'exercice professionnel. Ce développement de qualifications spécifiques ira de pair avec le développement de formations, initiales ou reconnues par le biais de la validation des acquis d'expérience. Dans ce domaine professionnel, la relation formation-emploi est en pleine mutation : des formations à inventer, des compétences à consolider, pour des métiers dont le contenu n'est pas encore stabilisé.

Le CESE de Lorraine est très attentif aux termes de cette étude qui illustre de manière éclairante les multiples configurations du lien formation-emploi.

Elle met notamment en évidence une typologie des relations formation-emploi selon les domaines professionnels.

Elle est de nature à faciliter les réflexions des décideurs dans la prise de risque nécessaire à la définition d'une politique volontariste de développement des formations, adaptée aux besoins et aux enjeux des territoires, des entreprises et des individus, en perpétuelle évolution.

## Sources, méthodes et définitions

### 1. Le recensement de la population et l'enquête Emploi

Deux sources principales d'information ont été mobilisées pour réaliser ce travail : le recensement de la population d'une part, qui fournit la structure de la population active lorraine en emploi ; l'enquête Emploi d'autre part, seule source qui renseigne précisément la spécialité de formation en fonction du niveau de diplôme et de l'ancienneté sur le marché du travail, en situation d'activité ou non. Quelques données complémentaires provenant de Pôle Emploi sont mobilisées pour le calcul des indicateurs de chômage.

La partie relative à la relation formation-emploi en région recourt, quant à elle, à une combinaison des fichiers du Recensement de la population et de l'enquête Emploi, réalisée à partir d'une méthodologie spécifique. En effet, l'enquête Emploi, réalisée trimestriellement depuis 2003 est habituellement utilisée au seul niveau national, de par sa construction par petits échantillons tirés dans chacune des régions. Afin de disposer d'échantillons régionaux suffisamment importants permettant la régionalisation des résultats, l'ensemble des vagues trimestrielles de l'enquête Emploi sur la période 2003 à 2009 a été cumulé.

L'enquête Emploi et le recensement de la population ont en commun, pour chaque individu enquêté, sa région d'appartenance, l'emploi occupé classé par **familles professionnelles**, et **son niveau de diplôme**. La combinaison des deux sources a donc consisté, dans un premier temps, à ventiler en structure, dans l'enquête Emploi, les individus d'une région donnée selon ces trois premiers critères, auxquels sont ajoutés les indicateurs de **spécialité de formation** et d'**ancienneté sur le marché du travail**, et ce afin de déterminer des clés de répartition combinant l'ensemble des critères. Dans un second temps, ces clés ont été appliquées aux effectifs issus cette fois du recensement de la population, calées sur les trois premiers critères communs.

Lorsque, dans l'enquête Emploi, le nombre de personnes résultant de la combinaison des cinq paramètres était inférieur à 100, les clés de répartitions régionales ont été abandonnées au profit des clés nationales, selon une hypothèse de similitude entre répartition nationale et régionale des spécialités de formation, à emploi-métier et niveau de diplôme fixés. Précisons également que seules les formations débouchant sur un diplôme homologué par les ministères de référence ont été prises en compte dans ce tra-

## 22 domaines professionnels

Code du domaine	Libellé du domaine
A	Agriculture, marine, pêche
B	Bâtiment, travaux publics
C	Électricité, électronique
D	Mécanique, travail des métaux
E	Industries de process
F	Matériaux souples, bois, industries graphiques
G	Maintenance
H	Ingénieurs, cadres de l'industrie
J	Transports, logistique et tourisme
K	Artisanat
L	Gestion, administration des entreprises
M	Informatique
N	Études et recherche
P	Fonction publique, professions juridiques
Q	Banque et assurances
R	Commerce
S	Hôtellerie, restauration, alimentation
T	Services aux particuliers et aux collectivités
U	Communication, information, art et spectacle
V	Santé, action sociale, culturelle et sportive
W	Enseignement, formation
X	Politique, religion



vail. Les formations non diplômantes et/ou organisées en dehors des cadres réglementaires ne sont pas prises en compte.

Au final, le champ de l'étude correspond à **l'ensemble des individus de plus de 15 ans appartenant à un ménage ordinaire**, c'est-à-dire un logement qui n'est pas communautaire, tels que les cités universitaires ou encore les foyers pour personnes âgées, et qui ne relève pas non plus de la catégorie des hébergements, tels que les hôtels ou les motels.

