

Tableau 6 : Part respective des deux grands types de certification prévue selon la taille des établissements en 94 et en 95 (en %)

Taille des établissements d'accueil (en effectifs salariés)	Titres ou diplômes		Certification de branches	
	94	95	94	95
Moins de 10 salariés	74,3	69,8	18,8	22,7
10 à 49 salariés	68,7	58,2	24,8	38,1
50 à 199 salariés	48,4	39,7	46,4	57,3
200 salariés ou plus	45,6	42,2	50,8	50,9
Ensemble	65,9	58,0	27,8	36,3

des diplômes de type scolaire. Autrement dit, le système des diplômes est encore le référent dominant pour ces entreprises en ce qui concerne le mode de reconnaissance ou de visibilité sociale de la qualification. Les établissements de 50 salariés ou plus ont en revanche davantage tendance à favoriser les qualifications reconnues dans le cadre des conventions collectives de branche ou par les commissions paritaires nationales pour l'emploi⁵. Mais d'une façon générale, on relève une montée progressive des formes intermédiaires de reconnaissance de la qualification, quelle que soit la taille des établissements. Le diplôme tend donc à ne devenir qu'une forme de validation parmi d'autres (CQP...).

Des formations longues

Parmi l'ensemble des contrats de qualification conclus en Lorraine en 1994 et en 1995, environ 7 sur 10 prévoient une durée supérieure à 12 mois et près d'un contrat sur 2 (52% en 94 et 46% en 95) comporte un temps de formation de 1000 heures ou plus.

Les organismes publics (Greta, AFPA, CFA) dispensent environ 1/5ème des formations. Les organismes liés aux professions (ASFO) voient leur poids se renforcer, ce qui traduit le recours croissant aux formes intermédiaires de validation de la qualification au détriment des titres ou diplômes homologués.

Une certaine efficacité mais de nombreuses ruptures

Les matériaux statistiques disponibles en Lorraine ne permettent pas d'appréhender les ruptures anticipées des contrats de qualification. Selon une étude du Ministère du Travail⁶, 18% environ des contrats de qualification conclus en France en 1992 étaient rompus avant leur terme. Par ailleurs, les données statistiques existantes ne per-

mettent pas d'appréhender au niveau régional le devenir des jeunes et l'accès à l'emploi à l'issue des contrats de qualification. Les différentes enquêtes d'évaluation menées sur ce thème soulignent l'apparente capacité du contrat de qualification à insérer les jeunes

dans un emploi. Toutefois, l'insertion ne s'effectue pas forcément dans l'entreprise d'accueil. Selon l'étude citée ci-dessus, parmi les contrats signés en 1992, près de 60% des jeunes ont quitté deux ans après l'entreprise d'accueil concernée.

Excepté le tableau 5 (source : URSSAF -DPAE), tous les tableaux et graphiques utilisés ont pour source le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Les données par zones d'emploi sont issues des retraitements spécifiques réalisés par l'OREFQ.

brèves

Nouvelles coordonnées de la DRTEFP.

La DRTEFP a emménagé dans ses nouveaux locaux, au 10 rue Mazagran, à proximité de la gare de Nancy, concrétisant ainsi géographiquement la fusion de la DRTE et de la DRFP qui avait eu lieu en janvier 1995. Les services se sont déployés sur 4 niveaux de l'immeuble. Au total, la DRTEFP emploie 60 personnes.

DRTEFP, 10 rue Mazagran, B.P. 676, 54 063 NANCY Cedex : 03 83 30 89 20. Fax : 03 83 30 89 79

Mobilisation de l'ANPE et des PAIO et Missions Locales pour l'accueil des jeunes chômeurs de longue durée.

Une proposition effective d'insertion pour chaque chômeur de longue durée de moins de 25 ans ! Tel est l'objectif fixé en mars 1996. L'ANPE lorraine, les PAIO et les Missions Locales se sont fortement mobilisées pour que chaque jeune concerné soit accueilli en entretien individuel jusqu'à fin septembre. Les solutions recherchées en priorité sont :

- un contrat de travail, aidé ou non, du secteur public ou privé,
- un contrat de travail en alternance,
- un stage de formation, suivi d'un accompagnement en vue du placement.

A mi-parcours, 3357 jeunes ont été reçus (2200 par l'ANPE et 1157 par le

réseau d'accueil). On sait que, de février à avril 1997, l'effectif des jeunes demandeurs d'emploi de longue durée est passé de 3941 à 3693 personnes. Les premiers bilans quantitatifs de l'opération seront disponibles début juillet.

ANPE lorraine : 03 83 44 75 28

Les ruptures de contrats d'apprentissage dans les Vosges et en Meuse.

Commanditée par la DRTEFP de Lorraine au GREE (groupe de recherche sur l'éducation et l'emploi), unité de recherche associée au CNRS, cette étude vise à mieux cerner les formes de polarisation de l'apprentissage dans le tissu productif et à comprendre les cadres organisateurs qui président aux résiliations de contrats d'apprentissage. Elle consiste en une analyse exhaustive des résiliations intervenues durant l'année 1995 dans les Vosges et en Meuse. Elle s'appuie sur l'exploitation des formulaires de rupture et des contrats d'apprentissage, ainsi que sur les données collectées dans le cadre de deux enquêtes postales, la première adressée aux maîtres d'apprentissage, la seconde aux apprentis. Hervé JORY, auteur de cette recherche, questionne la notion de rupture, caractérise les situations complexes à l'origine des ruptures et confronte les points de vue des maîtres d'apprentissage avec celui des apprentis. Les travaux devraient être publiés prochainement.

Contact : Hervé JORY, au GREE : 03 83 96 70 78



Le bulletin de l'Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications de Lorraine

S O M M A I R E



Edito	p. 1
.....	
Dossier :	
Les contrats de qualification en Lorraine	p. 2
.....	
Brèves	p. 4
.....	
Supplément :	
Marché du travail des cadres et professions intellectuelles supérieures	

OREFQ
Centre d'Adresses Libération
4, rue de la Poissonnerie
54000 Nancy
Téléphone : 03 83 96 37 37
Directeur de la publication : Catherine FILPA
Rédacteur : Catherine FILPA
René KRATZ
Fabienne JIMENEZ
Conception graphique : Pagineo Impression
Imprimerie Bialic à Nancy
Dépôt légal : juillet 1997
ISSN : 1240-1951



En 1996, l'OREFQ publiait un dossier intitulé "Le contrat de qualification en Lorraine en 1994". Ce document rassemblait pour la première fois en Lorraine à un niveau géographique fin (zone d'emploi) des informations sur l'usage de cette mesure permettant de caractériser le profil des bénéficiaires, le type d'entreprises signataires, le type de certification...

En 1997, l'Observatoire récidive en poursuivant les travaux engagés l'an dernier, mais en intégrant cette fois l'ensemble des dispositifs de formation par alternance sous contrat de travail : contrats d'adaptation, de qualification, et d'apprentissage. Le présent dossier synthétise les premiers résultats sur l'utilisation des contrats de qualification en Lorraine en 1994 et en 1995. En septembre prochain, la publication traitera l'ensemble des données pour la Lorraine et ses zones d'emploi de 1994 à 1996.

Par ailleurs, un supplément centré sur la situation des cadres sur le marché du travail illustre l'utilisation possible des données publiées par l'Observatoire. Basée sur les statistiques diffusées en décembre 1996 sur la demande d'emploi par famille professionnelle, l'analyse intègre également des informations de sources diverses (Insee, DRTEFP, APEC, Ardan).

Ces deux articles s'inscrivent ainsi dans la ligne des travaux visant à favoriser l'appropriation des données quantitatives par les acteurs de l'emploi/formation.

Catherine FILPA, Fabienne JIMENEZ, et René KRATZ.

