

Analyse des métiers en région Centre : Dynamiques et spécificités



Analyse des métiers en région Centre : Dynamiques et spécificités

INTRODUCTION	2
I. SYNTHÈSE	5
II. DESCRIPTION DE LA METHODE	9
III. APPLICATION EN REGION D'UNE TYPOLOGIE NATIONALE	11
IV. ANALYSE THEMATIQUE DES CLASSES	12
1. REPARTITION ET EVOLUTION DES ACTIFS	12
2. LE VIEILLISSEMENT DES ACTIFS	13
3. LA SOUS-QUALIFICATION DES ACTIFS	15
4. LE CHOMAGE	17
5. REPARTITION GEOGRAPHIQUE DES CLASSES	19
V. ANALYSE DES CLASSES	20
LES METIERS DE TECHNICIENS ET D'EMPLOYES QUALIFIES (1A)	21
LES METIERS D'OUVRIERS QUALIFIES (2A)	29
LES METIERS D'ENCADREMENT DU SECTEUR MARCHAND (3A)	37
LES METIERS JEUNES A FORMATION SPECIFIQUE (4A)	43
LES METIERS D'OUVRIERS ET D'EMPLOYES A FAIBLE ECOULEMENT DU CHOMAGE (5A)	49
LES METIERS D'OUVRIERS NON QUALIFIES (6A)	56
LES METIERS TYPE « FONCTION PUBLIQUE » (7A)	62
LES METIERS DE LA SANTE, DU DROIT ET DE L'ENSEIGNEMENT (7B)	68
LES METIERS NOUVEAUX EN FORTE CROISSANCE (7C)	74
VI. ANNEXES	80
ANNEXE 1 - COMPOSITION DETAILLEE DES THEMES	80
ANNEXE 2 - COMPARAISON DES FAMILLES PROFESSIONNELLES DARES ET CELLES DEFINIES EN REGION CENTRE	84
ANNEXE 3 - COMPOSITION ET EFFECTIFS DES CLASSES DE METIERS	86
ANNEXE 4 - STATISTIQUES PAR THEME	88
ANNEXE 5 - CARACTERISATION NATIONALE DE CHAQUE CLASSE	91
ANNEXE 6 - SALAIRES MEDIANS EN 2002 (DONNEES NATIONALES)	94
ANNEXE 7 - DETAIL DES TESTS JUSTIFIANT L'UTILISATION D'UNE TYPOLOGIE NATIONALE	95

Introduction

L'étude présentée ici fait un état des lieux des métiers et groupes de métiers exercés dans la région Centre : quelles sont les caractéristiques des emplois, leurs évolutions au cours des vingt dernières années ? Quelle est la situation récente sur le marché du travail ? Le but de cette analyse est de fournir aux responsables qui travaillent dans les domaines de l'emploi et de la formation des informations utiles à leur réflexion prospective. Elle vient notamment compléter les travaux sur les tendances lourdes en termes d'évolution de la main d'œuvre que constituent les projections d'actifs selon différents scénarios¹.

L'objectif final de l'étude proposée est de mettre en avant les spécificités locales d'un métier ou d'un groupe de métiers au travers de 6 thèmes (la structure par âge, la formation, les conditions d'emploi, les migrations et la mobilité professionnelles, les facteurs de tension sur le marché du travail, l'évolution des effectifs). L'analyse thématique des 84 familles professionnelles (FAP) réalisée par l'INSEE fournit une typologie nationale en 10 classes ou groupes de métiers présentant des similitudes du point de vue des critères présentés ci-dessus. Les classes sont ensuite utilisées pour décrire les spécificités régionales. En outre, sur la base des évolutions passées, l'étude permet notamment de bien repérer les métiers en déclin et les métiers émergents. Elle fournit également un portrait assez complet de chaque métier et groupe de métiers. Enfin, les informations fournies par zone d'emploi précisent la répartition territoriale des métiers au sein de la région et peuvent contribuer à repérer, pour chaque famille professionnelle, les zones où elle serait surreprésentée.

Comme l'ont mis en évidence plusieurs travaux², cette étude confirme les spécificités de la région Centre en matière d'emploi et de formation. Parmi elles, on note la forte présence des ouvriers qualifiés et non qualifiés, associée à une faible représentation du personnel d'encadrement. Cet état de fait est lié au poids de l'industrie dans le tissu économique et à la nature des activités traditionnellement exercées dans la région. Cette spécificité est affirmée depuis plus de 20 ans, même si l'écart à la moyenne nationale se réduit ces dernières années.

En région, la part de la population active titulaire d'un diplôme professionnel de niveau V est plus importante que la moyenne nationale; en revanche, les titulaires d'un baccalauréat (au moins) y sont peu nombreux. Ceci est lié aux niveaux de qualification requis dans les entreprises. Dans le même sens l'ORFE³ montre que la croissance du nombre des emplois s'accompagne généralement d'une élévation du niveau de formation des personnes qui les occupent. L'observation faite ici confirme que les ouvriers non qualifiés diminuent en région, tandis que les métiers nouveaux, ceux de la santé, du droit et de l'enseignement et enfin ceux de techniciens et d'employés qualifiés, se développent dans

¹ Projections régionales et infra régionales de population active à l'horizon 2015. Dossier réalisé en coopération entre la Direction des Etudes et de la Prospective du Conseil Régional du Centre et l'INSEE Centre.

² « Les portraits statistiques régionaux », Evaluation des programmes régionaux de formation professionnelle, GSE, CCPR 2004. « Formation et emploi de la population en région » Centre ORFE, 2003.

³ Chapitre 6, doc op cit.

des proportions plus importantes que la moyenne nationale. Ainsi, l'écart de niveau de qualification des actifs se réduit entre la région et le niveau national.

Par ailleurs, certaines classes sont plus marquées par le vieillissement de la population active. Les métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement du chômage, et les métiers de la santé, du droit et de l'enseignement, emploient une proportion importante de personnes de 50 ans et plus. En outre, la part des actifs de 50 ans et plus augmente plus vite dans la région qu'au niveau national pour les métiers de l'encadrement et les ouvriers qualifiés.

Ainsi, globalement, les principaux résultats de cette étude rejoignent ceux des autres travaux régionaux réalisés dans une optique prospective. Cependant, l'approche utilisée par l'INSEE diffère au niveau de la méthode. Elle se base sur un regroupement des métiers selon leurs performances vis à vis de l'emploi, la formation et qui tient compte de données récentes sur le fonctionnement du marché du travail. Alors que les travaux de l'ORFE portent sur l'emploi et la formation pour en étudier les tendances de long terme (les cahiers) et analyse à part les évolutions conjoncturelles et le marché de l'emploi. Par ailleurs les ASSEDIC enquêtent auprès des entreprises sur leurs besoins en recrutement chaque année. L'introduction des données sur le marché du travail auprès de données sur l'emploi et la formation est à l'origine de certains regroupements qui peuvent surprendre à priori.

Ainsi, les « métiers type fonction publique » rassemblent les emplois de la Fonction Publique proprement dite et des familles professionnelles (les techniciens et cadres de l'agriculture, les techniciens et Agent de Maîtrise des industries de process et les agents du tourisme et du transport) pour lesquelles on note un fort taux de salariés en CDI (pour au moins 88 %), ainsi qu'un faible taux de chômage.

La prise en compte du chômage induit des regroupements de familles professionnelles qui peuvent paraître hétérogènes du point de vue de l'emploi ou de la formation. Ainsi dans le groupe « ouvriers et employés à faible écoulement du chômage » se côtoient les métiers pour lesquels le faible taux d'écoulement s'explique par la diminution des emplois entre 1990 et 1999 et les métiers pour lesquels l'importance de l'évolution des emplois génère de plus en plus de demandes d'emplois et expliquent ainsi le faible écoulement.

Enfin, « les métiers jeunes à formations spécifiques » incluent les professionnels de l'action sociale, aux côtés des caissiers employés de libres-services, des vendeurs, des bouchers, charcutiers, boulangers, métiers souvent préparés par l'apprentissage. En revanche, plus de la moitié des professionnels de l'action sociale ont au moins le baccalauréat. Ce sont les indicateurs concernant le marché du travail qui donne une cohérence au groupe: ces métiers se caractérisent par un taux de demande d'emploi élevé et un taux de tension assez faible.

En conclusion, cette étude met en évidence la complexité de l'analyse du marché du travail. Elle montre que des métiers, proches par la dynamique d'emplois et le profil des personnes qui les occupent, peuvent être dans une situation contrastée sur le marché du travail, selon la conjoncture et les problématiques de renouvellement auxquels ils sont confrontés. En revanche, des métiers, à priori très différenciés du point de vue de la formation et du contexte dans lequel ils s'exercent, peuvent être homogènes du point de vue du marché du travail.

I. SYNTHÈSE

Les métiers ont été analysés grâce à des données établies sur la base de 84 familles professionnelles (FAP) définies en 1993 par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). Afin de faire apparaître les spécificités propres à des groupes de FAP, il a été effectué un classement national de celles-ci au travers de six thématiques : la structure par âge, la formation, les conditions d'emploi, les migrations et la mobilité professionnelle, les facteurs de tension sur le marché du travail, l'évolution des effectifs. Ce travail a permis d'établir dix classes de métiers. L'application de cette typologie nationale aux données régionales montre les particularités de la région Centre par rapport à l'ensemble du pays. C'est ce que nous avons cherché à mettre en lumière à partir de l'examen des neuf principales classes. Les métiers saisonniers de l'agriculture et des arts n'ont pas été étudiés en raison de la grande hétérogénéité de cette classe.

Les différences entre la région Centre et la Métropole :

Ce qui distingue la région Centre de la Métropole c'est tout d'abord un niveau de chômage moins élevé dans chacune des classes régionales.

Néanmoins, parmi les chômeurs, certaines populations sont plus touchées en région qu'en Métropole. Il s'agit des moins de 25 ans (20 % des chômeurs dans le Centre contre 18 % en Métropole), des plus de 50 ans (17 % en région contre 16 % en Métropole) et des femmes (54 % en région contre 53 % en Métropole).

Autre distinction importante, le niveau de qualification des actifs régionaux est plus faible. Ce constat apparaît dans chacune des classes et la plupart des familles professionnelles. Ainsi, lorsque 40 % des Français ont le bac, seulement 34 % des habitants de la région possèdent ce diplôme.

De plus, le niveau de formation entre les différentes classes régionales présente une certaine hétérogénéité. Cette dernière est moins marquée pour les familles professionnelles d'une même classe mais elle peut exister. C'est le cas par exemple pour les métiers du droit, de la santé et de l'enseignement entre les aides soignants et les professionnels du droit et les médecins et assimilés.

La répartition des emplois par classe est globalement similaire entre la région et la Métropole. L'évolution des effectifs entre 1990 et 1999 va également dans le même sens. Cependant des spécificités régionales apparaissent :

- une forte représentation des emplois dans les classes de métiers en rapport avec la spécificité industrielle du Centre : *ouvriers et employés à faible écoulement du chômage (5A)*, ceux d'*ouvriers qualifiés (2A)*, enfin ceux d'*ouvriers non qualifiés (6A)*. Dans ces classes, les effectifs d'ouvriers se sont réduits au cours des années 1990-1999. La baisse des emplois d'ouvriers non qualifiés a été même plus rapide en région qu'en Métropole réduisant ainsi l'écart entre les deux échelons géographiques.

- une faible représentation des emplois dans des classes de métiers dont les effectifs croissent cependant plus vite qu'en Métropole. C'est le cas des *métiers nouveaux en forte croissance (7C)*, des *métiers de la santé du droit et de l'enseignement (7B)*, de ceux de type "fonction publique" (7A) et enfin des *métiers de techniciens et d'employés qualifiés (1A)*.

- une faible représentation dans des classes des métiers dont les effectifs croissent moins qu'en Métropole ou décroissent au même rythme, les *métiers jeunes à formation spécifique (4A)* et les *métiers d'encadrement du secteur marchand (3A)*.

Poids des classes de métiers et dynamiques d'emploi : Les spécificités de la région Centre

	Part de la classe dans		Evolution de l'emploi	
	l'emploi en 1999 (%)		1990-1999 (%)	
	Région	Métropole	Région	Métropole
Classes de métiers fortement représentés en région Centre				
Métiers d'ouvriers non qualifiés (CL6A)	9	7	-19	-17
Métiers d'ouvriers qualifiés (CL-2A)	13	11	-7	-8
Métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement du chômage (CL5A)	17	16	21	20
Classes de métiers faiblement représentés en région Centre et aux effectifs en hausse plus soutenue qu'en France				
Métiers nouveaux en forte croissance (CL7C)	3	4	43	36
Métiers de la santé, du droit et de l'enseignement (CL7B)	10	11	23	18
Métiers type "fonction publique" (CL7A)	11	11	12	11
Métiers de techniciens et d'employés qualifiés (CL-1A)	16	17	2	1
Classes de métiers faiblement représentés en région Centre et aux effectifs suivant au mieux la tendance nationale				
Métiers jeune à formation spécifique (CL4A)	10	11	5	7
Métiers d'encadrement du secteur marchand (CL3A)	5	7	-2	-2

Source : Insee, recensements

Les classes de métiers fortement représentés en rapport avec la spécificité industrielle du Centre.

- En 1999, les effectifs des **métiers d'ouvriers et employés à faible écoulement du chômage** (5A), 171 464 personnes représentent 17 % de l'emploi régional contre 16 % au niveau national. Ils augmentent plus fortement entre 1990 et 1999 en région Centre qu'en Métropole (+21 % contre +20 %). Cependant ce résultat global masque des disparités selon les métiers de la classe. Ainsi, les métiers d'ouvriers (qualifiés ou non) du textile et du cuir enregistrent, sur la période, une baisse de leurs effectifs.

Pour l'ensemble de la classe, l'âge des actifs est élevé : prédominance des quadragénaires et proportion élevée de 50 ans et plus. La féminisation est importante et le niveau de qualification plutôt faible. Les actifs sont quasiment tous salariés mais l'emploi précaire est assez important (CDD). Le solde des mouvements de main d'œuvre est positif ; cependant les entrées se font majoritairement via un CDD. Le chômage, élevé, concerne plutôt les jeunes et les femmes. Le chômage de longue durée est également important.

- Les **métiers d'ouvriers qualifiés** (2A) : avec 123 320 personnes, ces métiers sont plus présents en région Centre (13 % de l'emploi régional contre 11 % en Métropole). La tendance est à la baisse des effectifs même si celle-ci est moins prononcée en région qu'en Métropole (-7 % contre -8 % entre 1990 et 1999). Les actifs sont plutôt âgés (31 % de quadragénaires, tendance au vieillissement des effectifs) et possèdent une qualification professionnelle du niveau CAP/BEP. Les femmes sont nettement sous représentées. L'emploi est majoritairement salarié et stable (CDI). Le recours aux CDD et à l'intérim est faible. En 2003, les entrées de main d'œuvre concernaient plus souvent des CDD que des CDI, les sorties étaient avant tout des démissions. Le nombre de demandeurs d'emplois a baissé entre 1996 et 2004 et le chômage concerne plus les jeunes que les plus âgés. Cette classe se caractérise également par un écoulement du chômage moyen.

- Les **métiers d'ouvriers non qualifiés** (6A) : avec 87 961 personnes, ces métiers sont plus présents en région Centre (9 % de l'emploi régional, 7 % au niveau national) même si à l'instar de la Métropole la tendance est à la baisse entre 1990 et 1999 (-19 % en région contre -17 % en Métropole). Par rapport à l'échelon national, l'emploi régional est plus jeune, plus fréquemment non qualifié et moins féminisé. Les actifs sont quasiment tous salariés mais l'emploi précaire est élevé. Le recours aux CDD et à l'intérim représente respectivement 10 % et 12 % de l'emploi salarié. La mobilité professionnelle est importante et le solde des mouvements de main d'œuvre était négatif en 2003. A cette date, 82 % des entrées étaient des CDD. Les demandeurs d'emploi sont plutôt des jeunes et des femmes. Ils sont aussi plus concernés par le chômage de longue durée.

Les classes de métiers faiblement représentés en région mais dont les effectifs croissent.

- Les **métiers nouveaux en forte croissance** (7C) regroupent 25 826 actifs soit 3 % de l'emploi régional et 4 % du national. Entre 1990 et 1999, leur effectif s'est accru de 43 % dans la région contre 36 % en Métropole. L'emploi est peu féminisé et détenu majoritairement par des 30-40 ans. Le niveau de qualification est élevé (42 % de diplômés supérieurs à bac+2), mais moins qu'en Métropole (54 % de diplômés supérieurs à bac+2). L'emploi est très stable et le recours au travail précaire faible (CDD, intérim). En 2003, les entrées de main d'œuvre étaient d'abord des CDD tout comme les sorties. Le nombre des demandeurs d'emploi augmente graduellement depuis 2001 mais reste faible. Le chômage concerne plus les femmes et les jeunes. De plus, un niveau de formation élevé ne garantit pas contre le chômage.

- Les **métiers de la santé, du droit et de l'enseignement** (7B) sont exercés par 98 047 personnes, soit 10 % de l'emploi régional (11 % du national). Ils ont à l'image de la Métropole une composition relativement homogène où filière de formation et emploi sont très liés. Le niveau de formation est globalement élevé (souvent supérieur à bac+2) quel que soit l'âge, excepté pour les aides soignants plus nombreux en région qu'en Métropole. L'emploi est fortement féminisé, 32 % des actifs sont des quadragénaires mais la tendance est à une progression forte des 50 ans et plus (vieillesse des emplois). Entre 1990 et 1999, l'emploi augmente de +23 % en région contre +18 % en Métropole. En 1999, les actifs sont essentiellement des titulaires de la fonction publique (63 % en région contre 60 % en Métropole) d'où la faible part de cette classe (moins de 3 %) dans les effectifs des chômeurs régionaux. Les demandeurs d'emploi sont essentiellement des femmes, jeunes et diplômées.

- Les **métiers type "fonction publique"** (7A) regroupent 104 627 personnes, soit 11 % de l'emploi en région comme en Métropole. Entre 1990 et 1999, les effectifs régionaux connaissent une croissance positive plus soutenue que celle observée au niveau national (+12 % contre +11 %). A l'instar de la Métropole, les femmes sont légèrement plus représentées dans ce groupe par rapport à l'ensemble des classes (48 % contre 45 %). L'emploi est surtout détenu par des quadragénaires (plus qu'en moyenne nationale). Le niveau de qualification est élevé, 47 % des actifs ont au moins le bac et les jeunes ont un niveau de formation supérieur à leurs aînés. En 1999, les emplois sont très majoritairement stables (7 % de CDD seulement). La stabilité de l'emploi est surtout la conséquence de la forte présence des agents de la fonction publique. Particularité de la région, les mouvements de main d'œuvre, qui ne concernent que les emplois de droit privé, sont en forte croissance depuis 2001 (surtout des CDD). Les données du marché du travail ne reflètent pas la situation d'ensemble, à cause notamment des modes de recrutement propres à la fonction publique. Les demandeurs d'emploi ont un niveau de qualification assez élevé. Le chômage, faible, concerne plus les femmes et les jeunes. Il est rarement de longue durée.

- Les **métiers de techniciens et d'employés qualifiés** (1A) concernent 156 351 personnes et sont sous représentés en région Centre (16 % de l'emploi régional contre 17 % du national). Après une progression, l'emploi s'est stabilisé entre 1990 et 1999 sans néanmoins être homogène (+2 % en région contre +1 % en Métropole). Les secrétaires et représentants totalisent 27 % des effectifs de cette classe de métiers, soit une part importante de la classe, en région comme en Métropole. La féminisation des emplois est très disparate entre les familles professionnelles de la classe. En 1999, les quadragénaires restent très présents et la part des 50 ans et plus augmente aussi vite qu'en Métropole. Une bonne formation professionnelle est un atout pour ces métiers d'où une part importante de CAP/BEP. Néanmoins une disparité existe selon les âges, les plus jeunes étant plus diplômés que leurs aînés. L'emploi, essentiellement salarié, est stable (CDI), les CDD sont rares. Les entrées de main d'œuvre sont moins importantes en 2003 que les années précédentes mais concernent surtout des CDI. En revanche, les sorties sont principalement issues de fin de CDD. Le chômage est relativement faible (à l'exception du cas des secrétaires et secrétaires de direction) et touche davantage les plus jeunes et les femmes.

Les classes de métiers faiblement représentés en région et dont les effectifs ne “rattrapent” pas la situation nationale ou décroissent.

- Les **métiers jeunes à formation spécifique** (4A) : avec 102 150 personnes, ils représentent 10 % de l'emploi régional (contre 11 % du national). Dans l'ensemble, leur effectif augmente de façon moins soutenue qu'en Métropole entre 1990 et 1999 (+5 % contre +7 %) mais les évolutions peuvent être très différentes selon les métiers. Ainsi, lorsque les effectifs des caissiers et employés de libre service croissent de 78 % entre 1990 et 1999, ceux des vendeurs diminuent de 26 %. Globalement, par rapport à la situation française, l'emploi est plus jeune, plus féminisé et de qualification professionnelle (CAP/BEP) supérieure. Il existe un lien fort entre filière de formation et métier. Les CDI sont majoritaires mais l'emploi précaire est fréquent sous forme de CDD (13 %) tandis que le recours à l'intérim est rare. L'apprentissage (7 % des salariés) est souvent utilisé pour entrer dans la vie active. Les entrées sur le marché du travail sont surtout des CDD de fait une majorité des sorties sont dues à ces fins de contrat. Le chômage est important et le nombre de chômeurs augmente graduellement depuis 2002. Le chômage concerne plutôt les femmes et les jeunes.

- Les **métiers d'encadrement du secteur marchand** (3A) regroupent 53 680 personnes, soit 5 % de l'emploi régional (7 % du national). Ils enregistrent à l'instar de la Métropole une légère contraction de leurs effectifs (-2 %) entre 1990 et 1999. Ces métiers sont, plus qu'en Métropole, exercés par des quadragénaires et seniors (aux effectifs en hausse). Le niveau de formation est élevé avec 41 % d'actifs ayant au moins un bac+2. Ce niveau reste néanmoins plus faible en région Centre qu'en Métropole chez les plus jeunes comme chez les plus de 30 ans. La qualification professionnelle (CAP/BEP) est ainsi très présente dans certains métiers tels les patrons Hôtel, Café, Restaurant et BTP. Les emplois sont aussi très peu féminisés, encore moins qu'en Métropole (23 % contre 25 % au lieu de 45 % dans l'ensemble des classes des deux niveaux géographiques). Cette classe possède des conditions d'emploi spécifiques : forte proportion de non salariés et part importante de CDI chez les salariés. Ces deux statuts sont par ailleurs plus fréquents dans la région qu'en Métropole métropolitaine). Les entrées sur le marché du travail sont surtout des CDI mais le solde des mouvements de main d'œuvre reste négatif entre 1996 et 2002. Le nombre des demandeurs d'emploi augmente depuis 2001, surtout chez les femmes, mais les métiers n'ont pas un comportement homogène vis à vis du marché du travail. Ainsi, avec 18 % de taux de demande d'emploi, les cadres commerciaux sont plus exposés que les cadres des banques et assurances (2 %). Par ailleurs, les actifs de 50 ans et plus titulaires d'un bac+2 sont également plus exposés au chômage.

II. DESCRIPTION DE LA METHODE

Une analyse exhaustive de toutes les familles professionnelles est un travail long dont on ne tirerait pas forcément de lignes directrices claires. Aussi est-il intéressant de regrouper à l'intérieur d'une même classe des familles professionnelles aux caractéristiques proches, afin de dégager des axes de réflexion communs à plusieurs familles de métiers et donc de faciliter la compréhension.

L'outil statistique utilisé (analyse factorielle multiple), permet d'effectuer un regroupement des familles professionnelles pour lesquelles les caractéristiques sont proches. L'analyse va prendre en compte plusieurs variables regroupées par thème, tout en accordant un poids équivalent à chaque thème. La classification des métiers a été réalisée à partir des six thèmes suivants¹.

- ✦ **la structure par âge,**
- ✦ **la formation,**
- ✦ **les conditions d'emploi** : intérim, CDD, CDI ... ,
- ✦ **les migrations et la mobilité professionnelles** : mode de renouvellement des effectifs, promotion interne, ... ,
- ✦ **les facteurs de tension sur le marché du travail** : chômage, pénurie de main d'œuvre,
- ✦ **l'évolution des effectifs.**

(cf. [Annexe 1 - composition détaillée des thèmes](#) pour connaître les variables constituant les thèmes)

Le principe de l'analyse est simple : regrouper au sein d'une même classe les familles de métiers les plus similaires en terme de structure par âge, de formation, de conditions d'emploi, de mobilité professionnelle, de facteurs de tension sur le marché du travail et d'évolution des effectifs. Par exemple, une analyse reposant sur le seul thème formation reviendrait à regrouper les familles professionnelles selon le niveau de formation des actifs. Avec les six thèmes, l'analyse permet de classer l'ensemble des familles professionnelles de telle sorte que les classes construites sont relativement homogènes du point de vue de l'ensemble des variables composant ces thèmes.

La classification a été opérée **au niveau national** par l'INSEE sur la base des familles professionnelles établies par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) en 1993. Une comparaison entre les familles professionnelles de la DARES et celles utilisées en région Centre dans les travaux de l'ORFE figure en [Annexe 2](#). Au final, l'analyse a entraîné un regroupement des 84 familles professionnelles en **dix classes** :

- CL1A : métiers de techniciens et d'employés qualifiés
- CL2A : métiers d'ouvriers qualifiés
- CL3A : métiers d'encadrement du secteur marchand
- CL4A : métiers jeunes à formation spécifique
- CL4B : métiers saisonniers de l'agriculture et des arts
- CL5A : métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement du chômage
- CL6A : métiers d'ouvriers non qualifiés
- CL7A : métiers type « fonction publique »
- CL7B : métiers du droit, de la santé et de l'enseignement
- CL7C : métiers nouveaux en forte croissance

La composition des classes par familles professionnelles est disponible en [Annexe 3 - Composition et effectifs des classes de métiers](#).

Chacune de ces dix classes possède ses propres caractéristiques sur les six thèmes ayant servi à la classification. Par exemple, l'âge est particulièrement discriminant. Les métiers d'encadrement du secteur marchand (CL1A) sont occupés par des actifs âgés tandis que dans les métiers jeunes à formation spécifique (CL4A) et les métiers d'ouvriers non qualifiés (CL6A), les actifs y sont plutôt jeunes. De même, le niveau de formation différencie nettement les classes : élevé dans les métiers du droit, de la santé et de l'enseignement

¹ Le choix des 6 thèmes n'est pas anodin : une première analyse factorielle multiple a d'abord été réalisée sur 228 variables. Elle a permis de déceler les groupes de variables qui influent le plus les axes de l'analyse, et donc les thèmes qui caractérisent le mieux les familles professionnelles. Au total, ce sont donc 56 variables, regroupées en 6 thèmes, qui sont utilisées dans l'analyse factorielle multiple.

(CL7B) ainsi que dans les métiers nouveaux en forte croissance (CL7C), faible dans les métiers d'ouvriers non qualifiés (CL6A). Des résultats pour chacun des six thèmes sont donnés en [Annexe 5 - Caractérisation nationale de chaque classe](#).

Cette classification nationale va être utilisée à l'échelon régional. Toutefois, la classe 4B, à savoir les métiers saisonniers de l'agriculture et des arts, est exclue de l'étude compte tenu de l'hétérogénéité des familles professionnelles qui la composent.

Pour chacune des variables composant les thèmes de l'analyse, la région Centre se différencie plus ou moins de la Métropole. Ainsi, la région Centre est très proche de la Métropole en ce qui concerne l'âge des actifs. A l'inverse, les actifs du Centre ont un niveau de formation plus faible que ceux de l'ensemble de la Métropole, ceci étant valable pour chacune des classes.

En revanche, si l'on compare les classes entre elles, les différences entre la région et la Métropole sont moindres : ce qui différencie les classes les unes par rapport aux autres en Métropole est semblable à ce qui les différencie en région. Ainsi, en région comme en Métropole, les métiers non qualifiés (CL6A) constituent la classe dont la part des actifs sans diplôme est la plus importante de toutes les autres classes.

III. APPLICATION EN REGION D'UNE TYPOLOGIE NATIONALE

Ainsi, sur les six thèmes ayant servi pour l'analyse, la région Centre est assez proche de l'ensemble de la Métropole, à l'exception du thème formation où la région s'en distingue nettement. Les actifs de la région ont en effet un niveau de formation moins élevé qu'en Métropole : la part des personnes ayant un niveau supérieur ou égal au bac est de 34,3% en région contre 40,5% pour l'ensemble de la Métropole (voir le tableau ci-dessous). Le plus faible niveau de formation des actifs régionaux est constaté dans chacune des classes, mais aussi pour la plupart des familles professionnelles.

Répartition des actifs par diplôme en 1999	Région	Métropole
Sans diplôme, CEP, BEPC	31,2%	28,7%
CAP/BEP	34,6%	30,9%
Baccalauréat	14,1%	15,2%
Bac+2	11,0%	12,4%
Supérieur à bac+2	9,2%	12,9%

Source : RP99

Compte tenu des différences observées entre la région et la Métropole sur le niveau de formation des actifs, le problème se pose de savoir si la construction des classes au niveau national est pertinente au niveau régional. Autrement dit, aurait-on eu les mêmes classes en réalisant une classification régionale plutôt que nationale ?

Pour justifier l'utilisation en région d'une typologie nationale, on compare la valeur nationale à la valeur régionale de chacune des variables du thème formation. Rappelons que le thème formation contient 9 variables qui ont permis d'élaborer la classification mais que seules 7 d'entre elles sont disponibles au niveau régional. Cette analyse passe par 3 niveaux :

- étude des distributions
- étude des corrélations
- analyse de la variance

L'**étude des "distributions"** consiste à vérifier que la spécificité de chaque classe est, au niveau régional, proche de celle observée au niveau national. Les comparaisons sont réalisées pour chacune des variables du thème formation. Les résultats sont satisfaisants pour 5 des 7 variables. Les variables qui ne donnent pas entière satisfaction sont :

- la part dans l'emploi en 1999 des personnes ayant au moins un diplôme de niveau bac+3
- l'écart de niveau de formation des actifs ayant un emploi en 1999 par rapport à 1982.

Mais un autre test réalisé confirme qu'il n'y a pas lieu de considérer ces deux exceptions comme significatives.

L'**étude des "corrélations"** complète et précise l'approche présentée ci-dessus. Elle permet de vérifier, sur la base des différents critères relatifs au niveau de formation, que le classement des familles professionnelles est voisin dans la région de celui observé au niveau national. Quand une famille professionnelle a une valeur élevée pour une variable du thème formation au niveau national, elle devrait en avoir également une élevée au niveau régional. Dans ce cas, plus l'indicateur de "corrélation" est proche de 1, plus la similitude est forte entre la région et la Métropole.

Pour l'ensemble des variables du thème formation, les indicateurs de "corrélation" varient entre 0.95 et 1. Cela signifie que les variables se comportent de la même manière en région qu'en Métropole.

➔ Ces deux premières études permettent de conclure que l'on peut appliquer en région une typologie élaborée au niveau national.

L'**analyse de la "variance"** permet de vérifier si les classes construites à partir d'une typologie nationale restent pertinentes en région. Ainsi, elle consiste à voir si les classes construites prennent des valeurs sensiblement différentes de l'ensemble des classes pour les variables du thème formation. Le test est positif pour les 7 variables : le thème formation est bien discriminant à l'échelon régional.

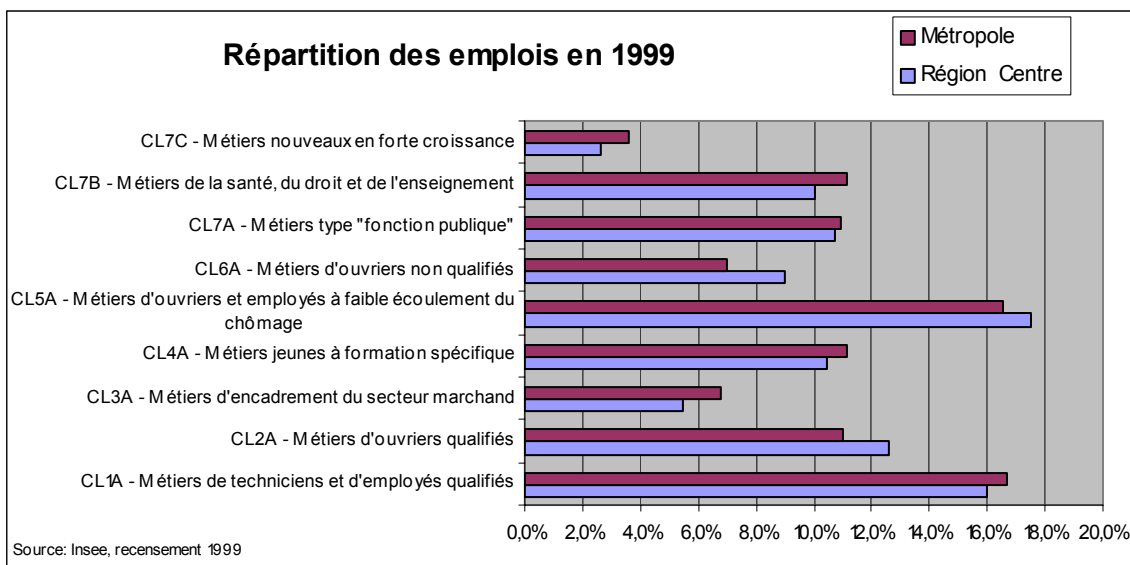
➔ L'analyse de la variance conclut positivement quant à la pertinence de la typologie nationale au niveau régional.

Au final, même si la région se distingue nettement du reste de la Métropole en terme de formation de ses actifs, les tests statistiques réalisés dans le cadre de cette étude valident l'utilisation de la classification nationale.

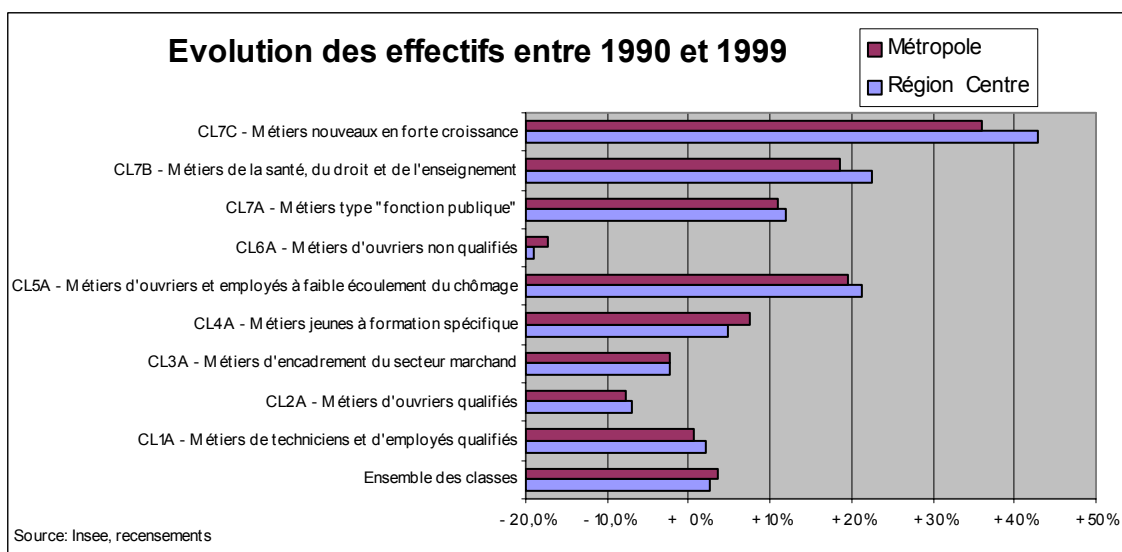
IV. ANALYSE THEMATIQUE DES CLASSES

1. Répartition et évolution des actifs

La répartition des emplois par classe est globalement similaire entre la région et la Métropole. Pourtant des disparités sensibles apparaissent. La région Centre se distingue par une faible présence des métiers d'encadrement du secteur marchand (CL3A), des métiers du droit, de la santé et de l'enseignement (CL7B), et des métiers nouveaux en forte croissance (CL7C). A l'inverse, les métiers d'ouvriers qualifiés (CL2A), les métiers d'ouvriers et employés à faible écoulement du chômage (CL5A) et surtout les métiers d'ouvriers non qualifiés (CL6A) sont plus représentés en région Centre. Ces métiers traduisent la spécificité industrielle de la région Centre.

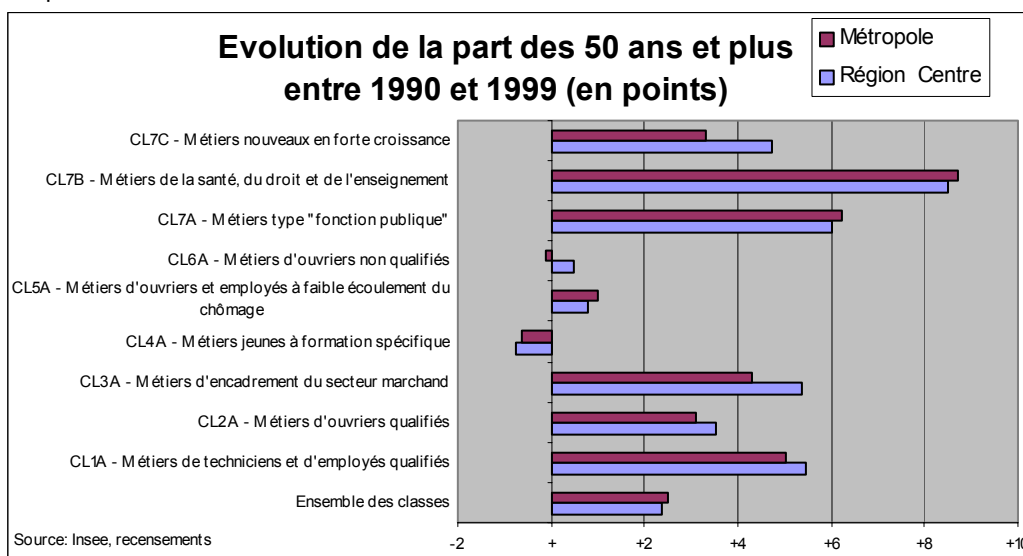


Entre 1990 et 1999, les effectifs des différentes classes évoluent dans le même sens, augmentation (ou diminution) des effectifs en région comme en Métropole. Mais l'ampleur de l'évolution varie en fonction de la spécificité régionale de la classe. Ainsi, on observe un « rattrapage » des effectifs régionaux pour se rapprocher du poids national. Autrement dit, les effectifs des classes sous représentées en région croissent plus fortement que les effectifs nationaux (ou décroissent moins). C'est le cas des métiers nouveaux en forte croissance (CL7C) : si leur poids en région est inférieur à leur poids national, les effectifs augmentent bien plus vigoureusement en région (+43% contre +36% en Métropole). Inversement, les effectifs des métiers d'ouvriers non qualifiés, classe plus représentée en région, diminuent plus fortement en région (-19%) qu'en Métropole (-17%).