## 2. La nomenclature des Familles professionnelles (FAP)

La nomenclature des FAP fait le lien entre deux nomenclatures préexistantes, construites à des époques différentes et pour satisfaire des logiques différentes : le **Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME)**, créé en 1973 par l'ANPE, qui reflète la nature des métiers en usage sur le marché du travail et visés par les actifs demandeurs d'emploi, et la nomenclature des **Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS)**, publiée en 1982 par l'Insee, qui classe les actifs en emploi en fonction du niveau de qualification. Les FAP combinent ainsi les PCS et les codes ROME au sein de 22 grands domaines professionnels, 86 familles professionnelles regroupées et 237 familles Professionnelles détaillées.

Outre le regroupement des métiers en fonction de la proximité de l'activité exercée, la nomenclature des FAP classe les métiers également en fonction de leur niveau hiérarchique. Trois domaines font exception à ce double principe de classement, ce qui implique des précautions d'usage et d'interprétation :

1) Le domaine des **ingénieurs et cadres de l'industrie** (domaine H) est un regroupement d'emplois qui ont en commun leur seul niveau hiérarchique. On retrouve ainsi dans ce domaine les directeurs techniques des grandes entreprises, les cadres techniques de la maintenance et de l'environnement, les ingénieurs méthodes de

production, contrôle qualité ainsi que les ingénieurs et cadres de fabrication des domaines professionnels de l'électricité et de l'électronique (domaine C), de la mécanique et du travail des métaux (domaine D), des industries de process (domaine E) et des matériaux souples, du bois et des industries graphiques (domaine F). Les ouvriers, les employés et les professions intermédiaires sont en revanche classés dans les domaines professionnels respectifs.

2) Les professions du **tertiaire administratif** sont distinguées selon le statut de l'employeur : public ou privé. Deux domaines coexistent ainsi et recouvrent pour partie des professions identiques, par exemple dans le secrétariat ou la comptabilité : celui des professions de la fonction publique et des professions juridiques (domaine P) et celui de la gestion et de l'administration des entreprises (domaine L). Attention toutefois à ne pas réduire le domaine P à sa seule dimension administrative ; sont en effet regroupées dans ce domaine l'ensemble des professions rattachées au service public, telles que les agents de l'Office national des forêts, les militaires, les médecins, les vétérinaires, etc.

3) Le domaine des **artisans** (domaine K) ne regroupe en fait qu'une petite partie de l'artisanat, caractérisée par le fait que les activités le composant n'ont pu être rapprochées avec l'un ou l'autre des domaines professionnels existants. On retrouve ainsi dans le domaine K essentiellement les professionnels de l'art, tels que les métalliers, les vanniers, les bijoutiers, orfèvres et joailliers, les professionnels de la dorure, de la gravure, de la reliure, les fabricants-réparateurs des instruments de musique ou encore les professionnels de la conservation des animaux. En revanche, les artisans maçons, couvreurs, plombiers, etc., sont regroupés dans le domaine professionnel B (bâtiment), les artisans serruriers, chaudronniers, métalliers dans le domaine D (mécanique, travail des métaux), les artisans de l'habillement, du textile et du cuir dans le domaine F (matériaux souples), etc.

Signalons enfin que la nomenclature des **Professions et Catégories Socioprofessionnelles** a été rénovée en 2003. Cette rénovation a consisté à regrouper ou dissocier des professions pour tenir compte de l'évolution du contenu des activités et des technologies qui les impactent. Sur le plan méthodologique, cette rénovation a modifié l'affectation de certaines professions codifiées en PCS au sein des familles professionnelles. Si bien que la mesure de l'évolution des effectifs au sein des familles professionnelles entre deux recensements (1999 et 2006 par exemple) ne peut être réalisée que pour 50 familles professionnelles sur 86 ; quatre domaines complets sont épargnés par ces modifications : la santé (domaine V), la communication, l'information, les arts et spectacles (domaine U), l'enseignement et la formation (domaine W) et la politique et la religion (domaine X).

## 3. Niveau et spécialité de formation

La nomenclature des niveaux de formation actuellement en vigueur date de 1969. Elle est le fruit de négociations entre les représentants académiques, des branches professionnelles et les partenaires sociaux. Elle repose sur une combinaison entre deux nomenclatures préexistantes : la nomenclature des métiers, établie par la Commission statistique nationale de la formation professionnelle et de la promotion sociale, et la nomenclature des niveaux de formation, établie par le ministère de l'Éducation nationale en 1967. La nomenclature de 1969 classe en cinq niveaux les diplômes délivrés par l'ensemble des ministères certificateurs en se basant sur les compétences professionnelles acquises. Pour chaque niveau de qualification sont ainsi mis en regard un diplôme visé et un degré attendu d'autonomie professionnelle. La nomenclature de 1967 réservait deux catégories complémentaires pour les sortants de l'appareil de formation sans diplôme : le niveau VI pour les sortants du collège, et le niveau Vbis pour les sortants d'une première année de BEP-CAP en deux ans.