5. Qualification figurant sur la liste de la commission nationale paritaire pour l'emploi de branche et qualification reconnue par une convention collective de branche

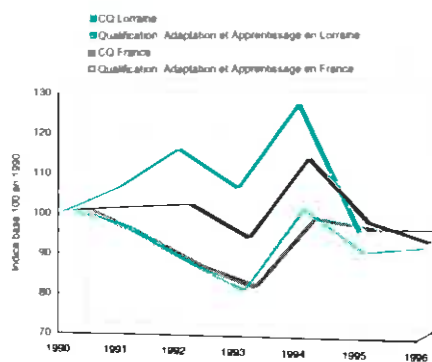
6. Voir les ruptures de contrats en alternance : environ un contrat sur cinq est rompu avant son terme. DARES, premières informations, n° 480, Août 1995 (enquête nationale réalisée en décembre 1994).

dossier

Les contrats de qualification en Lorraine

Depuis, 1983, date de sa création, le contrat de qualification, destiné aux jeunes de 16 à 25 ans, a connu un certain succès quantitatif. En Lorraine comme en France, le volume de contrats signés est à la hausse depuis 1987, mais avec des évolutions annuelles très heurtées sur la période la plus récente. En Lorraine après une baisse non négligeable en 1993, le nombre de contrats de qualification progresse en 1994 de près de 20% sous l'effet de la conjoncture et de la mobilisation des partenaires sociaux et concerne plus de 3200 jeunes. Cette embellie aura toutefois été de courte durée puisqu'en 1995, ce nombre chute à nouveau de 25% (au plan national). Ce retournement de tendance est imputable pour une bonne part à la réforme des organismes collecteurs (OPCA¹) qui a provoqué des perturbations dans le financement et la gestion des contrats.

Graphique 1 : Evolution des contrats de qualification depuis 1990



Une répartition logiquement inégale entre les zones d'emploi

La pénétration du contrat de qualification est fort variable selon la zone d'emploi considérée. Les zones les plus peuplées (Nancy, Metz, Thionville, le Bassin-Houiller et Epinal), comptant le plus grand nombre de jeunes sur le marché du travail, totalisent près de 73% des contrats signés en 1995.

La quasi totalité des zones enregistre

Tableau 1 : Nombre de contrats de qualification et évolution entre 94 et 95 par zone d'emploi en Lorraine

Zone d'emploi	1994	1995	évolution 95/94 (%)	% de demandeurs d'emploi en 1995
Nancy	904	622	-31,2	34,7
Metz	504	458	-9,1	34,5
Thionville	330	279	-15,5	37,6
Bassin-Houiller	316	262	-17,1	38,9
Epinal	168	149	-10,7	41,4
Saint-Dié	66	76	13,2	30,3
Lunéville	69	71	2,9	18,4
Sarreguemines	78	65	-16,7	26,2
Bar-le-Duc	85	64	-24,7	39,1
Meuse-du-Nord	60	63	5,0	36,5
Sarrebouurg	80	58	-27,5	20,7
Remiremont	97	55	-43,3	40,0
Toul	68	51	-25,0	25,4
Vosges-de-l'Ouest	60	41	-31,7	39,0
Bricy	42	39	-7,1	33,3
Commercy	50	39	-22,0	28,2
Longwy	41	34	-17,1	23,5
Non précisé	200	-	-100,0	-
Lorraine	3 218	2 417	-24,9	34,5

une baisse¹ du nombre de contrats entre 1994 et 1995.

Nancy perd ainsi par exemple près d'un tiers des contrats en un an, soit 282 contrats de moins qu'en 1994.

De plus en plus âgés et de plus en plus diplômés

Les jeunes qui signent un contrat de qualification sont de plus en plus âgés, mais aussi de plus en plus diplômés.

En 1995, en Lorraine, 65% des jeunes bénéficiaires ont entre 21 et 25 ans contre 62% un an auparavant et 1 sur 2 en 1992, alors qu'une forte baisse atteint les 18-20 ans.

Le contrat de qualification s'adresse en principe à des jeunes sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet pas d'accéder à l'emploi. En Lorraine, 21% des jeunes bénéficiaires n'avaient aucun diplôme à l'entrée en 1995, proportion identique à 1994. En revanche, la part des jeunes déjà titulaires d'un diplôme de niveau bac ou plus s'accroît. Elle passe ainsi de 36% à 43% en un an.

Si au lancement de cette mesure, les entrées concernaient un public de niveau V ou moins, de plus en plus la sélectivité dans les recrutements semble

Tableau 2 : Dernier diplôme obtenu avant l'entrée en contrat de qualification

Dernier diplôme obtenu à l'entrée	1994 %	1995 %
Aucun diplôme	20,8	20,8
BEPC-brevet collèges	8,6	8,4
CAP-BEP	29,7	27,6
BAC	27,6	33,3
BAC +2 et plus	8,8	9,6
Non précisé	4,5	0,3
Ensemble	100,0	100,0

jouer ici au même titre que sur l'ensemble du marché du travail. Les jeunes les moins formés et les plus vulnérables quant à l'accès à l'emploi sont donc loin d'être protégés ou favorisés dans la mise en œuvre de la mesure. Le contrat de qualification permet aux entreprises de former des jeunes disposant d'un bon, voire très bon, niveau de formation générale. Ces "nouveaux publics" ont profondément étendu

1. Cf. "La gestion paritaire des fonds de la formation : genèse et enjeux d'un nouveau système", Bref CEREP, n°131, Mai 1997.
2. Il s'agit de la part relative des demandeurs d'emploi parmi les bénéficiaires d'un contrat de qualification en 1995.
3. Compte tenu du retraitements effectués par zone d'emploi (cf. le contrat de qualification en Lorraine en 1994, OREFQ, 1996) et de la marge d'erreur qui peut en résulter, les évolutions positives constatées pour une petite poignée de zones d'emploi n'apparaissent donc pas très significatives.

l'attractivité de cette mesure pour les entreprises. Mais cela peut avoir un effet néfaste sur l'accès à l'emploi des moins qualifiés.

La situation antérieure des jeunes signataires est le plus souvent soit le chômage, soit la sortie du système scolaire

Le recrutement des personnes qui ont subi une situation de chômage constitue la principale modalité (34,5% des contrats en 1995). Dans les secteurs des transports et des communications, et dans l'hôtellerie-restauration environ un contrat sur deux bénéficie à un demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE.

Tableau 3 : Répartition des contrats de qualification selon la situation antérieure des jeunes (en %)

Situation des bénéficiaires à l'entrée	1994	1995
Demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE	29,9	34,5
Fin de scolarité	23,4	22,8
Fin d'apprentissage	7,1	3,5
Salarié (y.c. temporaire)	13,6	15,7
Fin contrat d'orientation, CES, CLO	3,0	2,2
Fin stage de formation	6,1	3,8
Fin service national	3,2	4,0
Autre situation	10,6	10,1
Non précisé	3,1	3,4
Ensemble	100,0	100,0

Les jeunes en fin de formation initiale représentent le second vivier de signataires de contrat de qualification (23%). Les sortants du système scolaire trouvent donc là une opportunité, qu'ils soient en quête de formation professionnelle ou déjà formés. Les établissements du commerce et la réparation automobile, des produits manufacturés, de la construction ou des services immobiliers, de location aux entreprises recrutent ainsi plus souvent des jeunes en fin de scolarité (pour chaque secteur environ le quart des contrats recensés).

Une forte concentration sectorielle...