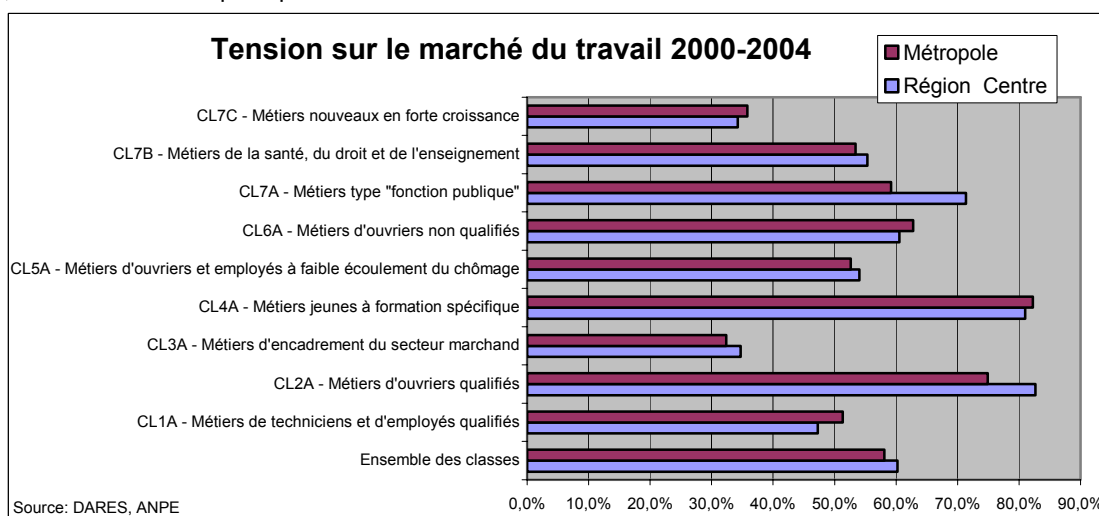


2. le vieillissement des actifs

Le vieillissement des actifs concerne quasiment toutes les classes, avec une augmentation sensible de la part des 50 ans et plus. Seules deux classes sont épargnées par ce phénomène avec une quasi-stagnation ou une baisse de la proportion des plus de 50 ans : les métiers jeunes à formation spécifique (CL4A) et les métiers d'ouvriers non qualifiés (CL6A). En revanche, la situation est différente pour les autres classes où les quinquagénaires sont de plus en plus nombreux. Dans les métiers de la santé, du droit et de l'enseignement (CL7B), la part des actifs ayant plus de 50 ans a augmenté de 8 points entre 1990 et 1999, et dans les métiers type « fonction publique » (CL7A) de 6 points. Mais dans ces deux classes, la région enregistre une évolution moindre à celle de la Métropole. Par contre, la part des 50 ans et plus augmente plus fortement en région qu'en Métropole pour les métiers nouveaux en forte croissance (CL7C), les métiers d'encadrement du secteur marchand (CL3A) et les métiers de techniciens et d'employés qualifiés (CL1A). Une constatation s'impose : c'est dans les classes de métiers où la région Centre est sous représentée que le vieillissement y est plus important qu'en Métropole.

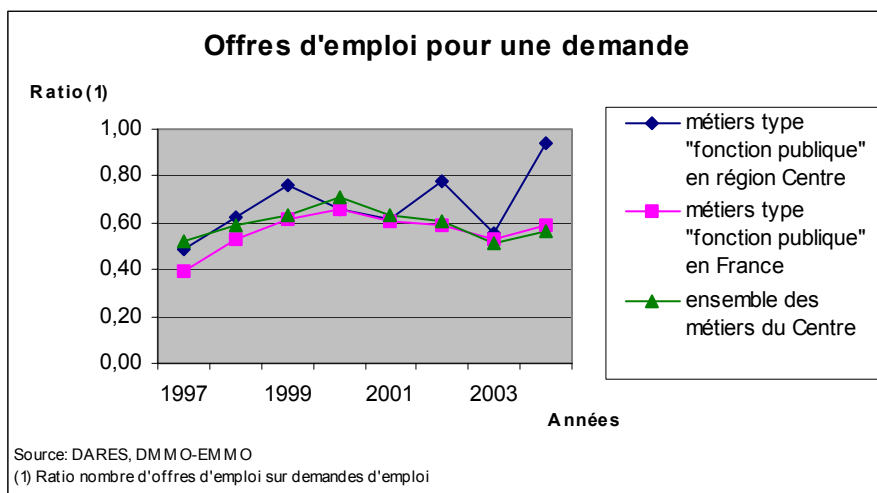


Le vieillissement marqué de certaines classes met en exergue d'éventuel problème de recrutement à prévoir dans les prochaines années, suite au départ à la retraite de la génération du baby-boom. Pour déceler les difficultés actuelles de recrutement de la part des employeurs, on utilise l'indicateur qui mesure le nombre d'offres d'emploi qui sont déposées lorsque l'ANPE enregistre une demande. Cet indicateur est la **tension sur le marché du travail**. C'est dans les métiers d'ouvriers qualifiés (CL2A), les métiers jeunes à formation spécifique (CL4A) et les métiers type fonction publique (CL7A) que la tension est la plus forte en région avec entre 7 et 8 offres d'emploi déposées pour dix demandes contre 6 en moyenne dans l'ensemble des classes. Pour la première et la troisième classe, la tension est même bien plus élevée qu'en Métropole (respectivement de 8 et 12 points). Dans les métiers type « fonction publique », la tension est calculée pour les métiers qui relèvent du droit privé, donc hors fonction publique.

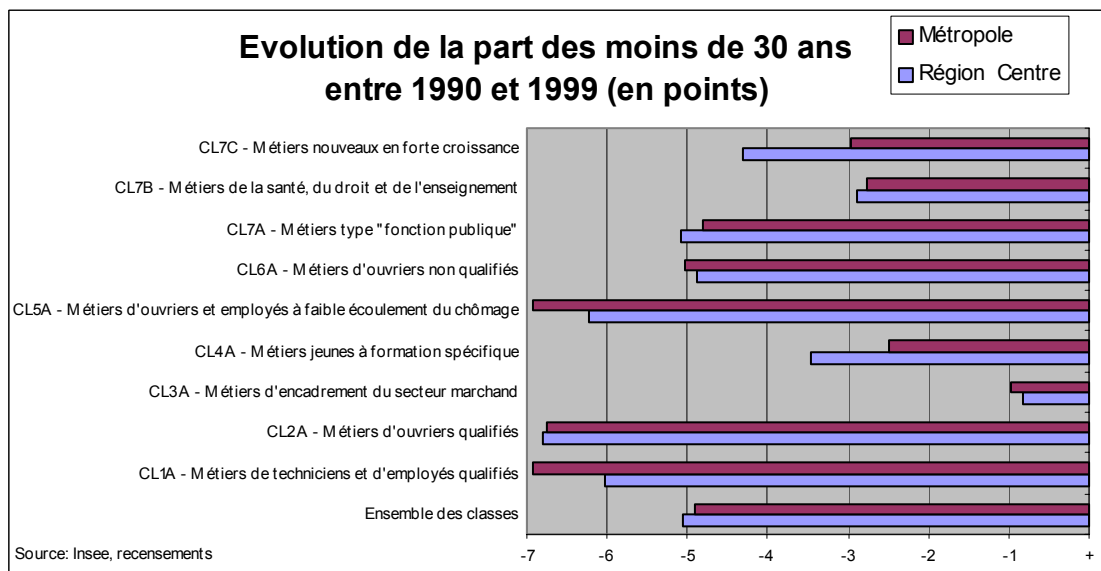


Dans les métiers type « fonction publique », l'ANPE a recensé, dans la région Centre, en moyenne 0,71 offres d'emploi pour une demande déposée contre 0,59 en Métropole sur la période 2000-2004.

Sur le marché du travail, la tension évolue chaque année et s'il est bon, d'un point de vue structurel, de la calculer sur une période de 5 ans, il ne faut pas masquer certains résultats conjoncturels. Ainsi, en région Centre, la tension a été forte en 2004 pour les métiers type « fonction publique » avec quasiment une offre d'emploi pour une demande.



Parallèlement au vieillissement des effectifs, on constate également une baisse de la part des actifs âgés de moins de 30 ans, signifiant que les départs en retraite ne sont pas forcément compensés par l'embauche de jeunes. Entre 1990 et 1999, la part des moins de 30 ans a baissé de 5 points dans l'ensemble des classes. Dans les métiers nouveaux en forte croissance (CL7C) et dans les métiers jeunes à formation spécifique (CL4A), la part des moins de 30 ans a diminué plus fortement en région qu'en Métropole entre 1990 et 1999. A l'inverse, dans les métiers d'ouvriers qualifiés et d'employés à faible écoulement du chômage (CL5A) ainsi que dans les métiers de techniciens et d'employés qualifiés (CL1A), la part des moins de 30 ans baisse moins en région qu'en Métropole. Néanmoins, dans ces deux classes, la baisse est plus forte que pour la moyenne des classes.

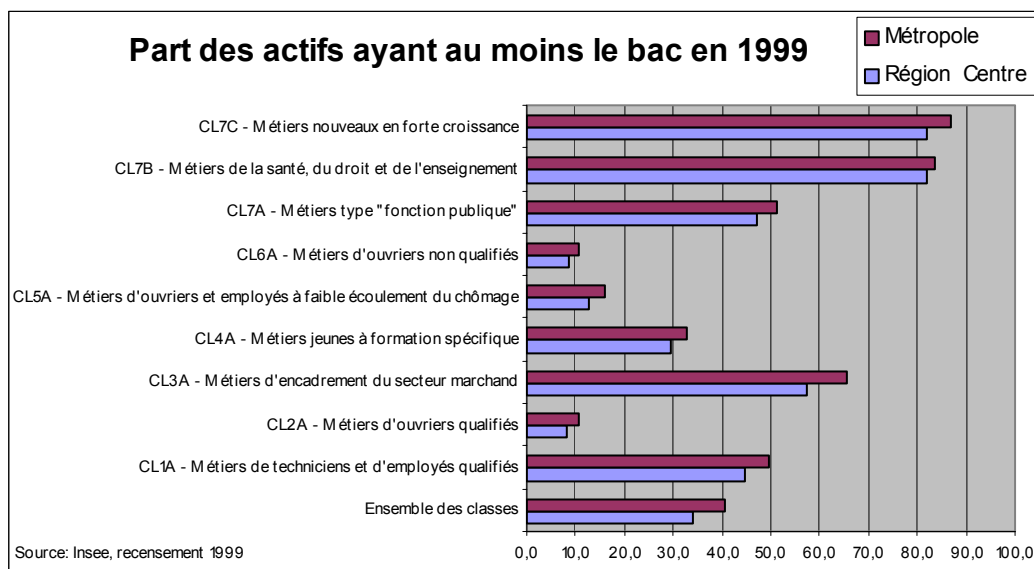


3. la sous-qualification des actifs

Niveau de formation des actifs en 1999	Ensemble des classes	CL1A	CL2A	CL3A	CL4A	CL5A	CL6A	CL7A	CL7B	CL7C
Part des actifs n'ayant aucun diplôme ou le BEPC (en %)	31,2	18,3	35,8	18,5	28,5	52,8	54,5	24,0	6,5	8,2
	28,7	17,5	36,2	16,0	29,2	50,5	52,1	22,9	6,1	6,1
Part des actifs ayant un CAP/BEP (en %)	34,6	37,1	55,8	24,0	42,0	34,6	37,1	28,8	11,5	10,0
	30,9	33,1	53,3	18,5	37,9	33,6	37,4	25,7	10,2	6,8
Part des actifs ayant au moins le bac (en %)	34,2	44,6	8,4	57,4	29,5	12,6	8,4	47,2	82,0	81,8
	40,4	49,4	10,6	65,5	32,8	15,9	10,5	51,4	83,6	87,1
Part des actifs ayant au moins un bac+2 (en %)	20,1	22,8	2,1	40,9	14,2	4,5	1,8	22,4	68,7	66,3
	25,2	25,6	2,9	49,9	16,2	6,4	2,7	26,1	71,6	74,6

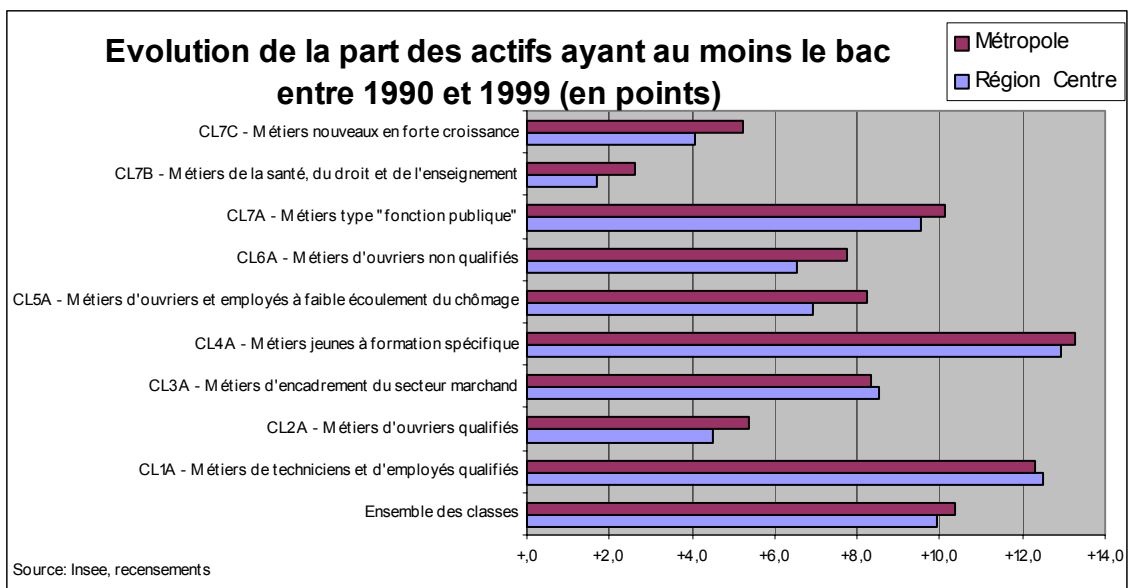
■ Région ■ Métropole

La région Centre se différencie nettement de l'ensemble de la Métropole pour ce qui est du niveau de formation. Ainsi, lorsque 40,4% des Français ont le bac, seulement 34,2% des habitants de la région possèdent ce diplôme. Ce plus faible niveau de formation des actifs concerne l'ensemble des classes. C'est dans les métiers d'encadrement du secteur marchand (CL3A) que la différence de niveau entre la région et la Métropole est la plus forte : en région, la part des actifs ayant au moins le bac est ainsi inférieure de 8,1 points à celle enregistrée au niveau national (l'écart est de 6,2 points toute classe confondue). A l'inverse, le niveau de formation est assez proche entre la région et le reste de la Métropole pour les métiers de la santé, du droit et de l'enseignement (CL7B) avec un écart de moins de 1,6 points entre les parts nationale et régionale des actifs ayant au moins le bac.

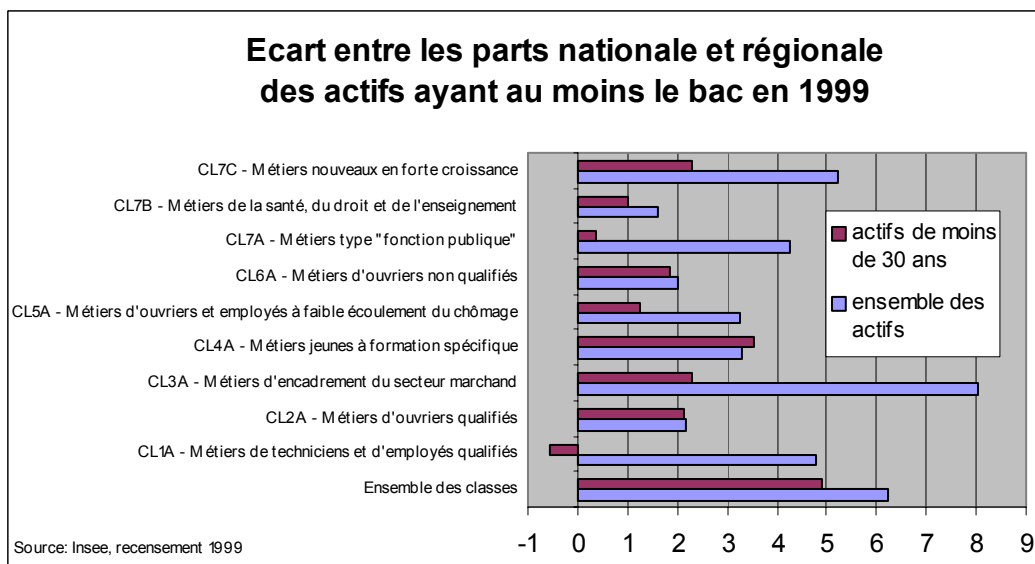


En fait, dans la région Centre, les actifs sont plus nombreux qu'au niveau national à posséder un diplôme de formation professionnelle type CAP/BEP. Leur part est en moyenne plus élevée de 3,7 points. Dans toutes les classes, la part des actifs ayant ce niveau de formation professionnelle est plus élevée en région qu'en Métropole, à l'exception des métiers d'ouvriers non qualifiés (CL6A). Dans cette classe, 54,5% des actifs n'ont aucun diplôme au niveau régional.

Par ailleurs, la part des actifs ayant au moins le bac a augmenté moins fortement en région qu'en Métropole entre 1990 et 1999 ce qui signifie que l'écart de niveau, moins faible en 1990, s'est accentué dans les années 90. L'écart s'est surtout creusé entre le Centre et la Métropole dans les métiers nouveaux en forte croissance (CL7C), dans les métiers d'ouvriers et employés à faible écoulement du chômage (CL5A) et les métiers d'ouvriers non qualifiés (CL6A) avec une évolution défavorable de plus d'un point entre 1990 et 1999 pour la part des actifs de ces trois classes ayant au moins le bac.



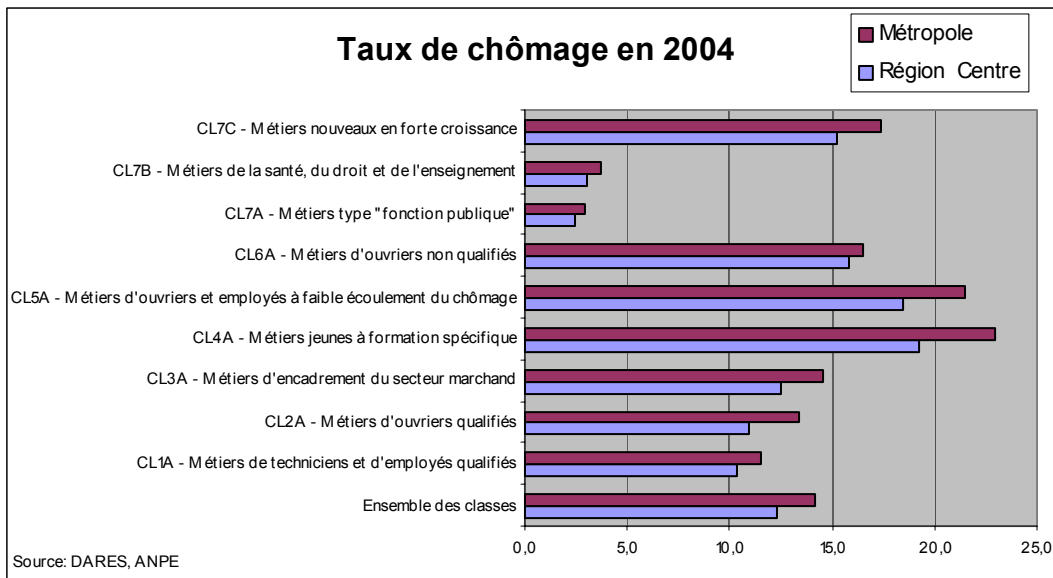
Enfin, un point est néanmoins positif : la qualification des moins de 30 ans fait apparaître moins de différence entre la région et l'ensemble de la Métropole pour certaines classes : la différence de niveau de formation entre les actifs nationaux et ceux de la région est moins importante pour les moins de 30 ans. Cette différence de niveau de formation est en effet nettement atténuée pour les métiers exigeant un niveau de formation élevé : métiers d'encadrement du secteur marchand (CL3A), métiers type « fonction publique » (CL7A) et métiers nouveaux en forte croissance (CL7C). En ce qui concerne les métiers de techniciens et d'employés qualifiés (CL1A), les plus de 30 ans de la région sont même plus nombreux à posséder le bac que leurs homologues nationaux.



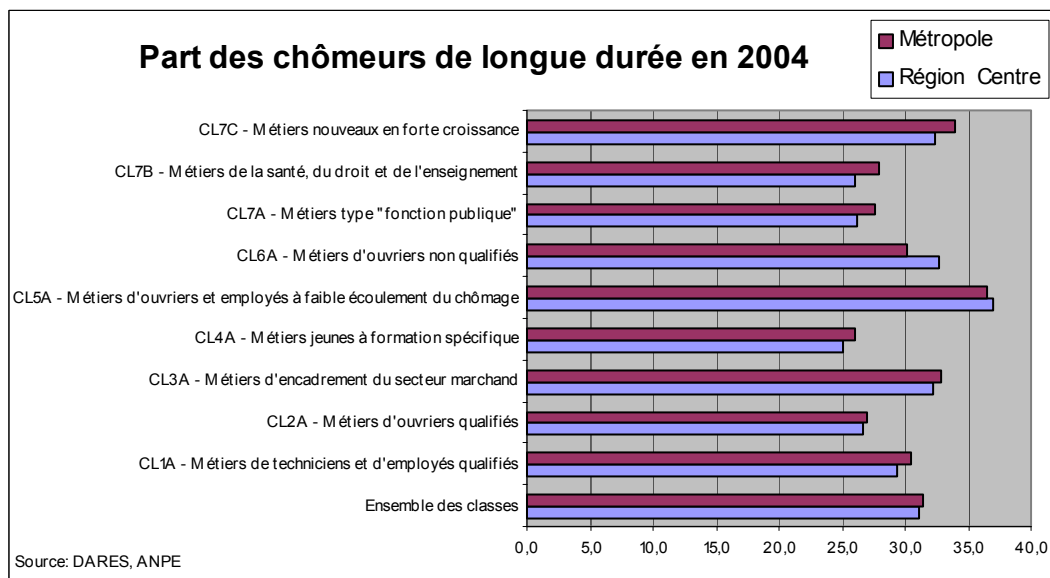
Dans les métiers d'encadrement du secteur marchand, la part des actifs ayant le bac est plus élevée en Métropole de 8 points par rapport au Centre. En revanche, pour les moins de 30 ans, l'écart n'est plus que de 2 points.

4. le chômage

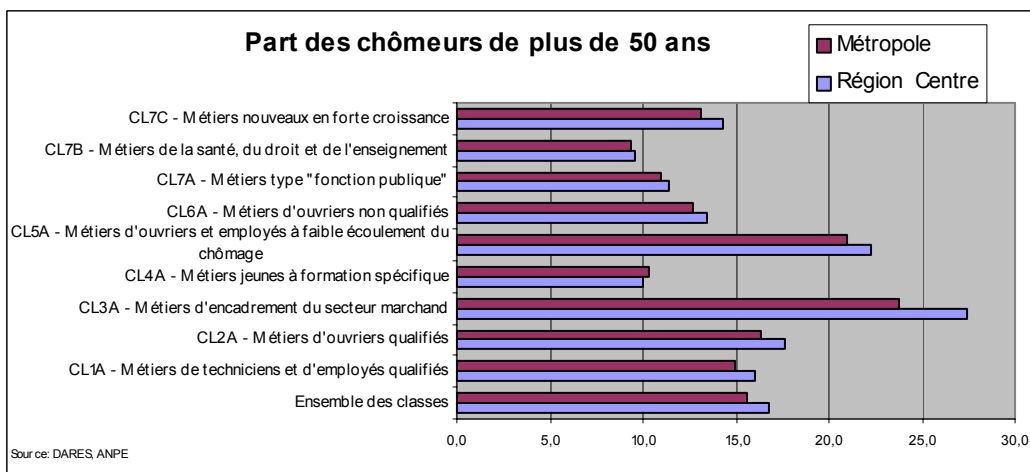
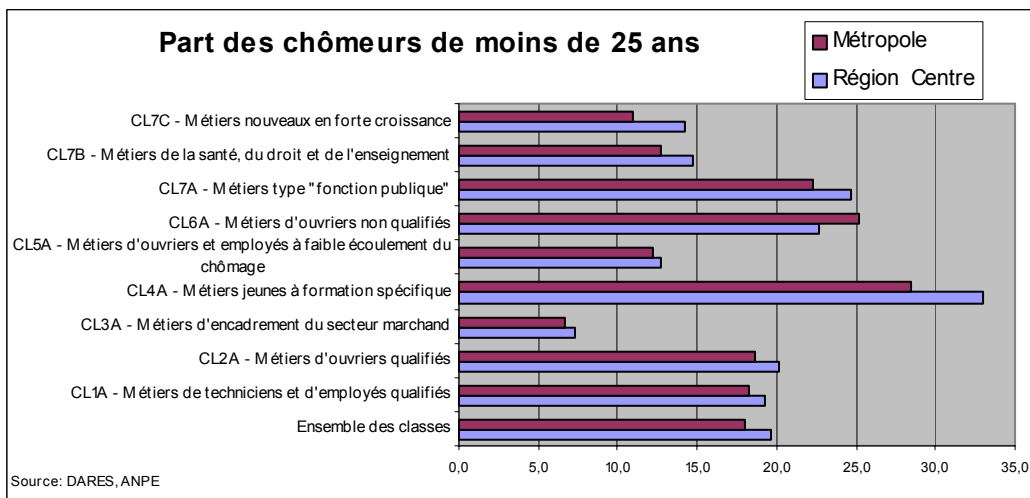
La région se caractérise de l'ensemble de la Métropole par un taux de chômage moins élevé. Ce bon résultat concerne chacune des classes, en particulier celle des métiers jeunes à formation spécifique (CL4A) et celle des métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement du chômage (CL5A) où le taux de chômage est plus faible en région respectivement de 3,8 et 3,1 points.



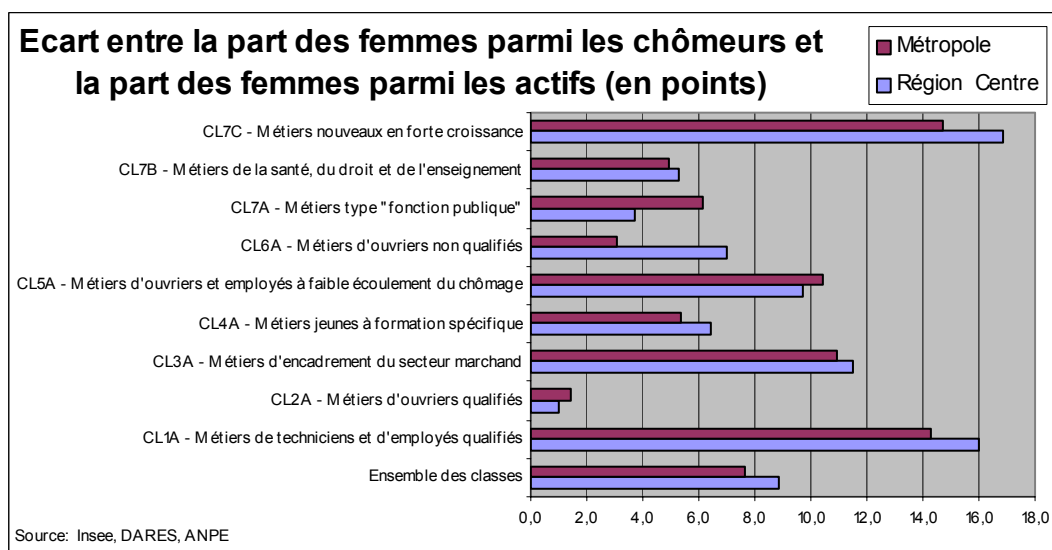
La bonne situation de la région en ce qui concerne le marché de l'emploi se retrouve moins nettement sur la part des chômeurs de longue durée et sur l'écoulement du chômage. En région Centre, 31,1% des chômeurs sont au chômage depuis plus d'un an (contre 31,4% en Métropole). De même, l'écoulement y est très proche avec 62,8% des demandes d'emplois de début d'année satisfaites contre 62,7% en Métropole. Par contre, des différences plus marquées se retrouvent dans les classes : la part des chômeurs de longue durée est plus forte en région de 2,5 points dans les métiers d'ouvriers non qualifiés (CL6A) mais moins élevée de 1,8 points dans les métiers de la santé, du droit et de l'enseignement (CL7B).



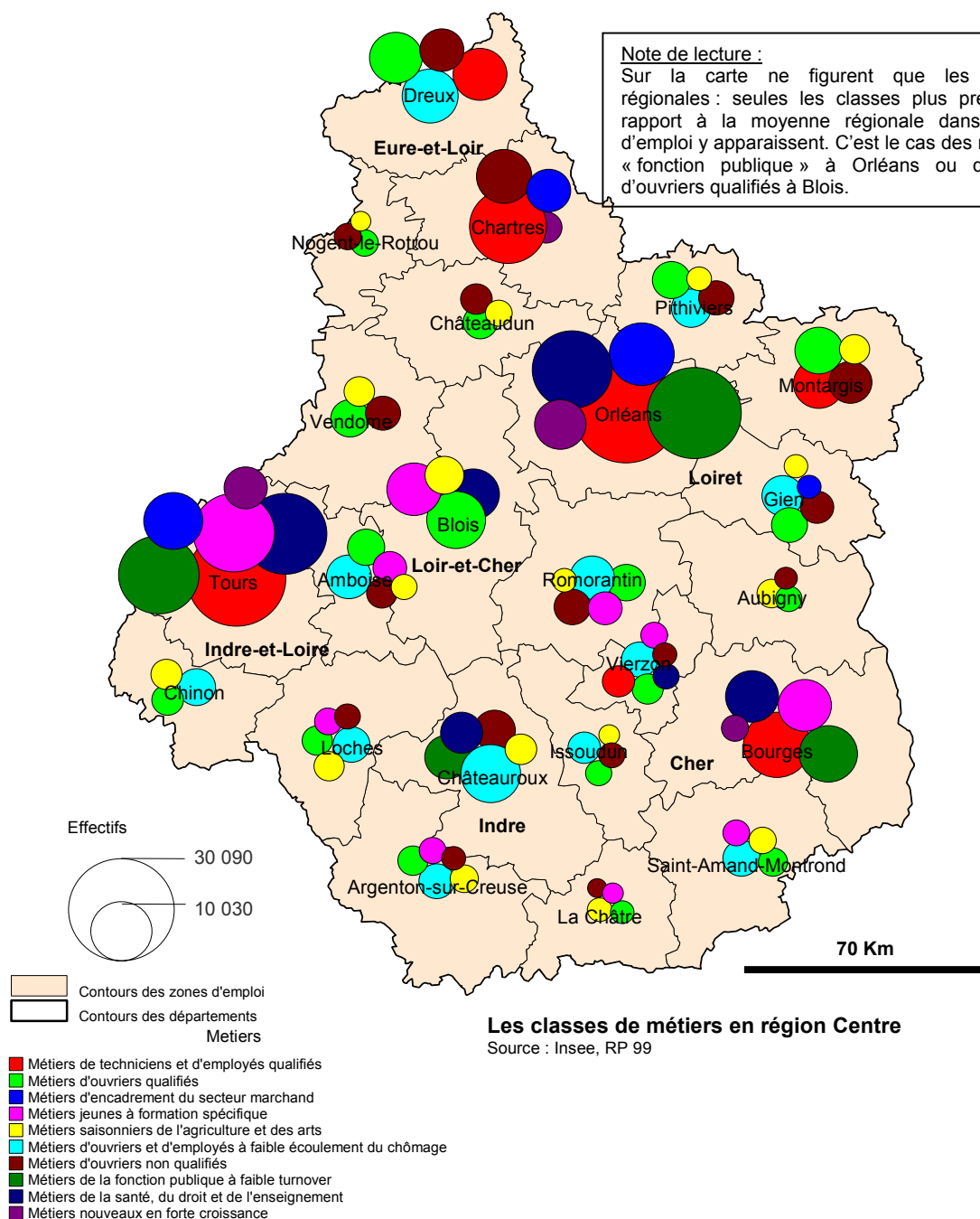
Néanmoins, quelle que soit la classe considérée, le chômage frappe davantage les jeunes et les plus âgés. Les moins de 25 ans sont davantage touchés dans les métiers jeunes à formation spécifique. Dans les métiers d'encadrement du secteur marchand, la part des plus de 50 ans est plus élevée en région qu'en Métropole.



En outre, en région Centre, le chômage féminin est plus important qu'en Métropole. La part des femmes parmi les chômeurs est en moyenne 8,8 points plus élevée que leur part parmi les actifs. Le chômage touche davantage les femmes dans métiers nouveaux en forte croissance et dans les métiers de techniciens et employés qualifiés, et aussi dans les métiers d'ouvriers non qualifiés.



5. Répartition géographique des classes



Les métiers de techniciens et d'employés qualifiés se concentrent essentiellement sur les grands centres urbains (Tours, Orléans, Chartres, Bourges, Dreux). Cette configuration se retrouve pour les métiers type « fonction publique » (hormis l'Eure-et-Loir). C'est au sein des centres urbains régionaux que se concentrent encore les métiers de la santé, du droit et de l'enseignement (Tours, Blois, Orléans, Bourges, Châteauroux). Cette implantation est plus restreinte pour les métiers d'encadrement du secteur marchand regroupés principalement à Tours, Orléans, Chartres. Pareillement, les métiers nouveaux en forte croissance sont exclusivement positionnés sur Tours, Orléans, Bourges. En dehors de Dreux et Pithiviers, les métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement du chômage sont implantés dans un large sud région. Les métiers d'ouvriers qualifiés sont présents dans le Loir-et-Cher, le Loiret et à Dreux. Les métiers d'ouvriers non qualifiés sont spécifiques à la frange francilienne et surtout l'Eure-et-Loir. Ils sont plus diffus dans le sud, notamment l'Indre. Les métiers jeunes à formation spécifique sont très présents sur la basse Loire et le Cher. Ils se trouvent également sur la frange sud régionale.

V. ANALYSE DES CLASSES

<u>LES METIERS DE TECHNICIENS ET D'EMPLOYES QUALIFIES (1A)</u>	21
<u>LES METIERS D'OUVRIERS QUALIFIES (2A)</u>	29
<u>LES METIERS D'ENCADREMENT DU SECTEUR MARCHAND (3A)</u>	37
<u>LES METIERS JEUNES A FORMATION SPECIFIQUE (4A)</u>	43
<u>LES METIERS D'OUVRIERS ET D'EMPLOYES A FAIBLE ECOULEMENT DU CHOMAGE (5A)</u>	49
<u>LES METIERS D'OUVRIERS NON QUALIFIES (6A)</u>	56
<u>LES METIERS TYPE « FONCTION PUBLIQUE » (7A)</u>	62
<u>LES METIERS DE LA SANTE, DU DROIT ET DE L'ENSEIGNEMENT (7B)</u>	68
<u>LES METIERS NOUVEAUX EN FORTE CROISSANCE (7C)</u>	74

Les métiers de techniciens et d'employés qualifiés (1A)

Poids		Evolutions			
† 156351 16% de l'emploi régional 17% de l'emploi national		1982-1990	1990-1999		
		Régionale	+24%	+2%	
		Nationale	+18%	+1%	
Composition		Effectif	Evolution	Part de chaque métier dans la classe	
	1999	90/99 (%)	Région	Métropole	
- B6 Techniciens BTP	4 979	+0%	3%	3%	
- C2 Technicien AM électricité	4 789	+1%	3%	3%	
- D6 Techniciens AM en mécanique	12 217	+5%	8%	7%	
- G0 OQ maintenance	14 394	-20%	9%	9%	
- G1 Technicien AM maintenance	12 121	+23%	8%	7%	
- J4 Agents exploitations transports	2 520	+0%	2%	2%	
- L0 Secrétaires	20 840	-28%	13%	15%	
- L1 Comptables	14 322	+9%	9%	9%	
- L3 Secrétaires de direction	3 208	-12%	2%	3%	
- L4 Techniciens administratifs	12 342	+35%	8%	9%	
- Q0 Employés, techniciens banque	10 633	-2%	7%	7%	
- Q1 Employés, techn. assurances	10 737	+4%	7%	6%	
- R2 Représentants	21 325	+21%	14%	14%	
- R3 Intermédiaires de commerce	11 924	+1%	8%	8%	

Source : Insee, recensements

Dans les métiers de techniciens et d'employés qualifiés, la part des jeunes est inférieure à celle de l'ensemble des classes. Les jeunes qui occupent ces métiers sont plus diplômés que leurs aînés : en région Centre, 81% des moins de 30 ans disposent d'un diplôme au moins équivalent au bac tandis que la majorité des plus de 30 ans dispose au plus d'un CAP/BEP. Compte tenu de la qualification de ces métiers, le recours aux CDD et à l'intérim est limité (16% des emplois contre 34% dans l'ensemble des

classes). Dans l'ensemble, le chômage est relativement faible, le niveau de formation initiale et l'expérience professionnelle semble un atout pour ce type d'emploi. Seuls les secrétaires et les secrétaires de direction sont très touchés par le chômage. En région, les effectifs ont crû légèrement depuis 1990, alors qu'ils avaient augmenté de 24% entre 1982 et 1990, une tendance similaire à celle de la Métropole.

<i>Les métiers de techniciens et d'employés qualifiés</i>				<i>Ensemble des classes</i>	
Caractéristiques principales		Région	Métropole	Région	Métropole
<i>Structure par âge</i>	forte présence des quadragénaires	32	30	30	29
<i>Part de diplômés</i>	CAP/BEP	37	33	35	31
<i>Catégories d'emploi</i>	emplois salariés	96	95	89	88
	CDI (hors titulaires de la fonction publique)	84	83	66	65
<i>Taux de féminisation</i>	féminisation moyenne	48	49	45	45
<i>Indicateur de tension</i>	petite tension sur le marché du travail	49	52	56	56
<i>Écoulement du chômage</i>	écoulement du chômage similaire à la moyenne	62	61	63	63
<i>Evolution de l'emploi</i>	emploi en hausse (1982-1999)	+27	+19	+6	+3
<i>Evolution du chômage</i>	baisse du chômage (2003-2004)	-2	-2	+1	+0,4

Source : Insee, recensements

%

En 1999, les métiers de techniciens et d'employés qualifiés regroupent 156 351 emplois soit 16 % de l'emploi régional. Les professions les plus représentées parmi ces métiers sont les représentants et les secrétaires qui totalisent plus d'un emploi sur quatre. Les professions de techniciens Agents de Maîtrise (AM) en mécanique, de techniciens AM en maintenance, d'ouvriers qualifiés en maintenance, de techniciens administratifs et de comptables se répartissent équitablement sur le reste des effectifs de la classe. En région Centre, la répartition par métiers est similaire à celle de la Métropole. L'emploi dans les métiers de techniciens et d'employés qualifiés a fortement progressé entre 1982 et 1999, enregistrant une hausse de 27 % alors que l'emploi total n'a progressé que de 6 % sur la même période. Toutefois, ce boom des effectifs n'a quasiment concerné que les représentants, les techniciens AM en maintenance et surtout les techniciens administratifs. Les secrétaires et les ouvriers qualifiés en maintenance ont en revanche enregistré des pertes d'emplois sévères entre 1990 et 1999 (respectivement -28 % et -20 %). Par ailleurs l'augmentation des effectifs a été irrégulière : après avoir augmenté de 24% entre 1982 et 1990, les effectifs sont restés quasiment stables entre 1990 et 1999, une tendance régionale similaire à celle de la Métropole.