Niveau de Qualification scolaire	Diplôme visé	Degré d'autonomie professionnelle
Niveau V	BEP-CAP ou titre équivalent	<p>Ce niveau correspond à une qualification complète pour l'exercice d'une activité bien déterminée avec la capacité d'utiliser les instruments et les techniques qui s'y rapportent. Cette activité concerne principalement un travail d'exécution qui peut être autonome dans la limite des techniques qui y sont afférentes.</p> <p>Catégorie socioprofessionnelle visée : ouvriers et employés qualifiés</p>
Niveau IV	Baccalauréat ou titre équivalent	<p>Une qualification de niveau IV implique davantage de connaissances théoriques que le niveau précédent. Cette activité concerne principalement un travail technique qui peut être exécuté de façon autonome et/ou comporter des responsabilités d'encadrement (maîtrise) et de coordination.</p> <p>Catégorie socioprofessionnelle visée : ouvriers hautement qualifiés, techniciens</p>
Niveau III	Baccalauréat + 2 années d'études supérieures (BTS, DUT, titre équivalent)	<p>La qualification de niveau III correspond à des connaissances et des capacités de niveau supérieur sans toutefois comporter la maîtrise des fondements scientifiques des domaines concernés. Les capacités et connaissances requises permettent d'assurer de façon autonome ou indépendante des responsabilités de conception et/ou d'encadrement et/ou de gestion.</p> <p>Catégorie socioprofessionnelle visée : techniciens supérieurs, agents de maîtrise, professions intermédiaires</p>
Niveau II	Baccalauréat + 3 ou 4 années d'études supérieures (Licence, Maîtrise ou Master 1, titre équivalent)	<p>À ce niveau, l'exercice d'une activité professionnelle salariée ou indépendante implique la maîtrise des fondements scientifiques de la profession, conduisant généralement à l'autonomie dans l'exercice de cette activité.</p> <p>Catégorie socioprofessionnelle visée : cadres et ingénieurs</p>
Niveau I	Baccalauréat + 5 années d'études supérieures ou plus (DESS, DEA, Master 2, Doctorat, titre équivalent)	<p>En plus d'une connaissance affirmée des fondements scientifiques d'une activité professionnelle, une qualification de niveau I nécessite la maîtrise du processus de conception et de recherche.</p> <p>Catégorie socioprofessionnelle visée : cadres et ingénieurs</p>

**La Nomenclature des Spécialités de Formation (NSF)**, en vigueur depuis 1994, classe les spécialités de l'ensemble des disciplines enseignées dans le cadre de la formation initiale et continue. La spécialité fait référence à l'ensemble des

connaissances acquises au cours du cursus de formation, en lien avec les situations professionnelles dans lesquelles les savoirs sont mis en œuvre. Quatre niveaux de regroupements sont définis, en 4 catégories de spécialités, en 17 domaines

ou 100 groupes de spécialités pour les niveaux intermédiaires et en 700 sous-groupes pour le niveau le plus détaillé. Selon les 4 catégories et les 17 domaines, la classification est la suivante :

Catégories de spécialités	Domaines de spécialités
Domaines disciplinaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formations générales</li> <li>- Mathématiques et sciences</li> <li>- Sciences humaines et droit</li> <li>- Lettres et arts</li> </ul>
Domaines technico-professionnels de la production	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Spécialités pluri-technologiques de la production</li> <li>- Agriculture, pêche, forêt et espaces verts</li> <li>- Transformations</li> <li>- Génie civil, construction bois</li> <li>- Matériaux souples</li> <li>- Mécanique, électricité, électronique</li> </ul>
Domaines technico-professionnels des services	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Spécialités pluri-technologiques des services</li> <li>- Échanges et gestion</li> <li>- Communication et information</li> <li>- Services aux personnes</li> <li>- Services à la collectivité</li> </ul>
Domaines du développement professionnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacités individuelles et sociales</li> <li>- Activités quotidiennes et de loisirs</li> </ul>