En termes sectoriels, l'usage du contrat de qualification demeure concentré (cf. Tableau 4). Lorsqu'on regroupe tous les sous-secteurs du commerce, et la réparation automobile ainsi que la réparation d'articles domestiques, on obtient 756 contrats sur les 2417 signés en Lorraine, ce qui représente près d'un tiers des contrats. En 1994, cette proportion n'était que de 24,5%. En revanche, la coiffure, qui utilisait massivement cette mesure (240 contrats en 1994), a recentré l'accès à un diplôme de niveau V (CAP, formation complémentaire) exclusivement par la voie

de l'apprentissage entraînant un effondrement du nombre de signatures en 1995 (58).⁴

Si le contrat de qualification représente quantitativement une mesure marginale par rapport aux intentions d'embauches des jeunes de moins de 25 ans en Lorraine en 1994 et encore plus en 1995, il convient de noter que sectoriellement cette part est plus ou moins significative. Elle est ainsi non négligeable dans le secteur des services financiers et de l'assurance (28,1% en 94 et 17% en 95), mais aussi dans les produits métallurgiques (17% en 94, 10% en 95) et les services personnels (coiffure, esthétique...).

Tableau 4 : Les 17 premiers secteurs d'activité des établissements d'accueil (en Naf 700) en 1995

Les 17 premiers secteurs en Naf 700	Nombre de contrats en 1994 1995	
Commerce de véhicules automobiles	77	112
Supermarchés	19	110
Hypermarchés	128	84
Coiffure	240	58
Transports routiers de marchandises interurbains	31	49
Restauration de type traditionnel	58	48
Boulangerie et boulangerie-pâtisserie	44	43
Préparation industriels de produits à base de viande	8	43
Caisse d'épargne	1	40
Activités comptables	45	40
Travaux de maçonnerie générale	104	37
Commerce de détail d'habillement	49	36
Ambulances	16	35
Manèges forains et parcs d'attractions	0	32
Construction de bâtiments divers	36	31
Déménagement	21	31
Hôtels avec restaurant	31	28
Ensemble des secteurs représentés	908	857

Disparité dans les niveaux de recrutement selon les secteurs et selon la taille de l'entreprise

Au niveau régional, le contrat de qualification est destiné à permettre aux jeunes d'occuper en majorité des postes d'employés et d'ouvriers qualifiés (environ 6 contrats sur 10). Toutefois on peut noter des différences sectorielles quant au niveau de recrutement dans les secteurs précités. Le commerce, la réparation automobile et la réparation d'articles domestiques, et surtout les services financiers emploient des jeunes d'un niveau de diplôme équivalent ou supérieur au bac, tandis que l'hôtellerie se focalise principalement sur des niveaux inférieurs au bac.

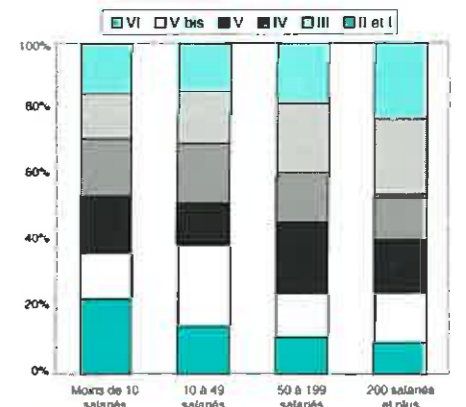
Les jeunes sans qualification scolaire à l'entrée (de niveau V bis et VI - 553 en

Tableau 5 : Part des contrats de qualification dans les intentions d'embauche de jeunes de moins de 25 ans en 94 et 95 (source : URSSAF - DPAAE)

Principaux secteurs d'activité en Naf 60	% des CQ < 25 ans dans les DPAAE	
	1994	1995
Services d'auxiliaires financiers et d'assurance	28,1	17,0
Produits métallurgiques	16,8	10,2
Commerce et réparation automobile	6,5	6,9
Services personnels	25,3	6,5
Transports terrestres	4,7	4,7
Services immobiliers	6,1	4,5
Instrumentation médicale, de précision, d'optique et d'horlogerie	2,7	4,1
Commerce de gros et services d'intermédiaires du commerce de gros	5,0	3,5
Travaux de construction	6,4	3,4
Intermédiation financière	2,2	3,1
Éducation	4,2	2,9
Produits des industries alimentaires	3,0	2,8
Ensemble des secteurs	1,6	1,0

1994 et 339 en 1995) s'insèrent plus souvent que la moyenne dans des établissements de moins de 50 salariés, tandis que les jeunes de niveau bac ou plus sont majoritaires dans les établissements des tranches supérieures, certes moins nombreux en valeur absolue. La charge de l'accueil des publics jugés pourtant comme prioritaires est donc laissée aux petites structures.

Graphique 2 : Répartition des jeunes selon le niveau de formation à l'entrée et la taille de l'entreprise d'accueil en 1995



Les petites entreprises privilégient les formations à objectif diplômant

Les petites entreprises privilégient les formations à objectif diplômant, ce qui va à l'encontre de l'idée reçue selon laquelle elles rejetteraient en général une formalisation de la qualification par

4. Les contrats en alternance, Cahiers Lorrains, Bilan annuel 1995, DRTEFP, juillet 1996, p.107.

MARCHE DU TRAVAIL DES CADRES ET PROFESSIONNELS INTELLECTUELLES SUPERIEURES EN MARS 1996

Cadres demandeurs d'emploi en Lorraine

Au 31 mars 1996, 7198 cadres ou personnes issues des professions intellectuelles supérieures¹ étaient inscrits à l'ANPE comme demandeurs d'emploi de catégorie I². Cet effectif totalise les demandeurs de 18 familles professionnelles et représente 7% de la demande d'emploi lorraine (cf. tableau I). Cette proportion peut être comparée à celle des cadres dans l'emploi salarié, qui se situait en 1994 à 7,7%. (source : déclarations annuelles des salaires). Les trois premières familles professionnelles par l'effectif de demandeurs d'emploi sont celles des *cadres commerciaux et technico-commerciaux* (1475 inscrits), les *professionnels des arts et des spectacles* (979 inscrits), et les *techniciens, et ingénieurs et cadres du bâtiment et des travaux publics* (928 inscrits).

La proportion de femmes cadres au chômage atteint 30,5% des inscrits, toutes familles professionnelles confondues. A la même période, la moyenne lorraine pour la part des femmes parmi les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE se situe à 50,9%. Certaines familles comme les *dirigeants d'entreprise* ou les *cadres des transports et navigants de l'aviation* présentent des taux très bas (respectivement 4,8% et 6,0% de femmes) alors que d'autres connaissent une féminisation élevée : *professionnels du droit* (63,2% de femmes), *professionnels de la communication et de la documentation* (61,7% de femmes). Ces données peuvent être rapprochées des informations sur les femmes cadres. Au recensement de 1990, on comptait environ 22% de

Encart n°1

Les familles professionnelles sélectionnées dans cet article traitent les emplois métiers de l'encadrement et des professions intellectuelles supérieures. Toutefois, il faut distinguer la qualification attribuée par l'ANPE au demandeur d'emploi en regard à sa respectueuse antérieure, et la nature de l'emploi métier recherché. Il n'existe pas de règle stricte pour attribuer le niveau de qualification. Le personnel de l'ANPE apprécie le positionnement du demandeur à partir de son niveau de formation initiale, de l'expérience professionnelle acquise, et des résultats d'éventuelles évaluations de compétences. Les niveaux de qualification sont les suivants :

- 0 Non précisé
- 1 Manœuvre
- 2 Ouvrier spécialisé
- 3 Ouvrier qualifié (P1 et P2)
- 4 Ouvrier qualifié (P3)
- 5 Employé non qualifié
- 6 Employé qualifié
- 7 Technicien, dessinateur
- 8 Agent de maîtrise
- 9 Cadre

L'attribution de la qualification 9 atteste qu'un candidat a été jugé permettant de valider la recherche d'un poste de cadre. Il en résulte que dans chaque famille professionnelle, on peut trouver des cadres demandeurs d'emploi et qu'inversement, dans les familles de cadres, un certain nombre de demandeurs peuvent ne pas être enregistrés avec le niveau de qualification 9. Les familles où la proportion de demandeurs de niveau de qualification 9 est la plus importante sont les dirigeants d'entreprise, les personnels d'études et de recherche, les cadres des transports et navigants de l'aviation, les cadres administratifs, comptables et financiers, et les médecins et assimilés. En revanche, le niveau de qualification des professionnels des arts et des spectacles, des patrons d'hôtels, cafés, restaurants, des professionnels de la communication et de la documentation, et des techniciens et cadres de l'agriculture demandeurs d'emploi est beaucoup plus souvent le niveau 9.