L'âge et le sexe des actifs ayant un emploi

Le taux de féminisation est de 48%, légèrement supérieur au taux enregistré pour l'ensemble de l'emploi régional (45%). Toutefois, la présence féminine est très disparate suivant les professions : les techniciens AM électricité, les techniciens AM mécanique, les ouvriers qualifiés maintenance, les techniciens AM maintenance et les agents d'exploitation enregistrent un taux de féminisation inférieur à 11 % alors que ce taux varie de 61 % à 99 % pour les secrétaires, comptables, techniciens administratifs et les employés techniciens de banque ou assurance. Un peu à part, les représentants comptaient 33 % de femmes en 1999 soit une augmentation de 11 points de leur taux de féminisation entre 1982 et 1999.

Les métiers de techniciens et d'employés qualifiés sont de moins en moins occupés par les jeunes. Les moins de 30 ans représentent moins d'un effectif sur cinq en 1999, alors qu'ils étaient près d'un sur trois en 1982. Cette tendance, particulièrement marquée pour les secrétaires, concerne quasiment tous les métiers de techniciens et d'employés qualifiés. Seuls les techniciens AM en maintenance s'en démarquent sensiblement avec une stabilisation de la proportion des plus de 30 ans à 16,8%. **En 1999, les quadragénaires sont particulièrement présents** dans les métiers de techniciens et d'employés qualifiés : ils occupent 32 % des emplois contre 30 % pour l'ensemble de l'emploi régional. Le vieillissement de ces métiers se confirme. Les plus de 50 ans, bien que sous-représentés parmi ces métiers, ont vu leur part passer de 16% en 1982 à 20% en 1999. Le vieillissement touche en particulier les secrétaires de direction. Les intermédiaires de commerce sont l'exception puisque la part des plus de 50 ans diminue et passe de 34% en 1982 à 20% en 1999.

Répartition des actifs ayant un emploi par sexe et âge					
Comparaison entre 1982 et 1999					
	% en 1982	% en 1999	82-90 (%)		90-99 (%)
Femmes	44	48	+ 34		+ 4
Moins de 25 ans	12	5	- 8		- 44
Moins de 30 ans	31	18	- 17		- 33
Plus de 30 ans	69	82	+ 35		+ 10
Plus de 50 ans	16	20	+ 10		+ 40
	Femmes		- de 25 ans		+ 50 ans
	%82	%99	%82	%99	%82 %99
B6 Techniciens BTP	8	12	14	4	12 23
C2 Technicien AM électricité	9	11	8	5	15 17
D6 Techniciens AM en mécanique	4	7	6	5	22 25
G0 OQ maintenance	4	4	15	6	16 20
G1 Technicien AM maintenance	2	4	6	5	17 20
J4 Agents exploitations transports	11	11	9	2	17 18
L0 Secrétaires	98	98	21	5	10 18
L1 Comptables	82	89	21	7	13 14
L3 Secrétaires de direction	98	99	6	1	17 28
L4 Techniciens administratifs	49	65	5	4	21 21
Q0 Employés, techniciens banque	52	61	11	4	9 22
Q1 Employés, techniciens assurances	77	82	14	3	12 22
R2 Représentants	22	33	7	6	22 19
R3 Intermédiaires de commerce	35	47	5	4	34 20

Source : Insee, recensements

Le niveau de formation

Les métiers de techniciens et d'employés sont exercés principalement par des titulaires d'un CAP/BEP (37 % des effectifs) puis par des bacheliers (22 % des effectifs). Mais les différences sont importantes selon l'âge : 42% des plus de 30 ans ont un niveau égal au CAP/BEP contre seulement 13% des moins de 30 ans. Les bac+2 représentent 40% des moins de 30 ans, un niveau très nettement supérieur à celui des plus de 30 ans (17%). Le niveau des diplômes requis au recrutement devient de plus en plus élevé. Cette tendance concerne tous les métiers de techniciens et d'employés qualifiés. Le niveau de formation augmente fortement chez les techniciens administratifs et les représentants qui sont respectivement 58% et 51% à avoir au moins le bac.

Répartition des actifs selon le niveau de diplôme en 1982 et en 1999								
	Sans diplôme		CAP/BEP		BAC - BAC+2		> BAC+2	
	%82	%99	%82	%99	%82	%99	%82	%99
Métiers de techniciens et d'employés qualifiés	37	18	36	37	25	40	1	5
dont - de 30 ans	22	5	41	13	35	69	1	12
	Sans diplôme		CAP/BEP		BAC - BAC+2		> BAC+2	
	%82	%99	%82	%99	%82	%99	%82	%99
B6 Techniciens BTP	31	16	35	37	32	42	2	6
C2 Technicien AM électricité	29	14	31	29	39	54	1	3
D6 Techniciens AM en mécanique	32	14	40	42	27	41	1	3
G0 OQ maintenance	38	22	54	64	8	14	0	0
G1 Technicien AM maintenance	26	13	40	46	34	40	0	2
J4 Agents exploitations transports	62	32	25	41	13	26	0	2
L0 Secrétaires	37	22	39	37	23	39	1	2
L1 Comptables	30	12	46	38	23	45	1	5
L3 Secrétaires de direction	24	15	31	33	43	48	2	4
L4 Techniciens administratifs	35	16	28	27	32	47	5	11
Q0 Employés, techniciens banque	26	13	39	30	34	50	2	8
Q1 Employés, techniciens assurances	46	27	27	29	25	39	1	5
R2 Représentants	50	20	26	29	22	43	2	8
R3 Intermédiaires de commerce	61	22	19	33	18	37	2	9

Source : Insee, recensements

Les conditions d'emploi

En 1999, les salariés représentent 96 % des emplois dans les métiers de techniciens et d'employés qualifiés de la région. Les intermédiaires de commerce se distinguent des autres métiers de la classe par une proportion de salariés moins élevée (75 %). Dans la classe, plus de 9 salariés sur 10 ont un CDI, soit 5 points de plus que pour l'ensemble des salariés de la région. Le CDD est relativement rare : la part des salariés en CDD ne dépasse jamais les 7 % alors que la moyenne nationale est à 8%. De même, le recours à l'intérim est peu fréquent avec 3% des salariés. Les conditions d'emploi de la classe en région sont très proches de celles de la Métropole.

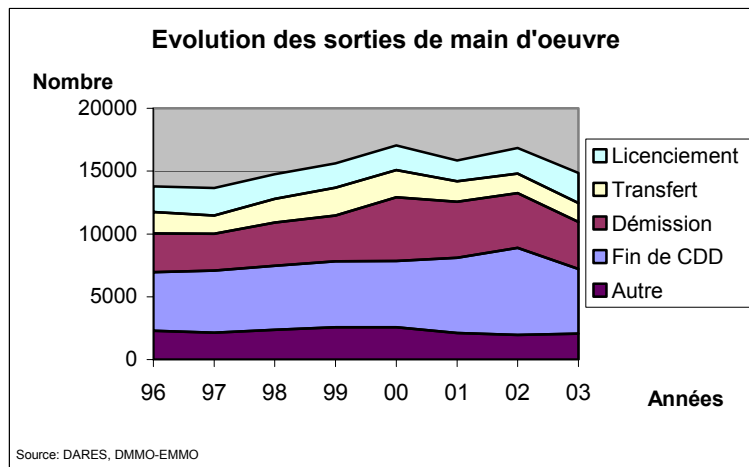
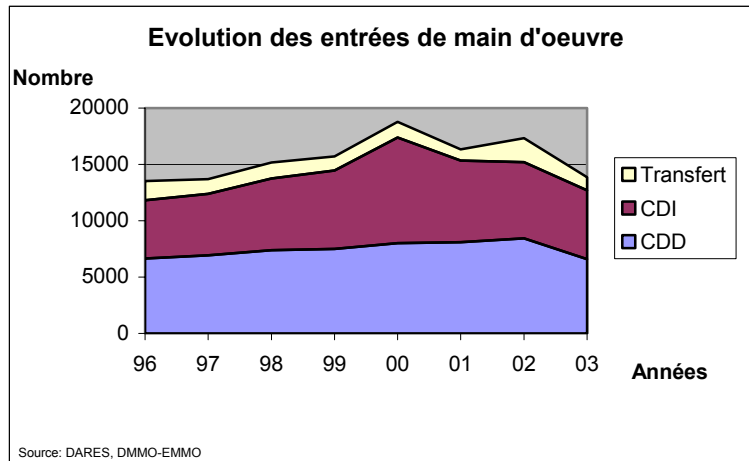
Part des salariés parmi les actifs						
Répartition des salariés selon le statut d'emploi						
	Salariés %	CDI		CDD %	Intérim %	Apprenti %
		%	90-99 (pt)			
Métiers de techniciens et d'employés qualifiés	96	91	- 5	5	2	1
B6 Techniciens BTP	90	90	+ 0	6	2	1
C2 Technicien AM électricité	100	93	- 7,6	4	2	0
D6 Techniciens AM en mécanique	87	93	- 0,9	3	2	1
G0 OQ maintenance	98	89	- 4,6	4	5	1
G1 Technicien AM maintenance	99	93	- 7,3	4	1	1
J4 Agents exploitations transports	100	98	- 27,4	1	1	0
L0 Secrétaires	100	87	- 5,4	7	3	0
L1 Comptables	100	87	- 6	7	2	1
L3 Secrétaires de direction	100	95	- 5,6	3	1	0
L4 Techniciens administratifs	100	92	- 7,8	5	1	1
Q0 Employés, techniciens banque	100	93	- 3,7	4	1	1
Q1 Employés, techniciens assurances	100	93	- 10,3	5	1	0
R2 Représentants	94	92	- 4,5	5	1	1
R3 Intermédiaires de commerce	75	92	- 3,6	5	1	0

Source : Insee, recensements

Les mouvements de main d'œuvre

Le solde des mouvements de main d'œuvre est devenu négatif en 2003, après avoir été positif entre 1997 et 2002. Ainsi, les entrées de main d'œuvre, qui avaient augmenté jusqu'en 2000, diminuent depuis. La diminution des entrées a d'abord porté sur les CDI, puis sur les CDD, qui ne décroissent que depuis 2002. Les sorties de main d'œuvre suivent une tendance moins marquée que les entrées.

En 2003, 48% des entrées sont des CDI, 44% des CDD et 8% des transferts. En ce qui concerne les sorties, 35% sont des fins de CDD, 25% des démissions, 16% des licenciements et 10% des sorties de transfert. La part des sorties liés aux licenciements s'est accrue ces dernières années passant de 10% en 2001 à 16% en 2003.



Le marché du travail

Le taux de demandeurs d'emploi est relativement faible avec 9 % des actifs exerçant les métiers de techniciens et d'employés qualifiés. En 2004, l'ANPE enregistre pour cette classe 2 demandes pour 1 offre d'emploi, soit légèrement plus que pour l'ensemble des actifs régionaux. L'écoulement des demandes d'emploi dans ces métiers est comparable à celui dans l'ensemble des classes de métier de la région, mais il s'est fortement contracté entre 2001 et 2004 (-5,6 points).

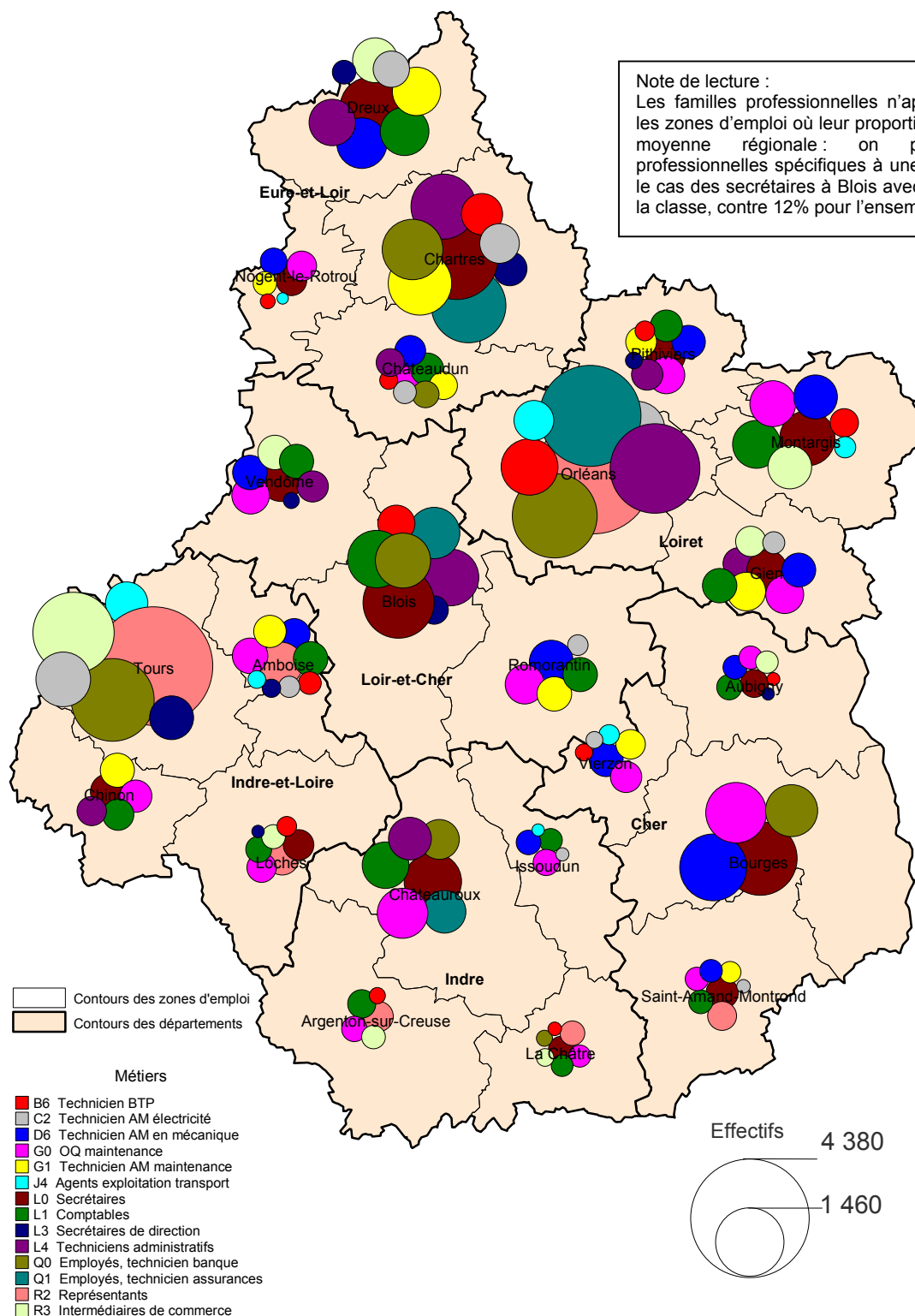
Parmi tous les métiers de techniciens et d'employés qualifiés, seules les secrétaires et les secrétaires de direction semblent très touchés par le chômage, avec un taux de demandeurs d'emploi de 27 %. Près d'un tiers des demandeurs d'emplois de la classe sont des chômeurs de longue durée, soit une proportion similaire à celle enregistrée parmi l'ensemble des classes professionnelles. Depuis 2001, le chômage s'accroît dans tous ces métiers sauf celui des techniciens en BTP.

Les moins de 25 ans sont particulièrement touchés par le chômage : ils représentent en 2004 19 % des demandeurs d'emploi, avec une hausse de leurs effectifs de 22 % depuis 2001, alors qu'ils n'occupent que 5 % des emplois de la classe. **Le chômage touche plus les femmes :** 64 % des demandeurs d'emploi de la classe sont des femmes alors qu'elles ne sont que 48 % à exercer un métier de techniciens ou d'employés qualifiés. Cet écart entre les hommes et les femmes apparaît spécifiquement chez les techniciens en mécanique, les techniciens administratifs, les techniciens en BTP et surtout chez les agents d'exploitation transports.

Le marché du travail en région Centre		Taux 2004 %		Evolution 01-04 (%)					
Demandes d'emploi dans la région		13		+ 15					
Tension		49		- 0,2pt					
Ecoulement des demandes		62		- 5,6pt					
Part en 2004 et évolution 2001-2004 de chaque catégorie de demandeur d'emploi									
	Taux de demandeurs d'emploi 2004 %	Demandes >1 an		Demandes Femmes		Demandes -25 ans		Demandes +50 ans	
		%	01-04 (%)	%	01-04 (%)	%	01-04 (%)	%	01-04 (%)
Métiers de techniciens et d'employés en requalification	9	29	+ 31	64	+ 12	19	+ 22	16	+ 4
B6 Techniciens BTP	8	27	+ 28	15	- 17	14	+ 26	21	- 1
C2 Technicien AM électricité	4	31	+ 123	7	=	29	+ 7	20	- 4
D6 Techniciens AM en mécanique	3	25	+ 67	9	+ 48	21	+ 45	22	+ 36
G0 OQ maintenance	6	31	+ 34	1	+ 22	22	- 4	23	+ 22
G1 Technicien AM maintenance	9	25	+ 80	5	- 18	26	+ 25	14	+ 1
J4 Agents exploitations transports	7	24	+ 108	34	+ 85	16	+ 96	13	- 6
L0 Secrétaires	27	32	+ 18	98	+ 7	18	+ 10	14	+ 3
L1 Comptables	5	28	+ 5	75	+ 3	20	+ 34	16	- 13
L3 Secrétaires de direction	26	32	+ 69	98	+ 25	14	+ 46	18	+ 11
L4 Techniciens administratifs	3	30	+ 70	78	+ 40	20	+ 66	22	+ 30
Q0 Employés, techniciens banque	3	20	+ 48	66	+ 47	38	+ 123	8	- 20
Q1 Employés, techniciens assurances	2	34	+ 32	71	+ 29	13	+ 175	24	- 6
R2 Représentants	8	28	+ 17	30	+ 15	18	+ 26	19	=
R3 Intermédiaires de commerce	3	26	+ 40	43	+ 40	8	- 30	16	- 5

Source : DARES, ANPE

**Métiers de techniciens et d'employés qualifiés :
effectifs 1999 des familles professionnelles spécifiques à chaque zone d'emploi**



©IGN-Insee-2005
Source : PSAR-Analyse des métiers dans une optique prospective
RP. 1999

Globalement, les métiers de techniciens et d'employés en requalification sont représentés de façon assez homogène sur le territoire régional. C'est en particulier le cas des secrétaires, des comptables, des techniciens AM en électricité, des ouvriers qualifiés en maintenance et des techniciens AM en maintenances, même si ces derniers sont peu présents dans le département de l'Indre. Les techniciens de banque et les techniciens administratifs sont plus spécifiques aux grandes villes de la région (Tours, Orléans, Blois, Chartres et Bourges). De même, la profession de représentants est particulièrement implantée à Tours, Orléans et dans le sud-est de la région. Enfin, les professions de techniciens AM en mécanique apparaissent logiquement là où le secteur industriel des équipements mécaniques est fortement représenté, c'est-à-dire dans l'ouest et le sud-ouest de la région.

**Répartition des effectifs des métiers de techniciens et d'employés qualifiés
au sein des Zones d'Emploi régionales - 1999 (1/2)**

Zones d'Emploi	Effectifs par familles professionnelles							
	B6 Techniciens BTP	C2 Technicien AM électricité	D6 Techniciens AM en mécanique	G0 OQ maintenance	G1 Technicien AM maintenance	J4 Agents exploitations transports	L0 Secrétaires	L1 Comptables
Amboise	160	138	305	392	322	96	509	373
Argenton	80	28	108	196	116	24	196	248
Aubigny	52	28	176	168	124	8	236	196
Blois	424	204	844	944	776	160	1580	1028
Bourges	360	279	1386	1140	919	185	1682	1105
Chartes	529	486	1142	1223	1250	250	2119	1242
Châteaudun	102	161	293	339	239	34	366	333
Châteauroux	215	126	445	789	460	84	1015	679
Chinon	84	72	192	324	356	24	408	308
Dreux	137	410	794	639	726	79	1168	730
Gien	72	152	357	444	465	20	506	367
Issoudun	48	52	188	212	124	44	184	172
La Châtre	56	20	60	148	28	8	208	144
Loches	119	40	148	269	131	12	289	208
Montargis	249	168	595	651	533	139	948	706
Nogent	69	49	220	275	174	40	285	167
Orléans	994	985	1733	2248	2281	492	3743	2508
Pithiviers	121	73	346	419	295	48	494	315
Romorantin	93	128	598	480	369	24	445	365
Saint-Amand	20	56	160	168	144	24	320	176
Tours	811	934	1400	2184	1749	560	3319	2339
Vendôme	92	112	373	438	270	38	543	361
Vierzon	92	88	354	304	270	127	277	252
Centre	4979	4789	12217	14394	12121	2520	20840	14322

Source : PSAR - Analyse des métiers dans une optique prospective. Rp.1999

Répartition des effectifs des métiers de techniciens et d'employés qualifiés au sein des Zones d'Emploi régionales - 1999 (2/2)

Zones d'Emploi	Effectifs par familles professionnelles						Total
	L3 Secrétaires de direction	L4 Techniciens administratifs	Q0 Employés, techniciens banque	Q1 Employés, techniciens assurances	R2 Représentants	R3 Intermédiaires de commerce	
Amboise	104	297	163	150	587	287	3 883
Argenton	16	104	104	72	292	172	1 756
Aubigny	48	108	72	32	216	156	1 620
Blois	248	1008	944	820	1384	800	11 164
Bourges	230	828	844	823	1563	912	12 256
Chartes	362	1318	1143	1725	1982	1094	15 865
Châteaudun	55	243	224	99	299	230	3 017
Châteauroux	135	568	496	559	916	526	7 013
Chinon	24	268	128	60	304	200	2 752
Dreux	170	672	416	281	915	623	7 760
Gien	68	317	144	48	381	284	3 625
Issoudun	16	120	112	72	200	112	1 656
La Châtre	24	52	80	60	188	96	1 172
Loches	48	154	117	70	351	174	2 130
Montargis	117	501	353	426	936	593	6 915
Nogent	5	143	133	53	214	146	1 973
Orléans	615	2510	2224	3198	4295	2266	30 092
Pithiviers	85	300	174	128	372	254	3 424
Romorantin	76	240	141	64	427	277	3 727
Saint-Amand	32	120	104	44	260	120	1 748
Tours	599	1972	2128	1790	4380	2040	26 205
Vendôme	79	303	256	107	501	365	3 838
Vierzon	52	196	133	56	362	197	2 760
Centre	3208	12342	10633	10737	21325	11924	156 351

Source : PSAR - Analyse des métiers dans une optique prospective. Rp.1999

Les métiers d'ouvriers qualifiés (2A)

Poids			Evolutions		
† 123320 13% de l'emploi régional 11% de l'emploi national				1982-1990	1990-1999
			Régionale	-2%	-7%
			Nationale	-5%	-8%
Composition			Part de chaque métier dans la classe		
	<u>Effectif</u> 1999	<u>Evolution</u> 90/99 (%)	<u>Région</u>	<u>Métropole</u>	
- B1 OQ travaux publics et béton	4 027	- 14%	3%	4%	
- B2 OQ gros oeuvre bâtiment	12 975	- 12%	11%	11%	
- B4 OQ bâtiment second oeuvre	22 776	- 15%	18%	19%	
- B5 Conducteurs engins BTP	1 856	- 7%	2%	2%	
- C1 OQ électricité et électronique	5 889	+ 13%	5%	4%	
- D1 OQ enlèvement métal	10 189	+ 1%	8%	6%	
- D2 OQ formage métal	5 776	- 2%	5%	5%	
- D4 OQ mécanique	11 516	- 23%	9%	8%	
- D5 Ouvriers réparation automobile	9 470	- 1%	8%	8%	
- F3 OQ bois	3 345	+ 3%	3%	3%	
- F4 Ouvriers des industr. graphiques	5 575	- 12%	5%	3%	
- J2 Conducteurs engins traction	639	- 5%	1%	1%	
- J3 Conducteurs véhicules	29 287	+ 3%	24%	27%	

Source : Insee, recensements

Les actifs des métiers d'ouvriers qualifiés sont caractérisés par un niveau de formation professionnelle (CAP/BEP). Les femmes sont très nettement sous représentées avec 8% des effectifs. En ce qui concerne l'âge, les professions de cette classe n'attirent pas les jeunes dont les effectifs ont fondu de moitié entre 1982 et 1999 et si le vieillissement est important, il est disparate selon les métiers, les conducteurs d'engins BTP ou traction étant les plus touchés avec 27% des effectifs de plus de 50 ans. Globalement, les effectifs diminuent de

9% entre 1982 et 1999, une baisse inférieure à celle enregistrée en Métropole. Les emplois sont majoritairement des CDI, le recours à l'intérim et les CDD restent faibles (moins de 10%). Les démissions constituent le premier motif de sortie de main d'œuvre (41%). Le nombre de demandeurs d'emplois a baissé fortement entre 1996 et 2004. Le taux de chômage est contenu et s'il avait augmenté entre 1999 et 2003, il a diminué en 2004 plus fortement en région qu'en Métropole.

<i>Les métiers d'ouvriers qualifiés</i>			<i>Ensemble des classes</i>		
Caractéristiques principales		Région	Métropole	Région	Métropole
<i>Structure par âge</i>	forte présence des quadragénaires	31	31	30	29
<i>Part de diplômés</i>	niveau CAP/BEP	56	53	35	31
<i>Catégories d'emploi</i>	salariés en CDI (hors titulaires de la fonction publique)	84	82	66	65
<i>Taux de féminisation</i>	faible présence féminine	8	6	45	45
<i>Indicateur de tension</i>	tension légère sur le marché du travail	85	74	56	56
<i>Écoulement du chômage</i>	écoulement du chômage moyen	65	64	63	63
<i>Evolution de l'emploi</i>	emploi en baisse (1982-1999)	-9	-12	+6	+3
<i>Evolution du chômage</i>	chômage en baisse (2003-2004)	-2	-1	+1	+0,4

Source : Insee, recensements

%

En 1999, les métiers d'ouvriers qualifiés regroupaient 123 320 personnes, soit 13 % de l'ensemble de l'emploi régional. Près d'une personne sur quatre au sein des professions d'ouvriers qualifiés exerce le métier de conducteur de véhicules, 18 % sont des OQ bâtiment second oeuvre. L'effectif global de ces métiers ne cesse de décliner depuis 1982 (-11 800 personnes). Les reculs d'effectifs les plus nets concernent les OQ mécanique (-5 400), les OQ bâtiment second oeuvre (- 750) et les OQ gros oeuvre bâtiment (-3 900). Les conducteurs véhicules sont les seuls à enregistrer une réelle augmentation de leur effectif depuis 1982 (+4 100).

L'âge et le sexe des actifs ayant un emploi

En 1999, avec un effectif régional de 9 849 personnes, **les femmes restent fortement sous-représentées** au sein des métiers d'ouvriers qualifiés (8 % contre 45% pour l'ensemble des classes), même si le taux de féminisation a doublé entre 1982 et 1999. Ainsi, moins d'un emploi sur dix est détenu par une femme, soit une proportion très inférieure à celle enregistrée sur l'ensemble des classes. Entre 1990 et 1999, les métiers d'ouvriers des industries graphiques et OQ mécanique perdent une partie de leur effectif féminin. Pour le second métier, la perte est de plus d'un emploi sur trois. En revanche les gains d'effectifs les plus importants concernent les OQ électricité et électronique et principalement les conducteurs véhicules (multiplication par 3 du taux de féminisation). Les métiers ayant les taux de féminisation les plus importants sont les OQ électricité et électronique (42%) et les ouvriers des industries graphiques (28%).

Dans les métiers d'ouvriers qualifiés, on constate une baisse importante des effectifs de moins de 25 ans.

En 1982, ils représentaient 13% des emplois contre 6% en 1999. Tous les métiers sont concernés par la baisse des effectifs des moins de 25 ans. Entre 1990 et 1999, les plus touchés sont les ONQ mécanique (-62 %) et les conducteurs de véhicules (-51 %). **Depuis 1990, la tendance est nettement au vieillissement des effectifs.** Les effectifs des 50 ans et plus progressent partout, hormis deux métiers (OQ gros œuvre bâtiment et OQ bois). Un actif sur deux a plus de 40 ans. En 1999, les plus de 50 ans occupent 21% des postes des métiers d'ouvriers qualifiés et les 40-49 ans 31%. Si les proportions des moins de 25 ans et des 50 ans et plus sont à l'image de la situation existante dans l'ensemble des classes de métiers, la structure par âge n'en a pas moins changé. Ainsi en 1999, les 50 ans et plus sont 3,5 fois plus nombreux que les moins de 25 ans contre 1,5 fois en 1982.

Répartition des actifs ayant un emploi par sexe et âge						
Comparaison entre 1982 et 1999						
	% en 1982	% en 1999	82-90 (%)		90-99 (%)	
Femmes	4	8	+ 40		+ 17	
Moins de 25 ans	13	6	- 26		- 43	
Moins de 30 ans	28	17	- 17		- 33	
Plus de 30 ans	72	83	+ 4		+ 1	
Plus de 50 ans	19	21	- 7		+ 11	
	Femmes		- de 25 ans		+ 50 ans	
	%82	%99	%82	%99	%82	%99
B1 OQ travaux publics et béton	1	1	5	2	27	26
B2 OQ gros oeuvre bâtiment	1	1	9	6	22	27
B4 OQ bâtiment second œuvre	0	1	16	7	16	23
B5 Conducteurs engins BTP	0	1	10	4	18	27
C1 OQ électricité et électronique	39	42	13	6	14	18
D1 OQ enlèvement métal	2	6	17	7	14	16
D2 OQ formage métal	1	1	16	7	18	18
D4 OQ mécanique	7	12	12	5	17	20
D5 Ouvriers réparation automobile	1	1	22	10	17	21
F3 OQ bois	6	12	14	6	25	17
F4 Ouvriers des industries graphiques	24	28	13	7	14	20
J2 Conducteurs engins traction	1	1	7	4	16	27
J3 Conducteurs véhicules	3	9	8	4	23	21

Source : Insee, recensements

Le niveau de formation

Les métiers d'ouvriers qualifiés sont exercés à 56 % par des titulaires d'un diplôme professionnel (CAP ou BEP). Un peu plus d'une personne sur trois ne possède aucun diplôme. Cette catégorie est en baisse constante entre 1982 et 1999 tandis que la précédente est en hausse sur la même période. Les bacheliers sont quantitativement en augmentation mais ils restent néanmoins peu représentés. La part des moins de 30 ans sans diplôme a été divisée par deux entre 1982 et 1999, celle des bacheliers a été multipliée par cinq. Parmi les 30 ans et plus, la part des non diplômés a diminué (-15 points) au profit des titulaires de CAP/BEP (+23 points). Globalement, la part des non diplômés diminue dans tous les métiers de la classe. Les baisses les plus significatives concernent les OQ travaux publics et béton suivis par les conducteurs engins BTP et les conducteurs véhicules.

Répartition des actifs selon le niveau de diplôme en 1982 et en 1999								
	Sans diplôme		CAP/BEP		BAC - BAC+2		> BAC+2	
	%82	%99	%82	%99	%82	%99	%82	%99
Métiers d'ouvriers qualifiés	58	36	39	56	3	8	0	1
dont - de 30 ans	42	21	54	57	4	21	0	1
	Sans diplôme		CAP/BEP		BAC - BAC+2		> BAC+2	
	%82	%99	%82	%99	%82	%99	%82	%99
B1 OQ travaux publics et béton	75	42	21	48	4	9	0	1
B2 OQ gros oeuvre bâtiment	67	45	31	49	2	5	0	0
B4 OQ bâtiment second oeuvre	45	25	51	68	4	6	0	0
B5 Conducteurs engins BTP	84	55	19	42	2	3	0	0
C1 OQ électricité et électronique	65	43	32	45	3	12	0	0
D1 OQ enlèvement métal	37	23	58	65	4	12	0	0
D2 OQ formage métal	47	27	50	67	3	6	0	0
D4 OQ mécanique	53	38	43	55	4	7	0	0
D5 Ouvriers réparation automobile	47	24	48	67	5	8	0	1
F3 OQ bois	52	32	42	57	5	10	0	1
F4 Ouvriers des industries graphiques	58	38	37	48	5	13	0	1
J2 Conducteurs engins traction	83	59	17	33	1	8	0	1
J3 Conducteurs véhicules	73	45	23	47	3	23	0	1

Source : Insee, recensements

Les conditions d'emploi

En 1999, le nombre de salariés des métiers d'ouvriers qualifiés s'élève à 106 286 personnes, soit 86 % des actifs. Cette proportion est similaire à celle connue dans l'ensemble des classes d'analyse. La plupart d'entre eux possèdent un CDI (88%) ce qui est supérieur à l'ensemble des classes, les salariés restants se répartissent à 5 % en CDD et 4 % en intérim. Le recours à l'apprentissage concerne seulement 1 % des effectifs. Les métiers OQ gros oeuvre bâtiment et les OQ formage métal sont ceux qui ont recours le plus au travail intérimaire (7 %). L'apprentissage est plus fréquent chez les ouvriers réparation automobile (4 %) et les OQ bâtiment second oeuvre (3 %).

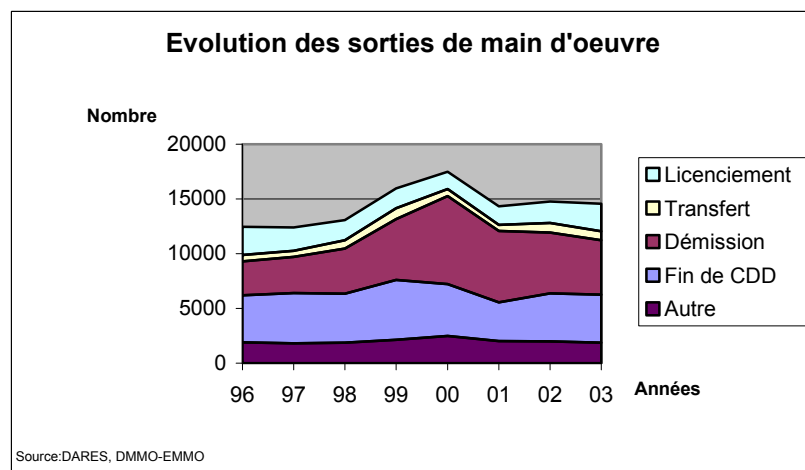
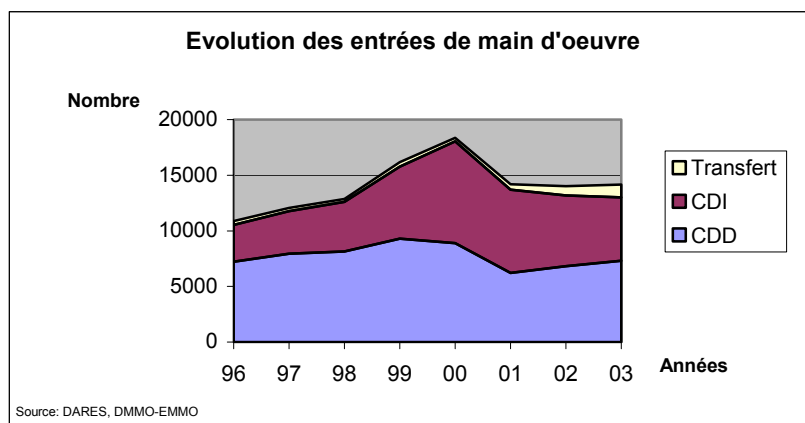
Part des salariés parmi les actifs						
Répartition des salariés selon le statut d'emploi						
	Salariés	CDI		CDD	Intérim	Apprenti
		%	90-99 (pt)			
Métiers d'ouvriers qualifiés	86	88	- 2,3	5	4	1
B1 OQ travaux publics et béton	80	92	- 1,6	4	3	0
B2 OQ gros oeuvre bâtiment	75	84	- 7,6	7	7	1
B4 OQ bâtiment second oeuvre	70	84	- 2,4	6	5	3
B5 Conducteurs engins BTP	100	92	- 3,4	3	4	0
C1 OQ électricité et électronique	100	89	- 2,7	4	5	0
D1 OQ enlèvement métal	100	90	- 0,1	5	4	0
D2 OQ formage métal	91	86	- 1,9	5	7	2
D4 OQ mécanique	100	90	- 0,5	4	5	0
D5 Ouvriers réparation automobile	74	90	+ 0,5	3	1	4
F3 OQ bois	79	89	- 1,7	6	3	2
F4 Ouvriers des industries graphiques	93	90	- 2	6	2	2
J2 Conducteurs engins traction	100	87	- 16,5	6	6	0
J3 Conducteurs véhicules	93	90	- 3,1	6	2	0

Source : Insee, recensements

Les mouvements de main d'œuvre

Le solde des mouvements de main d'œuvre est redevenu négatif depuis 2002, après avoir été positif sur la période 1999-2001 et négatif sur la période 1996-1998. Le nombre des entrées et des sorties est en légère baisse. En 2003, les entrées concernent plus des CDD (52 %) que des CDI (40 %). Cette situation contraste avec les années 2000 et 2001 où les entrées étaient plus nombreuses en CDI qu'en CDD. Les sorties de l'année 2003 étaient surtout des démissions (34 %) et pour 30 % des fins de CDD. La part des sorties motivées par les démissions diminue depuis 2000 alors que la part des licenciements augmentent sur la même période. Les départs en retraite baissent depuis 1999.

La progression de l'instabilité de l'emploi se retrouvent sur le marché du travail. Ainsi, les offres d'emploi déposées en 2004 étaient à 49% des offres d'emploi de un à six mois et les demandes d'emploi de l'année concernent essentiellement des fins de mission d'intérim et des fins de contrat.



Le marché du travail

Avec 9 %, le taux de demandeurs d'emploi est inférieur à celui de l'ensemble des classes. Le nombre de demandeurs d'emploi a diminué entre 2003 et 2004 (13 500 demandeurs de moins soit -2 %), alors qu'il avait augmenté sur la période 2000-2003. En 2004, les demandeurs d'emplois sont 28% moins nombreux qu'en 1996. En 2004, la tension sur le marché du travail est légère. Le rapport entre l'offre et la demande d'emploi est supérieur à celui de l'ensemble des classes. L'effectif des demandeurs d'emploi de longue durée croît depuis 2002. En 2004, les demandes de plus d'un an concernent un demandeur d'emploi sur quatre (27%), soit moins qu'au sein de l'ensemble des classes d'analyse. Ainsi, l'écoulement des demandes d'emploi d'ouvriers qualifiés est légèrement plus rapide.