## Savoir plus :

- Diplômes et emplois occupés par les jeunes : une correspondance à revoir ? Philippe LEMISTRE, Les notes du LIHRE, n°438, janvier 2007.
- Spécialités de formation et d'emploi : comprendre l'absence de correspondance, Philippe LEMISTRE, Mireille BRUYERE, Céreq, Net.Doc n°52, juin 2009.
- Obtenir un emploi dans son domaine de formation : un enjeu très relatif dans l'insertion des jeunes, Thomas COUPPIÉ, Jean-François GIRET, Alberto LOPEZ, Insee, Formation et emploi, édition 2009.
- La spécialité de formation joue un rôle secondaire pour accéder à la plupart des métiers, Olivier CHARDON, Économie et statistique, n°388-389, 2005.
- Le domaine d'études est déterminant pour les débuts de carrière, Daniel MARTINELLI, Corinne PROST, INSEE Première, n°1313, octobre 2010.
- Des emplois plus qualifiés, des générations plus diplômées : vers une modification des normes de qualification, Dominique FOURNIÉ, Christophe GUITTON, Céreq, BREF, n°252, mai 2008.
- D'une génération à l'autre... les « effets » de la formation initiale sur l'insertion, José ROSE, Céreq, BREF, n°222, septembre 2005.
- Liens entre formations et métiers : quelle réalité ? Pôle Rhône-Alpes de l'Orientation, avril 2005.
- Régulations locales, cohérences nationales, intégration européenne : quelle(s) prospective(s) pour la relation formation-emploi ? Hervé LHOTEL, René KRATZ (sous la direction), PUN, décembre 2005.
- L'inflation scolaire, les désillusions de la méritocratie, Marie DURU-BELLAT, Seuil, La République des idées, 2006.
- Les métiers en 2015, Centre d'analyse stratégique, Rapport du groupe « Prospective des métiers et des qualifications », n°6, la documentation française, 2007.
- Le retour à l'emploi durable : un enjeu individuel et territorial, Gérard MOREAU, Économie Lorraine n° 114, janvier 2009.

Site Internet : - [www.insee.fr](http://www.insee.fr)

■ Yann KUBIAK, Insee Lorraine

■ Alexandre PARMENT, OREFQ Lorraine

Ministère de l'Économie,  
des finances et de l'Industrie

### Insee

**Institut National de la Statistique  
et des Études Économiques**  
**Direction Régionale de Lorraine**

15, rue du Général Hulot  
CS 54229

54042 NANCY CEDEX

Tél : 03 83 91 85 85

Fax : 03 83 40 45 61

[www.insee.fr/lorraine](http://www.insee.fr/lorraine)

### DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Christian TOULET

Directeur régional de l'Insee

### COORDINATION RÉDACTIONNELLE

Christian CALZADA

Jean-Jacques PIERRE

### RESPONSABLE ÉDITORIALE

**ET RELATIONS MÉDIAS**

Brigitte VIENNEAUX

### RÉDACTRICE EN CHEF

Agnès VERDIN

### RÉALISATION DE PRODUITS

**ÉDITORIAUX**

Édith ARNOULD

Marie-Thérèse CAMPISTROUS

ISSN : 0293-9657

## Remarques :

- Dans cette étude, les termes d'emploi, de métier, de profession ou encore de travail, sont utilisés dans un sens synonymique (l'exercice d'une activité plus ou moins qualifiée et rémunérée). Signalons néanmoins que dans une acception plus technique, la notion d'emploi fait référence aux dimensions salariale et contractuelle de l'activité exercée (l'emploi salarié ou non salarié, l'emploi aidé ou de la fonction publique par exemple). La notion de profession fait référence à la dimension statutaire de l'activité exercée (les professions libérales, les professions d'encadrement, etc.). La notion de métier fait, quant à elle, davantage référence au contenu de l'activité exercée (médecin, bûcheron, secrétaire), plutôt qu'à son cadre réglementaire. Le travail peut renvoyer à la combinaison de ces notions ; il peut également faire référence à une activité recourant aux mêmes savoirs et savoir-faire techniques, mais réalisée hors du cadre « professionnel ».

- Concernant le fonctionnement de l'appareil de formation : les contenus des formations et certifications relèvent d'une négociation entre le ministère de tutelle, les branches professionnelles et les partenaires sociaux ; il n'y a donc pas déconnexion entre la sphère de la formation initiale et la sphère du marché du travail. L'exercice qui consiste à créer ou développer des formations pour répondre à de nouveaux besoins du marché du travail est ardu : certains besoins sont en effet de trop courte durée pour justifier le développement d'une filière de formation et, dans le cas où les besoins se révéleraient être durables, il faut souvent compter entre cinq et dix années pour que les premiers diplômés de la filière créée arrivent sur le marché du travail.