Tableau I : Nombre de demandeurs d'emploi en Lorraine au 31 mars 1996 (source : DEFM de cat 1)

Code FAP	Libellé de la famille professionnelle	Effectif total	dt femmes	% de femmes
R40	Cadres commerciaux et technico-commerciaux	1 475	439	29,8
U10	Professionnels des arts et des spectacles	979	268	27,4
B60 - B70	Techniciens, ingénieurs et cadres du bâtiment et des TP*	928	119	12,8
U00	Professionnels de la communication et de la documentation	780	481	61,7
L50	Cadres administratifs, comptables, et financiers	601	251	41,8
H00	Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	544	54	9,9
M01 - M02	Techniciens et ingénieurs informatique*	464	94	20,3
N00	Personnels d'études et de recherche	421	122	29,0
S30	Patrons d'hôtels, cafés, restaurants	236	75	31,8
A20	Techniciens et cadres de l'agriculture	170	69	40,6
P30	Professionnels du droit	171	108	63,2
L60	Dirigeants d'entreprise	125	6	4,8
P20	Cadres administratifs de la fonction publique	101	53	52,5
Q20	Cadres de la banque et des assurances	77	24	31,2
V20	Médecins et assimilés	59	27	45,8
J60	Cadres des transports et navigants de l'aviation	67	4	6,0
Ensemble de ces familles professionnelles		7 198	2 194	30,5

* Nous avons procédé au regroupement des familles professionnelles B60 et B70 en raison de problèmes d'affectation des demandeurs d'emploi selon les qualifications dans l'une ou l'autre de ces deux familles (cf. encart n°1 sur la notion de niveau de qualification au sens de l'ANPE). Les familles M01 et M02 ont été regroupées en raison de la perméabilité de leur frontière.

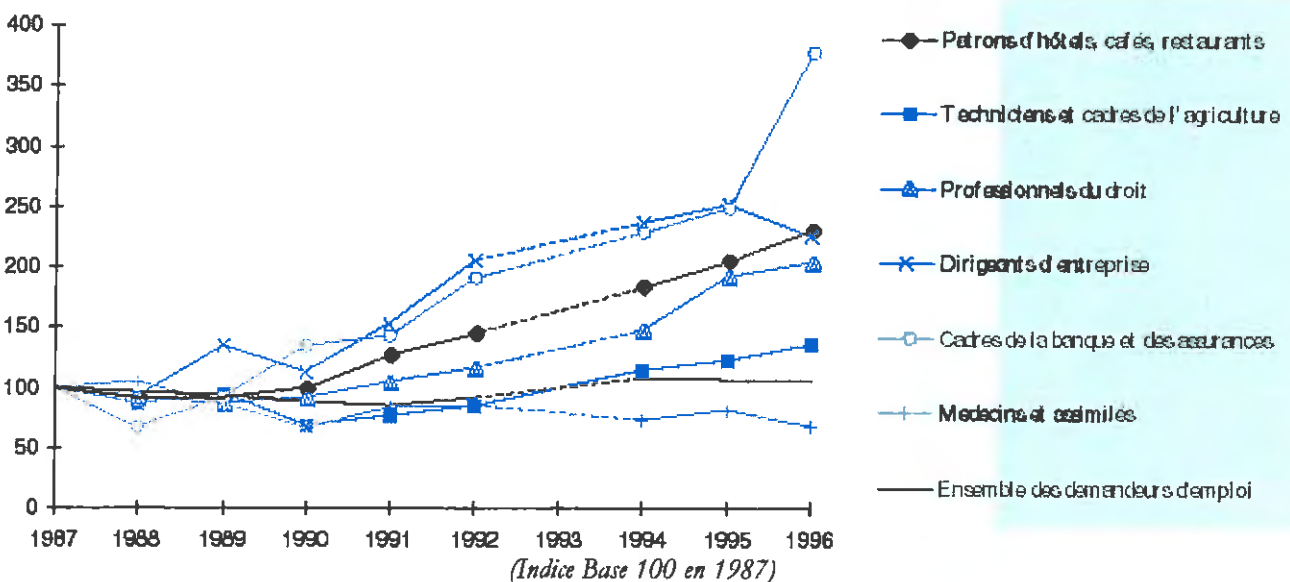
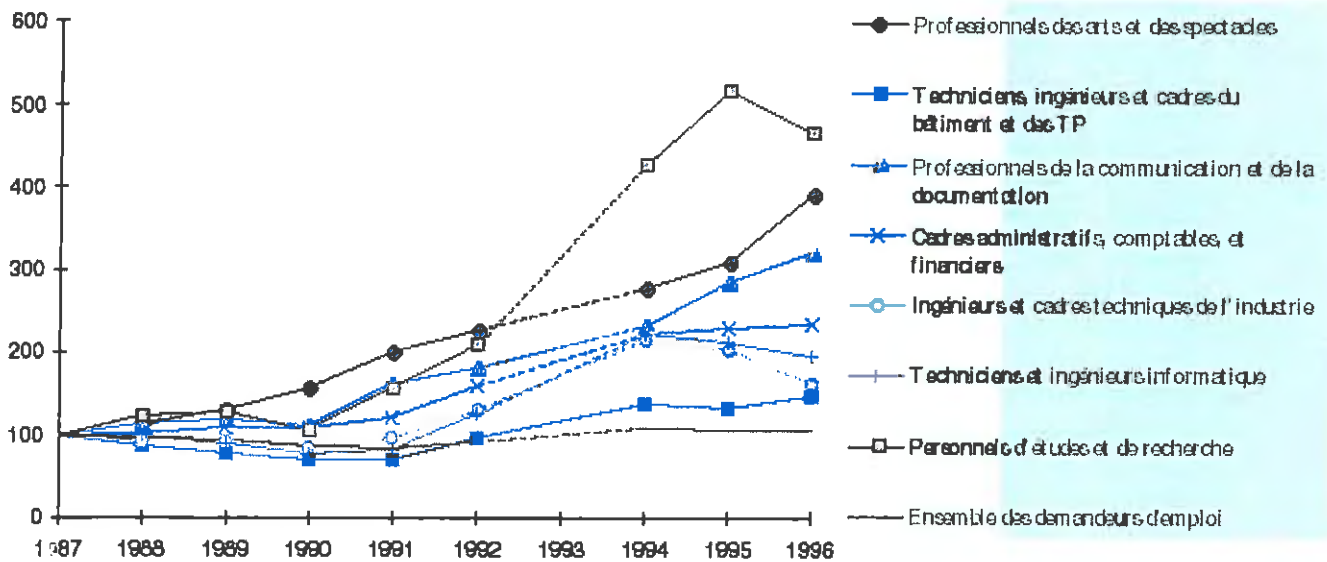
femmes parmi les actifs de ces familles. Leur part dans la population des cadres salariés était de 23,5% en 1994, selon une autre source, celle des DADS³. L'examen de la résidence des cadres demandeurs d'emploi révèle une forte disparité géographique. La zone d'emploi de Nancy compte 31% des demandeurs inscrits à l'ANPE à la date de mars 1996, loin devant la zone d'emploi de Metz (19% des inscrits) et celle de Thionville (12% des inscrits). Pour 14 familles, ces trois zones d'emploi se trouvent dans les premières places pour l'effectif de cadres demandeurs d'emploi. Cette répartition confirme le processus de concentration de cette main d'oeuvre sur les grands centres urbains, administratifs et/ou universitaires. La répartition géographique des cadres salariés occupant un emploi, à partir des DADS de 1994 exploitées au lieu de résidence, conduit à un classement identique : Nancy, Metz, Thionville, Bassin houiller et Epinal, sont les zones d'emploi situées en tête du peloton pour le volume de cadres salariés en emploi.