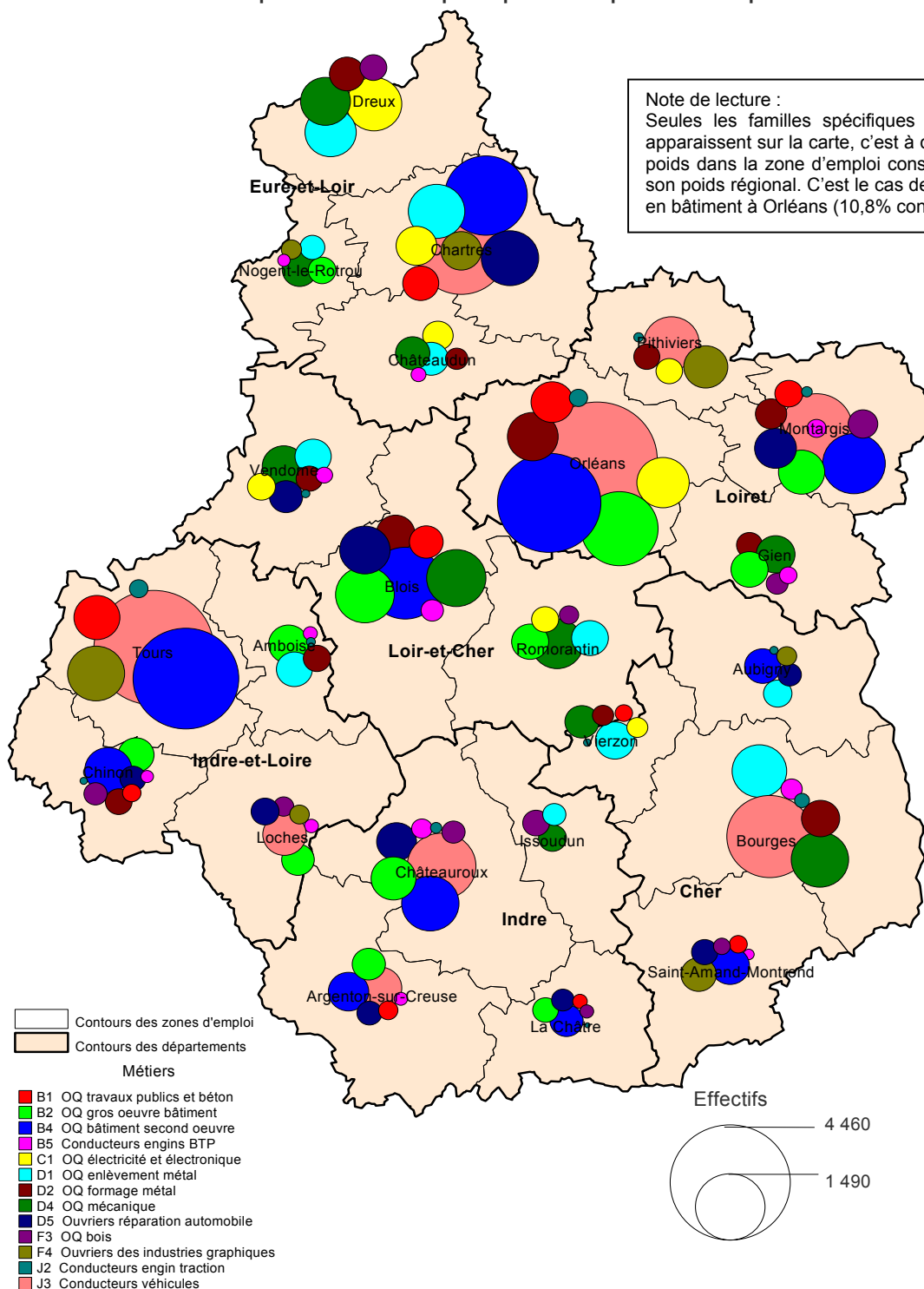
Si les femmes ne sont pas davantage touchées par le chômage que les hommes, **les jeunes sont plus nombreux à rechercher un emploi dans les métiers d'ouvriers qualifiés que les 50 ans et plus.** En effet, les moins de 25 ans représentent 20% des demandeurs d'emploi mais seulement 6% des effectifs. En fin 2004, près des deux tiers des demandeurs d'emploi possèdent un diplôme professionnel (CAP/BEP) alors que les offres d'emploi déposées s'adressent dans la même proportion à des personnes sans diplôme.

Alors que le nombre de chômeurs de la classe diminue globalement, celui des OQ bâtiment second œuvre augmente. Le taux de chômage des OQ bois atteint 14 % tandis que celui des OQ travaux publics et béton n'est que de 4 %. Les ouvriers des industries graphiques sont les plus concernés par le chômage de longue durée avec 40 % des demandes d'emploi. Les autres métiers sensibles sont les OQ électricité et électronique (36 %) et OQ mécanique (34 %).

		Taux 2004		Evolution					
		%		01-04 (%)					
Demandes d'emploi dans la région		11		+ 25					
Tension		85		+ 0,9pt					
Ecoulement des demandes		65		+ 0,1pt					
	Taux de demandeurs d'emploi 2004 %	Demandes > 1 an		Demandes Femmes		Demandes - 25 ans		Demandes + 50 ans	
		%	01-04 (%)	%	01-04 (%)	%	01-04 (%)	%	01-04 (%)
Métiers d'ouvriers qualifiés	9	27	+ 48	9	+ 16	20	+ 36	18	+ 23
B1 OQ travaux publics et béton	4	31	- 21	1	ns	9	+ 67	41	- 19
B2 OQ gros oeuvre bâtiment	7	19	+ 6	3	+ 400	19	+ 69	23	- 14
B4 OQ bâtiment second œuvre	9	21	+ 32	2	+ 138	23	+ 50	15	+ 23
B5 Conducteurs engins BTP	12	19	+ 49	0	=	16	+ 57	12	+ 6
C1 OQ électricité et électronique	10	36	+ 16	32	- 14	15	- 5	25	+ 4
D1 OQ enlèvement métal	8	30	+ 64	14	+ 1	18	- 10	20	+ 14
D2 OQ formage métal	6	25	+ 20	2	+ 200	22	+ 1	23	+ 16
D4 OQ mécanique	9	34	+ 65	12	+ 34	15	+ 25	23	+ 22
D5 Ouvriers réparation automobile	11	21	+ 91	0	+ 20	49	+ 58	7	+ 77
F3 OQ bois	14	27	+ 81	9	+ 51	31	+ 39	15	+ 49
F4 Ouvriers des industries graphiques	9	40	+ 21	32	- 9	16	=	27	+ 40
J2 Conducteurs engins traction	7	21	+ 40	0	ns	9	ns	38	- 13
J3 Conducteurs véhicules	10	28	+ 64	10	+ 29	13	+ 41	17	+ 48

Source : DARES, ANPE

Métiers d'ouvriers qualifiés :
effectifs 1999 des familles professionnelles spécifiques à chaque zone d'emploi



Note de lecture :
Seules les familles spécifiques à une zone d'emploi apparaissent sur la carte, c'est à dire les familles dont le poids dans la zone d'emploi considérée est supérieur à son poids régional. C'est le cas des ouvriers gros oeuvre en bâtiment à Orléans (10,8% contre 10,5% en région).

©IGN-Insee-2005

Source : PSAR - Analyse des métiers dans une optique prospective RP. 1999

Les OQ travaux publics et béton se répartissent plutôt le long de la Loire. Ils se rencontrent encore à Chartres et à Montargis. L'implantation des OQ gros oeuvre bâtiment suit également l'axe mais aussi à Châteauroux. Cet axe ligérien marque encore l'implantation des OQ bâtiment second oeuvre tout en étant aussi présents à Chartres, Aubigny-sur-Nère et dans l'Indre. La profession des conducteurs engins BTP est plus spécifique à Bourges, Montargis et Blois. Les OQ formage métal se répartissent dans le Loiret et les centres urbains de Chinon, Blois, Bourges et Dreux. Les ouvriers réparation automobile se trouvent principalement à La Châtre, Loches et Chartres. Les OQ électricité et électronique sont en Eure-et-Loir, tout comme les OQ enlèvement métal également dans le Cher et à Vierzon. Le métier d'OQ mécanique se trouve dans le Loir-et-Cher, l'Eure-et-Loir, le Cher. Les OQ bois sont concentrés pour l'essentiel en Indre-et-Loire, à Dreux et Issoudun. Les ouvriers des industries graphiques sont implantés à Tours, Pithiviers, Chartres, Nogent-le-Rotrou et Saint-Amand-Montrond. Les conducteurs engins traction sont présents sur les centres urbains de Tours, Orléans, Bourges, tout comme les conducteurs véhicules implantés également à Chartres, Châteauroux et Montargis.

**Répartition des effectifs des métiers d'ouvriers qualifiés
au sein des Zones d'Emploi régionales - 1999 (1/2)**

Zones d'Emploi	Effectifs par familles professionnelles						
	B1 OQ travaux publics et béton	B2 OQ gros oeuvre bâtiment	B4 OQ bâtiment second œuvre	B5 Conducteurs engins BTP	C1 OQ électricité et électronique	D1 OQ enlèvement métal	D2 OQ formage métal
Amboise	112	490	635	61	141	400	230
Argenton	116	332	500	56	56	196	100
Aubigny	44	164	400	12	32	244	68
Blois	352	1060	1732	152	332	772	452
Bourges	252	773	1630	140	308	918	443
Chartes	399	992	2109	121	510	975	346
Châteaudun	59	297	494	65	282	364	148
Châteauroux	146	623	1012	129	138	296	242
Chinon	104	392	684	48	60	64	220
Dreux	180	596	1183	71	952	808	379
Gien	108	424	602	92	132	217	209
Issoudun	32	188	272	4	72	164	68
La Châtre	68	204	332	20	20	104	48
Loches	72	327	448	60	92	100	109
Montargis	239	655	1211	109	244	485	298
Nogent	45	235	236	48	61	191	91
Orléans	558	1838	3305	235	840	1274	795
Pithiviers	101	367	568	44	215	226	210
Romorantin	125	421	604	52	220	418	116
Saint-Amand	100	204	464	36	28	56	80
Tours	650	1737	3428	192	785	1047	774
Vendôme	72	422	599	84	237	402	214
Vierzon	93	234	328	25	132	468	136
Centre	4027	12975	22776	1856	5889	10189	5776

Source : PSAR - Analyse des métiers dans une optique prospective. Rp.1999

Répartition des effectifs des métiers d'ouvriers qualifiés au sein des Zones d'Emploi régionales - 1999 (2/2)

Zones d'Emploi	Effectifs par familles professionnelles						Total
	D4 OQ mécanique	D5 Ouvriers réparation automobile	F3 OQ bois	F4 Ouvriers des industries graphiques	J2 Conducteurs engins traction	J3 Conducteurs véhicules	
Amboise	317	256	73	153	25	869	3 762
Argenton	208	192	56	20	12	592	2 436
Aubigny	136	168	36	120	20	408	1 852
Blois	1080	772	164	408	44	2028	9 348
Bourges	1015	643	131	276	68	2274	8 871
Chartes	776	1008	263	500	36	2556	10 591
Châteaudun	360	232	47	95	14	690	3 147
Châteauroux	418	482	162	221	38	1458	5 365
Chinon	112	208	164	20	16	584	2 676
Dreux	764	520	221	224	16	1514	7 428
Gien	460	223	149	104	12	746	3 478
Issoudun	236	112	220	76	8	356	1 808
La Châtre	76	156	56	40	8	352	1 484
Loches	154	237	124	117	8	583	2 431
Montargis	445	535	270	105	34	1593	6 223
Nogent	374	143	51	125	0	399	1 999
Orléans	1291	1176	413	677	100	4459	16 961
Pithiviers	313	264	77	593	28	949	3 955
Romorantin	827	214	110	106	8	645	3 866
Saint-Amand	144	212	88	384	0	496	2 292
Tours	1084	1244	310	1007	106	4403	16 767
Vendôme	575	336	104	152	21	802	4 020
Vierzon	351	137	56	52	17	531	2 560
Centre	11516	9470	3345	5575	639	29287	123 320

Source : PSAR - Analyse des métiers dans une optique prospective. Rp.1999

Les métiers d'encadrement du secteur marchand (3A)

Poids			Evolutions		
‡ 53 678 5% de l'emploi régional 7% de l'emploi national			1982-1990	1990-1999	
			Régionale	+17%	-2%
			Nationale	+20%	-2%
Composition					
	Effectif	Evolution	Part de chaque métier dans la classe		
			1999	90/99 (%)	Région
- B7 Cadres BTP	5 640	- 10	11%	10%	
- F5 Techniciens, Agents de Maîtrise des industries légères	2 132	- 12	4%	3%	
- H0 Ingénieurs techniques industrie	5 285	+ 11	10%	8%	
- J6 Cadres transports	1 766	+ 109	3%	3%	
- L5 Cadres administratifs	9 507	- 6	18%	21%	
- L6 Dirigeants entreprises	6 774	- 1	13%	12%	
- Q2 Cadres banques et assurances	6 115	+ 11	11%	12%	
- R4 Cadres commerciaux	9 357	+ 1	17%	20%	
- S3 Patrons Hôtels, Cafés, Restaurants	7 102	- 21	13%	12%	

Source : Insee, recensements.

La classe des métiers d'encadrement du secteur marchand se caractérise par des conditions d'emploi spécifiques : forte proportion de non salariés, part importante des CDI dans l'emploi salarié. Ces métiers sont surtout exercés par des quadragénaires et seniors dont le niveau de formation initiale est élevé, notamment chez les cadres administratifs, les cadres commerciaux, ceux des banques et assurances et les

ingénieurs de l'industrie. La proportion de ces titulaires, certes élevée, reste néanmoins inférieure à celle observée au niveau de la Métropole. Ces métiers se démarquent aussi par une très faible féminisation, plus accentuée en région. L'emploi se contracte légèrement (-2 %) entre 1990-1999 en région Centre comme en Métropole.

Les métiers d'encadrement du secteur marchand				Ensemble des classes	
Caractéristiques principales		Région	Métropole	Région	Métropole
Structure par âge	forte présence des quadragénaires	34	32	30	29
	forte présence des seniors (50 ans et +)	32	31	13	13
Part de diplômés	niveau supérieur à BAC+2	26	35	9	13
	moins de 30 ans	49	60	10	14
	disparité < plus de 30 ans	23	32	9	13
Catégories d'emploi	non salariés très présents	29	27	11	12
	nombreux salariés en CDI (hors titulaire fonction publique)	92	93	66	65
Taux de féminisation	faible présence des femmes	23	25	45	45
Indicateur de tension	tension peu significative ¹ sur le marché du travail	34	33	56	56
Écoulement du Chômage	écoulement du chômage peu significatif ¹	56	55	63	63
Evolution de l'emploi	légère baisse de l'emploi (1990-1999)	-2	-2	+6	+3
	Evolution du chômage	chômage relativement stable (2003-2004) ¹	+0,4	+0,5	+1
Source : Insee, recensements					%

¹ Les demandes et offres d'emploi de cette classe de métiers échappent en grande partie à l'ANPE, c'est pourquoi les données présentées dans ce document fournissent une vision partielle de la réalité

En 1999, ces métiers totalisaient en région 53 678 personnes, soit 5 % de l'ensemble de l'emploi. Au niveau national, comme au niveau régional, l'effectif global de ces professions diminue très légèrement sur la période 1990-1999 (-2 %). Cette évolution va à l'encontre du mouvement observé au sein de l'ensemble des classes régionales. Les métiers d'encadrement du secteur marchand dont l'effectif régional est le plus important sont : les cadres administratifs, les cadres commerciaux, les patrons d'Hôtels, de Cafés et de Restaurants (HCR) ainsi que les dirigeants d'entreprises. Parmi ces quatre professions une seule enregistre une hausse de son effectif (+1 %), celle des cadres commerciaux se démarquant ainsi de son évolution nationale (-4 %).

L'âge et le sexe des actifs ayant un emploi

En 1999, avec un effectif de 12 244 personnes, les femmes restent en proportion (23 %) nettement sous représentées au sein des métiers d'encadrement du secteur marchand par rapport à l'ensemble des classes régionales. Entre 1982 et 1999, le taux de féminisation régional augmente moins rapidement que celui observé pour la Métropole. Entre 1990 et 1999, l'effectif régional féminin est en légère baisse (-1 %) tandis qu'il augmente de 5 % en Métropole. En région comme en Métropole, l'emploi féminin se concentre surtout dans deux activités, d'une part les cadres administratifs et d'autre part les patrons HCR. Ces deux métiers possèdent les taux de féminisation les plus élevés (respectivement 37 % et 43 %). A l'inverse, les femmes sont toujours peu nombreuses chez les cadres du BTP avec un taux de 4 %.

Les effectifs des métiers d'encadrement du secteur marchand vont croissant avec l'âge. En 1999, à l'instar de la situation nationale, les générations les plus nombreuses sont les 40-49 ans (34 %). La part des 50 ans et plus augmente plus fortement en région Centre qu'en Métropole pour représenter près d'un tiers des emplois. Les moins de 25 ans sont nettement sous représentés par rapport à l'ensemble des classes régionales. Leur présence est très faible quelle que soit la profession et même, pour les cadres administratifs et les cadres des banques et assurances, quasi inexistante. En région et en Métropole, les 50 ans et plus sont fortement présents chez les dirigeants d'entreprises, les cadres banques et assurances ainsi que chez les patrons HCR.

Répartition des actifs ayant un emploi par sexe et âge								
Comparaison entre 1982 et 1999								
	% en 1982		% en 1999		82-90 (%)		90-99 (%)	
Femmes	22		23		+ 17		- 1	
Moins de 25 ans	1		1		+ 12		- 23	
Moins de 30 ans	8		8		+ 30		- 12	
Plus de 30 ans	92		92		+ 16		- 1	
Plus de 50 ans	32		33		-1		+ 17	
			Femmes		- de 25 ans		+ 50 ans	
			%82 %99		%82 %99		%82 %99	
B7 Cadres BTP	1		4		2 2		26 33	
F5 Techniciens AM des ind. légères	27		21		4 1		26 27	
H0 Ingénieurs techniques industrie	2		7		1 2		32 27	
J6 Cadres transports	5		12		2 1		33 28	
L5 Cadres administratifs	23		37		1 0		30 29	
L6 Dirigeants entreprises	19		17		1 1		46 43	
Q2 Cadres banques et assurances	23		30		1 0		30 37	
R4 Cadres commerciaux	7		16		1 1		26 26	
S3 Patrons HCR	57		43		2 1		37 39	

Source : Insee, recensements

Le niveau de formation

Une personne sur quatre (26 %) des métiers d'encadrements du secteur marchand possède un diplôme supérieur à bac+2. La proportion de ces titulaires est bien supérieure à celle observée au sein de l'ensemble des classes régionales mais reste néanmoins inférieure à la situation de la classe au niveau national (35 %). Les diplômés supérieurs à bac+2 se trouvent surtout parmi les ingénieurs techniques de l'industrie, les cadres des banques et assurances, les cadres administratifs et les cadres commerciaux. Ces deux dernières professions sont d'ailleurs moins présentes dans la région qu'au niveau national. L'autre diplôme le plus fréquemment possédé est le CAP/BEP avec également près d'une personne sur quatre (24 %) dans l'ensemble de la classe. Les CAP/BEP sont plus nombreux chez les patrons HCR, les dirigeants d'entreprises ainsi que chez les cadres du BTP.

Les titulaires d'un diplôme supérieur à bac+2 enregistrent une hausse de leur effectif de 39 % entre 1990 et 1999. Ces diplômés représentent près d'une personne de moins de 30 ans sur deux. Cette proportion est légèrement

inférieure à une personne sur quatre chez les 30 ans ou plus. Chez ces derniers, une personne sur quatre est titulaire d'un CAP/BEP. Cette proportion n'est que d'une sur dix chez les moins de 30 ans.

Répartition des actifs selon le niveau de diplôme en 1982 et en 1999								
	Sans diplôme		CAP/BEP		BAC - BAC+2		> BAC+2	
	%82	%99	%82	%99	%82	%99	%82	%99
Métiers d'encadrement du secteur marchand	44	19	19	24	25	32	12	26
dont - de 30 ans	25	7	21	10	31	34	23	49
	Sans diplôme		CAP/BEP		BAC - BAC+2		> BAC+2	
	%82	%99	%82	%99	%82	%99	%82	%99
B7 Cadres BTP	46	22	26	35	19	25	9	18
F5 Techniciens AM des industries légères	56	29	30	44	14	25	0	2
H0 Ingénieurs techniques industrie	21	8	18	19	33	30	28	43
J6 Cadres transports	40	21	7	24	24	32	13	23
L5 Cadres administratifs	24	9	15	14	38	36	23	41
L6 Dirigeants entreprises	49	21	18	29	22	31	11	19
Q2 Cadres banques et assurances	33	17	16	14	36	39	14	30
R4 Cadres commerciaux	34	13	17	17	35	40	14	30
S3 Patrons HCR	74	39	18	39	7	19	1	2

Source : Insee, recensements

Les conditions d'emploi

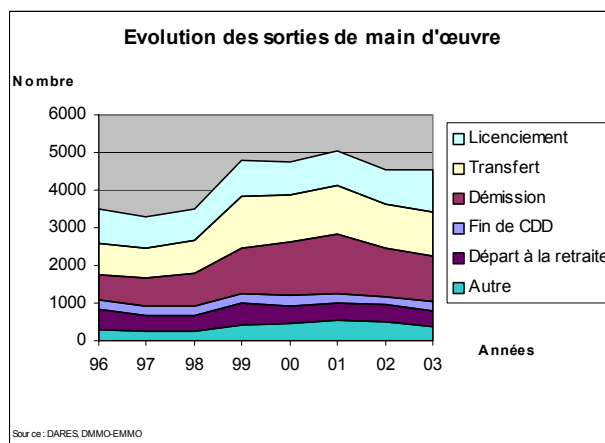
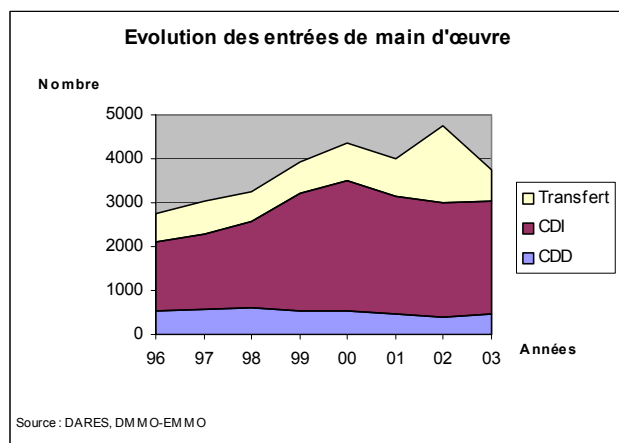
En 1999, les non salariés des métiers d'encadrements du secteur marchand sont en proportion plus nombreux (29 %) que dans l'ensemble des classes régionales (11 %) ou nationales (12 %). Les non salariés se trouvent surtout dans les professions de dirigeants d'entreprises et de patrons HCR et sont à 70 % des employeurs, catégorie plus présente notamment dans les deux métiers précédents. Pour ce qui est des salariés, plus de neuf sur dix disposent d'un CDI, proportion bien supérieure à celle du Centre et de la Métropole dans l'ensemble des emplois. Le recours au CDD et à l'intérim est faible.

Part des salariés parmi les actifs						
Répartition des salariés selon le statut d'emploi						
	Salariés	CDI		CDD	Intérim	Apprent
	%	%	90-99(pts)	%	%	%
Métiers d'encadrement du secteur	71	97	- 4,4	2	0	0
B7 Cadres BTP	91	95	- 2,4	4	1	0
F5 Techniciens AM des industries	100	96	- 1,5	3	0	1
H0 Ingénieurs techniques industrie	100	97	- 9,2	2	0	1
J6 Cadres transports	100	95	- 16,8	4	0	0
L5 Cadres	94	97	- 3,7	2	0	0
L6 Dirigeants	6	98	- 9,6	1	1	0
Q2 Cadres banques et	83	98	- 4,5	2	0	0
R4 Cadres	94	98	- 2,3	2	0	0
S3 Patrons HCR	6	94	- 2,3	3	0	0

Source : Insee, recensements

Les mouvements de main d'œuvre

Le solde des mouvements de main d'œuvre reste négatif sur l'ensemble de la période 1996-2002, malgré une progression plus forte des entrées en activité que des sorties. En moyenne, et à l'inverse de la situation de l'ensemble des classes régionales, les CDD représentent seulement 14 % des entrées tandis que les CDI en constituent 61 %. De 1996 à 2002, la part des CDD s'est réduite au profit de celle des CDI. En 2004, les offres d'emploi déposées dans l'année étaient pour 77 % des offres de plus de 6 mois. Spécificité de cette classe, les changements d'établissements représentent une part importante des mouvements de main d'œuvre (23 % des entrées, 26 % des sorties). Les démissions, phénomène en progression, sont un motif fréquent de sortie d'activité (26 % en moyenne).



Le marché du travail

Avec 6 734 demandeurs d'emploi en fin d'année 2004⁽¹⁾, les métiers d'encadrement du secteur marchand regroupent 6 % des demandes régionales soit légèrement plus que leur part dans l'emploi régional. Le nombre des sans emploi au sein de ces métiers ne cesse de croître depuis 2001. Ce phénomène concerne particulièrement les femmes. Néanmoins, les métiers ne présentent pas tous un visage identique. Avec 18 % de taux de demande d'emploi, les cadres commerciaux sont bien plus exposés que les cadres des banques et assurances (2 %).

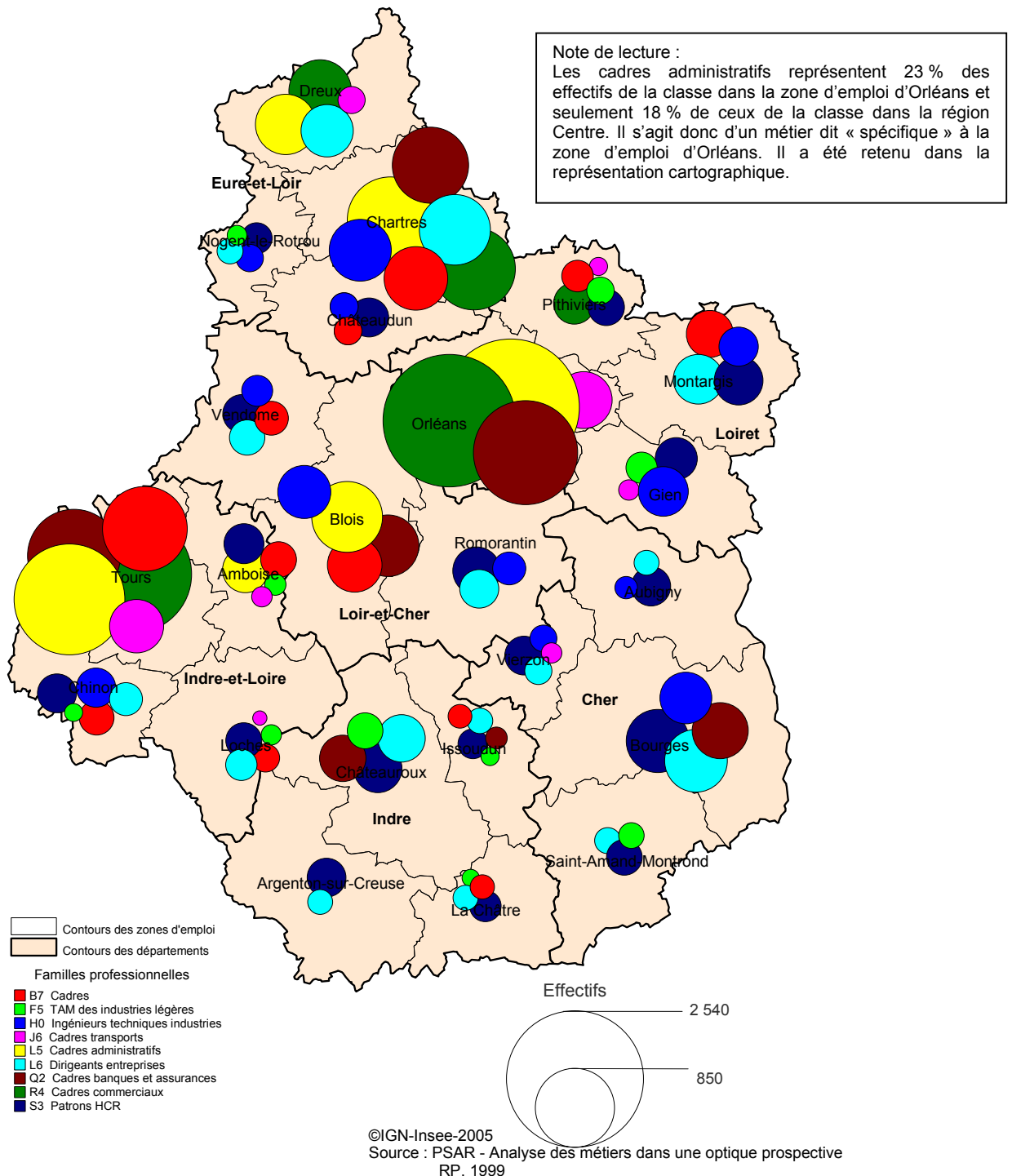
Près d'un tiers des demandeurs d'emploi sont des chômeurs de longue durée, soit une proportion similaire à celle enregistrée au sein de l'ensemble des classes professionnelles du Centre. En région, les demandes d'emploi supérieure à un an sont plus fréquente chez les cadres du transport et les dirigeants d'entreprises que chez les cadres BTP ou les patrons HCR.

Plus d'un demandeur d'emploi sur trois des métiers d'encadrement du secteur marchand est une femme alors qu'elles représentent moins du quart des effectifs de cette classe de métiers. A l'image des caractéristiques de cette classe, les 50 ans et plus de ces métiers représentent une part plus importante de demandeurs d'emploi que ceux de l'ensemble des classes régionales (27 % contre 17 %). En outre, en fin d'année 2004, 56 % des demandeurs d'emploi possédaient au moins un bac+2.

Le marché du travail en région Centre		Taux 2004 %		Evolution 01-04 (%)		Part en 2004 et évolution 2001-2004 de chaque catégorie de demandeurs d'emploi									
						Taux de demandeurs d'emploi en 2004 %		Demandes > 1 an %		Demandes Femmes %		Demandes -25 ans %		Demandes +50 ans %	
						%		01-04 (%)		%		01-04 (%)		%	
Demandes d'emploi dans la région		6		+ 38											
Tension		34		- 4,0pt											
Ecoulement des demandes		56		- 1,5pt											
Métiers d'encadrement du secteur marchand	8	32	+ 73	34	+ 43	7	+ 50	27	+ 16						
B7 Cadres BTP	4	28	+ 32	10	- 21	3	- 38	37	- 6						
F5 Techniciens AM des industries légères	6	35	+ 53	38	- 18	8	+ 38	44	+ 54						
H0 Ingénieurs techniques industrie	10	33	+ 97	20	+ 28	10	+ 35	32	+ 14						
J6 Cadres transports	6	37	+ 94	12	+ 25	2	- 50	41	+ 89						
L5 Cadres administratifs	9	32	+ 81	55	+ 52	10	+ 53	24	+ 18						
L6 Dirigeants entreprises	3	36	+ 158	21	+ 455	2	+ 900	29	+ 49						
Q2 Cadres banques et assurances	2	35	+ 87	29	+ 50	8	+ 133	31	+ 24						
R4 Cadres commerciaux	18	32	+ 49	35	+ 31	7	+ 46	26	+ 2						
S3 Patrons HCR	4	28	+ 110	34	+ 74	5	+ 286	21	+ 61						

Source : DARES, ANPE

Métiers d'encadrement du secteur marchand :
effectifs 1999 des familles professionnelles spécifiques à chaque zone d'emploi



Les cadres BTP sont présents au sud, à l'ouest et le long de la frange francilienne excepté Dreux. Les techniciens Agents de Maîtrise (TAM) des industries légères se trouvent à l'est et au sud. Les ingénieurs techniques industrie se concentrent sur Chinon et à l'est de la région. Les cadres transports sont plus spécifiques à Vierzon, Tours, Orléans. Les cadres administratifs sont présents dans les centres urbains du nord et de l'axe ligérien. Les dirigeants d'entreprises se positionnent plus au sud de la région ainsi qu'à Chartres et Dreux. Les cadres des banques et assurances se concentrent sur les six chefs lieux de départements. Les cadres commerciaux se retrouvent à Tours, Châteauroux, dans le Loiret et l'Eure-et-Loir. Les patrons HCR sont plus présents sur un large croissant sud et dans le nord à Châteaudun.

Répartition des effectifs des métiers d'encadrement du secteur marchand au sein des Zones d'Emploi régionales - 1999

Zones d'Emploi	Effectifs par familles professionnelles									Total
	B7 Cadres BTP	F5 Techniciens AM des industries légères	H0 Ingénieurs techniques industrie	J6 Cadres transports	L5 Cadres adminis- tratifs	L6 Dirigeants entreprises	Q2 Cadres banques et assurance	R4 Cadres commer- ciaux	S3 Patrons HCR	
Amboise	173	61	117	56	281	184	133	245	216	1 466
Argenton	32	24	52	4	96	84	68	60	204	624
Aubigny	36	16	68	0	72	84	40	80	208	604
Blois	404	148	380	120	680	444	516	640	488	3 820
Bourges	343	134	363	103	586	532	427	566	539	3 593
Chartes	550	186	521	109	1013	683	786	919	374	5 141
Châteaudun	104	14	104	24	145	114	81	140	208	934
Châteauroux	199	175	150	66	360	305	293	290	316	2 154
Chinon	164	44	208	16	96	148	48	80	204	1 008
Dreux	221	74	244	99	493	371	267	528	287	2 584
Gien	153	132	336	56	153	180	80	172	241	1 503
Issoudun	76	44	28	12	68	88	64	52	120	552
La Châtre	80	40	36	12	60	84	52	20	132	516
Loches	107	56	64	28	85	134	60	97	174	805
Montargis	299	58	208	68	311	338	176	323	323	2 104
Nogent	52	52	102	16	116	90	46	88	129	691
Orléans	1152	300	1039	436	2541	1127	1477	2397	812	11 281
Pithiviers	136	100	113	44	186	120	60	233	180	1 172
Romorantin	100	46	148	16	140	204	72	172	308	1 206
Saint-Amand	56	88	40	0	92	92	48	88	172	676
Tours	982	275	738	392	1674	1100	1173	1913	1064	9 311
Vendôme	153	45	129	33	158	168	108	186	202	1 182
Vierzon	68	20	97	56	101	100	40	68	201	751
Centre	5640	2132	5285	1766	9507	6774	6115	9357	7102	53 678

Source : PSAR - Analyse des métiers dans une optique prospective, RP. 1999.

Les métiers jeunes à formation spécifique (4A)

Poids			Evolutions		
† 102152 10% de l'emploi régional 11% de l'emploi national			1982-1990	1990-1999	
			Régionale	+10%	+5%
			Nationale	+13%	+7%
Composition			Part de chaque métier dans la classe		
	<u>Effectif</u>	<u>Evolution</u>	<u>Région</u>	<u>Métropole</u>	
	<u>1999</u>	<u>90/99 (%)</u>			
- R0 Caissiers et employés de libre service	14 967	+ 78%	15%	14%	
- R1 Vendeurs	28 511	- 26%	28%	29%	
- S0 Bouchers, charcutiers, boulangers	10 171	- 15%	10%	8%	
- S1 Cuisiniers	7 378	+ 14%	7%	7%	
- S2 Employés, AM hôtellerie	14 891	+ 9%	15%	16%	
- T0 Coiffeurs, esthéticiens	7 399	+ 17%	7%	7%	
- V4 Professionnels action sociale	18 835	+ 54%	18%	19%	

Source : Insee, recensements.

La classe se caractérise par une part élevée de jeunes. Elle n'est d'ailleurs pas touchée par le vieillissement puisque la part des 50 ans et plus a fortement diminué entre 1982 et 1999. Le niveau de formation est faible, la majorité ayant un CAP/BEP. Mais les formations suivies sont très liées aux métiers exercés. Globalement, le niveau de formation des actifs est homogène selon l'âge. Sur le marché du travail, le CAP/BEP est le diplôme le plus souvent requis pour les

offres d'emplois. Les demandeurs d'emplois sont aussi fréquemment titulaires de ce niveau de formation. Les CDD sont fréquents mais le recours à l'intérim l'est beaucoup moins. L'apprentissage est utilisé afin d'entrer dans la vie active. La part des emplois stables reste inférieure à celle de l'ensemble des classes. Les effectifs sont en augmentation soutenue, mais dans une proportion moindre que celle enregistrée en Métropole.

<i>Les métiers jeunes à formation spécifique</i>			<i>Ensemble des classes</i>		
Caractéristiques principales		Région	Métropole	Région	Métropole
<i>Structure par âge</i>	forte présence des moins de 30 ans	38	36	20	20
<i>Part des diplômés</i>	niveau CAP/BEP, lien filière de formation/métier	42	38	35	31
<i>Catégories d'emploi</i>	CDD	13	14	8	9
<i>Taux de féminisation</i>	forte présence féminine	62	60	45	45
<i>Indicateur de tension</i>	tension faible sur le marché du travail	78	77	56	56
<i>Écoulement du chômage</i>	bon écoulement du chômage	64	63	63	63
<i>Evolution de l'emploi</i>	emploi en hausse (1982-1999)	+16	+21	+6	+3
<i>Evolution du chômage</i>	chômage en hausse (2003-2004)	+7	+4	+1	+0,4
Source : Insee					%

En 1999, les métiers jeunes à formation spécifique regroupent 10 % de l'ensemble de l'emploi régional, contre 11% au niveau national. L'effectif global de ces métiers croît depuis 1982 (+16 %). Mais l'évolution des effectifs des différents métiers est très hétérogène. Ainsi, les effectifs des caissiers et employés de libre service croissent de 78% entre 1990 et 1999 et ceux des professionnels de l'action sociale de 54%. A l'inverse, les vendeurs, qui représentent l'effectif le plus important (28%), ont vu leur effectif diminuer d'un quart sur la même période. En dépit d'une baisse de 15% des effectifs de bouchers, charcutiers et boulangers, leur part dans la classe est de 10% en région, soit un niveau de deux points plus élevés que pour l'ensemble de la Métropole.

L'âge et le sexe des actifs ayant un emploi

En 1999, Le taux de féminisation est élevé : les femmes représentent 62 % des emplois de la classe contre 45 % pour l'ensemble des classes. Les femmes employées au sein des métiers jeunes à formation spécifique étaient 62 941. L'effectif féminin le plus important est celui des vendeurs (19 800 emplois). Mais les taux de féminisation les plus élevés se retrouvent dans deux autres métiers : les coiffeurs, esthéticiens (86 %) et les caissiers employés de libre service (84 %). A l'inverse, les femmes sont peu nombreuses chez les bouchers, charcutiers, boulangers (9 %).

Les moins de 30 ans occupent plus d'un emploi sur trois (38 %) des métiers jeunes à formation spécifique. Ces métiers se caractérisent par une forte représentation des jeunes : 19 % des actifs de la classe ont moins de 25 ans contre 7 % dans l'ensemble des classes. Mais leur part a diminué de 6 points entre 1982 et 1999. Les moins de 25 ans sont très présents chez les employés, AM hôtellerie (30 %). Ils se retrouvent encore chez les coiffeurs, esthéticiens (23 %) mais leur part diminue fortement entre 1982 et 1999 (-14 points). **En revanche, les 50 ans et plus sont sous représentés** puisqu'ils ne regroupent que 15 % des effectifs de cette classe contre 22 % dans l'ensemble des classes. Cette part diminue depuis 1982 dans l'ensemble des métiers jeunes à formation spécifique, à l'exception notable des bouchers, charcutiers, boulangers où les 50 ans et plus occupent en 1999 un emploi sur cinq contre moins d'un emploi sur six en 1982.