L'évolution récente du chômage des cadres

Les données en évolution (cf. graphiques 1 et 2) font apparaître une hausse continue du chômage des cadres et professions intellectuelles supérieures depuis 1990.

Une seule famille, celle des *médecins et assimilés*, se situe en dessous de la courbe d'évolution moyenne de l'ensemble des demandeurs d'emploi lorrain. Toutes les autres⁴ dépassent le taux d'évolution moyen. Les *personnels d'étude et de recherche*, famille professionnelle de taille moyenne avec 447 demandeurs d'emploi au 31 mars 1996⁵, ont multiplié par 4,5 leur effectif. Dans cette famille, ce sont surtout les *cadres d'étude et de recherche de l'industrie* qui pèsent sur la demande d'emploi (ils représentent plus de 82% des inscrits). Les *professionnels des arts et des spectacles* et les *cadres de la banque et des assurances*, connaissent eux aussi un accroissement spectaculaire la demande d'emploi puisqu'elle a plus que triplé en dix ans. Le volume de la demande dans les métiers de la banque et des assurances (79 inscrits au 31 mars 1996) n'est cependant sans aucune mesure avec celle du monde des arts et du spectacle (1048 inscrits à la même date).

Graphiques 1 et 2 : Evolution du nombre de demandeurs d'emploi en Lorraine (source : DEFM cat1+6. Données brutes)



Encart n°2

La famille des professionnels des arts et des spectacles mérite à plusieurs égards d'être examinée en détail. D'une part, seule une petite partie des demandeurs d'emploi de cette famille est composée de cadres (au sens de la catégorie 9 du ROME), ce qui n'ouvrira personne puisque le statut de cadre n'est pas d'un usage répandu dans le secteur des arts et spectacles. D'autre part, l'effectif de la demande d'emploi n'a cessé de croître durant les dix dernières années pour atteindre en 1996 un chiffre très élevé (1987 : 269 inscrits à l'ANPE en catégories 1+6; 1990 : 422 inscrits; 1992 : 607 inscrits; 1996 : 1048 inscrits). Le taux de retour à l'emploi est très inférieur à la moyenne régionale (12,5%) et l'ancienneté au chômage de 637 jours au 31 mars 1996. L'allongement de l'ancienneté au chômage dans cette famille professionnelle résulte des fréquentes discontinuités de l'activité professionnelle dans le monde du spectacle. « Il y a un type de discontinuité assumée, dans le cas des intermittents du spectacle, puisque c'est la nature même du secteur et les conditions de son fonctionnement qui ont amené aux aménagements permettant d'alterner, sans solution de continuité, période de travail et de non-travail ». (Pour en savoir plus, se reporter au rapport d'étude : **Discontinuités de l'activité professionnelle et garanties de ressources** de Jean-Pierre L'ABORDE et alii, MIRE Paris).

Les cadres de l'agriculture et les informaticiens retrouvent plus aisément un travail que leurs homologues des autres familles professionnelles

Les indicateurs de fluidité (cf. tableau II) permettent de rendre compte de la dynamique du marché du travail. Le taux de retour à l'emploi⁶ informe ainsi sur la proportion des demandeurs d'emploi qui sont sortis de l'ANPE pour reprendre une activité professionnelle. Les cadres les mieux placés sont ceux de l'agriculture et de l'informatique

avec respectivement un taux de retour à l'emploi de 36,1% et de 33,5%. Rappelons que le taux relatif à l'ensemble des familles professionnelles se situe à 24,9%. C'est surtout la convergence entre plusieurs indicateurs de fluidité qui nous renseigne sur la situation d'une famille professionnelle. Ces deux familles connaissent par ailleurs des anciennetés moyennes au chômage des plus basses : 258 jours pour les *techniciens et cadres de l'agriculture*, et 287 jours pour les *techniciens et ingénieurs en informatique*.

A l'opposé, les *professionnels de la communication et de la documentation*, et les *dirigeants d'entreprise* occupent le bas du classement, avec des taux de retour à l'emploi inférieurs à la moyenne régionale (24,1% et 22,2%). Cette dernière famille des *dirigeants d'entreprise* voit de surcroît son délai moyen d'attente s'étirer et présente une ancienneté moyenne au chômage importante : 461 jours. La structure par âge de la famille explique aussi l'allongement de l'ancienneté moyenne au chômage, car plus l'âge du demandeur d'emploi augmente, et plus la durée d'inscription à l'ANPE augmente à son tour. L'âge moyen de ces dirigeants demandeurs d'emploi est de 46,5 ans. Il est le plus élevé de toutes les familles professionnelles analysées ici.

Huit secteurs d'activité ont débauché plus de la moitié des cadres demandeurs d'emploi

Grâce à l'information sur le secteur d'activité du dernier employeur⁷, il est possible de suivre les effets de conjoncture (cf. tableau III). Cette information est toutefois à manier avec précaution, car interprétable de diverses manières. Ainsi, le secteur de provenance peut avoir débauché du personnel et par conséquent renvoyer sur le marché du travail des professionnels qui viendront gonfler la demande d'emploi dans les mois ou années qui suivent.

Tableau II : Indicateurs de fluidité de la demande d'emploi d'avril 1994 à mars 1995 (source : DEFM cat.1, et 1+6 ; DEE et DES cat.1+6)

FAP	Libellés des familles professionnelles	Ancienneté moy. au chômage (Jours)	Délai moyen d'attente des demandes sorties (jours)	Taux de retour à l'emploi d'avr.94 à mars 95 (%)
A20	Techniciens et cadres de l'agriculture	258	158	36,1
M01-M02	Techniciens et ingénieurs informatique	287	204	33,5
H00	Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	352	225	32,8
N00	Personnels d'études et de recherche	282	200	31,4
V20	Médecins et assimilés	340	226	30,6
B60-B70	Techn.ingénieurs et cadres du BTP	287	222	29,7
Q20	Cadres de la banque et des assurances	330	313	28,8
L50	Cadres administratifs, comptables, et financiers	341	240	28,8
P30	Professionnels du droit	298	229	27,1
S30	Patrons d'hôtels, cafés, restaurants	278	248	27,0
U00	Professionnels de la communication et de la documentation	313	220	24,1
L60	Dirigeants d'entreprise	461	304	22,2
U10	Professionnels des arts et des spectacles	637	337	12,5
Valeurs pour l'ensemble des familles professionnelles lorraines		341	247	24,9

Au contraire, le secteur peut être en développement progressif et générer de nouvelles activités sans être encore en mesure de créer des emplois nouveaux durables. Enfin, le secteur peut confirmer son développement mais ne créer que des emplois à temps partiel. Dans ce dernier cas aussi, les professionnels du secteur se retrouveront inscrits à l'ANPE.

Tableau III : Les huit premiers secteurs d'activité de provenance des cadres demandeurs d'emploi de cat.1, au 31 mars 1996 (source DEFM)

Code et Libellé du secteur d'activité (NES36)	Effectif*	%
H0 Construction	647	10,8
J3 Commerce de détail et réparations	569	9,5
N2 Conseils et assistance	532	8,9
J2 Commerce de gros	351	5,9
P2 Activités récréatives, cult. et sportives	340	5,7
R1 Administration publique	325	5,4
C4 Industries des équipements du foyer	318	5,3
P1 Hôtels et restaurants	313	5,2

* Ces effectifs ont été calculés sur la base des demandeurs ayant renseigné le secteur d'activité antérieur, soit 5976 inscrits sur 7198. Au total, 3395 inscrits sur les 5976 provenaient de ces huit secteurs présentés.