Répartition des actifs ayant un emploi par sexe et âge								
Comparaison entre 1982 et 1999								
	% en 1982		% en 1999		82-90 (%)		90-99 (%)	
Femmes	59		62		+ 13		+ 7	
Moins de 25 ans	25		19		+ 11		- 22	
Moins de 30 ans	38		38		+ 18		- 4	
Plus de 30 ans	62		62		+ 6		+ 11	
Plus de 50 ans	21		15		- 16		- 0	
			Femmes		- de 25 ans		+ 50 ans	
			%82	%99	%82	%99	%82	%99
R0 Caissiers employés de libre service			88	84	36	20	12	8
R1 Vendeurs			75	70	17	15	27	21
S0 Bouchers, charcutiers, boulangers			2	9	33	21	15	20
S1 Cuisiniers			28	23	29	15	17	15
S2 Employés, AM hôtellerie			66	66	38	30	17	10
T0 Coiffeurs, esthéticiens			73	86	37	23	16	14
V4 Professionnels action sociale			59	62	23	14	12	13

Source : Insee, recensements

Le niveau de formation

En 1999, les métiers jeunes à formation spécifique sont exercés à 42 % par des titulaires de diplômes professionnels (CAP/BEP), proportion ne cessant d'augmenter depuis 1982 (26%). Ces diplômés sont plus représentés par rapport à l'ensemble des classes (35 %). A l'inverse, le nombre global des sans diplômes a baissé depuis la même date pour représenter 28 % des actifs en 1999 contre 60% en 1982. Dans tous les métiers, la part des sans diplômes a diminué entre 1982 et 1999 au profit des CAP/BEP. La part des actifs ayant le bac a doublé sur la même période. L'évolution a été la plus forte parmi les vendeurs, les métiers de l'hôtellerie et les employés de libre service. Mais c'est surtout parmi les professionnels de l'action sociale que la part des bacheliers est la plus forte (76% en 1999). Dans l'ensemble de la classe, on observe peu de différences de niveau de formation initiale entre les moins de 30 ans et leurs aînés, aussi bien en région qu'en Métropole.

	Sans diplôme		CAP/BEP		BAC - BAC+2		> BAC+2	
	%82	%99	%82	%99	%82	%99	%82	%99
Métiers jeunes à formation spécifique	60	28	26	42	12	25	2	4
dont - de 30 ans	52	22	32	39	14	34	2	6
	Sans diplôme		CAP/BEP		BAC - BAC+2		> BAC+2	
	%82	%99	%82	%99	%82	%99	%82	%99
R0 Caissiers employés de libre service	70	34	25	42	5	23	0	2
R1 Vendeurs	73	36	20	42	6	20	1	2
S0 Bouchers, charcutiers, boulangers	49	25	46	69	4	6	0	1
S1 Cuisiniers	47	23	36	67	3	9	0	1
S2 Employés, AM hôtellerie	76	43	19	39	5	17	0	2
T0 Coiffeurs, esthéticiens	34	13	34	64	31	22	0	0
V4 Professionnels action sociale	28	12	10	12	52	60	11	16

Source : Insee, recensements

Les conditions d'emploi

En 1999, les salariés représentent 83% des actifs ayant un emploi dans les métiers jeunes à formation spécifique, soit une proportion moins importante que dans l'ensemble des classes (89 %). Parmi ces métiers, les CDI concernent 75% de l'emploi salarié. Mais l'emploi précaire est fréquent : 13 % des salariés travaillent sous CDD. En revanche, l'intérim concerne moins d'1% des salariés. Par ailleurs, l'apprentissage est développé puisque 7% des salariés sont des apprentis. Les métiers utilisant le plus les CDD sont ceux des professionnels action sociale, des caissiers employés libre service, des employés, AM hôtellerie et des vendeurs. L'apprentissage est particulièrement élevé chez les bouchers, charcutiers, boulangers et les coiffeurs, esthéticiens où il représente plus d'un emploi salarié sur cinq.

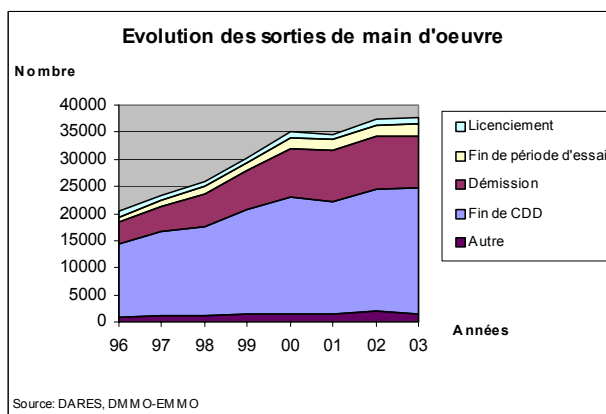
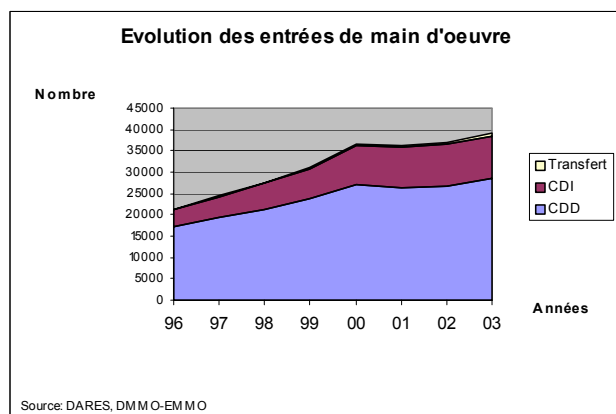
	Salariés	CDI		CDD	Intérim	Apprent
	%	%	90-99 (pt)	%	%	%
Métiers jeunes à formation spécifique	83	75	+ 1,	13	1	7
R0 Caissiers employés de libre service	100	83	- 0,3	13	1	2
R1 Vendeurs	65	80	- 0,4	9	1	7
S0 Bouchers, charcutiers, boulangers	62	69	+ 2,1	6	1	23
S1 Cuisiniers	100	82	+ 9,7	10	1	3
S2 Employés, AM hôtellerie	100	73	- 1,1	12	1	11
T0 Coiffeurs, esthéticiens	62	68	+ 8,3	8	1	20
V4 Professionnels action sociale	96	65	+ 6,3	21	0	1

Source : Insee, recensements

Les mouvements de main d'œuvre

Depuis 1996, les entrées et les sorties de main d'œuvre s'accroissent mais les entrées sont toujours supérieures aux sorties. La part des entrées en CDI a augmenté entre 1996 et 2001 et stagne depuis.

En 2003, les CDD constituent 73 % des entrées, les CDI 25%. Près de 61% des sorties sont dues à des fins de CDD. La part des démissions dans les sorties est de 25%, un niveau plus élevé que l'ensemble des classes. Les fins de période d'essai représentent 6% des sorties. Les licenciements sont très limités.



Le marché du travail

Fin 2004, le taux de demandeurs d'emploi de cette classe est de 16%, bien supérieur à celui observé dans l'ensemble des classes (11 %). Ainsi, on observe une hausse graduelle du nombre des chômeurs depuis 2002. En 2004, la tension sur le marché du travail est faible avec 10 demandes pour 8 offres d'emploi. L'écoulement des demandes d'emplois est légèrement supérieur à celui de l'ensemble des classes. Les chômeurs de longue durée concernent un demandeur sur quatre, proportion inférieure à l'ensemble des familles professionnelles.

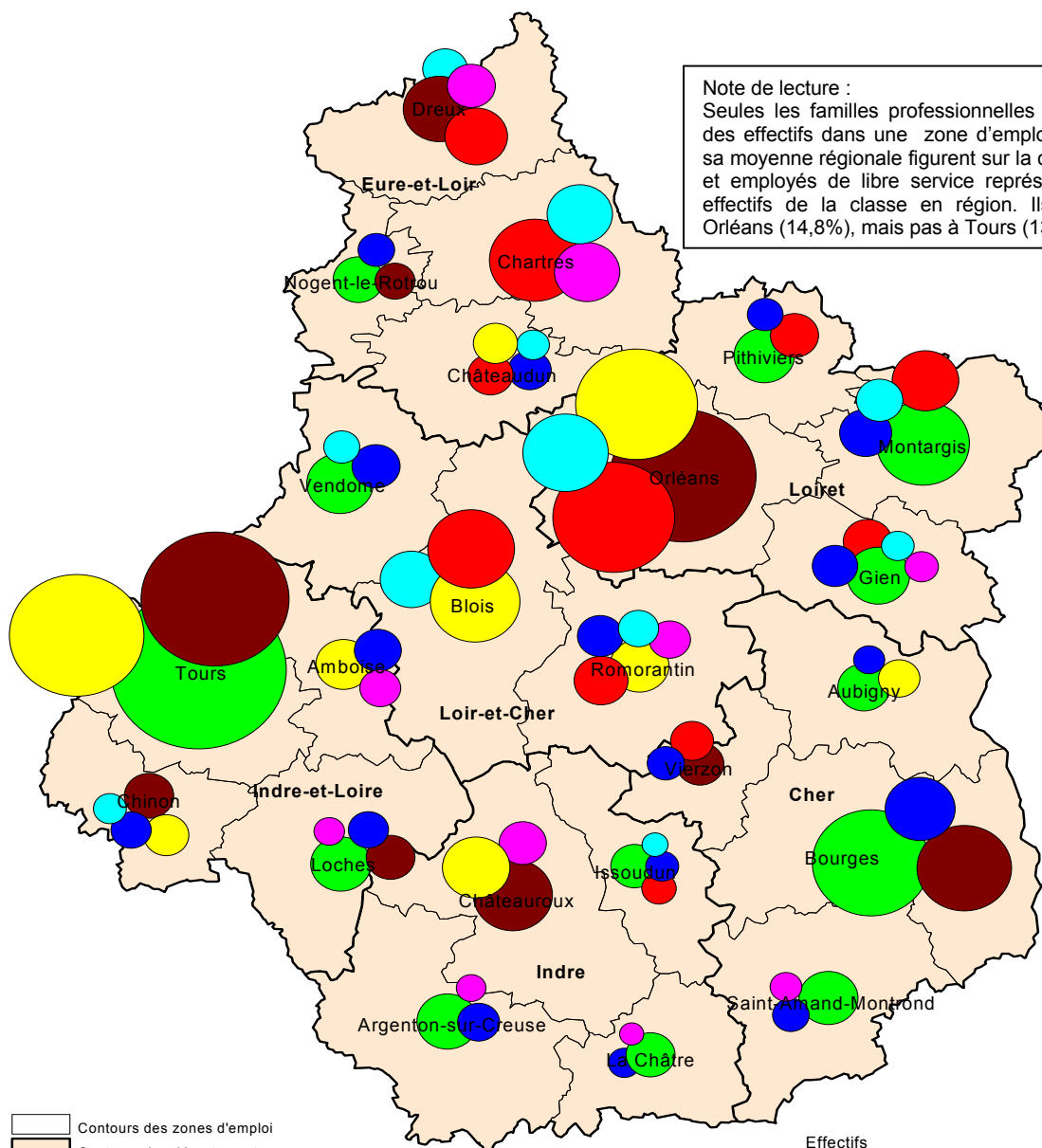
Les vendeurs et les employés, AM hôtellerie possèdent les taux de demandeurs d'emploi les plus élevés (respectivement 21 % et 19 %). A l'inverse, les bouchers, charcutiers, boulangers ne sont que 6 % à rechercher un emploi. Les professionnels de l'action sociale se distinguent par la part de chômeurs de longue durée la plus importante, devant les caissiers employés de libre service et les vendeurs.

Le chômage féminin est à l'image de la féminisation des emplois : 68 % des demandeurs d'emploi sont des femmes alors qu'elles occupent 62% des emplois. Les moins de 25 ans représentent un chômeur sur trois alors qu'ils regroupent 19 % des effectifs de cette classe. Les métiers les plus concernés par le chômage des jeunes sont les bouchers, charcutiers, boulangers ainsi que coiffeurs, esthéticiens et vendeurs. Les 50 ans et plus constituent 10 % des demandeurs d'emploi de la classe. Parmi les plus de 50 ans, les personnes exerçant les métiers de coiffeurs esthéticiens et de professionnels de l'action sociale sont les moins sensibles au chômage. Sur le marché du travail, la moitié des offres d'emplois exige un diplôme professionnel. La même proportion des demandeurs d'emplois disposent d'un tel niveau de formation.

Le marché du travail en région Centre		Taux 2004 %		Evolution 01-04 (%)		Part en 2004 et évolution 2001-2004 de chaque catégorie de demandeurs d'emploi							
						Demandes > 1 an		Demandes Femmes		Demandes - 25 ans		Demandes + 50 ans	
						%		%		%		%	
						01-04 (%)		01-04 (%)		01-04 (%)		01-04 (%)	
Taux de demandeurs d'emploi 2004 %													
Demandes d'emploi dans la région		16		+ 22									
Tension		78		- 9,1pt									
Ecoulement des demandes		64		- 3,5nt									
Métiers jeunes à formation spécifique	16	25	+ 24	68	+ 18	33	+ 38	10	+ 6				
R0 Caissiers employés de libre service	17	27	+ 24	82	+ 18	36	+ 41	8	+ 6				
R1 Vendeurs	21	26	+ 10	73	+ 8	37	+ 37	11	- 9				
S0 Bouchers, charcutiers, boulangers	6	16	+ 22	8	+ 75	41	+ 36	12	- 18				
S1 Cuisiniers	16	18	+ 34	32	+ 22	32	+ 40	12	+ 39				
S2 Employés, AM hôtellerie	19	21	+ 21	67	+ 13	30	+ 25	11	+ 21				
T0 Coiffeurs, esthéticiens	9	22	+ 40	92	+ 53	38	+ 101	5	- 8				
V4 Professionnels action sociale	13	30	+ 59	63	+ 41	23	+ 36	8	+ 48				

Source : DARES, ANPE

Métiers jeunes à formations spécifiques :
effectifs 1999 des familles professionnelles spécifiques à chaque zone d'emploi



Note de lecture :
Seules les familles professionnelles dont la proportion des effectifs dans une zone d'emploi est supérieure à sa moyenne régionale figurent sur la carte. Les caissiers et employés de libre service représentent 14,7% des effectifs de la classe en région. Ils apparaîtront à Orléans (14,8%), mais pas à Tours (13,8%)

©IGN-Insee-2005
Source : PSAR - Analyse des métiers dans une optique prospective RP. 1999

Les caissiers, employés de libre service sont légèrement plus présents le long de la frange francilienne, mais aussi sur les centres urbains d'Orléans, de Blois, de Châteaudun et de Romorantin-Lanthenay. Les coiffeurs, esthéticiens sont surtout présents à Orléans, Blois, Chartres et Chinon. Les bouchers, charcutiers, boulangers sont bien représentés dans les zones moins urbanisées d'Eure-et-Loir et à Vendôme. En revanche, ils sont peu présents dans les centres urbains importants, excepté à Bourges. Les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie sont spécifiques aux zones touristiques le long de la Loire, du Cher et à Châteauroux. Les professionnels de l'action sociale sont avant tout présents sur les principaux centres urbains (Orléans, Tours, Châteauroux, Dreux, Bourges).

**Répartition des effectifs des métiers jeunes à formation spécifique
au sein des Zones d'Emploi régionales - 1999**

Zones d'Emploi	Effectifs par familles professionnelles							Total
	R0 Caissiers employés de libre service	R1 Vendeurs	S0 Bouchers, charcutiers, boulangers	S1 Cuisiniers	S2 Employés, AM hôtellerie	T0 Coiffeurs, esthéticiens	V4 Professionnels action sociale	
Amboise	414	831	360	271	495	200	481	3 052
Argenton	280	604	288	144	224	124	288	1 952
Aubigny	176	444	156	96	276	88	192	1 428
Blois	1224	2104	708	564	1312	640	1420	7 972
Bourges	1082	2248	798	468	1085	519	1463	7 663
Chartes	1343	2252	841	697	1189	694	1552	8 568
Châteaudun	332	596	300	146	319	174	302	2 169
Châteauroux	716	1341	460	362	740	313	1018	4 950
Chinon	260	580	260	132	328	180	396	2 136
Dreux	639	1203	424	375	506	323	851	4 321
Gien	386	638	336	181	244	170	326	2 281
Issoudun	192	372	176	68	184	108	176	1 276
La Châtre	140	388	168	96	132	56	172	1 152
Loches	291	590	262	150	235	136	383	2 047
Montargis	722	1403	441	278	534	353	661	4 392
Nogent	176	409	217	98	138	96	258	1 392
Orléans	2417	4365	1224	1174	2431	1195	3481	16 287
Pithiviers	373	593	205	129	224	128	263	1 915
Romorantin	470	745	338	276	565	266	447	3 107
Saint-Amand	268	564	216	164	244	112	348	1 916
Tours	2448	5005	1398	1202	2958	1183	3578	17 772
Vendôme	316	724	374	179	271	208	415	2 487
Vierzon	302	512	221	128	257	133	364	1 917
Centre	14967	28511	10171	7378	14891	7399	18835	102 152

Source : PSAR - Analyse des métiers dans une optique prospective. Rp.1999

Les métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement du chômage (5A)

Poids			Evolution	
† 171464 17% de l'emploi régional 16% de l'emploi national			1982-1990	1990-1999
			Régionale	-1% / +21%
			Nationale	-1% / +20%
Composition			Part de chaque métier dans la classe	
	Effectif 1999	Evolution 90/99 (%)	Région	Métropole
- E1 OQ process	16 775	+ 25%	10%	8%
- F0 ONQ textile et cuir	5 395	- 49%	3%	3%
- F1 OQ textile et cuir	4 680	- 22%	3%	3%
- J1 OQ manutention	17 320	+ 10%	10%	9%
- K0 Artisans et ouvriers artisanaux	7 061	+ 67%	4%	4%
- L2 Employés administratifs	17 651	+ 23%	10%	11%
- T1 Employés de maison	11 267	+ 15%	7%	7%
- T2 Assistants maternels	27 883	+ 91%	16%	14%
- T3 Gardiens	6 763	+ 1%	4%	5%
- T4 Agents entretien	51 990	+ 22%	30%	32%
- T6 Employés des services divers	4 679	+ 43%	3%	4%

Source : Insee, recensements

La présente classe de métiers se caractérise par un taux de chômage élevé (17% en région Centre). Le chômage de longue durée y est également fréquent traduisant un faible écoulement du chômage. Mis à part dans les métiers d'employés administratifs et des services, le niveau de formation des actifs est faible, la majorité d'entre eux ayant au plus le BEPC. Néanmoins les offres d'emplois concernent plutôt les titulaires d'un CAP/BEP.

L'emploi temporaire est assez important : CDD, emplois aidés et intérim. L'âge des actifs est relativement élevé. Néanmoins, le vieillissement ne se fait pas sentir : en 1999, la part des 50 ans et plus est restée quasiment stable à 25%. La féminisation est importante : 2 postes sur 3 sont occupés par des femmes. Les effectifs ont augmenté de 21% entre 1990 et 1999, un niveau de progression semblable à celui de la Métropole.

<i>Les métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement du chômage</i>				<i>Ensemble des classes</i>	
Caractéristiques principales		Région	Métropole	Région	Métropole
<i>Structure par âge</i>	primauté des quadragénaires	31	31	30	29
<i>Part des diplômés</i>	forte présence des sans diplôme	53	50	31	29
<i>Catégories d'emploi</i>	CDD emplois aidés	10 5	10 5	8 2	9 2
<i>Taux de féminisation</i>	forte présence féminine	66	64	45	45
<i>Indicateur de tension</i>	légère tension sur le marché du travail	43	48	56	56
<i>Écoulement du chômage</i>	écoulement du chômage modéré	58	58	63	63
<i>Evolution de l'emploi</i>	emploi en hausse (1982-1999)	+20	+19	+6	+3
<i>Evolution du chômage</i>	chômage en hausse (2003-2004)	+3	+0,8	+1	+0,4

Source : Insee (%)

En 1999, 171 464 personnes occupent un métier d'ouvriers et d'employés à faible écoulement du chômage, soit 18 % des emplois. La moitié des emplois d'ouvriers à faible écoulement du chômage sont des agents d'entretien (30 %) ou des assistants maternels, aides à domicile (16 %). Les employés administratifs, les ouvriers qualifiés de la manutention et ceux du process représentent chacun 10 % des emplois de la classe. Les ouvriers non-qualifiés du textile et du cuir n'occupent plus que 3 % de ces emplois en 1999 contre 11 % en 1982 car leur effectif a été divisé par 3 entre ces deux dates. En région comme en Métropole, **les effectifs ont fortement progressé entre 1982 et 1999** (en région, +20 % contre +6 % pour l'ensemble des classes). La progression des effectifs cache une certaine hétérogénéité entre les familles professionnelles : déclin des ONQ textile et cuir et boom des assistants maternels et des artisans/ouvriers artisanaux.

L'âge et le sexe des actifs ayant un emploi

Les femmes sont largement plus présentes dans ces métiers : elles occupent les deux tiers des emplois de la classe alors que le taux de féminisation pour l'ensemble des métiers n'atteint que 45 % dans la région. 99 % des assistants maternels, aides à domicile, 97% des employés de maison, 85 % des employés administratifs, 82 % des ouvriers non-qualifiés du textile et du cuir et 73 % des agents d'entretien sont des femmes. Néanmoins, les métiers d'ouvriers qualifiés du process et de la manutention forment l'exception et restent très masculins avec respectivement 70 % et 86 % d'hommes.

Les moins de 25 ans sont de moins en moins représentés dans les métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement du chômage : ils occupent en 1999 moins de 6 % des emplois de la classe, soit 9 points de moins qu'en 1982 et 2 points de moins que dans l'ensemble des métiers. Leur effectif a été divisé par deux depuis 1982. Mis à part l'activité de gardien qui emploie deux fois plus de moins de 25 ans qu'en 1982, tous les autres métiers de la classe attirent de moins en moins les plus jeunes. Les actifs de plus de 50 ans occupent 25% des emplois, soit 3 points de plus qu'au niveau de l'ensemble des classes de la région, mais cette proportion est beaucoup plus élevée chez les employés de maison (39%).

Répartition des actifs ayant un emploi par sexe et âge						
Comparaison entre 1982 et 1999						
	% en 1982	% en 1999	82-90 (%)		90-99 (%)	
Femmes	69	66	- 5		+ 21	
Moins de 25 ans	14	6	- 28		- 34	
Moins de 30 ans	27	16	- 18		- 12	
Plus de 30 ans	73	84	+ 6		+ 31	
Plus de 50 ans	26	25	- 11		+ 25	
	Femmes		- de 25 ans		+ 50 ans	
	%82	%99	%82	%99	%82	%99
E1 OQ process	27	30	12	6	21	21
F0 ONQ textile et cuir	92	82	25	4	15	18
F1 OQ textile et cuir	68	75	14	3	32	26
J1 OQ manutention	8	14	13	5	27	17
K0 Artisans et ouvriers artisanaux	47	43	24	11	16	14
L2 Employés administratifs	85	85	20	8	15	17
T1 Employés de maison	98	97	12	3	41	39
T2 Assistants maternels, aides à domicile	100	99	5	3	29	30
T3 Gardiens	19	17	6	9	48	24
T4 Agents entretien	81	73	11	5	30	26
T6 Employés des services divers	36	39	14	6	27	30

Source : Insee, recensements

Le niveau de formation

Le niveau de formation des métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement du chômage est particulièrement faible dans la classe : 53 % des emplois de cette classe sont occupés par des personnes sans diplôme contre 31 % pour l'ensemble des métiers régionaux. En région, la proportion des sans diplômes est 3 points supérieure à celle enregistrée en Métropole. Seuls les employés administratifs et les employés des services divers se distinguent par une forte représentation des bacheliers et des titulaires du BAC+2 (respectivement 32 % et 25% des emplois contre 11% pour la classe). Malgré un niveau de formation relativement faible, tous les métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement du chômage voient leurs emplois de plus en plus qualifiés et sanctionnés par un diplôme technique CAP/BEP (+53 % entre 1990 et 1999), voire BAC-BAC+2 pour les moins de 30 ans.

Répartition des actifs selon le niveau de diplôme en 1982 et en 1999								
	Sans diplôme		CAP/BEP		BAC - BAC+2		> BAC+2	
	%82	%99	%82	%99	%82	%99	%82	%99
Métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement du chômage	77	53	19	35	4	11	0	1
dont - de 30 ans	62	29	31	37	7	31	0	3
	Sans diplôme		CAP/BEP		BAC - BAC+2		> BAC+2	
	%82	%99	%82	%99	%82	%99	%82	%99
E1 OQ process	66	43	26	43	8	14	0	1
F0 ONQ textile et cuir	84	64	15	31	1	4	0	0
F1 OQ textile et cuir	69	49	27	43	4	7	0	0
J1 OQ manutention	73	44	19	42	4	13	0	1
K0 Artisans et ouvriers artisanaux	80	61	16	29	4	8	0	2
L2 Employés administratifs	53	28	33	37	13	32	1	3
T1 Employés de maison	94	73	6	22	1	4	0	1
T2 Assistants maternels, aides à domicile	86	60	12	31	2	8	0	1
T3 Gardiens	80	46	16	39	4	13	0	2
T4 Agents entretien	85	60	13	33	2	6	0	1
T6 Employés des services divers	67	34	21	31	10	25	2	10

Source : Insee, recensements

Les conditions d'emploi

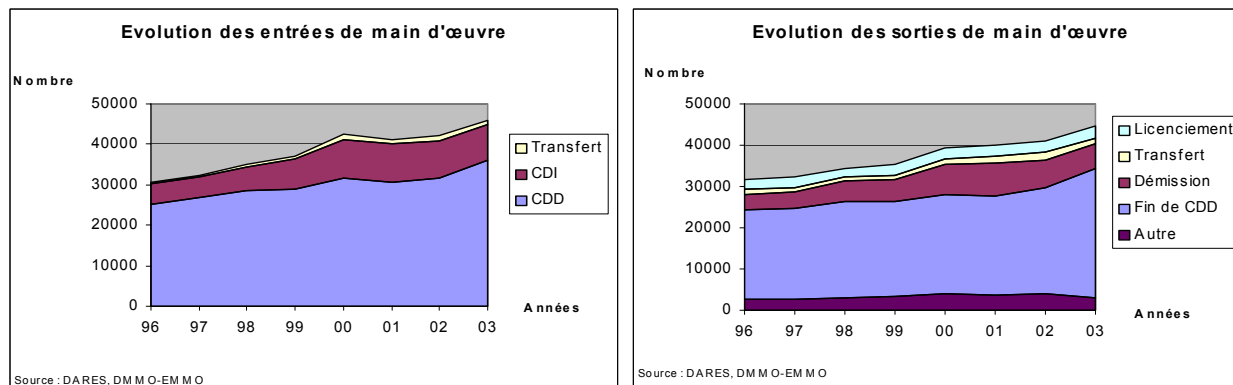
En 1999, les salariés représentent 97 % des emplois dans les métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement du chômage. Les employés des services divers se distinguent des autres métiers de la classe par une proportion de salariés très faible (27 %). Dans la classe, 83 % des salariés sont titulaires d'un CDI, soit 2 points de moins que pour l'ensemble des salariés de la région. L'intérim est relativement rare, mais les CDD concernent entre 10 % et 15 % des salariés chez les employés de maison, les assistants maternels, aides à domicile, les gardiens et les agents d'entretien.

Part des salariés parmi les actifs						
Répartition des salariés selon le statut d'emploi						
	Salariés %	CDI		CDD %	Intérim %	Apprenti %
		%	90-99 (pt)			
Métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement du chômage	97	83	+ 0,9	9	2	0
E1 OQ process	100	90	- 0,6	5	3	0
F0 ONQ textile et cuir	100	87	- 3,9	7	4	0
F1 OQ textile et cuir	83	91	- 1,8	6	2	0
J1 OQ manutention	100	87	- 4,3	5	6	0
K0 Artisans et ouvriers artisanaux	92	80	- 1,7	7	4	3
L2 Employés administratifs	100	83	- 10,2	9	3	1
T1 Employés de maison	100	85	- 12,7	12	1	0
T2 Assistants maternels, aides à domicile	100	82	+ 12,4	15	0	0
T3 Gardiens	100	84	+ 2,7	10	1	0
T4 Agents entretien	99	78	+ 9,8	10	1	0
T6 Employés des services divers	27	87	- 0,1	7	1	2

Source : Insee, recensements

Les mouvements de main d'œuvre

Depuis 1997, le solde des mouvements de main d'œuvre est positif, mais diminue depuis 2000. Près de 80% des entrées se font via un CDD, les CDI représentent 19% des entrées, un niveau élevé compte-tenu de la faible part des salariés ayant ce statut dans l'ensemble des classes (9%). Les sorties de main d'œuvre, en augmentation continue depuis 1996, s'accroissent : +9% entre 2002 et 2003. Les fins de CDD constituent 70% des sorties, les démissions sont assez élevées (14%) même si leur part diminue.



Le marché du travail

En 2004, le taux de demandeurs d'emploi atteint 17 % contre 11% pour l'ensemble des actifs de la région. La tension est faible sur le marché du travail : en 2004, l'ANPE enregistre 2,3 demandes pour 1 offre d'emploi dans cette classe de métiers, soit nettement plus que pour l'ensemble des actifs régionaux (1,8 demande pour 1 offre). Cette tension sur le marché du travail a diminué de 18,8 points depuis 2001 et traduit directement les difficultés d'écoulement du chômage dans ces métiers. Le niveau de formation exigé par les offres d'emplois s'élève : 45% nécessitent un diplôme professionnel (CAP/BEP), 20% le bac et 20% d'un bac+2. Mais les demandeurs d'emplois n'ont pas le niveau adéquat : 42% d'entre eux n'ont aucun diplôme et moins de 5% disposent d'un niveau bac+2.

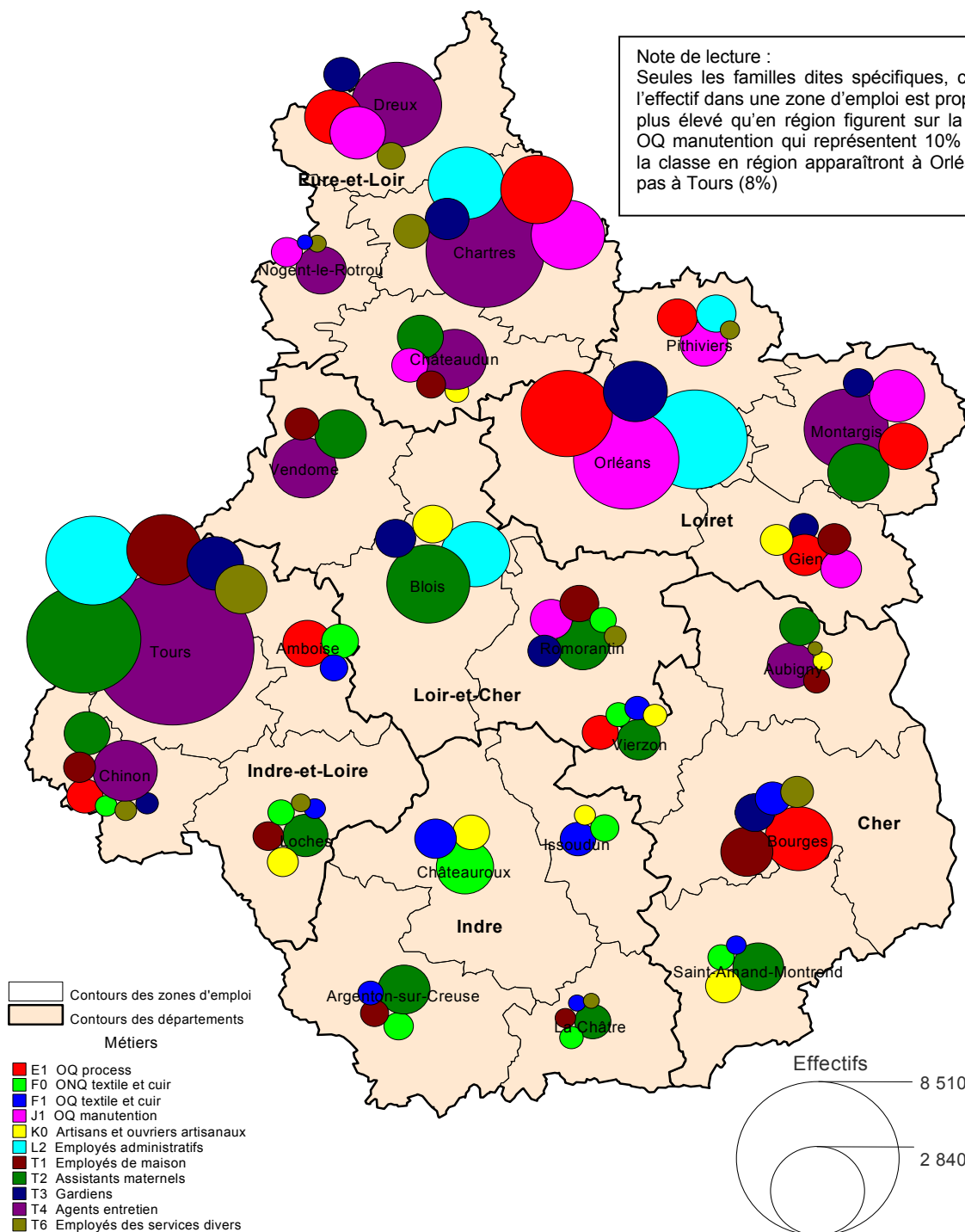
Tous les métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement du chômage sont confrontés au chômage de longue durée : 37 % des demandeurs d'emploi sont au chômage depuis plus d'un an. Les employés de maison, les ouvriers qualifiés du textile et du cuir sont les plus touchés, avec 41 % de demandeurs d'emploi de plus d'un an. Les ouvriers qualifiés du textile et du cuir, les employés administratifs, les gardiens, et surtout les employés de maison sont les plus touchés par le chômage (entre 23 % et 41 % de demandeurs d'emploi parmi les actifs). En revanche, les ouvriers qualifiés du process, les artisans et ouvriers artisanaux, et les employés des services divers comptent seulement entre 3 % et 5 % de demandeurs d'emploi parmi leur actifs.

Les trois-quarts des demandeurs d'emploi sont des femmes alors qu'elles sont 66 % à exercer un métier dans la classe. Par rapport à leur poids dans chacune des familles professionnelles, les femmes sont relativement plus exposées au chômage que les hommes dans les métiers d'employés de service divers, d'agents entretien et d'ouvriers qualifiés du process. En revanche, elles sont moins touchées dans les métiers de gardiens. En 2004, les moins de 25 ans représentent 13 % des demandeurs d'emploi alors qu'ils n'occupent que 6 % des emplois de la classe. Cependant, le nombre de demandeurs d'emploi de moins de 25 ans baisse sensiblement dans l'artisanat et ouvriers artisanaux et dans les métiers d'ouvriers de la filière textile et cuir.

Le marché du travail en région Centre		Taux 2004		Evolution					
		%		01-04 (%)					
Demandes d'emploi dans la région		26		+ 8					
Tension		43		- 18,8pt					
Ecoulement des demandes		58		- 2,0pt					
Part en 2004 et évolution 2001-2004 de chaque catégorie de demandeurs d'emploi									
	Taux de demandeurs d'emploi 2004 %	Demandes > 1 an		Demandes Femmes		Demandes - 25 ans		Demandes +50 ans	
		%	01-04 (%)	%	01-04 (%)	%	01-04 (%)	%	01-04 (%)
Métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement du chômage	17	37	+ 16	76	+ 5	13	+ 16	22	+ 11
E1 OQ process	5	37	+ 78	42	+ 10	16	- 6	17	+ 21
F0 ONQ textile et cuir	12	37	- 25	90	- 27	14	- 19	30	+ 6
F1 OQ textile et cuir	23	41	- 23	86	- 23	8	- 15	32	- 25
J1 OQ manutention	13	35	+ 63	13	+ 7	14	+ 19	15	+ 9
K0 Artisans et ouvriers artisanaux	3	33	+ 10	49	- 19	18	- 25	18	- 7
L2 Employés administratifs	28	37	+ 12	87	- 3	16	+ 11	21	+ 5
T1 Employés de maison	41	41	+ 4	99	+ 7	7	+ 32	30	+ 10
T2 Assistants maternels, aides à domicile	13	36	+ 23	100	+ 13	16	+ 16	18	+ 10
T3 Gardiens	23	35	+ 15	8	+ 37	13	+ 69	28	+ 6
T4 Agents entretien	13	35	+ 22	86	+ 12	12	+ 16	19	+ 37
T6 Employés des services divers	4	38	+ 16	53	+ 3	13	- 14	23	- 17

Source : DARES, ANPE

Métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement de chômage : effectifs 1999 des familles professionnelles spécifiques à chaque zone



©IGN-Insee-2005
Source : PSAR - Analyse des métiers dans une optique prospective RP. 1999

Le poids des métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement du chômage sur l'emploi régional révèle des spécificités au sein des diverses Zones d'Emploi. Ainsi, les ouvriers non-qualifiés du textile et du cuir restent très présents dans les zones de Châteauroux et la Châtre. Les assistants maternels et aides à domicile ont vu leur effectif doubler entre 1990 et 1999 et sont particulièrement implantés dans les zones d'emploi rurales (Argenton-sur-Creuse, Aubigny-sur-Nère, La Châtre, Saint-Amand-Montrond). On trouve les employés administratifs dans des zones plus urbaines comme Orléans, Tours et Chartres, alors que les ouvriers qualifiés du process et de la manutention sont très présents dans les zones industrielles de Gien, Dreux et Pithiviers.

**Répartition des effectifs des métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement
du chômage au sein des Zones d'Emploi régionales - 1999 (1/2)**

Zones d'Emploi	Effectifs par familles professionnelles					
	E1 OQ process	F0 ONQ textile et cuir	F1 OQ textile et cuir	J1 OQ manutention	K0 Artisans et ouvriers artisanaux	L2 Employés administratifs
Amboise	771	428	243	430	176	462
Argenton	172	276	204	156	132	184
Aubigny	216	44	56	140	116	144
Blois	948	312	288	1184	516	1516
Bourges	1468	294	390	1120	395	1104
Chartes	1664	153	192	1731	439	1853
Châteaudun	284	29	41	411	179	365
Châteauroux	854	1043	552	864	432	810
Chinon	416	152	72	200	120	284
Dreux	1069	224	173	986	309	850
Gien	609	88	76	529	340	420
Issoudun	156	256	400	256	140	196
La Châtre	64	176	92	96	64	120
Loches	326	224	140	194	306	207
Montargis	765	105	132	974	256	713
Nogent	162	73	77	307	80	212
Orléans	2665	291	489	3545	879	3525
Pithiviers	509	69	38	715	114	497
Romorantin	468	222	69	563	158	448
Saint-Amand	272	224	120	232	400	208
Tours	2129	375	564	2013	1168	2825
Vendôme	375	135	74	416	168	402
Vierzon	413	202	198	258	174	306
Centre	16775	5395	4680	17320	7061	17651

Source : PSAR - Analyse des métiers dans une optique prospective, RP. 1999.

**Répartition des effectifs des métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement
du chômage au sein des Zones d'Emploi régionales - 1999 (2/2)**

Zones d'Emploi	Effectifs par familles professionnelles					Total
	T1 Employés de maison	T2 Assistants maternels, aides à domicile	T3 Gardiens	T4 Agents entretien	T6 Employés des services divers	
Amboise	337	809	130	1514	138	5 438
Argenton	252	860	64	1032	84	3 416
Aubigny	220	508	92	736	64	2 336
Blois	812	2212	520	3752	324	12 384
Bourges	870	1924	509	3585	349	12 008
Chartes	835	2056	615	4498	411	14 447
Châteaudun	265	677	106	1303	81	3 741
Châteauroux	553	1537	278	2539	168	9 630
Chinon	324	668	160	1316	148	3 860
Dreux	493	1027	417	2603	251	8 402
Gien	343	681	264	1216	122	4 688
Issoudun	184	412	72	728	56	2 856
La Châtre	132	424	28	520	80	1 796
Loches	298	643	103	1068	113	3 622
Montargis	481	1210	291	2284	139	7 350
Nogent	146	369	53	813	100	2 392
Orléans	1398	3866	1313	7953	640	26 564
Pithiviers	260	637	134	1095	120	4 188
Romorantin	482	907	355	1515	152	5 339
Saint-Amand	224	824	68	1064	92	3 728
Tours	1782	4199	1015	8512	860	25 442
Vendôme	368	850	84	1313	106	4 291
Vierzon	208	583	92	1031	81	3 546
Centre	11267	27883	6763	51990	4679	171 464

Source : PSAR - Analyse des métiers dans une optique prospective, RP. 1999.

Les métiers d'ouvriers non qualifiés (6A)

Poids			Evolutions 1982-1990 1990-1999		
† 87961 9% de l'emploi régional 7% de l'emploi national			Régionale	-13%	-19%
			Nationale	-18%	-17%
Composition			Part de chaque métier dans la classe		
	<u>Effectif</u> 1999	<u>Evolution</u> 90/99 (%)	<u>Région</u>	<u>Métropole</u>	
- B0 ONQ gros oeuvre bâtiment	9 747	- 25%	11%	13%	
- B3 ONQ bâtiment second oeuvre	5 992	- 30%	7%	9%	
- C0 ONQ électricité et électronique	4 703	- 24%	5%	5%	
- D0 ONQ enlèvement ou formage métal	3 976	- 17%	5%	4%	
- D3 ONQ mécanique	15 986	- 25%	18%	18%	
- E0 ONQ process	22 981	- 17%	26%	25%	
- F2 ONQ bois	2 101	- 39%	2%	3%	
- J0 ONQ manutention	22 475	- 6%	26%	24%	

Source : Insee, recensements

Les métiers d'ouvriers non qualifiés se caractérisent par une prédominance des jeunes et une proportion élevée d'actifs n'ayant aucun diplôme. Les femmes sont globalement sous-représentées avec moins d'un emploi sur trois, mais leur poids est plus important dans la région qu'en Métropole où elles n'occupent qu'un emploi de la classe sur quatre. Si les actifs ayant un emploi sont quasiment tous salariés, seulement 71% d'entre eux sont

titulaires d'un CDI. L'emploi précaire est élevé : les CDD et l'intérim représentent respectivement 10 et 12% de l'emploi salarié de la classe. Dans la région Centre, les effectifs de la classe sont en baisse continue ces dernières années : -19% entre 1990 et 1999 et -13% entre 1982 et 1990. La baisse est encore plus forte en Métropole. La classe est plus présente en région avec 9% de l'emploi contre 7% en Métropole.

<i>Les métiers d'ouvriers non qualifiés</i>				<i>Ensemble des classes</i>	
Caractéristiques principales		Région	Métropole	Région	Métropole
<i>Structure par âge</i>	forte présence des moins de 30 ans	35	34	20	20
<i>Part de diplômés</i>	forte présence des sans diplôme	55	52	31	29
<i>Catégories d'emploi</i>	CDD	10	10	8	9
	intérim	12	10	3	2
<i>Taux de féminisation</i>	féminisation modérée	30	24	45	45
<i>Indicateur de tension</i>	tension modérée sur le marché du travail	45	56	56	56
<i>Écoulement du chômage</i>	écoulement du chômage moyen	64	64	63	63
<i>Evolution de l'emploi</i>	baisse de l'emploi (1982-1999)	-30	-17	+6	+3
<i>Evolution du chômage</i>	baisse du chômage (2003-2004)	-5	-0,7	+1	+0,4

Source : Insee (%)

En 1999, les métiers de la classe d'ouvriers non qualifiés occupaient 87 961 personnes, soit 9 % de l'ensemble de l'emploi régional, un poids plus élevé qu'en Métropole (7%). En région, la structure de la classe par métiers est sensiblement identique à celle que l'on obtient pour l'ensemble de la Métropole. Plus du quart des emplois des métiers d'ouvriers non qualifiés (ONQ) sont des ONQ de la manutention. Un autre quart des emplois concerne les ONQ process. Allant à l'encontre du mouvement de l'ensemble des classes, les effectifs des métiers d'ouvriers non qualifiés ont diminué de 19% depuis 1990. La baisse des effectifs concerne tous les métiers de la classe. Les ONQ bois sont les plus touchés avec des effectifs qui chutent de 39%.

L'âge et le sexe des actifs ayant un emploi

En 1999, les femmes représentent moins d'un tiers des emplois des ouvriers non qualifiés. Elles sont de fait sous représentées au sein de cette classe (30 %) par rapport à l'ensemble des classes (45 %). Mais au sein de la classe, les femmes sont bien plus présentes en région qu'en Métropole : le taux de féminisation y est plus élevé de 6 points. Tous les métiers de cette classe enregistrent une baisse de leur taux de féminisation entre 1982 et 1999 (-2 points en moyenne), à l'exception des ONQ process et des ONQ enlèvement ou formage métal. Les métiers possédant les taux de féminisation les plus élevés sont les ONQ électricité et électronique (53 %) et les ONQ process (42 %).

Les jeunes sont plus présents par rapport à l'ensemble des classes. En 1999, les moins de 30 ans occupent 35% des emplois des métiers d'ouvriers non qualifiés, contre 20% pour l'ensemble des classes. Néanmoins, tous les métiers d'ouvriers non qualifiés sont concernés par une diminution de la proportion des jeunes de moins de 25 ans parmi les actifs. Globalement, la part des actifs ayant moins de 25 ans a perdu 5 points entre 1982 et 1999. Les plus jeunes restent tout de même plus nombreux quantitativement que les 50 ans et plus (15 %) qui connaissent également une diminution de leur part.

Répartition des actifs ayant un emploi par sexe et âge								
Comparaison entre 1982 et 1999								
	% en 1982		% en 1999		82-90 (%)		90-99 (%)	
Femmes	32		30		- 15		- 23	
Moins de 25 ans	23		18		- 14		- 37	
Moins de 30 ans	38		35		- 10		- 29	
Plus de 30 ans	62		65		- 15		- 13	
Plus de 50 ans	19		15		- 35		- 16	
			Femmes		- de 25 ans		+ 50 ans	
	%82	%99	%82	%99	%82	%99	%82	%99
B0 ONQ gros oeuvre bâtiment	1	1	22	19	22	17		
B3 ONQ bâtiment second oeuvre	7	5	39	32	13	12		
C0 ONQ électricité et électronique	68	53	19	14	15	18		
D0 ONQ enlèvement ou formage métal	28	29	26	20	15	13		
D3 ONQ mécanique	28	23	25	20	18	14		
E0 ONQ process	40	42	19	13	20	17		
F2 ONQ bois	30	25	24	18	21	13		
J0 ONQ manutention	41	37	26	18	19	12		

Source : Insee, recensements

Le niveau de formation

Les métiers d'ouvriers non qualifiés sont occupés à 54 % par des personnes ne possédant aucun diplôme. Cette part était de 83 % en 1982. Mais la part des actifs ayant un diplôme professionnel (CAP/BEP) augmente pour atteindre 37% en 1999 contre 16% en 1982. Les actifs ayant au moins le bac sont de plus en plus nombreux et représentent 8% des actifs de la classe, et même 18% pour les moins de 30 ans. Néanmoins, l'écart de niveau entre les moins de 30 ans et les plus de 30 ans est relativement faible, comparativement aux autres classes. La proportion des actifs n'ayant aucun diplôme est la plus élevée chez les ouvriers non qualifiés gros oeuvre bâtiment (63%). C'est dans ce même métier que la part des actifs ayant un CAP/BEP est la plus faible (34%). A l'inverse les ouvriers non qualifiés bâtiment second oeuvre sont nombreux à posséder un diplôme professionnel (45%).

Répartition des actifs selon le niveau de diplôme en 1982 et en 1999								
	Sans diplôme		CAP/BEP		BAC - BAC+2		> BAC+2	
	%82	%99	%82	%99	%82	%99	%82	%99
Métiers d'ouvriers non qualifiés	83	54	16	37	1	8	0	0
dont - de 30 ans	74	40	24	43	2	17	0	1
	Sans diplôme		CAP/BEP		BAC - BAC+2		> BAC+2	
	%82	%99	%82	%99	%82	%99	%82	%99
B0 ONQ gros oeuvre bâtiment	87	63	13	34	1	3	0	0
B3 ONQ bâtiment second oeuvre	72	49	27	45	2	6	0	0
C0 ONQ électricité et électronique	86	55	13	34	1	10	0	0
D0 ONQ enlèvement ou formage métal	75	51	22	40	1	9	0	1
D3 ONQ mécanique	81	55	18	39	1	6	0	0
E0 ONQ process	86	56	13	36	2	8	0	0
F2 ONQ bois	86	57	13	39	1	3	0	1
J0 ONQ manutention	82	51	16	37	2	12	0	1

Source : Insee, recensements

Les conditions d'emploi

Les actifs de la classe sont salariés. Parmi ces salariés, 60 224 possèdent un CDI, soit 71 %. Mais l'emploi précaire est important : 12 % des salariés sont intérimaires et 10 % en CDD. Ces proportions sont de 3 % et 8 % dans l'ensemble des classes de métiers. Le recours à l'apprentissage concerne 5 % des effectifs alors qu'il n'est que de 2 % dans l'ensemble des classes. L'emploi intérimaire est le plus élevé chez les ONQ manutention (18%) et les ONQ process (15%). L'apprentissage concerne un emploi salarié sur cinq pour les ouvriers non qualifiés second oeuvre.

Part des salariés parmi les actifs						
Répartition des salariés selon le statut d'emploi						
	Salariés	CDI		CDD	Intérim	Apprenti
	%	%	90-99 (pt)	%	%	%
Métiers d'ouvriers non qualifiés	100	71	- 6,4	10	12	5
B0 ONQ gros oeuvre bâtiment	100	73	- 6,6	9	6	9
B3 ONQ bâtiment second oeuvre	100	59	+ 3,4	10	4	19
C0 ONQ électricité et électronique	100	78	- 7,4	9	8	2
D0 ONQ enlèvement ou formage métal	100	72	- 6,7	10	14	3
D3 ONQ mécanique	100	73	- 3,7	7	10	8
E0 ONQ process	99	74	- 8,	10	15	1
F2 ONQ bois	100	79	- 6,7	8	5	6
J0 ONQ manutention	100	68	- 10,2	11	18	1

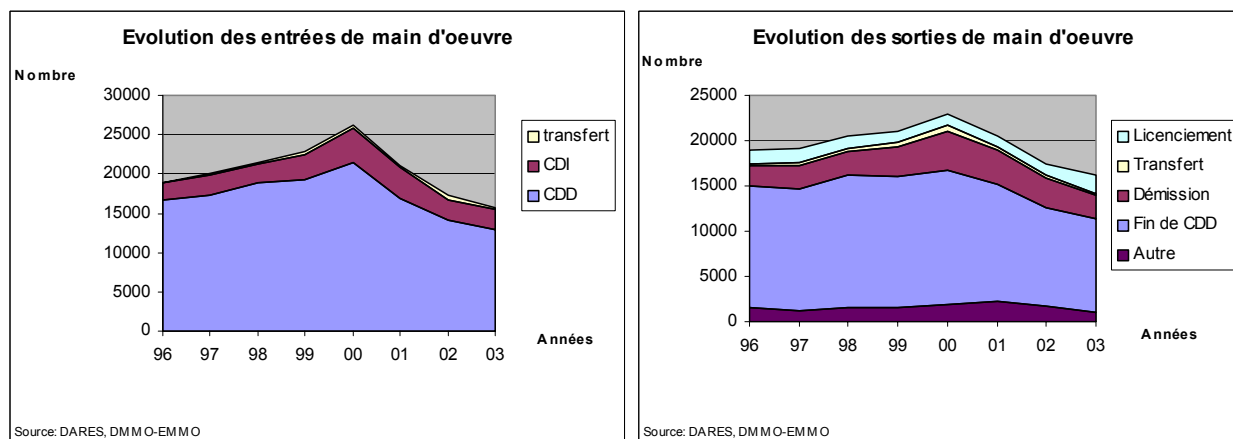
Source : Insee, recensements

Les mouvements de main d'œuvre

Les entrées et les sorties de main d'œuvre diminuent depuis 2000, année où ils avaient atteint un pic. En 2003, le solde des mouvements de main d'œuvre est négatif, après avoir été très nettement positif entre 1997 et 2002. En 2003, les entrées se font surtout en CDD (82%), beaucoup moins en CDI (16%). Les fins de CDD constituent 63% des sorties de main d'œuvre, les démissions 16% (contre 15% en Métropole) et les

licenciements 13% (contre 8% en Métropole). **La mobilité professionnelle est importante** : chaque année, les sorties représentent environ 20% des actifs ayant un emploi.

Les CDD sont de courte durée : en 2004, 60 % de l'ensemble des offres d'emploi déposées dans l'année étaient d'une durée de 1 à 6 mois.



Le marché du travail

Le taux de demandeurs d'emploi atteint 13%, ce qui est supérieur à celui de l'ensemble des classes (11%). **Le nombre des demandeurs d'emploi est en baisse** de 775 personnes entre 2003 et 2004, alors qu'il avait augmenté continuellement de 2000 à 2003. La tension sur le marché du travail est modérée. Le rapport entre les offres et les demandes d'emploi est plus bas que celui enregistré au sein de l'ensemble des métiers. L'écoulement des demandes d'emploi est très proche de celui de la région.

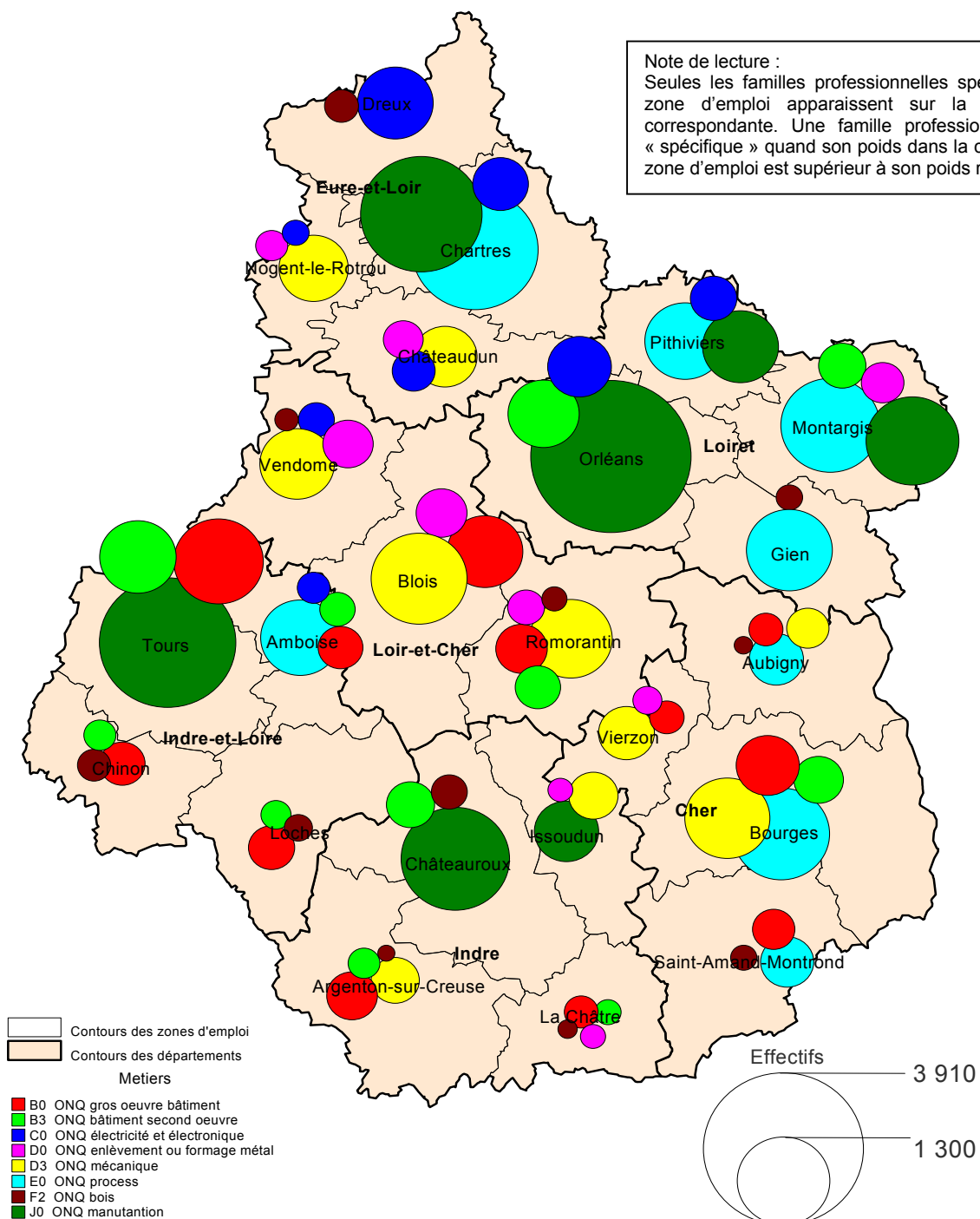
Près d'un demandeur d'emploi sur trois est un chômeur de longue durée. Le nombre des chômeurs de longue durée reste stable en 2004 après avoir connu une hausse depuis 2001. **Les moins de 25 ans sont plus concernés par le chômage que les 50 ans et plus** avec respectivement 23% et 13% de demandeurs d'emploi. Ils sont également plus présents au regard de l'importance de leur effectif au sein de cette classe (18%). **Les femmes sont davantage touchées par le chômage** : elles représentent 37 % des demandeurs d'emploi des métiers d'ouvriers non qualifiés alors qu'elles occupent 30% des postes, mais cette caractéristique s'atténue depuis plusieurs années. Les offres et les demandes d'emplois sont peu qualifiées : ainsi, 90 % des demandes émanent de personnes sans qualification et 89 % des offres s'adressent à des personnes sans diplôme.

Le métier des ONQ enlèvement ou formage métal enregistre le taux de demandeurs d'emploi le plus élevé (30 %). A l'inverse, le taux de chômage le plus faible s'observe chez les ONQ bois (3%). Le chômage des jeunes concerne surtout les ONQ bâtiment second œuvre suivis par les ONQ gros œuvre bâtiment et les ONQ enlèvement ou formage métal. Le chômage de longue durée affecte tout particulièrement les ONQ process, les ONQ électricité et électronique et les ONQ mécanique.

Le marché du travail en région Centre		Taux 2004 %		Evolution 01-04 (%)		Part en 2004 et évolution 2001-2004 de chaque catégorie de demandeurs d'emploi									
						Taux de demandeurs d'emploi 2004 %		Demandes > 1 an		Demandes Femmes		Demandes - 25 ans		Demandes + 50 ans	
						%		%		%		%		%	
						01-04 (%)		01-04 (%)		01-04 (%)		01-04 (%)		01-04 (%)	
Demandes d'emploi dans la région		12		+ 2											
Tension		45		- 21,7pt											
Ecoulement des demandes		64		+ 2,1pt											
Métiers d'ouvriers non qualifiés	13	33	+ 31	37	- 10	23	+ 1	13	+ 2						
B0 ONQ gros oeuvre bâtiment	13	20	+ 28	0	+ 25	27	+ 50	11	- 3						
B3 ONQ bâtiment second œuvre	15	22	+ 35	2	+ 55	36	+ 51	11	+ 33						
C0 ONQ électricité et électronique	7	38	+ 9	43	- 27	19	- 41	16	- 15						
D0 ONQ enlèvement ou formage métal	30	30	+ 7	24	- 23	27	+ 6	14	- 12						
D3 ONQ mécanique	4	36	+ 78	37	- 15	24	- 7	12	+ 3						
E0 ONQ process	14	39	+ 43	78	- 6	15	- 22	17	+ 9						
F2 ONQ bois	3	32	+ 62	8	- 17	15	- 33	25	+ 60						
J0 ONQ manutention	16	33	+ 19	15	- 18	25	- 1	11	- 6						

Source : DARES, ANPE

Métiers d'ouvriers non qualifiés :
effectifs 1999 des familles professionnelles spécifiques à chaque zone d'emploi



©IGN-Insee-2005
Source : PSAR-Analyse des métiers dans une optique prospective RP. 1999

Les ONQ de la manutention sont plus spécifiques des aires urbaines (Orléans, Tours, Chartres, Châteauroux, Issoudun, Pithiviers, Montargis). Les ONQ bois sont regroupés sur la frange rurale du sud région de Chinon à Saint-Amand-Montrond. Les ONQ process sont regroupés à Amboise et sur une large frange est de Chartres à Saint-Amand-Montrond. Les ONQ de la mécanique et de l'enlèvement ou formage métal se trouvent d'abord dans l'Eure-et-Loir (Nogent-le-Rotrou, Châteaudun), puis sur une diagonale allant de Vendôme à Bourges et enfin sur Argenton-sur-Creuse. Les ONQ électricité et électronique sont présents dans le nord (Dreux, Châteaudun, Vendôme, Orléans et Pithiviers). Les ONQ gros œuvre bâtiment sont plus nombreux sur la bordure sud régionale de Chinon à Saint-Amand-Montrond mais également sur les centres urbains (Tours, Blois, Romorantin-Lanthenay, Bourges).

Répartition des effectifs des métiers d'ouvriers non qualifiés au sein des Zones d'Emploi régionales - 1999

Zones d'Emploi	Effectifs par familles professionnelles								Total
	B0 ONQ gros oeuvre bâtiment	B3 ONQ bâtiment second oeuvre	C0 ONQ électricité et électronique	D0 ONQ enlèvement ou formage métal	D3 ONQ mécanique	E0 ONQ process	F2 ONQ bois	J0 ONQ manutention	
Amboise	303	192	161	78	320	956	40	445	2 495
Argenton	388	152	28	32	352	296	44	264	1 556
Aubigny	176	68	36	48	268	448	52	264	1 360
Blois	872	424	224	396	1400	1316	128	1492	6 252
Bourges	604	370	163	236	1097	1421	72	1305	5 268
Chartes	790	560	471	346	1315	2418	101	2238	8 239
Châteaudun	247	115	280	237	621	661	34	499	2 694
Châteauroux	451	352	63	85	520	1176	198	1789	4 634
Chinon	312	156	48	64	292	392	168	396	1 828
Dreux	397	235	871	214	834	1327	177	1094	5 149
Gien	268	136	68	64	495	1119	105	758	3 013
Issoudun	152	96	44	92	372	344	32	624	1 756
La Châtre	172	104	20	96	132	180	56	228	988
Loches	322	138	74	48	309	463	120	312	1 786
Montargis	461	337	258	273	705	1493	80	1313	4 920
Nogent	148	60	108	154	734	480	42	233	1 959
Orléans	987	768	617	348	1782	2681	158	3907	11 248
Pithiviers	288	139	326	108	598	988	25	874	3 346
Romorantin	403	311	147	203	1041	784	96	547	3 532
Saint-Amand	268	100	28	28	224	428	104	360	1 540
Tours	1216	887	399	313	1256	2436	178	2834	9 519
Vendôme	341	204	196	384	840	809	83	461	3 318
Vierzon	181	88	73	129	479	365	8	238	1 561
Centre	9747	5992	4703	3976	15986	22981	2101	22475	87 961

Source : PSAR - Analyse des métiers dans une optique prospective, RP. 1999.

Les métiers type « fonction publique » (7A)

Poids			Evolutions 1982-1990 1990-1999		
† 104627 11% de l'emploi régional 11% de l'emploi national			Régionale	+17%	+12%e
			Nationale	+14%	+11%
Composition			Part de chaque métier dans la classe		
	<u>Effectif</u> 1999	<u>Evolution</u> 90/99 (%)	<u>Région</u>	<u>Métropole</u>	
- A2 Techniciens, cadres agriculture	2 493	+ 16%	2%	2%	
- E2 Techniciens AM ind. de process	13 015	+ 28%	12%	11%	
- J5 Agents tourisme et transports	4 361	+ 3%	4%	6%	
- P0 Fonction publique cat. c	37 378	- 1%	36%	35%	
- P1 Fonction publique cat. b	14 778	+ 11%	14%	15%	
- P2 Fonction publique cat. a	13 691	+ 30%	13%	15%	
- T5 Armée, pompiers, police	18 911	+ 24%	18%	16%	

Source : Insee, recensements

Les métiers type « fonction publique⁽¹⁾ » regroupent des actifs ayant un niveau de formation élevé, plus particulièrement pour les jeunes : 71% des moins de 30 ans ont le bac contre 43% pour les plus de 30 ans. La fonction publique représente 60% des salariés de la classe. L'emploi y est particulièrement stable : 9 emplois sur 10 sont des CDI. Les effectifs, en croissance soutenue entre 1982 et 1999, augmentent plus fortement en région qu'en

Métropole. Dans la fonction publique, la part des emplois qualifiés augmente. Le chômage est faible et concerne surtout les plus jeunes. Sur le marché du travail, la tension est plus forte en région (94%) qu'en Métropole (59%). Ainsi, on enregistre presque autant de demandes d'emplois que d'offres en région alors qu'en Métropole, 1,7 demande est déposée pour une offre.

<i>Les métiers type "fonction publique"</i>				<i>Ensemble des classes</i>	
Caractéristiques principales		Région	Métropole	Région	Métropole
<i>Structure par âge</i>	forte présence des quadragénaires	34	33	30	29
<i>Part de diplômés</i>	niveau CAP/BEP	29	26	35	31
	baccalauréat	25	25	14	15
<i>Catégories d'emploi</i>	salariés fonction publique	60	60	19	20
	CDD	7	7	8	9
<i>Taux de féminisation</i>	légèrement supérieur à la moyenne	48	48	45	45
<i>Indicateur de tension</i>	tension assez forte sur le marché du travail	94	59	56	56
<i>Écoulement du chômage</i>	écoulement du chômage moyen	60	60	63	63
<i>Evolution de l'emploi</i>	hausse de l'emploi (1982-1999)	+32	+26	+6	+3
<i>Evolution du chômage</i>	augmentation du chômage (2003-2004)	+8	+6	+1	+0,4

Source : Insee (%)

En 1999, les métiers type " fonction publique " réunissent 104 627 personnes, soit 11 % de l'ensemble des emplois régionaux. Les effectifs de cette classe de métiers sont en hausse de 32 % entre 1982 et 1999. Tous les métiers de cette classe bénéficient de cette augmentation. La plus importante concerne les agents touristes et transports (+78 %) suivis de la fonction publique de catégorie B (+64 %). Mais pour ces deux métiers, la hausse s'est produite en grande partie sur la période 1982-1990. Une seule famille professionnelle a vu ses effectifs baissé entre 1990 et 1999 : la fonction publique de catégorie C. Néanmoins, avec 36 % des effectifs de l'ensemble des métiers type "fonction publique", elle constitue encore la profession la plus importante devant celle de "l'armée, pompiers, police" (18 %).

⁽¹⁾ Cette classe ne comprend pas les métiers de l'enseignement.

L'âge et le sexe des actifs ayant un emploi

En 1999, les femmes sont légèrement plus nombreuses au sein des métiers type « fonction publique » par rapport à la situation dans l'ensemble des classes de métiers. Ainsi, le taux de féminisation est de 48% contre 45% pour l'ensemble des classes de la région. La proportion des femmes, qui a gagné 4 points entre 1982 et 1990, augmente dans toutes les métiers de la classe. Le taux de féminisation a gagné 12 points chez les cadres A de la fonction publique et 8 points chez les techniciens et cadres de l'agriculture. Plus d'une femme sur deux (57%) des métiers type "fonction publique" appartient à la fonction publique catégorie C, activité qui possède le taux de féminisation le plus élevé de la classe (77 %) devant celle de la fonction publique de catégorie B (67 %) et les agents tourisme et transports (55 %).

Les moins de 25 ans sont sous représentés dans cette classe de métiers, et en particulier dans la fonction publique quelle que soit la catégorie (A, B ou C). A l'inverse, ils sont plus présents dans la profession "armée, pompiers, police". Entre 1982 et 1999, les effectifs des moins de 25 ans de cette classe de métiers ont été divisé par deux. La classe se caractérise par une forte proportion d'actifs quadragénaires : ainsi, 34% des effectifs de cette classe de métiers a entre 40 et 49 ans, contre 30% pour l'ensemble des classes de la région. Globalement, la présence des 50 ans et plus est similaire à celle observée au sein de l'ensemble des emplois régionaux. Ils sont moins présents dans "l'armée, pompiers, police" et sur représentés dans la fonction publique. Leurs effectifs se concentrent surtout dans la catégorie C de la fonction publique. Le vieillissement touche fortement les agents de la fonction publique dont la part des plus de 50 ans, déjà élevée en 1982, a augmenté de 6 points entre 1982 et 1999.

Répartition des actifs ayant un emploi par sexe et âge Comparaison entre 1982 et 1999						
	% en 1982	% en 1999	82-90 (%)		90-99 (%)	
Femmes	44	48	+ 29		+ 12	
Moins de 25 ans	12	5	- 21		- 37	
Moins de 30 ans	30	17	- 16		- 14	
Plus de 30 ans	70	83	+ 32		+ 19	
Plus de 50 ans	16	20	+ 3		+ 59	
	Femmes		- de 25 ans		+ 50 ans	
	%82	%99	%82	%99	%82	%99
A2 Techniciens, cadres agriculture	8	16	8	6	23	20
E2 Techniciens AM process	14	20	5	5	20	18
J5 Agents tourisme et transports	43	55	15	8	19	15
P0 Fonction publique cat c	71	77	14	3	15	22
P1 Fonction publique cat b	63	67	5	1	25	27
P2 Fonction publique cat a	24	36	3	1	25	31
T5 Armée, pompiers, police	5	8	21	11	5	8

Source : Insee, recensements

Le niveau de formation

En 1999, les métiers type « fonction publique » sont exercés à 47% par des actifs ayant au moins le bac. Ces derniers sont plus présents par rapport à l'ensemble des classes et leur proportion a augmenté de 16 points entre 1982 et 1999. La part des actifs sans diplôme parmi les actifs ayant un emploi a fortement diminué, passant d'un sur deux en 1982 à un sur quatre en 1999. Les personnes titulaires d'un diplôme professionnel (CAP ou BEP) occupent 29% des emplois de la classe.

Les jeunes ont un niveau de formation plus élevé que leurs aînés. Si 20% des plus de 30 ans ont au moins le niveau bac+2, cette proportion est de 40% pour les moins de 30 ans. En revanche, 31 % des plus de 30 ans ont un CAP/BEP contre 17 % chez les moins de 30 ans. Les effectifs des personnes sans diplôme sont assez

conséquents dans certaines professions sans être toutefois les plus importants. Il s'agit de la fonction publique de catégories C, de catégorie B et de "l'armée, pompiers, police". Pour la seconde profession, ce sont les titulaires du baccalauréat qui sont les plus nombreux. Par contre pour les deux autres, ce sont les titulaires du CAP/BEP. Près d'une personne sur deux de la fonction publique de catégorie A détient un diplôme supérieur à bac+2. Près d'un tiers des agents tourisme et transports et des techniciens AM process ont un CAP/BEP.

Répartition des actifs selon le niveau de diplôme en 1982 et en 1999								
	Sans diplôme		CAP/BEP		BAC - BAC+2		> BAC+2	
	%82	%99	%82	%99	%82	%99	%82	%99
Métiers type « fonction publique »	46	24	24	29	25	37	6	10
dont - de 30 ans	33	12	29	17	33	57	4	14
	Sans diplôme		CAP/BEP		BAC - BAC+2		> BAC+2	
	%82	%99	%82	%99	%82	%99	%82	%99
A2 Techniciens, cadres agriculture	31	11	18	20	37	50	15	18
E2 Techniciens AM process	38	15	25	32	36	48	2	5
J5 Agents tourisme et transports	58	26	24	31	16	39	2	4
P0 Fonction publique cat c	54	32	26	38	18	28	1	2
P1 Fonction publique cat b	43	21	10	17	42	52	5	10
P2 Fonction publique cat a	17	12	6	9	38	33	40	47
T5 Armée, pompiers, police	50	28	32	33	17	37	0	2

Source : Insee, recensements

Les conditions d'emploi

En 1999, toutes les professions de la classe sont exclusivement composées de salariés à l'exception de celle des agents tourisme et transports. Neuf emplois sur dix sont des emplois stables (CDI et titulaires de la fonction publique) alors que 7 % concernent un CDD. Globalement, la stabilité de l'emploi au sein de cette classe est la conséquence de la forte présence des agents de la fonction publique. Ainsi, au sein des emplois stables, six sur dix sont des titulaires de la fonction publique et trois sur dix occupent un CDI. Entre 1990 et 1999, les fonctionnaires enregistrent une baisse de leurs effectifs de 12 % tandis que le nombre de CDI est multiplié par deux.

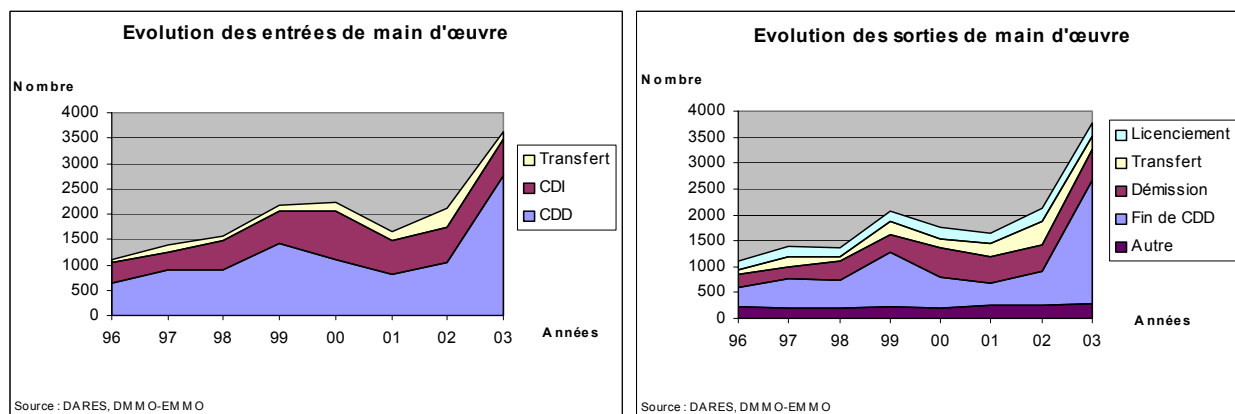
Part des salariés parmi les actifs						
Répartition des salariés selon le statut d'emploi						
	Salariés	CDI		CDD	Intérim	Apprenti
	%	%	90-99 (pt)	%	%	%
Métiers type « fonction publique »	100	89	+ 12,9	7	1	0
A2 Techniciens, cadres agriculture	100	91	+ 2,1	5	1	2
E2 Techniciens AM process	100	91	- 8,5	5	3	1
J5 Agents tourisme et transports	98	88	- 24,3	8	1	0
P0 Fonction publique cat c	100	87	+ 18,5	7	0	0
P1 Fonction publique cat b	100	94	+ 17,1	4	0	0
P2 Fonction publique cat a	100	91	+ 20,7	7	0	0
T5 Armée, pompiers, police	100	89	+ 11,4	10	0	0

Source : Insee, recensements

Les mouvements de main d'œuvre

Les mouvements de main d'œuvre ne concernent qu'une partie des emplois de la classe, ceux qui relèvent du droit privé. Sur ce champ restreint, on observe que le solde des mouvements de main d'œuvre est négatif en 2003, alors qu'il était positif entre 1996 et 2002. Depuis 2001, les mouvements de main d'œuvre sont en forte croissance. Ce dynamisme est une particularité de la région : en 2003, les mouvements de main d'œuvre ont crû de 72% en région contre 7% en Métropole. L'augmentation des mouvements de main d'œuvre est due à l'augmentation très nette des mouvements sur les CDD. En 2003, les CDD représentent 76% des entrées de

main d'œuvre et les CDI 20%. En ce qui concerne les sorties, elles sont motivées à 63% par la fin de CDD, à 16% par une démission. Les licenciements sont faibles avec moins de 7% des sorties de main d'œuvre.



Le marché du travail

Les données sur le marché du travail ne reflètent pas la situation d'ensemble de la classe. Pour les métiers de la fonction publique proprement dite, les modes de recrutements sont spécifiques. Pour l'essentiel, les offres et les demandes ne passent pas par l'ANPE. Cette particularité explique en partie que **le taux de demandeurs est très faible (2% en 2004)**, bien inférieur à celui observé dans l'ensemble des classes (11%). **Il existe même une petite tension sur le marché du travail** où l'on a moins de 10 demandes pour 9 offres, alors qu'en Métropole, on a environ 5 demandes pour 3 offres dans la classe. **L'écoulement des demandes d'emploi est légèrement inférieur à celui enregistré dans l'ensemble des classes de la région.** Le chômage de longue durée concerne plus d'un demandeur d'emploi sur quatre, soit moins que dans l'ensemble des familles professionnelles. En 2004, 68 % des offres d'emploi déposées dans l'année étaient supérieures à 6 mois.

Les demandeurs d'emplois ont un niveau de formation légèrement plus élevé que celui exigé par les offreurs : 58% des demandeurs d'emplois ont au moins le niveau bac+2 tandis que les offres d'emplois exigeant un tel niveau ne représentent que 33% de la totalité des offres d'emploi.

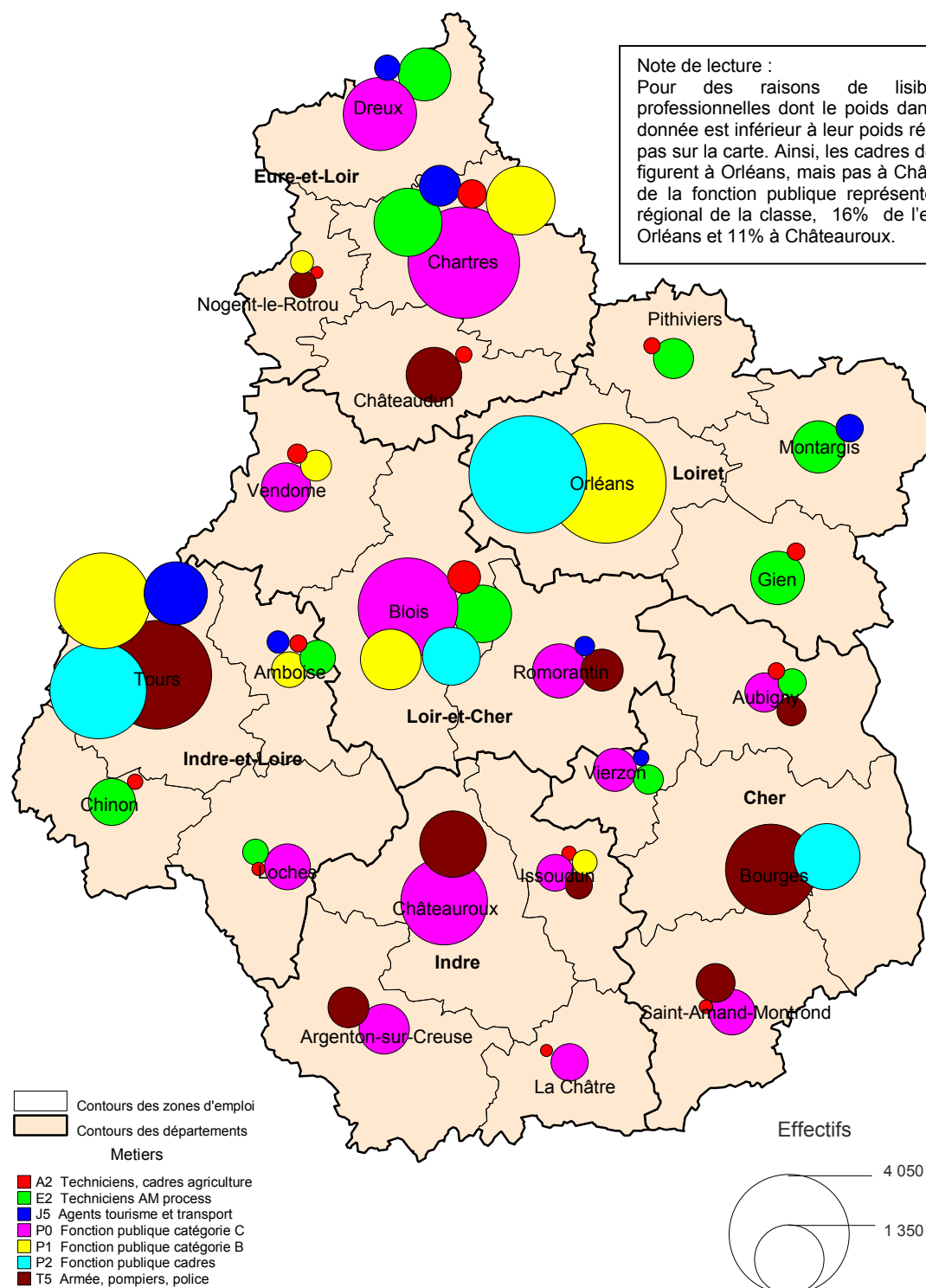
Les professions les plus concernées par le chômage sont les techniciens, cadres de l'agriculture (15%) suivi des agents tourisme et transports (9%). Par ailleurs, dans les métiers de l'armée, des pompiers et de la police, sur 5 offres d'emploi déposées, on enregistre seulement une demande.