Le croisement des données sur le marché du travail avec celles sur l'emploi salarié et non salarié conduit à distinguer les évolutions des différents secteurs d'activité. Pour trois secteurs au moins, on peut émettre l'hypothèse d'une demande d'emploi traduisant une difficulté économique, à partir de l'analyse des estimations d'effectif salarié en Lorraine (cf. tableau IV)⁸. Il s'agit du secteur de la construction, de celui des industries des équipements du foyer et du commerce de gros. Les pertes en emplois non salariés, qui représenteraient plus de 10 000 emplois pour l'ensemble des secteurs d'activité entre 1989 et 1994 selon l'INSEE, viendraient renforcer encore cette tendance au recul. « On ne peut que constater une évolution de l'emploi non salarié sensiblement plus défavorable que pour l'emploi salarié, et donc un recul général du poids des emplois non salariés »⁹. N'oublions pas qu'une partie des cadres exercent sous statut non salarié.

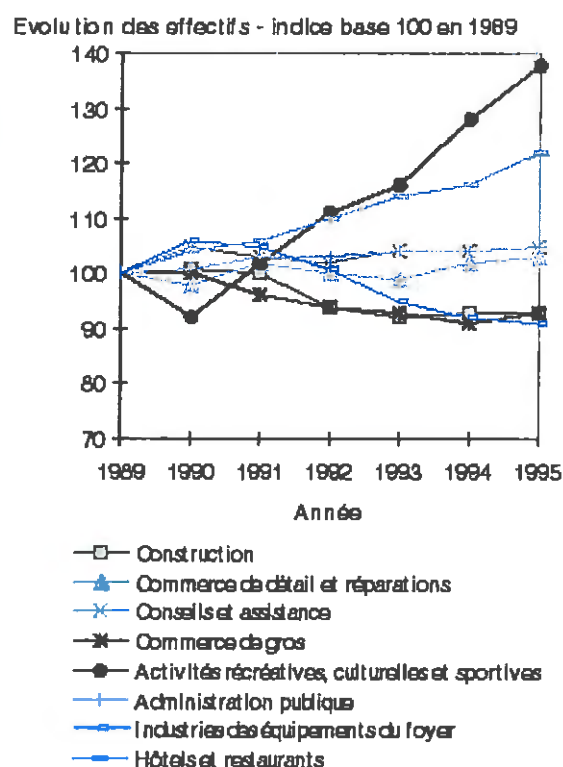
Tableau IV : Estimations des effectifs salariés dans les huit secteurs d'activité examinés, en Lorraine (source : Estimation d'emploi salarié, INSEE Lorraine)

Code et Libellé du secteur d'activité (NES 36)	1989	1994	1995	94/95	89/95
H0 Construction	48 481	45 118	44 894	-0,5	-7,4
J3 Commerce de détail, réparations	49 004	50 037	50 619	1,2	3,3
N2 Conseils et assistance	14 081	14 587	14 833	1,7	5,3
J2 Commerce de gros	27 499	25 069	25 498	1,7	-7,3
P2 Activités récréatives, culturelles et sportives	6 681	8 551	9 253	8,2	38,5
R1 Administration publique	77 844	81 128	81 673	0,7	4,9
C4 Industries des équipements du foyer	15 169	13 975	13 844	-0,9	-8,7
P1 Hôtels et restaurants	14 747	17 132	17 990	5,0	22,0
Total de l'emploi salarié dans ces secteurs	253 506	255 597	258 604	1,2	2,0

Le secteur des activités récréatives, culturelles et sportives, appartiendrait davantage à la catégorie des secteurs créateurs d'emplois précaires. En effet, ce secteur s'est considérablement développé en Lorraine, de la même manière qu'au niveau national, les ouvertures de structures et d'équipements dans les domaines du sport et de l'animation socioculturelle ont créé des besoins en main d'œuvre qualifiée. Il n'en reste pas moins que les emplois créés demeurent précaires, pour plusieurs motifs : saisonnalité des activités en partie liée aux rythmes scolaires, proportion importante d'emplois aidés (dont les CES) et fréquence du temps partiel (souvent inférieur à 20 heures par semaine)¹⁰.

L'absence de données plus fines limite cependant l'investigation.

Graphique 3 : Evolution de l'emploi salarié en Lorraine de 1989 à 1995 (source : estimations d'emploi salarié, INSEE Lorraine - Base 100 en 1989)



Les actions en faveur des cadres demandeurs d'emploi

Comment ont agi les pouvoirs publics durant cette période d'avril 1994 à mars 1996 ? Il existe un dispositif de formation destiné aux cadres demandeurs d'emploi, le dispositif FNE Cadres (Fonds National pour l'Emploi). Il s'adresse aux cadres, diplômés ou autodidactes, inscrits à l'ANPE. Une priorité est donnée aux cadres expérimentés et chômeurs de longue durée. Les jeunes diplômés sont donc en principe exclus du dispositif. « L'objectif essentiel de la mesure est de permettre à des cadres éprouvant des difficultés de réinsertion sur le marché du travail du fait d'une insuffisance ou d'une inadéquation de leur formation par rapport à leur projet professionnel, de se redynamiser, d'actualiser leurs compétences ou d'en acquérir de nouvelles »¹¹. Les tableaux V et VI indiquent l'évolution du dispositif FNE Cadres sur 7 années successives. On constate qu'une proportion non négligeable de cadres entrant en formation occupaient antérieurement une fonction administrative ou comptable (selon les années, ils représentent entre 30,1 % et 45,6 % des bénéficiaires de la mesure). De plus, la part des cadres occupant auparavant une fonction en production diminue de moitié tandis que celle des cadres issus des services et du tertiaire (autres que l'administration/comptabilité) augmente du simple au double.

Tableau V : Evolution des effectifs du dispositif FNE Cadres de 1990 à 1996 (source : DRTEFP)

Année	Effectifs stagiaires et %	Fonction occupée lors du dernier emploi			
		Admin. Compta	Product.	Commerce	Services tertiaire
1990	89	34	16	24	15
	100,0	38,2	18,0	27,0	16,8
1991	151	64	21	35	31
	100,0	42,4	13,9	23,2	20,5
1992	146	52	17	55	22
	100,0	35,6	11,6	37,7	15,1
1993	207	72	14	59	62
	100,0	34,8	6,8	28,5	29,9
1994	286	86	25	87	88
	100,0	30,1	8,7	30,4	30,8
1995	217	99	23	48	47
	100,0	45,6	10,6	22,1	21,7
1996	202	77	20	39	66
	100,0	38,1	9,9	19,3	32,7

En ce qui concerne la durée des formations, les tranches comprenant entre 400 et 600 heures d'une part, et entre 700 et 1200 heures d'autre part, sont majoritaires. Certaines de ces actions ont été réalisées dans le cadre de conventions spécifiques signées avec de grandes entreprises. En mars 93 par exemple, 43 cadres d'Usinor-Sacilor en reconversion ont pu bénéficier du dispositif.