Les femmes représentent 52% des demandeurs d'emploi, soit légèrement plus que leur part dans les effectifs de ces métiers (48%). Si elles sont moins touchées par le chômage que les hommes dans la fonction publique de catégorie C, elles souffrent davantage du chômage dans les métiers de techniciens, cadres de l'agriculture et ceux de l'armée, pompiers, police. **Les demandeurs d'emploi sont surtout des jeunes.** Ainsi, 25 % d'entre eux ont moins de 25 ans soit une proportion bien supérieure à celle observée pour l'ensemble des métiers (20%). Ils constituent même 59% des demandeurs d'emplois dans l'armée, pompiers, police. Les 50 ans et plus des métiers type "fonction publique" sont à l'inverse moins sensibles au chômage.

Le marché du travail en région Centre		Taux 2004 %		Evolution 01-04 (%)					
Demandes d'emploi dans la région		2		+ 48					
Tension		94		+32,5pt					
Ecoulement des demandes		60		- 5,4pt					
	Taux de demandeurs d'emploi 2004 %	Demandes > 1 an %		Demandes Femmes %		Demandes - 25 ans %		Demandes + 50 ans %	
		%	01-04 (%)	%	01-04 (%)	%	01-04 (%)	%	01-04 (%)
Métiers type « fonction publique »	2	26	+ 85	52	+ 50	25	+ 44	11	+ 29
A2 Techniciens, cadres agriculture	15	24	+ 83	35	+ 55	25	+ 15	9	+ 19
E2 Techniciens AM process	4	25	+ 46	39	- 3	23	- 13	14	+ 13
J5 Agents tourisme et transports	9	26	+ 46	69	+ 20	23	+ 7	14	+ 73
P0 Fonction publique cat c	1	32	+ 132	73	+ 157	22	+ 153	11	+ 61
P1 Fonction publique cat b	0	26	+ 50	77	+ 69	21	+ 114	9	- 33
P2 Fonction publique cat a	2	30	+ 169	55	+ 80	16	+ 176	14	+ 20
T5 Armée, pompiers, police	0	15	+ 250	31	+ 613	59	+ 374	2	- 20

Source : DARES, ANPE

Métiers type « fonction publique » :
effectifs 1999 des familles professionnelles spécifiques à chaque zone d'emploi



Note de lecture :
 Pour des raisons de lisibilité, les familles professionnelles dont le poids dans une zone d'emploi donnée est inférieur à leur poids régional n'apparaissent pas sur la carte. Ainsi, les cadres de la fonction publique figurent à Orléans, mais pas à Châteauroux : les cadres de la fonction publique représentent 13% de l'emploi régional de la classe, 16% de l'emploi de la classe à Orléans et 11% à Châteauroux.

©IGN-Insee-2005
 Source : PSAR-Analyse des métiers dans une optique prospective RP 1999.

Le poids des métiers type « fonction publique » dans l'emploi total révèle les spécificités des diverses Zones d'emploi. Ainsi les techniciens, cadres agriculture sont plus représentés sur les ZE d'Issoudun, d'Aubigny et de Vendôme. Les techniciens AM process sont présents dans les franges franciliennes (Montargis, Pithiviers, Chartres, Dreux) et à Gien. Ils le sont aussi sur l'axe ligérien (Chinon, Amboise, Blois). Les agents tourisme et transports se trouvent essentiellement sur les ZE de Tours, Amboise et Chartres. Les personnes de la fonction publique de catégorie C sont plus réparties sur la région : au nord (les ZE de Deux, Chartres), sur l'axe médian régional allant de Vendôme à Aubigny ainsi qu'au sud (les ZE de Châteauroux, Issoudun, Argenton-sur-Creuse, Saint-Amand-Montrond, La Châtre, Loches). Pour la catégorie B, les principaux regroupements sont principalement sur l'axe ligérien et notamment les centres urbains de Tours, Amboise, Blois, Orléans ainsi que Chartres au nord. La catégorie A est surtout présente dans les ZE de Tours, Orléans, Blois et Bourges. Enfin, les professions "armée, pompiers, police" sont au sud de la région avec les ZE de Saint-Amand-Montrond, Châteauroux, Argenton-sur-Creuse puis Bourges et Tours. Elles se trouvent également au nord avec Châteaudun et Nogent-Le-Rotrou.

**Répartition des effectifs des métiers type « fonction publique »
au sein des Zones d'Emploi régionales - 1999**

Zones d'Emploi	Effectifs par familles professionnelles							Total
	A2 Techniciens, cadres agriculture	E2 Techniciens AM process	J5 Agents tourisme et transports	P0 Fonction publique cat c	P1 Fonction publique cat b	P2 Fonction publique cat a	T5 Armée, pompiers, police	
Amboise	81	349	137	813	360	282	334	2 356
Argenton	32	116	16	712	220	184	464	1 744
Aubigny	76	224	16	436	104	108	236	1 200
Blois	304	932	276	2804	1036	944	889	7 185
Bourges	183	692	304	3138	1235	1234	2310	9 096
Chartes	231	1305	470	3506	1338	1088	1187	9 125
Châteaudun	73	215	45	661	242	230	863	2 329
Châteauroux	81	545	156	2126	680	620	1244	5 452
Chinon	64	624	48	628	208	132	265	1 969
Dreux	64	780	181	1508	511	377	633	4 054
Gien	84	805	40	649	188	144	214	2 124
Issoudun	60	84	44	384	172	120	202	1 066
La Châtre	40	56	16	392	92	88	92	776
Loches	48	186	36	589	148	162	138	1 307
Montargis	90	766	208	1321	428	423	552	3 788
Nogent	41	100	36	363	146	133	205	1 024
Orléans	442	2395	881	8014	4054	3894	4060	23 740
Pithiviers	72	452	76	685	203	145	316	1 949
Romorantin	32	222	109	832	220	229	498	2 142
Saint-Amand	52	108	12	588	180	148	424	1 512
Tours	225	1600	1130	6021	2587	2630	3327	17 520
Vendôme	105	215	55	681	269	231	230	1 786
Vierzon	13	244	69	527	157	145	228	1 383
Centre	2493	13015	4361	37378	14778	13691	18911	104 627

Source : PSAR - Analyse des métiers dans une optique prospective, RP. 1999.

Les métiers de la santé, du droit et de l'enseignement (7B)

Poids			Evolutions		
			1982-1990	1990-1999	
‡ 98 047			Régionale	+20%	+23%
10% de l'emploi régional			Nationale	+21%	+18%
11% de l'emploi national					
Composition			Part de chaque métier dans la classe		
	Effectif	Evolution	Région	Métropole	
	1999	90/99 (%)			
- P3 Professionnels du droit	1599	+25 %	2%	2%	
- V0 Aides soignants	16910	+42%	17%	15%	
- V1 Infirmiers, sage femmes	15761	+22 %	16%	17%	
- V2 Médecins et assimilés	11490	+6%	12%	13%	
- V3 Professions paramédicales	9601	+35%	10%	10%	
- W0 Enseignants	42686	+19%	44%	43%	

Source : Insee, recensements.

Les métiers de la santé, du droit et de l'enseignement constituent une classe où filière de formation et emploi sont très liés. La composition de ce groupe est relativement homogène. Les emplois concernés sont d'un niveau de formation élevé excepté pour les aides soignants qui représentent 17% de la classe.

Le niveau de formation est souvent supérieur à bac+2 (38 % des emplois) et cela aussi bien pour les actifs de plus de 30 ans que pour les plus jeunes. L'importance du diplôme se retrouve

dans les différentes composantes du marché du travail. Dans ces métiers 40 % des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE possèdent un niveau de formation supérieur à bac+2 et le tiers des offres déposées s'adressent à ces titulaires.

Les femmes occupent 70% des postes de cette classe en région Centre, les quadragénaires 32%.

L'emploi est en forte augmentation, avec une hausse de 47% entre 1982 et 1999 contre 6% dans la région pour l'ensemble des classes.

Les métiers de la santé, du droit et de l'enseignement			Ensemble des classes		
Caractéristiques principales		Région	Métropole	Région	Métropole
Structure par âge	forte présence des quadragénaires	32	32	30	29
Part des diplômés	niveau supérieur à bac+2	38	41	9	13
Catégories d'emploi	non salariés	14	15	11	12
	salariés fonction publique	63	60	19	20
Taux de féminisation	forte présence des femmes	70	69	45	45
Indicateur de tension	tension légère sur le marché du travail	45	53	56	56
Écoulement du chômage	écoulement du chômage peu différent de la moyenne	62	60	63	63
Evolution de l'emploi	hausse de l'emploi (1982-1999)	+47	+43	+6	+3
Evolution du chômage	chômage en hausse (2003-2004)	+17	+14	+1	+0,4

Source : Insee (%)

En 1999, les métiers de cette classe totalisaient 98 047 personnes, soit 10 % de l'ensemble des emplois régionaux. Avec 44 % de l'ensemble des actifs des métiers de la classe, la profession la plus représentée est celle des enseignants devant celle des aides soignants (17 %). Les effectifs de la classe augmentent plus fortement depuis 1982 en région (+47 %) qu'en Métropole (+43 %). Tous les métiers sont concernés par ce phénomène. Sur la période 1982-1999, les hausses les plus fortes concernent les aides soignants (+94 %) ainsi que les professions paramédicales (+67 %).

L'âge et le sexe des actifs ayant un emploi

Les femmes occupent de plus en plus d'emplois de la santé, du droit et de l'enseignement : le taux de féminisation est passé de 64% en 1982 à 70% en 1999. Cette féminisation, à l'instar de la situation nationale, est supérieure à celle observée au sein de l'ensemble des emplois. **Globalement l'effectif féminin de la classe a augmenté de 62 % entre 1982 et 1999.** Cette hausse se retrouve dans toutes les professions de la classe. Certains métiers doublent leur effectif féminin comme par exemple les professionnels du droit, les médecins et assimilés ou encore les professions paramédicales. Le taux de féminisation le plus élevé (92 %) se trouve chez les aides soignants suivi par celui des infirmiers, sage femmes (90 %).

Suivant l'exemple métropolitain, les effectifs des métiers de cette classe croissent avec l'âge dévoilant ainsi un vieillissement des emplois. Le tiers des actifs ont entre 40 et 49 ans (31 830 personnes). Les moins de 25 ans sont sous représentés par rapport à la situation observée au sein de l'ensemble des classes. Leurs effectifs ne cessent de diminuer depuis 1982 (-3 250 personnes). En 1999, les moins de 25 ans se trouvent surtout chez les aides soignants. Les 50 ans et plus sont bien plus présents dans cette classe professionnelle en comparaison de la référence régionale. Leurs effectifs ont été multipliés par deux et demi entre 1982 et 1999. En 1999, le vieillissement des emplois régionaux est le plus marqué chez les enseignants (29 % de plus de 50 ans), les médecins et assimilés (28 %) et surtout les professionnels du droit (35 %).

Répartition des actifs ayant un emploi par sexe et âge						
Comparaison entre 1982 et 1999						
	% en 1982	% en 1999	82-90 (%)		90-99 (%)	
Femmes	64	70	+ 28		+ 27	
Moins de 25 ans	9	3	- 40		- 22	
Moins de 30 ans	26	15	- 18		+ 2	
Plus de 30 ans	74	85	+ 34		+ 27	
Plus de 50 ans	14	24	+ 32		+ 90	
	Femmes		- de 25 ans		+ 50 ans	
	%82	%99	%82	%99	%82	%99
P3 Professionnels du droit	20	33	2	0	35	35
V0 Aides soignants	93	92	21	6	17	14
V1 Infirmiers, sage femmes	84	90	12	3	10	18
V2 Médecins et assimilés	27	41	2	1	25	28
V3 Professions paramédicales	58	68	15	4	12	21
W0 Enseignants	61	64	6	2	12	29

Source : Insee, recensements

Le niveau de formation

En 1999, les métiers de cette classe sont exercés à 38 % par des personnes titulaires d'un diplôme supérieur à bac+2. En région, comme en Métropole, cette population est largement plus présente que par rapport à l'ensemble des classes. Néanmoins, en région Centre, les diplômes supérieurs à bac+2 sont moins nombreux qu'en Métropole (41%), compte tenu de la forte présence de la famille des aides soignants, peu diplômés. L'effectif des personnes sans diplôme a diminué entre 1982-1999 et ne représente plus que 7 % de la classe en fin de période. La part de titulaires d'un diplôme supérieur à bac+2 est similaire pour les moins de 30 ans (40 %) et pour les 30 ans et plus (38 %). Elle est aussi très élevée chez les professionnels du droit (91 %) et les médecins et assimilés (94 %). Le niveau de formation est moins homogène pour les enseignants mais 94 %

d'entre eux déclarent un diplôme supérieur au bac. Pour les infirmiers et sage femmes, le niveau de formation se situe entre bac et bac+2 tandis que les aides soignants disposent le plus souvent d'un CAP/BEP.

Répartition des actifs selon le niveau de diplôme en 1982 et en 1999								
	Sans diplôme		CAP/BEP		BAC - BAC+2		> BAC+2	
	%82	%99	%82	%99	%82	%99	%82	%99
Métiers de la santé, du droit et de l'enseignement	12	6	9	11	56	44	23	38
dont - de 30 ans	11	4	14	11	61	44	14	40
	Sans diplôme		CAP/BEP		BAC - BAC+2		> BAC+2	
	%82	%99	%82	%99	%82	%99	%82	%99
P3 Professionnels du droit	17	2	2	1	19	6	62	91
V0 Aides soignants	43	24	45	46	12	29	0	1
V1 Infirmiers, sage femmes	12	5	3	3	84	89	1	4
V2 Médecins et assimilés	6	1	0	1	38	3	56	94
V3 Professions paramédicales	15	4	13	17	66	66	6	13
W0 Enseignants	5	2	3	3	62	40	30	54

Source : Insee, recensements

Les conditions d'emploi

En 1999, 86 % des actifs régionaux des métiers de la santé, du droit et de l'enseignement sont des salariés, soit une proportion similaire à celle observée en Métropole. Pour les enseignants, le salariat représente 98 % des emplois. En revanche, deux professions présentent des taux de salariés faibles, les médecins et assimilés ainsi que les professionnels du droit. Dans ces deux professions, les non salariés, majoritaires, sont plus de six fois sur dix des employeurs. Entre 1990 et 1999, les effectifs ayant ce statut étaient à la hausse uniquement chez les médecins et assimilés. Globalement, 63 % des salariés de cette classe sont titulaires de la fonction publique, 27 % occupent un CDI et seulement 6 % un CDD. Les fonctionnaires exercent pour 61 % d'entre eux la profession d'enseignant, pour 17 % celle d'infirmiers sage femmes et 16 % sont des aides soignants.

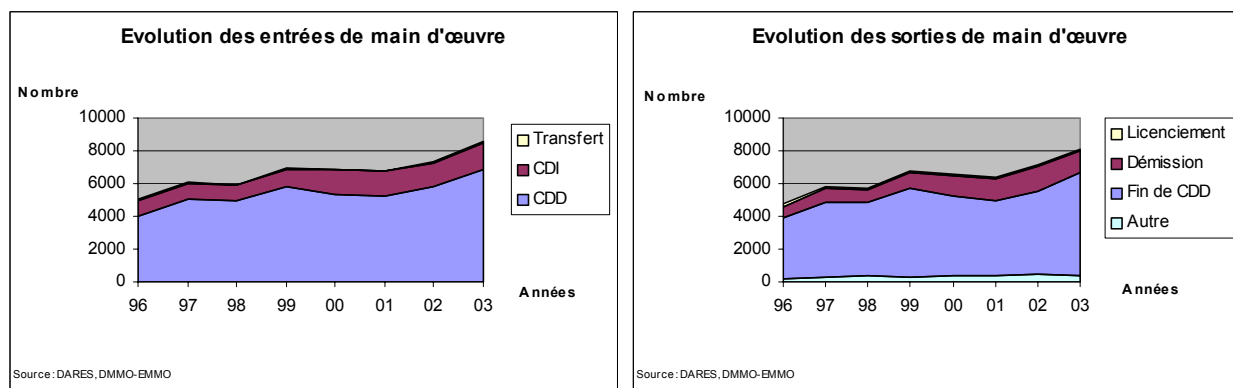
Part des salariés parmi les actifs						
Répartition des salariés selon le statut d'emploi						
	Salariés	CDI		CDD	Intérim	Apprent
	%	%	90-99 (pts)	%	%	%
Métiers de la santé, du droit et de l'enseignement	86	91	+ 10,1	6	0	1
P3 Professionnels du droit	18	96	+ 29,3	1	0	0
V0 Aides soignants	100	88	+ 12,3	8	1	2
V1 Infirmiers, sage femmes	90	93	+ 10,2	5	1	0
V2 Médecins et assimilés	39	81	+ 8,3	15	0	0
V3 Professions paramédicales	72	90	+ 4,1	6	1	2
W0 Enseignants	98	92	+ 9,3	5	0	0

Source : Insee, recensements

Les mouvements de main d'œuvre.

Les mouvements de main d'œuvre ne concernent que les salariés disposant d'un contrat de droit privé, c'est-à-dire 37 % des salariés de la classe. **Entre 1996 et 2003, le solde des mouvements de main d'œuvre reste positif**, malgré une plus forte progression des sorties d'activité que des entrées (source : Déclarations Mensuelles de Main d'Oeuvre). Les entrées comme les sorties d'activité sont trois fois sur quatre des CDD. Cette proportion est bien supérieure à celle observée au sein de l'ensemble des classes régionales. Sur la même

période, 17 % des sorties sont des démissions, phénomène en hausse. En 2004, 66 % des offres d'emploi déposées à l'ANPE dans l'année concernent des emplois de plus de 6 mois.



Le marché du travail

Près de 3 000 demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE en 2004 appartiennent à cette classe, soit moins de 3 % des effectifs de chômeurs en région. Cette part, l'une des plus faibles au regard de l'importance du nombre d'emploi, s'explique en partie par les modes de recrutement spécifiques des titulaires de la fonction publique fortement présents dans ces métiers. Si le rapport entre offres et demandes d'emploi est plutôt défavorable, l'écoulement des demandes d'emploi se fait légèrement mieux que celui observé dans l'ensemble des classes.

Le niveau de chômage varie selon le métier. Le taux de demande d'emploi de la classe s'établit à 2 %, soit bien moins que dans l'ensemble des métiers. Néanmoins, les professionnels du droit enregistrent un taux de 19 % contre 1 % chez les infirmiers, sage femmes et les médecins et assimilés. Un demandeur d'emploi sur quatre est un chômeur de longue durée, proportion en hausse mais qui reste néanmoins inférieure à celle observée dans l'ensemble des métiers du Centre. Le chômage de longue durée touche davantage les professionnels du droit, mais moins les aides soignants et les infirmiers, sage femmes. Dans presque toutes les professions, on enregistre une hausse de la population au chômage par rapport à 2003. Une personne sans emploi sur trois de cette classe est un enseignant. L'effectif des chômeurs de cette profession a augmenté de 29 % sur un an.

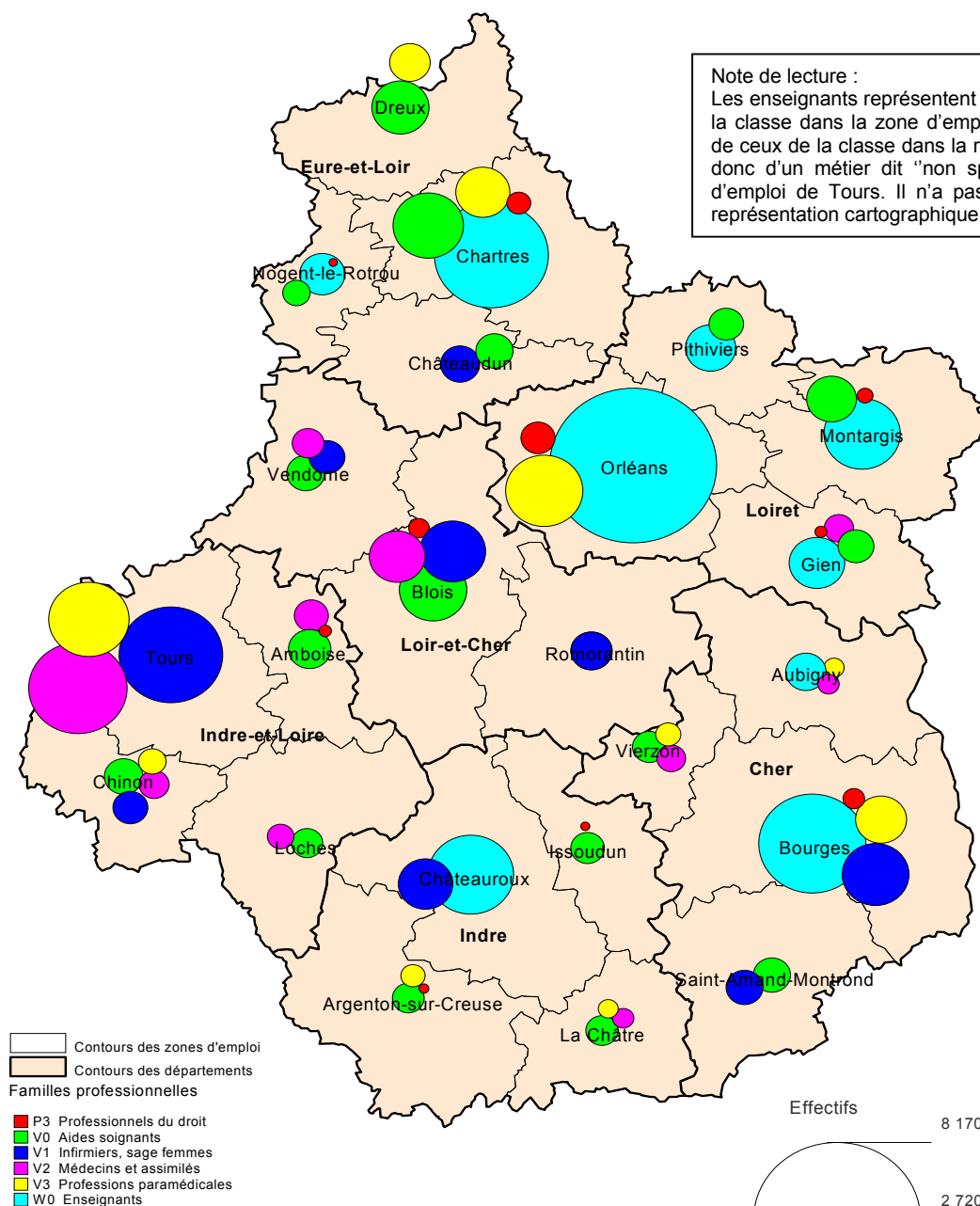
Les demandeurs d'emploi sont essentiellement des femmes, jeunes et diplômées. Ainsi, les moins de 25 ans (3% des emplois) représentent 15 % des demandeurs. Quatre demandeurs d'emploi sur dix possèdent un niveau de formation supérieur à bac+2 alors que 33 % des offres déposées¹ dans l'année 2004 requièrent ce niveau de formation. A l'instar de leur forte présence au sein des effectifs de cette classe de métiers, trois personnes au chômage sur quatre sont des femmes. Cette proportion est très supérieure à la référence de l'ensemble des familles professionnelles. Les 50 ans et plus sont sous représentés parmi les chômeurs. Si le nombre de demandeurs d'emploi augmente dans cette classe d'âge entre 2003 et 2004, ce phénomène est moins prononcé que chez les plus jeunes.

Le marché du travail en région Centre		Taux 2004		Evolution							
		%		01-04 (%)							
Demandes d'emploi dans la région		2		+ 68							
Tension		45		- 18,9pt							
Ecoulement des demandes		62		- 5,6pt							
Part en 2004 et évolution 2001-2004 de chaque catégorie de demandeurs d'emploi											
		Taux de demandeurs		Demandes > 1 an		Demandes Femmes		Demandes - 25 ans		Demandes +30 ans	
		d'emploi 2004 %		%		%		%		%	
				01-04 (%)		01-04 (%)		01-04 (%)		01-04 (%)	
Métiers de la santé, du droit et de l'enseignement		2	26	+ 68	75	+ 71	15	+ 146	10	+ 38	
P3 Professionnels du droit		19	29	+ 25	65	+ 23	13	+ 57	11	+ 29	
V0 Aides soignants		2	16	+ 163	89	+ 154	27	+ 243	3	+ 16	
V1 Infirmiers, sage femmes		1	18	+ 40	81	+ 52	32	+ 917	12	- 19	
V2 Médecins et assimilés		1	26	+ 14	67	+ 11	0	- 100	24	+ 3	
V3 Professions paramédicales		6	27	+ 45	81	+ 38	19	+ 50	12	+ 73	
W0 Enseignants		2	32	+ 91	68	+ 89	4	+ 142	10	+ 68	

Source : DARES, ANPE

¹ Les offres d'emplois proviennent de l'ANPE, source qui n'inclut pas les places offertes aux concours.

Métiers de la santé, du droit et de l'enseignement :
Effectif 1999 des familles professionnelles spécifiques à chaque zone d'emploi



Note de lecture :
 Les enseignants représentent 43 % des effectifs de la classe dans la zone d'emploi de Tours et 44 % de ceux de la classe dans la région Centre. Il s'agit donc d'un métier dit "non spécifique" à la zone d'emploi de Tours. Il n'a pas été retenu dans la représentation cartographique.

©IGN-Insee-2005
 Source : PSAR - Analyse des métiers dans une optique prospective
 RP. 1999

Les professionnels du droit sont plus présents au nord de la région. Les médecins et assimilés ont une répartition plus sur l'ouest avec notamment Tours. Les professions paramédicales présentent un autre profil et sont implantés dans la plupart des grandes unités urbaines (Dreux, Chartres Orléans, Tours) mais aussi dans certaines zones rurales du sud (La Châtre, Aubigny-sur-Nère, Chinon). Les aides soignants se trouvent plutôt à l'ouest, au sud et dans les unités urbaines d'Eure-et-Loir. La profession des infirmiers, sages femmes est plus spécifique des zones du grand ouest ainsi que des centres urbains de Châteaudun et Bourges. Les enseignants sont plus présents sur les grandes agglomérations de l'est (Orléans, Chartres, Bourges).

Répartition des effectifs des métiers de la santé, du droit et de l'enseignement au sein des Zones d'Emploi régionales - 1999

Zones d'Emploi	Effectifs par familles professionnelles						Total
	P3 Professionnels du droit	V0 Aides soignants	V1 Infirmiers, sage femmes	V2 Médecins et assimilés	V3 Professions paramédicales	W0 Enseignants	
Amboise	44	520	418	337	185	1136	2 640
Argenton	28	296	216	156	168	632	1 496
Aubigny	16	172	88	132	120	476	1 004
Blois	124	1324	1260	900	712	3032	7 352
Bourges	136	1252	1308	769	757	3345	7 567
Chartes	165	1453	1133	799	854	3789	8 193
Châteaudun	24	403	452	188	173	691	1 931
Châteauroux	74	810	864	481	446	2133	4 808
Chinon	16	432	356	264	220	772	2 060
Dreux	46	950	690	371	485	1903	4 445
Gien	41	371	189	253	156	894	1 904
Issoudun	24	324	168	108	104	388	1 116
La Châtre	12	300	124	128	112	292	968
Loches	16	286	209	205	136	613	1 465
Montargis	73	720	577	435	371	1702	3 878
Nogent	20	220	144	132	94	593	1 203
Orléans	339	2505	2710	1887	1730	8167	17 338
Pithiviers	20	343	212	188	157	731	1 651
Romorantin	16	494	481	224	200	888	2 303
Saint-Amand	12	400	396	176	140	576	1 700
Tours	300	2578	3124	2825	1893	8181	18 901
Vendôme	29	424	373	294	208	983	2 311
Vierzon	24	333	269	238	180	769	1 813
Centre	1599	16910	15761	11490	9601	42686	98 047

Source : PSAR - Analyse des métiers dans une optique prospective. Rp.1999

Les métiers nouveaux en forte croissance (7C)

Poids		Evolutions		
		1982-1990	1990-1999	
‡ 25826		Régionale	+51%	+43%
3% de l'emploi régional		Nationale	+61%	+36%
4% de l'emploi national				
Composition		Part de chaque métier dans la classe		
	Effectif	Evolution	Région	Métropole
	1999	90/99 (%)		
- M0 Informaticiens	10 228	+ 44	40%	40
- N0 Personnels études et recherche	8 149	+ 48	32%	29%
- U0 Professionnels de la communication et de la documentation	2 354	+ 0	9%	14%
- W1 Formateurs, recruteurs	5 095	+ 65	20%	16%

Source : Insee, recensements

Les métiers nouveaux en forte croissance regroupent des familles professionnelles hautement qualifiées : 90% des actifs ont au moins le bac, 42% un diplôme supérieur à bac+2. Les effectifs connaissent une croissance remarquable avec une hausse de plus de 115% entre 1982 et 1999. Les femmes sont peu présentes : elles n'occupent que 27% des

emplois. Les actifs sont majoritairement âgés entre 30 et 40 ans. L'emploi stable est prédominant avec près de neuf salariés sur dix en CDI. Le recours à l'intérim est quasiment nul et ne concerne que les informaticiens. Sur le marché du travail, la tension est faible et le nombre de demandeurs d'emplois augmente depuis 2002 mais reste faible.

<i>Les métiers nouveaux en forte croissance</i>				<i>Ensemble des classes</i>	
Caractéristiques principales		Région	Métropole	Région	Métropole
<i>Structure par âge</i>	forte présence des 30 à 39 ans	34	38	29	29
<i>Part de diplômés</i>	forte présence du niveau supérieur à bac+2	42	54	9	13
<i>Catégories d'emploi</i>	salariés en CDI	83	82	66	65
	CDD	8	9	8	9
<i>Taux de féminisation</i>	faible présence féminine	27	29	45	45
<i>Indicateur de tension</i>	tension faible sur le marché du travail	28	31	56	56
<i>Écoulement du chômage</i>	écoulement du chômage modéré	57	57	63	63
<i>Évolution de l'emploi</i>	hausse importante de l'emploi (1982-1999)	+116	+119	+6	+3
<i>Évolution du chômage</i>	légère augmentation du chômage (2003-2004)	+1	-3	+1	+0,4

Source : Insee (%)

En 1999, les métiers nouveaux en forte croissance totalisaient 25 826 personnes, soit 3 % de l'ensemble de l'emploi régional. Les effectifs ont plus que doublé entre 1982 et 1999. Toutes les professions de cette classe gagnent en effectif, celles augmentant le plus sur cette période sont les informaticiens ainsi que les personnels études et recherche. Néanmoins, après avoir augmenté de 58% entre 1982 et 1990, les effectifs des professionnels de la communication stagnent entre 1990 et 1999. En 1999, les informaticiens représentent 40 % des effectifs de la classe.

L'âge et le sexe des actifs ayant un emploi

En 1999, les femmes représentent 27 % des effectifs des métiers nouveaux en forte croissance. Cette proportion est bien inférieure à celle observée au sein de l'ensemble des classes. La population féminine de cette classe a été multipliée par plus de deux entre 1982 et 1999. Toutes les professions sont concernées par la féminisation des emplois. L'augmentation la plus forte est enregistrée par les personnels d'études et de recherche dont l'effectif féminin a été multiplié par cinq. Les métiers aux taux de féminisation les plus élevés sont celui des professionnels de la communication et celui des formateurs, recruteurs.

Plus d'un tiers des effectifs (8 861 personnes) des métiers nouveaux en forte croissance ont entre 30 et 39 ans. Les effectifs de cette classe d'âges ont augmenté entre 1982 et 1999 de 80 % mais leur part a néanmoins baissé. Les moins de 25 ans sont partout moins présents mais surtout chez les personnels études et recherche compte tenu du haut niveau de formation initiale nécessaire pour exercer ce métier. Sauf pour cette dernière profession, les 50 ans et plus sont également moins représentés.

Répartition des actifs ayant un emploi par sexe et âge Comparaison entre 1982 et 1999								
	% en 1982		% en 1999		82-90 (%)		90-99 (%)	
Femmes	26		27		+ 50		+ 44	
Moins de 25 ans	8		3		- 4		- 12	
Moins de 30 ans	25		18		+ 37		+ 15	
Plus de 30 ans	75		82		+ 56		+ 51	
Plus de 50 ans	14		19		+ 32		+ 91	
			Femmes		- de 25 ans		+ 50 ans	
			%82	%99	%82	%99	%82	%99
M0 Informaticiens	25		21	14	5	6	12	
N0 Personnels études et recherche	7		15	2	1	21	26	
U0 Prof. de la communication	38		47	7	3	24	21	
W1 Formateurs, recruteurs	49		46	7	3	15	21	

Source : Insee, recensements

Le niveau de formation

En 1999, les métiers nouveaux en forte croissance sont exercés à 42 % par des personnes titulaires d'un diplôme supérieur à bac+2. Leur part a gagné 11 points entre 1982 et 1999. Le niveau de formation des jeunes est plus élevé : la part des actifs de la classe possédant un diplôme supérieur à bac+2 est de 39% pour les plus de 30 ans contre 52% pour les moins de 30 ans. La population des titulaires d'un diplôme supérieur à bac+2 est dans l'ensemble fortement plus présente que dans l'ensemble des classes. Elle l'est surtout chez les personnels études et recherche : près de sept personnes sur dix de ce métier disposent d'un tel niveau de formation. Elles sont un peu plus d'une sur quatre chez les informaticiens. Néanmoins, 8 % des emplois de cette classe de métiers sont occupés par des personnes sans diplôme. La plupart d'entre elles (92 %) ont plus de 30 ans.

Répartition des actifs selon le niveau de diplôme en 1982 et en 1999								
	Sans diplôme		CAP/BEP		BAC - BAC+2		> BAC+2	
	%82	%99	%82	%99	%82	%99	%82	%99
Métiers nouveaux en forte croissance	21	8	14	10	34	40	31	42
dont - de 30 ans	20	4	16	5	41	40	23	52
	Sans diplôme		CAP/BEP		BAC - BAC+2		> BAC+2	
	%82	%99	%82	%99	%82	%99	%82	%99
M0 Informaticiens	30	11	20	11	39	51	10	27
N0 Personnels études et recherche	10	3	5	5	26	24	59	68
U0 Prof. de la communication	30	10	11	12	36	41	22	37
W1 Formateurs, recruteurs	14	10	17	14	35	45	34	31

Source : Insee, recensements

Les conditions d'emploi

En 1999, 96% des actifs des métiers nouveaux en forte croissance sont salariés, soit **un taux de salarié plus élevé que celui observé au sein de l'ensemble des classes**. L'emploi salarié est particulièrement stable. En effet, près de neuf salariés sur dix disposent d'un CDI, proportion bien plus importante que celle enregistrée dans l'ensemble des classes (66 %). Les CDD représentent 8% des salariés de la classe. Seuls les formateurs, recruteurs se démarquent nettement avec près d'un salarié sur cinq en CDD.

Les métiers de la classe se caractérisent par des salaires élevés : le salaire mensuel médian varie de 1758€ pour les formateurs, recruteurs à 2744€ pour les personnels d'étude, alors qu'il est de 1321€ pour l'ensemble des classes de la région .

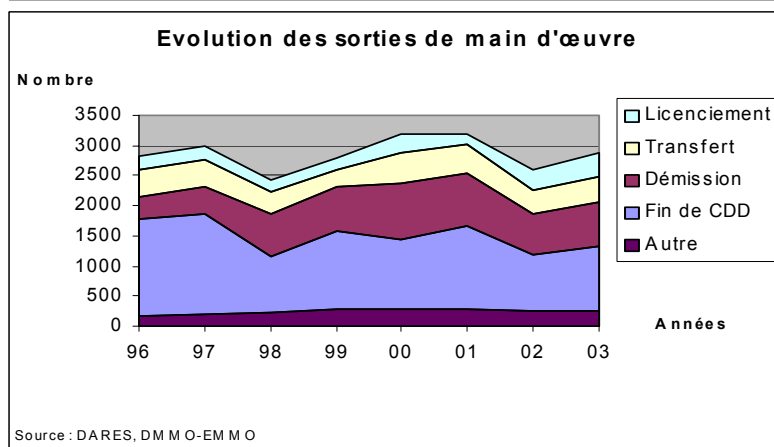
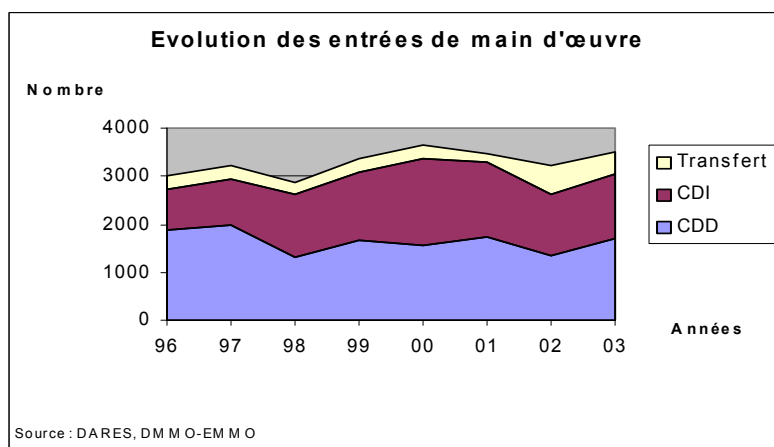
Part des salariés parmi les actifs						
Répartition des salariés selon le statut d'emploi						
	Salariés	CDI		CDD	Intérim	Apprenti
	%	%	90-99 (pt)	%	%	%
Métiers nouveaux en forte croissance	96	89	+ 3,3	8	1	0
M0 Informaticiens	100	93	- 2	4	2	1
N0 Personnels études et recherche	92	92	+ 0,8	6	0	0
U0 Prof. de la communication	89	88	+ 5,1	9	0	0
W1 Formateurs, recruteurs	96	75	+ 21	19	0	0

Source : Insee, recensements

Les mouvements de main d'œuvre

Depuis 1996, le solde des mouvements de main d'œuvre a toujours été positif. En 2003, les entrées s'effectuent principalement en CDD (48%), puis en CDI (39%) ou en transfert (13%). Le principal motif de sorties est la fin d'un CDD (37%). Les démissions représentent 25% des sorties et les transferts 15%. Les licenciements sont la cause de 14% des sorties de main d'œuvre, cette part a augmenté de 9 points depuis 2001.