Tableau VI : Durée des formations financées par le FNE Cadres (source : DRTEFP)

Année	Nombre d'actions de formation selon leur durée				
	400 h ou moins	401 à 500 h	501 à 600 h	601 à 700 h	Plus de 700 h
1990	0	2	0	0	3
1991	0	1	3	0	1
1992	1	4	1	0	2
1993	2	5	2	1	3
1994	3	4	3	1	7
1995	5	4	4	0	5
1996	2	5	5	0	2

Un autre dispositif lorrain appelé ARDAN (association régionale pour le développement d'activités nouvelles) favorise le développement d'activités nouvelles dans les PME-PMI à caractère industriel, tout en mobilisant la main d'oeuvre disponible, et surtout les cadres demandeurs d'emploi. Qu'ils soient expérimentés ou non, les cadres accueillis dans le dispositif ARDAN participent aux missions de développement des entreprises tout en assurant la création de leur propre emploi. Les tableaux VII et VIII indiquent les effectifs accueillis de 1994 à 1996. L'examen des fonctions occupées par les cadres ayant trouvé ou retrouvé un emploi à l'issue de la prise en charge en 1996, montre la prédominance des fonctions technico-commerciales (39% des placements). Viennent ensuite les fonctions de la production (32% des placements), les fonctions de gestion et de management de la qualité (24%) et en dernier, les fonctions d'études et de recherche (4%). Ce classement était identique, avec des proportions cependant différentes, les deux années précédentes, en 1994 et 1995.

Tableau VII : Cadres développeurs accueillis dans le dispositif ARDAN (source : ARDAN)

Années	Effectifs			Part des demandeurs d'emploi (%)	Dont jeunes débutants (%)
	H	F	Total		
1994	145	21	166	87	12,6
1995	214	26	240	82	20,0
1996	238	43	281	78	25,0

Tableau VIII : Taux d'embauche à l'issue de l'accompagnement ARDAN (source : ARDAN)

Type de contrat	1994	1995	1996
CDI dans l'entreprise d'accueil	66,2	67,1	65,8
CDD dans l'entreprise d'accueil	15,4	16,4	15,4
Emploi dans une autre entreprise	11,0	9,9	9,4
Sans suite	7,4	6,6	9,4

Par ailleurs, signalons l'existence des PICS (programme ingénieurs et cadres supérieurs) qui ont pour objectifs :

- l'adaptation de l'offre de formation des entreprises aux besoins en compétences résultant des évolutions technologiques

- et la promotion des techniciens supérieurs et cadres intermédiaires.

Ce programme est certes prioritairement centré sur les personnes en activité (il se veut donc complémentaire des actions du FNE cadres). Toutefois des cadres demandeurs d'emploi peuvent être bénéficiaires des actions PICS. Les conditions d'accès sont les suivantes : être titulaire d'un titre de niveau III et avoir une expérience professionnelle d'au moins 3 années. Les actions de formation entrant dans ce programme doivent, quant à elles, mener à un diplôme ou titre de niveau II ou I. En Lorraine, les données quantitatives sur ce type d'actions ne sont pas encore disponibles. Selon la DRTEFP, nous devrions disposer l'année prochaine des informations permettant de cerner la place de ces actions dans l'ensemble des dispositifs existants en faveur des cadres.

Pour terminer cette présentation des actions en faveur des cadres demandeurs d'emploi, un autre dispositif peut également être abordé. Il concerne la possibilité offerte à tout cadre demandeur d'emploi d'effectuer un bilan de compétences (cf. encart n° 3). Selon l'APEC, 202 cadres inscrits à l'ANPE ont eu recours au chéquier bilan de compétences durant l'année 1996, 111 "prescriptions" ayant été faites par l'APEC, 91 par l'ANPE.

Encart n°3

Le bilan de compétences, une aide parfois utile pour clarifier un projet professionnel

Des dispositions communes applicables à tous les bilans de compétences, quels que soient les dispositifs dans lesquels ils s'inscrivent, définissent le contenu d'un bilan de compétences, les conditions méthodologiques et déontologiques de sa réalisation, ainsi que les obligations auxquelles sont soumis les organismes prestataires. Les règles de procédure varient toutefois selon la situation du bénéficiaire au regard de l'emploi. Ainsi, les cadres demandeurs d'emploi peuvent au même titre que les salariés accéder à un bilan de compétences.

Lorsqu'ils s'adressent à un organisme agréé au titre du bilan de compétences, les intéressés peuvent bénéficier du financement d'une partie des frais afférents à la réalisation du dit bilan. Le montant du "chèquier bilan de compétences" est actuellement de 5 000 francs (une somme de 500 francs supplémentaire reste à la charge des intéressés). Les organismes agréés figurent sur une liste remise à jour tous les six mois environ et établie au niveau national par une commission mixte APEC/ANPE. En Lorraine, une vingtaine d'organismes prestataires de bilan étaient agréés à la date du 30 avril 1997.

A ce jour, on peut regretter l'absence d'informations qualitatives sur l'impact réel du bilan de compétences sur l'insertion ou la réinsertion dans l'emploi. Toutefois, ce dispositif est susceptible d'apporter un éclairage quant au bien fondé d'une recherche d'emploi, en regard aux potentialités de la personne. La prise en compte de la situation économique dans les différents secteurs d'activité et territoires géographiques constitue un autre élément non négligeable dans l'orientation de la recherche d'emploi.

Encart n°4

L'insertion professionnelle des jeunes diplômés futurs cadres

Selon l'ANPE, les clubs de chercheurs d'emploi, actifs sur l'ensemble des agences et ouverts aux jeunes détenteurs d'un titre ou diplôme de niveau III, accueillent une proportion croissante de jeunes de haut niveau de formation initiale. Ce constat refléterait les difficultés d'accès de cette population à l'emploi. Deux dispositifs strictement réservés aux jeunes diplômés de niveau Bac + 4 ans minimum ont donc été mis en oeuvre en Lorraine.

Le premier "Du diplôme à l'emploi" piloté par l'Espace Cadres de l'ANPE a pour objectif d'aider à la construction du projet professionnel et à sa réalisation. D'une durée de 7 à 12 semaines, la prestation comporte des phases de travail en groupe et de travail individuel (mise en évidence des compétences des intéressés, élaboration du projet lui-même, validation des pistes professionnelles d'insertion), ainsi qu'une période de stage en entreprise. En 1996, 36 demandeurs d'emploi ont été accueillis par l'Espace Cadres de Nancy, 26 par l'Espace Cadres de Metz. Le taux d'insertion, calculé entre 3 et 6 mois après la sortie du dispositif, montre que deux jeunes sur trois trouvent du travail.

Le second illustre l'implication de certains Conseils Généraux dans la lutte contre le chômage des jeunes diplômés de haut niveau, primo demandeurs d'emploi. Une expérience comme celle d'ATOUT 54, menée en Meurthe-et-Moselle depuis fin 1994, peut être citée à titre d'exemple. Réservé aux RMIstes et signataires d'une convention d'insertion, ce dispositif permet de mener une réflexion approfondie sur le projet professionnel et de se préparer à passer avec succès les différentes étapes d'un recrutement. ATOUT 54 a ainsi accompagné 61 jeunes dans leur recherche d'emploi, en 1996. Selon l'UPIMM (union patronale interprofessionnelle de Meurthe-et-Moselle), chargée du pilotage technique du dispositif, 54% de ces cadres débutants ont pu décrocher un emploi (CID et CDI répartis à part égale) à l'issue de l'action. La convention signée pour l'année 1997 fait intervenir, outre le Conseil Général, la Préfecture, laquelle financera 20 mesures sur les 82 programmées pour 1997 en mobilisant le FDEJ (Fonds déconcentré pour l'emploi des jeunes).

Mais que deviennent les jeunes futurs cadres, demandeurs d'emploi, qui sont comme leurs aînés confrontés à la situation actuelle du marché du travail ? Les institutions ont souhaité traiter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de manière spécifique, ce public de haut niveau de formation initiale ayant surtout besoin de se familiariser avec les milieux professionnels. Aussi, certains dispositifs ont été conçus à cet effet (cf. encart n° 4). Certaines données quantitatives laissent penser que ces actions favorisent de manière significative l'accès à l'emploi, mais l'information est encore trop parcellaire pour que l'on puisse véritablement en juger.

Le marché du travail des cadres à l'APEC

Un regard sur les données disponibles à l'APEC nous renseigne sur certaines offres proposées aux cadres lorrains. Le tableau IX indique les quinze premiers secteurs d'activité par le nombre cumulé d'offres d'emploi proposées en 1995 et 1996. Au total, ce sont 1220 offres d'emploi basées dans la région qui ont transité par les services de l'APEC.

Ces offres d'emploi concernaient pour l'essentiel des personnes expérimentées (975 offres sur 1220 à l'attention de cadres confirmés). Arrivent en tête les entreprises d'études et de conseils (entreprises dont les activités principales sont les activités comptables, les études de marché et sondages, le conseil pour les affaires et la gestion, l'administration des entreprises)¹². Le secteur dit des "services divers fournis principalement aux entreprises" recouvre ici les entreprises de sélection et mise à disposition de personnel, de travail temporaire, d'enquêtes et sécurité, les activités de nettoyage, les studios et autres activités photographiques, l'organisation de foires et de salons, les services annexes à la production et la location de machines et équipements divers.

Tableau X : Répartition des offres d'emploi selon le type de fonction proposée en 1995 et 1996 (source : APEC)

Libellé de la fonction*	Nombre d'offres diffusées
Mercatique, commercial, vente	266
Production, fabrication, chantiers	230
Services connexes de la production	160
Etudes, recherches, projets	138
Informatique	101
Comptabilité, gestion financière	93
Personnel	54
Administration, gestion, organisation	52
Spécialités d'activités tertiaires	43
Fonctions médicales, sociales et culturelles	42
Direction générale	22
Communication et création	19
Nombre total d'offres d'emploi	1220

* Attention, ce libellé est propre à l'Apec et n'est pas compatible avec celui d'autres nomenclatures (PCS ou ROME).

Tableau IX : Nombre d'offres pour des emplois basés en Lorraine selon les 15 premiers secteurs d'activité, en 1995 et 1996 (source : APEC)

Libellé du secteur*	Nbre d'offres diffusées
Autres études-conseils	205
Services divers fournis principal ¹² aux entreprises	155
Autres services collectifs et sociaux	81
Activités informatiques	76
Etudes techniq. (ingénierie) et recherche et dévelpt	68
Transport et communication	61
Travail des métaux	60
Commerce de gros et Intermédiaires du com.	51
Construction, travaux publics et gros oeuvre	44
Industrie automobile	33
Commerce traditionnel et spécialisé	33
Fabrication de machines et équipements	32
Industrie du bois, du meuble	29
Industrie du caoutchouc et des plastiques	25
Santé et action sociale	24

* Attention, ce libellé est propre à l'Apec et n'est pas compatible avec celui de la NAF. Se reporter à la note n°13.

En ce qui concerne les fonctions proposées, l'éventail des fonctions commerciales et celles de la production arrivent largement en tête des offres (cf. tableau X). Puis suivent les offres en études, recherches, projets¹³ ainsi qu'en informatique.

NOTES

1 Sur la notion de "cadre", se reporter à l'encart n°1.

2 Catégorie 1 : personne sans emploi, immédiatement disponible, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée et à temps plein, ayant exercé au plus 78 heures d'activité professionnelle dans le mois de l'inscription ou du renouvellement de l'inscription, et accomplissant des actes positifs de recherche d'emploi.

3 Ce calcul a été fait, pour les données issues du recensement, sur la base des informations publiées par l'OREFQ en 1995 dans les fiches Emploi (à l'exception des familles A20, P30 et J60, qui n'avaient pu être publiées car elles comptaient un effectif trop réduit en Lorraine). Nous ne disposons d'aucune donnée exprimant en PCS la situation des actifs à la date de mars 1996 (hormis celles émanant des DMMO mais qui ne concernent que les employeurs de 50 salariés et plus). C'est pourquoi, nous indiquons la proportion des femmes cadres dans l'emploi salarié à partir des DADS, en 1994 (regroupement des catégories suivantes : cadres d'entreprises, cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques, et chefs d'entreprises de 10 salariés ou plus). A noter que selon cette source, exploitée par l'Insee Lorraine, la proportion de femmes sur l'ensemble des catégories composant l'emploi salarié était de 40,7% en 1994.

4 Les données en évolution pour trois familles de l'encadrement (les cadres commerciaux et technico-commerciaux, les cadres administratifs de la fonction publique, et les cadres des transports et navigants de l'aviation) ne peuvent pas être intégrées, car des difficultés imputables à la transition entre l'ancien ROME et le nouveau ROME, qui a eu lieu à l'ANPE en juillet 1995, ont été constatées. Les séries ne seraient donc pas totalement fiables.

5 Personnel d'études et de recherche : 421 inscrits de catégorie 1 et 26 inscrits de catégorie 6 au 31 mars 1996. Les 421 inscrits en catégorie 1 se répartissent en 346 cadres d'études-recherche-développement de l'industrie, (ROME 53122), 43 cadres d'études scientifiques et de recherche fondamentale (ROME 53121) et 32 chargés d'études et de recherche en sciences de l'homme (ROME 32152). On sait qu'au niveau national, les débouchés de prédilection des chercheurs sont en voie de réduction tant dans le secteur public que privé (diminution de 2/3 des postes de maîtres de conférence entre 1993 et 1995, frein au recrutement au CNRS, accès aux laboratoires privés de plus en plus difficile). Nous ne disposons pas des données qui permettraient de caractériser la situation lorraine, mais on peut supposer que les débouchés potentiels pour les chercheurs sont plutôt faibles.

6 Taux de retour à l'emploi : demandes sorties, quelle que soit la durée de l'activité réduite, sur motif de reprise de travail pendant la période / (demandes en fin de mois de catégories 1+6 avant le début de la période + demandes enregistrées pendant la période)

7 Le renseignement sur le secteur de provenance est le plus souvent issu de la déclaration du demandeur ou de sa dernière fiche de paie. Les personnes ayant travaillé dans l'intérim sont en principe incluses dans le secteur des services opérationnels même si l'établissement qui louait leurs services relevait d'un autre secteur d'activité. Mais pour les emplois de l'encadrement, l'intérim est exceptionnel.

8 Ces estimations sont nécessaires entre deux recensements de la population. Les chiffres que nous publions ici dans le tableau IV sont les derniers en date. Ils ont été produits par l'INSEE Lorraine en mai, et remplacent ceux utilisés jusqu'à présent. Les évolutions des emplois estimés traduites en pourcentage ne présentent pas de grande différence avec celles qui précédaient. Précisons encore que ces estimations sont faites à la date du 31 décembre de chaque année.

9 Se reporter à l'article « 1989-1994, encore 15 000 pertes d'emplois » de Martine BOURDIER et Laurent ZINS, paru dans l'ouvrage de l'INSEE « L'emploi en Lorraine » en mars 1997.

10 Cf. BREF CEREQ, « Sport et animation socioculturelle, du parcours de formation au marché du travail », n° 127, janvier 1997.

11 In « Bilan de la politique de l'emploi en 1995 », les dossiers de la DARES, n°8-9, novembre 1996, La Documentation Française.

12 Compte tenu du fait que la nomenclature utilisée par l'APEC pour coder ses secteurs d'activité diffère de celle de la NAF, nous nous sommes reportés, dans nos commentaires, à l'examen des codes APE des entreprises qui proposaient les offres. Le secteur 34 "Autres études-conseils" représente par exemple des entreprises dont les activités correspondent aux quatre catégories citées.

13 La consultation des offres que l'APEC enregistre dans cette rubrique Études, recherches, projets, montre l'importance des missions d'implantation et de pilotage de projets de développement, pour partie à vocation industrielle. Les fonctions décrites sont plus proches de la conduite de travaux que de la recherche fondamentale ou appliquée. Nous sommes donc loin des postes "en laboratoire".