Les CDD constituent près de la moitié des entrées de main d'œuvre (48%) mais cette proportion est nettement inférieure à celle de l'ensemble des classes (70%). L'emploi est relativement stable dans les métiers nouveaux en forte croissance puisqu'en 2004, 58 % des offres d'emploi déposées dans l'année étaient d'une durée de plus de 6 mois. Cette proportion est néanmoins en baisse depuis 2001.



Le marché du travail

En 2004, le taux de demandeurs d'emploi de cette classe est de 9%, inférieur à celui observé dans l'ensemble des classes (11%). Néanmoins, le nombre des demandeurs d'emploi augmente graduellement depuis 2001. **La tension sur le marché du travail est faible.** Le rapport entre l'offre et la demande d'emploi est ainsi deux fois moins élevé pour ces métiers que pour l'ensemble des classes. **L'écoulement des demandes d'emploi est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des familles professionnelles.** Près d'une demande d'emploi sur trois est une demande de plus d'un an., soit une proportion similaire à celle de l'ensemble des classes.

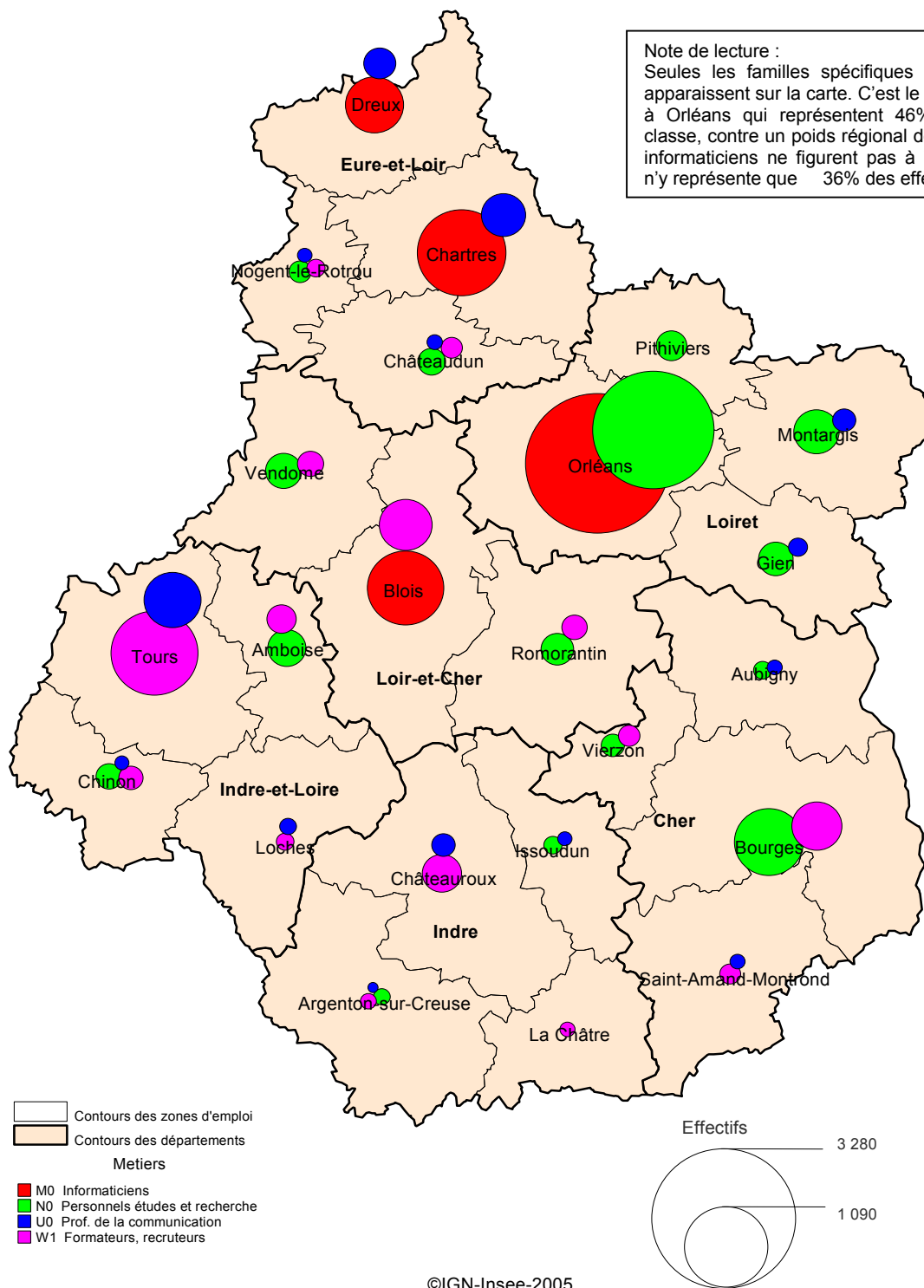
Cependant, on constate des situations différentes selon les métiers. Ainsi, les professionnels de la communication possèdent le taux de demandeurs d'emploi le plus élevé (27 %) contre 5 % chez les informaticiens ou les personnels études et recherche. En 2004, les professions de formateurs, recruteurs concentraient le plus grand nombre de chômeurs de longue durée.

Les femmes sont davantage exposées au chômage que les hommes : elles représentent 43% des demandeurs d'emplois mais n'occupent que 27% des emplois. La profession la plus exposée au chômage féminin est celle des professions de la communication. Les moins de 25 ans sont globalement plus touchés par le chômage que les 50 ans et plus: s'ils représentent chacun 14% des demandeurs d'emplois, les moins de 25 ans occupent 4% des emplois de la classe contre 19% pour les plus de 50 ans. Près d'un demandeur d'emploi sur deux possède un niveau de formation supérieur à bac+2 alors que moins d'une offre d'emploi sur quatre nécessite un tel niveau de formation.

Le marché du travail en région Centre									
		Taux 2004		Evolution					
		%		01-04 (%)					
Demandes d'emploi dans la région		3		+ 54					
Tension		28		- 20,7pt					
Ecoulement des demandes		57		- 3,0 pt					
Part en 2004 et évolution 2001-2004 de chaque catégorie de demandeurs d'emploi									
	Taux de demandeurs d'emploi 2004 %	Demandes > 1 an		Demandes Femmes		Demandes- 25 ans		Demandes + 50 ans	
		%	01-04 (%)	%	01-04 (%)	%	01-04 (%)	%	01-04 (%)
Métiers nouveaux en forte croissance	9	32	+ 84	43	+ 35	14	+ 76	14	+ 32
M0 Informaticiens	5	31	+ 207	15	+ 58	19	+ 110	12	+ 64
N0 Personnels études et recherche	5	23	+ 96	35	+ 52	19	+ 51	9	+ 9
U0 Prof. de la communication	27	35	+ 57	70	+ 31	15	+ 47	13	+ 10
W1 Formateurs, recruteurs	13	38	+ 46	56	+ 30	5	+ 150	22	+ 37

Source : DARES, ANPE

Métiers nouveaux en forte croissance :
effectifs 1999 des familles professionnelles spécifiques à chaque zone d'emploi



Note de lecture :
Seules les familles spécifiques à une zone d'emploi apparaissent sur la carte. C'est le cas des informaticiens à Orléans qui représentent 46% des emplois de la classe, contre un poids régional de 40%. A l'inverse, les informaticiens ne figurent pas à Tours car leur effectif n'y représente que 36% des effectifs de la classe.

©IGN-Insee-2005
Source : PSAR - Analyse des métiers dans une optique prospective RP. 1999

Les informaticiens se retrouvent autour des centres urbains tels que Blois, Orléans, Chartres et Dreux. Ils sont nettement sous représentés dans le sud région. Les personnels d'études et recherche sont moins spécifiques puisqu'ils sont présents tout autant à Orléans, Bourges, Vendôme, Romorantin-Lanthenay, Gien mais encore Amboise, Montargis, Pithiviers. Leur présence est moins importante à Blois, Loches et Châteauroux. Les professions de la communication se trouvent en Eure-et-Loir (Chartres, Dreux), à Tours ainsi que dans le sud (Châteauroux, Loches, Saint-Amand-Montrond). Les formateurs, recruteurs sont très présents sur tout le sud de la région et notamment les grands centres urbains (Tours, Blois, Châteauroux, Bourges).

**Répartition des effectifs des métiers nouveaux en forte croissance
au sein des Zones d'Emploi régionales - 1999**

Zones d'Emploi	Effectifs par familles professionnelles				Total
	M0 Informaticiens	N0 Personnels études et recherche	U0 Prof. de la communication	W1 Formateurs, recruteurs	
Amboise	192	229	45	136	602
Argenton	36	44	16	40	136
Aubigny	40	52	36	20	148
Blois	924	356	132	440	1 852
Bourges	624	749	172	393	1 938
Chartes	1245	824	309	386	2 764
Châteaudun	100	119	37	72	328
Châteauroux	228	147	87	242	704
Chinon	88	108	32	92	320
Dreux	530	339	159	202	1 230
Gien	141	188	56	80	465
Issoudun	44	52	32	28	156
La Châtre	24	20	0	36	80
Loches	76	49	44	49	218
Montargis	311	322	83	151	867
Nogent	76	77	32	52	237
Orléans	3280	2323	425	1070	7 098
Pithiviers	156	148	32	67	403
Romorantin	84	168	16	100	368
Saint-Amand	44	44	36	68	192
Tours	1773	1501	513	1192	4 979
Vendôme	140	206	43	106	495
Vierzon	72	84	17	73	246
Centre	10228	8149	2354	5095	25 826

Source : PSAR - Analyse des métiers dans une optique prospective, RP. 1999.

Annexe 1 - Composition détaillée des thèmes

► Thème : Age

Le thème comprend neuf variables :

1. La part dans l'emploi en 1999 des jeunes de 15 à 24 ans
(en % des actifs ayant un emploi au recensement de 1999 exploitation complémentaire)
2. L'évolution de la part des jeunes depuis 1982
(écart entre la variable précédente et la même donnée au recensement de 1982)
3. La part dans l'emploi en 1999 des quadragénaires (40-49 ans)
(en % des actifs ayant un emploi au recensement de 1999 exploitation complémentaire)
4. La part dans l'emploi en 1999 des seniors de 50 ans ou plus
(en % des actifs ayant un emploi au recensement de 1999 exploitation complémentaire)
5. L'évolution de la part des seniors dans l'emploi depuis 1982
(écart entre la variable précédente et la même donnée au recensement de 1982)
6. La part des jeunes (moins de 25 ans) parmi les demandeurs d'emploi en fin d'année
(% moyen des années 1997 à 2002 parmi des demandes de catégories 1+2+3)
7. L'évolution de la part des jeunes parmi les demandeurs d'emploi en fin d'année
(écart entre la part moyenne des années 2000 à 2002 et la part moyenne des années 1997 à 2002)
8. La part des seniors (50 ans et plus) parmi les demandeurs d'emploi en fin d'année
(% moyen des années 1997 à 2002 parmi des demandes de catégories 1+2+3)
9. L'évolution de la part des seniors parmi les demandeurs d'emploi en fin d'année
(écart entre la part moyenne des années 2000 à 2002 et la part moyenne des années 1997 à 2002)

► Thème : Formation

Le thème comprend neuf variables :

1. La part dans l'emploi des personnes ayant au plus un CAP ou un BEP
(% des actifs ayant un emploi au recensement de 1999 dont le diplôme le plus élevé est CAP/BEP)
2. La part dans l'emploi des personnes ayant au plus le BAC
(% des actifs ayant un emploi au recensement de 1999 dont le diplôme le plus élevé est le baccalauréat y compris baccalauréat professionnel)
3. La part dans l'emploi des personnes ayant au plus un diplôme de niveau BAC+2
(% des actifs ayant un emploi au recensement de 1999 dont le diplôme le plus élevé est de niveau BAC+2)
4. La part dans l'emploi des personnes ayant au moins un diplôme de niveau BAC+3
(% des actifs ayant un emploi au recensement de 1999 dont le diplôme le plus élevé est supérieur à BAC+2)
5. La concentration du lien filière de formation - emploi
(indice de Gini de la concentration des spécialités de formation dans la famille professionnelle, enquête génération 98, Cereq-Dares)
6. L'écart de niveau de formation initiale des actifs de moins de trente ans ayant un emploi par rapport à leurs aînés
(écart de score en niveau de diplôme, voir ci-après)
7. L'écart de niveau de formation indiquée pour les offres d'emploi de l'ANPE par rapport aux actifs de moins de trente ans ayant un emploi.
(écart de score en niveau de diplôme voir ci-après)
8. L'écart de niveau de formation des demandeurs d'emploi en fin d'année par rapport aux actifs de moins de trente ans ayant un emploi.
(écart de score en niveau de diplôme voir ci-après)
9. L'écart de niveau de formation des actifs ayant un emploi en 1999 par rapport à 1982
(écart de score en niveau de diplôme voir ci-après)

Calcul des scores de formation :

Les écarts de formation sont synthétisés par une statistique de score. On affecte un score de 0 à 4 aux cinq niveaux de formation commun aux sources utilisées :

- 4 - diplôme le plus élevé ou niveau de formation supérieur à BAC + 2
- 3 - diplôme le plus élevé ou niveau de formation BAC + 2
- 2 - diplôme le plus élevé ou niveau de formation BAC
- 1 - diplôme le plus élevé ou niveau de formation CAP ou BEP
- 0 - Aucun des diplômes précédents ou non déclaré

Le score pour une population est obtenu en sommant les scores de chaque niveau pondéré par la part de la population ayant ce niveau. La différence entre les scores de deux populations s'interprète comme un indicateur de la surqualification d'une population par rapport à l'autre. La répartition par niveau de diplôme au sein des familles professionnelles présente dans la plupart des cas un mode qui permet de traduire directement le score et les écarts en terme de niveau de diplôme. La lecture n'est pas directe pour les dirigeants d'entreprises et les patrons d'hôtel, cafés, restaurant dont la répartition par niveau de formation n'est pas uni modale.

► Thème : Conditions d'emploi

Le thème comprend quatorze variables :

1. Le salaire mensuel médian (des salariés !)
(salaire médian rapporté à la médiane des salaires médians des 83 familles professionnelles dont le montant est 1231 euros, enquête emploi 2002)
2. La part des non-salariés dans l'emploi en 1999
(% des non salariés parmi les actifs ayant un emploi au recensement de 1999)
3. L'évolution de la part des non salariés dans l'emploi depuis 1982
(écart entre la variable précédente et la même donnée au recensement de 1982)
4. La part des intérimaires dans l'emploi en 1999
(% des intérimaires parmi les actifs ayant un emploi au recensement de 1999)
5. La part des inscriptions au chômage suite à la fin d'une mission d'intérim
(% moyen de 1997 à 2002 des inscriptions à l'Anpe suite à une fin de mission parmi les demandes d'emploi enregistrées dans l'année)
6. La part des emplois aidés dans l'emploi en 1999
(% des emplois aidés parmi les actifs ayant un emploi au recensement de 1999)
7. La part des offres d'emploi aidé parmi les offres d'emploi
(% moyen de 1997 à 2002 des offres d'emploi aidés parmi l'ensemble des offres d'emploi enregistrées dans l'année par l'Anpe)
8. La part des contrats à durée déterminée dans l'emploi en 1999
(% des CDD parmi les actifs ayant un emploi au recensement de 1999)
9. La part des inscriptions au chômage suite à la fin d'un contrat à durée déterminée
(% moyen de 1997 à 2002 des inscriptions à l'Anpe suite à une fin de contrat parmi les demandes d'emploi enregistrées dans l'année)
10. La part des offres d'emploi de plus de 6 mois parmi les offres d'emploi
(% moyen de 1997 à 2002 des offres d'emploi de plus de 6 mois parmi l'ensemble des offres d'emploi enregistrées dans l'année par l'Anpe)
11. La part des fonctionnaires dans l'emploi en 1999
(% des fonctionnaires parmi les actifs ayant un emploi au recensement de 1999)
12. La part des contrats à durée indéterminée dans l'emploi en 1999
(% de CDI parmi les actifs ayant un emploi au recensement de 1999)
13. La part des emplois stables parmi les salariés en 1999
(% de CDI et fonctionnaires parmi les actifs salariés au recensement de 1999)
14. L'évolution de la part des emplois stables parmi les salariés depuis 1990
(écart entre variable précédente et la même donnée au recensement de 1990 car cette donnée n'est pas disponible pour 1982)

► Thème : Migrations - mobilité professionnelle

Le thème comprend treize variables :

1. Indicateur de mobilité résidentielle au niveau régional
(% des actifs ayant un emploi qui ont changé de région résidence entre 1990 et 1999)
2. Indicateur de navettes domicile-travail au niveau régional
(% des emplois occupés par une personne vivant et travaillant dans deux régions différentes en 1999)
3. Part des premières demandes d'emploi parmi les demandeurs d'inscriptions au chômage
(% moyen de 1997 à 2002 des premières inscriptions à l'Anpe parmi les demandes d'emploi enregistrées dans l'année)
4. Part des démissionnaires parmi inscriptions au chômage
(% moyen de 1997 à 2002 des inscriptions à l'Anpe suite à une démission parmi les demandes d'emploi enregistrées dans l'année)
5. Part des inscriptions au chômage suite à un licenciement non économique
(% moyen de 1997 à 2002 des inscriptions à l'Anpe suite à un licenciement non autre que pour raison économique parmi les demandes d'emploi enregistrées dans l'année)
6. Part des reprises d'activité parmi les demandes enregistrées
(% moyen de 1997 à 2002 des inscriptions à l'Anpe pour reprise d'activité parmi les demandes d'emploi enregistrées dans l'année)
7. Taux de solde migratoire inter-entreprises
(solde des entrées/sorties du métier suite à un changement d'entreprise rapporté au nombre d'individus en emploi les deux années consécutives. Enquêtes emploi 1997-2002)
8. Taux de solde migratoire interne à l'entreprise
(même calcul que le taux précédent mais pour les mouvements internes à l'entreprise)
9. Taux de rotation interne aux entreprises
(somme des entrées et sorties du métier sans changement d'entreprise rapporté au double des individus en emploi les deux années consécutives. Enquêtes emploi 1997-2002)
10. Taux de stabilité dans le métier et l'entreprise
(% dans l'emploi des personnes qui exerçaient le même métier dans la même entreprise l'année précédente. Enquêtes emploi 1997-2002)
11. Taux de stabilité dans le métier avec changement d'entreprise
(personnes ayant changé d'entreprise sans changer de métier rapporté au nombre d'individus en emploi les deux années consécutives. Enquêtes emploi 1997-2002)
12. Taux d'arrivée de la formation
(% dans l'emploi des personnes qui étaient en formation l'année précédente. Enquêtes emploi 1997-2002)
13. Intensité des entrées et sorties de chômeurs/inactifs
(moyenne du taux d'entrée et du taux de sortie de chômeurs ou d'inactifs -hormis retraite- le taux d'entrée est la part dans l'emploi des personnes au chômage ou inactive l'année précédente, le taux de sortie est le nombre de chômeurs ou inactifs qui exerçaient le métier l'année précédente rapporté à l'emploi de l'année précédente. Enquêtes emploi 1997-2002)

Pour en savoir plus sur les divers taux de mobilité professionnelle voir le site de la Dares

► Thème : Tensions sur le marché du travail

Le thème comprend neuf variables :

1. Indice de concentration géographique
(indice de Gini de concentration de la famille professionnelle sur les régions en 1999)
2. Indice de concentration sectorielle
(indice de Gini de concentration de la famille professionnelle sur les 36 secteurs d'activité en 1999)
3. Indicateur de tension du marché du travail
(rapport des offres d'emploi enregistrées dans l'année sur les demandes enregistrées ; moyenne des années 1997 à 2002)
4. Taux de satisfaction des offres d'emploi
(part des offres d'emploi satisfaites parmi les offres retirées dans l'année; moyenne des années 1997 à 2002 [cet indicateur sert d'indicateur de tension complémentaire lorsque l'indicateur de tension n'est pas significatif])
5. Taux d'écoulement du chômage
(demandes d'emploi satisfaites [flux] rapportées aux demandes enregistrées dans l'année et demandes d'emploi en début d'année [stock] : moyenne des années 1997 à 2002)
6. Part des demandes d'emploi de plus d'un an parmi les demandeurs en fin d'année
(% des demandes d'emploi de plus d'un an parmi les demandes d'emploi en fin d'année ; moyenne des années 1997 à 2002)
7. Evolution de la part du chômage de longue durée
(écart entre moyenne des années 1997 à 1999 et la moyenne des années 2000 à 2002)
8. Part des inscriptions au chômage suite à un licenciement économique
(% moyen de 1997 à 2002 des inscriptions à l'Anpe suite à un licenciement économique parmi les demandes d'emploi enregistrées dans l'année)
9. Indicateur de sensibilité à la conjoncture
(moyenne des variations relatives annuelles de l'emploi de 1982 à 2002 en valeur absolue)

► Thème : Evolution des effectifs

Le thème comprend deux variables :

1. Evolution de l'emploi à l'enquête emploi
(moyenne de l'emploi des années 2000 à 2002 rapportée à la moyenne des années 1982-1984)
2. Evolution du chômage
(moyenne des demandes d'emploi en fin des années 1999 à 2001 rapportée à la moyenne des années 1996 à 1998)

Annexe 2 - Comparaison des familles professionnelles DARES et celles définies en région Centre

FAP Familles professionnelles de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques DARES (1993)

Les familles professionnelles (FAP) de la DARES sont issues d'un rapprochement du Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME), utilisé par les demandeurs et les offreurs d'emploi, et de la PCS (Professions et Catégories Socioprofessionnelles) utilisée pour les emplois.

En effet, ces deux nomenclatures qui peuvent être complémentaires obéissent à des logiques différentes. Alors que la PCS repose sur la différenciation du statut et de la catégorie socioprofessionnelle, le ROME porte sur le contenu du travail, des savoirs et des savoir-faire dans une logique opérationnelle. Le rapprochement entre les deux repose donc sur un certain nombre de choix pragmatiques.

L'objectif de la nomenclature FAP est de pouvoir analyser conjointement les statistiques d'emploi, codées en PCS, et les statistiques de demandes et offres d'emploi, codées en ROME... pour permettre d'analyser le plus finement possible la situation de l'emploi et du marché du travail, tant au niveau régional que local (cf : Les familles professionnelles, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, DARES).

Les principes fondateurs de la nomenclature :

- Le contenu du travail : fonction exercée, savoir mobilisé, expérience;
- La mobilité professionnelle : seront considérés comme proche les emplois entre lesquels les individus circulent fréquemment.

FAP Familles professionnelles Région Centre (ORFE)

Basé sur une démarche nationale (DARES), avec un tronc commun de 224 familles professionnelles, les consultations¹ réalisées par l'ORFE pour la région Centre ont abouti à un regroupement en 91 postes au lieu des 84 postes DARES.

Cette nomenclature régionale a été mise en place avec la nécessité de tenir compte des spécificités régionales tout en ayant une possibilité de remonter à un niveau plus fin (224 postes DARES).

L'objectif est de disposer d'outils de rapprochement des données sur l'emploi, et le marché du travail pour les décideurs régionaux et locaux.

Le regroupement des métiers en FAP est basé sur les mêmes principes fondateurs que ci-dessus.

La nomenclature des FAP région Centre se compose de manière plus ou moins détaillée suivant les spécificités régionales :

- les emplois de l'agriculture

FAP DARES	FAP région Centre
A0 agriculteurs, éleveurs, <i>sylviculteurs, bûcherons</i>	AC0 agriculteurs, éleveurs, marins, pêcheurs
A3 marins, pêcheurs	
	AC3 <i>Sylviculteurs, bûcherons</i>

¹ Participation aux réunions ORFE pour la constitution de la nomenclature FAP région Centre : ANPE, Conseil régional du centre, INSEE, CEREP, Rectorat, DRAF, DRTEFP, CRCl, AFT-IFTIM, AREF-BTP

- les emplois du bâtiment

FAP DARES	FAP région Centre
B0 ONQ du BTP et de l'extraction	BC0 ONQ du BTP et de l'extraction
B1 OQ des travaux publics, du béton et de l'extraction	BC1 OQ des travaux publics, du béton et de l'extraction
B5 conducteurs d'engins du BTP (sauf traction et levage)	
B2 OQ du gros œuvre du bâtiment B240, B241 B242, B243	BC2 OQ <i>et artisans de la maçonnerie et de la taille de pierre</i>
B3 ONQ du bâtiment, second oeuvre	BC3 ONQ du bâtiment, second oeuvre
B4 OQ du bâtiment, second oeuvre B441 B442 B443 B444	BC4 plombiers, couvreurs, chauffagistes
	BC5 menuisiers du bâtiment et charpentiers
	BC6 Electriciens du bâtiment
	BC7 OQ de la peinture et de la finition du bâtiment
B6 Techniciens du BTP	BC8 Techniciens du BTP
B7 Cadres du BTP	BC9 Cadres du BTP

- les emplois du tourisme et transports plus détaillés

FAP DARES	FAP région Centre
J0, J1, J2	JC0, JC1, JC2
JC3 Conducteurs de véhicules J340 J342 J343	JC3 conducteurs, livreurs et conducteurs de véhicules légers
J341 J344	JC4 Conducteurs routiers
J4, J5, J6	JC5 Conducteurs de transports en commun
	JC6, JC7, JC8

- les emplois de la santé, action sociale, culturelle et sportive plus détaillés

FAP DARES	FAP région Centre
V0, V1, V2, V3	VC0, VC1, VC2, VC3
VC4 Conducteurs de véhicules V480 V483	VC4 Professionnels de l'action sociale
V400 V481 V482 V484	VC5 Professionnels de l'animation socio-culturelle



Annexe 3 - Composition et effectifs des classes de métiers

Familles professionnelles	Effectifs en 1999 région Centre	Poids régional	Poids national
Ensemble	978 236	100,0%	100,0%
Classe 1A : Métiers de techniciens et d'employés qualifiés	156 351	16,0%	16,7%
B6 Techniciens BTP	4 979	3,2%	3,3%
C2 Technicien AM électricité	4 789	3,1%	2,8%
D6 Techniciens AM en mécanique	12 217	7,8%	6,6%
G0 OQ maintenance	14 394	9,2%	8,5%
G1 Technicien AM maintenance	12 121	7,8%	6,8%
J4 Agents exploitations transports	2 520	1,6%	1,7%
L0 Secrétaires	20 840	13,3%	14,6%
L1 Comptables	14 322	9,2%	8,8%
L3 Secrétaires de direction	3 208	2,1%	2,6%
L4 Techniciens administratifs	12 342	7,9%	8,5%
Q0 Employés, techniciens banque	10 633	6,8%	7,2%
Q1 Employés, techniciens assurances	10 737	6,9%	5,7%
R2 Représentants	21 325	13,6%	14,5%
R3 Intermédiaires de commerce	11 924	7,6%	8,4%
Classe 2A : Métiers d'ouvriers qualifiés	123 320	12,6%	11,0%
B1 OQ travaux publics et béton	4 027	3,3%	3,9%
B2 OQ gros oeuvre bâtiment	12 975	10,5%	10,8%
B4 OQ bâtiment second œuvre	22 776	18,5%	19,0%
B5 Conducteurs engins BTP	1 856	1,5%	1,6%
C1 OQ électricité et électronique	5 889	4,8%	3,8%
D1 OQ enlèvement métal	10 189	8,3%	5,7%
D2 OQ formage métal	5 776	4,7%	4,8%
D4 OQ mécanique	11 516	9,3%	8,3%
D5 Ouvriers réparation automobile	9 470	7,7%	7,8%
F3 OQ bois	3 345	2,7%	2,7%
F4 Ouvriers des industries graphiques	5 575	4,5%	3,5%
J2 Conducteurs engins traction	639	0,5%	1,0%
J3 Conducteurs véhicules	29 287	23,7%	27,0%
Classe 3A : Métiers d'encadrement du secteur marchand	53 678	5,5%	6,8%
B7 Cadres BTP	5 640	10,5%	9,7%
F5 Techniciens AM des industries légères	2 132	4,0%	3,1%
H0 Ingénieurs techniques industrie	5 285	9,8%	7,7%
J6 Cadres transports	1 766	3,3%	3,1%
L5 Cadres administratifs	9 507	17,7%	21,3%
L6 Dirigeants entreprises	6 774	12,6%	11,7%
Q2 Cadres banques et assurances	6 115	11,4%	11,7%
R4 Cadres commerciaux	9 357	17,4%	20,1%
S3 Patrons HCR	7 102	13,2%	11,5%
Classe 4A - Métiers jeunes à formation spécifique	102 152	10,4%	11,1%
R0 Caissiers employés de libre service	14 967	14,7%	13,6%
R1 Vendeurs	28 511	27,9%	28,8%
S0 Bouchers, charcutiers, boulangers	10 171	10,0%	8,3%
S1 Cuisiniers	7 378	7,2%	7,3%
S2 Employés, AM hôtellerie	14 891	14,6%	16,3%
T0 Coiffeurs, esthéticiens	7 399	7,2%	7,0%
V4 Professionnels action sociale	18 835	18,4%	18,5%
Classe 4B : Métiers saisonniers de l'agriculture et des arts	54 185	5,5%	5,1%
A0 Agriculteurs, sylviculteurs	35 932	66,3%	55,6%
A1 Maraîchers, jardiniers	12 882	23,8%	23,3%
A3 Marins, pêcheurs	188	0,3%	3,2%
U1 Prof. des arts	5 183	9,6%	17,9%
Classe 5A : Métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement du chômage	171 464	17,5%	16,5%
E1 OQ process	16 775	9,8%	8,3%
F0 ONQ textile et cuir	5 395	3,1%	3,0%
F1 OQ textile et cuir	4 680	2,7%	3,0%
J1 OQ manutention	17 320	10,1%	9,0%
K0 Artisans et ouvriers artisanaux	7 061	4,1%	3,8%
L2 Employés administratifs	17 651	10,3%	11,2%
T1 Employés de maison	11 267	6,6%	6,6%

Familles professionnelles	Effectifs en 1999 région Centre	Poids régional	Poids national
T2 Assistants maternels, aides à domicile	27 883	16,3%	14,3%
T3 Gardiens	6 763	3,9%	5,1%
T4 Agents entretien	51 990	30,3%	32,1%
T6 Employés des services divers	4 679	2,7%	3,6%
Classe 6A : Métiers d'ouvriers non qualifiés	87 961	9,0%	7,0%
B0 ONQ gros oeuvre bâtiment	9 747	11,1%	12,6%
B3 ONQ bâtiment second œuvre	5 992	6,8%	9,1%
C0 ONQ électricité et électronique	4 703	5,3%	4,7%
D0 ONQ enlèvement ou formage métal	3 976	4,5%	3,9%
D3 ONQ mécanique	15 986	18,2%	17,7%
E0 ONQ process	22 981	26,1%	24,7%
F2 ONQ bois	2 101	2,4%	3,2%
J0 ONQ manutention	22 475	25,6%	24,1%
Classe 7A : Métiers type « fonction publique »	104 627	10,7%	10,9%
A2 Techniciens, cadres agriculture	2 493	2,4%	1,9%
E2 Techniciens AM process	13 015	12,4%	10,8%
J5 Agents tourisme et transports	4 361	4,2%	5,9%
P0 Fonction publique cat c	37 378	35,7%	35,1%
P1 Fonction publique cat b	14 778	14,1%	14,9%
P2 Fonction publique cat a	13 691	13,1%	15,0%
T5 Armée, pompiers, police	18 911	18,1%	16,4%
Classe 7B : Métiers de la santé, du droit et de l'enseignement	98 047	10,0%	11,1%
P3 Professionnels du droit	1 599	1,6%	2,3%
V0 Aides soignants	16 910	17,2%	14,9%
V1 Infirmiers, sage femmes	15 761	16,1%	16,7%
V2 Médecins et assimilés	11 490	11,7%	13,1%
V3 Professions paramédicales	9 601	9,8%	10,4%
W0 Enseignants	42 686	43,5%	42,6%
Classe 7C : Métiers nouveaux en forte croissance	25 826	2,6%	3,6%
M0 Informaticiens	10 228	39,6%	40,2%
N0 Personnels études et recherche	8 149	31,6%	29,5%
U0 Prof. de la communication	2 354	9,1%	14,1%
W1 Formateurs, recruteurs	5 095	19,7%	16,2%

En face de chaque classe figure le poids de la classe parmi les effectifs de l'ensemble des classes

En face de chaque famille professionnelle figure son poids dans la classe à laquelle elle appartient

-  métiers proportionnellement plus représentés en région Centre qu'en Métropole
-  métiers proportionnellement moins représentés en région Centre qu'en Métropole

Source : Insee, recensement de la population, 1999

Note de lecture : En 1999, la région Centre compte 98047 actifs travaillant dans les métiers de la santé, du droit et de l'enseignement, ce qui représente 10,0% des emplois de la région. En Métropole, 11,1% des actifs travaillent dans cette classe de métiers. Au sein des métiers du droit, de la santé et de l'enseignement, les enseignants représentent 43,5% des effectifs de la classe en région Centre contre 42,6% en Métropole.

Les professionnels du droit sont sous représentés en région Centre :

- d'une part, la classe des métiers de la santé, du droit et de l'enseignement dont fait partie les professionnels du droit est moins présente dans la région (10,0% contre 11,1%) ;
- d'autre part, les professionnels du droit sont moins représentés à l'intérieur de la classe (1,6% contre 2,3%)

Annexe 4 - Statistiques par thème

► Répartition et évolution des effectifs

Répartition et évolution des effectifs	Ensemble des classes	CL1A	CL2A	CL3A	CL4A	CL5A	CL6A	CL7A	CL7B	CL7C
Répartition en 1999		16,0%	12,6%	5,5%	10,4%	17,5%	9,0%	10,7%	10,0%	2,6%
		16,7%	11,0%	6,8%	11,1%	16,5%	7,0%	10,9%	11,1%	3,6%
Evolution de l'emploi 1990-1999	+ 3%	+ 2%	- 7,1%	- 2,3%	+ 5%	+ 21%	- 19,1%	+ 12%	+ 23%	+ 43%
	+ 4%	+ 1%	- 7,8%	- 2,4%	+ 7%	+ 20%	- 17,2%	+ 11%	+ 18%	+ 36%
Evolution de l'emploi 1982-1990	+ 3%	+ 24%	- 1,8%	+ 17%	+ 10%	- 0,8%	- 13,4%	+ 17%	+ 20%	+ 51%
	+ 4%	+ 18%	- 5,1%	+ 20%	+ 13%	- 0,9%	- 17,8%	+ 14%	+ 21%	+ 61%

Source : Insee, recensements

► Sexe

Sexe	Ensemble des classes	CL1A	CL2A	CL3A	CL4A	CL5A	CL6A	CL7A	CL7B	CL7C
Part des femmes en 1999 (en %)	45,0	48,4	8,0	22,8	61,6	65,9	29,7	48,3	70,2	26,6
	44,9	49,2	5,9	25,1	59,9	63,6	23,6	48,4	68,8	29,5
Evolution de la part des femmes entre 1999 et 1990 (en points)	2,4	0,7	1,6	0,4	1,2	-0,4	-1,5	0,0	2,4	0,3
	2,5	0,2	1,4	1,7	0,5	1,5	-0,4	1,1	2,0	0,0

Source : Insee, recensements

► Age

Age	Ensemble des classes	CL1A	CL2A	CL3A	CL4A	CL5A	CL6A	CL7A	CL7B	CL7C
Part des moins de 25 ans en 1999 (en %)	7,4	4,9	6,0	1,0	18,8	5,6	17,9	4,6	2,9	3,1
	7,1	5,1	5,9	1,2	17,3	6,0	18,0	4,8	3,0	3,6
Part des plus de 50 ans en 1999 (en %)	21,7	20,0	21,4	32,5	14,9	24,5	14,6	20,5	23,9	18,9
	21,5	19,5	20,9	30,6	15,3	23,7	14,2	21,7	24,9	17,9
Evolution de la part des moins de 30 ans entre 1990 et 1999 (en points)	-5	-6	-7	-1	-3	-6	-5	-5	-3	-4
	-5	-7	-7	-1	-2	-7	-5	-5	-3	-3
Evolution de la part des 50 ans et plus entre 1990 et 1999 (en points)	+2	+5	+4	+5	-1	+1	+	+6	+8	+5
	+3	+5	+3	+4	-1	+1	-	+6	+9	+3

Source : Insee, recensements

CL1A - Métiers de techniciens et d'employés qualifiés
 CL2A - Métiers d'ouvriers qualifiés
 CL3A - Métiers d'encadrement du secteur marchand
 CL4A - Métiers jeunes à formation spécifique
 CL5A - Métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement du chômage
 CL6A - Métiers d'ouvriers non qualifiés
 CL7A - Métiers type "fonction publique"
 CL7B - Métiers de la santé, du droit et de l'enseignement
 CL7C - Métiers nouveaux en forte croissance

 Région
 Métropole

► Formation

Niveau de formation	Ensemble des classes	CL1A	CL2A	CL3A	CL4A	CL5A	CL6A	CL7A	CL7B	CL7C
Evolution de la part des 50 ans et plus entre 1990 et 1999 (en points)	+2	+5	+4	+5	-1	+1	+	+6	+8	+5
	+3	+5	+3	+4	-1	+1	-	+6	+9	+3
Part des actifs n'ayant aucun diplôme ou le BEPC (en %)	31,2	18,3	35,8	18,5	28,5	52,8	54,5	24,0	6,5	8,2
	28,7	17,5	36,2	16,0	29,2	50,5	52,1	22,9	6,1	6,1
Part des actifs ayant un CAP/BEP (en %)	34,6	37,1	55,8	24,0	42,0	34,6	37,1	28,8	11,5	10,0
	30,9	33,1	53,3	18,5	37,9	33,6	37,4	25,7	10,2	6,8
Part des actifs ayant au moins le bac (en %)	34,2	44,6	8,4	57,4	29,5	12,6	8,4	47,2	82,0	81,8
	40,4	49,4	10,6	65,5	32,8	15,9	10,5	51,4	83,6	87,1
Part des actifs ayant au moins un bac+2 (en %)	20,1	22,8	2,1	40,9	14,2	4,5	1,8	22,4	68,7	66,3
	25,2	25,6	2,9	49,9	16,2	6,4	2,7	26,1	71,6	74,6
Part des actifs de moins de 30 ans n'ayant aucun diplôme ou le BEPC (en %)	20,5	5,4	21,1	6,6	22,2	29,2	39,7	12,0	4,4	3,8
	18,9	6,1	22,1	5,6	22,0	29,6	37,9	12,1	3,9	3,1
Part des actifs de moins de 30 ans ayant un CAP/BEP (en %)	31,7	13,3	57,0	10,1	38,6	37,0	42,6	17,2	11,5	4,8
	28,4	13,2	53,9	8,8	35,3	35,3	42,6	16,8	11,0	60,6
Part des actifs de moins de 30 ans ayant au moins le bac (en %)	47,8	81,3	21,9	83,3	39,2	33,8	17,8	70,7	84,1	91,4
	52,6	80,7	24,0	85,6	42,8	35,1	19,6	71,1	85,1	93,7
Part des actifs de moins de 30 ans ayant au moins un bac+2 (en %)	26,1	52,2	4,4	69,0	15,5	11,9	3,2	38,6	70,8	81,4
	30,6	51,9	4,9	75,5	18,2	13,5	4,1	38,8	72,6	83,9
Evolution de la part des actifs ayant le bac entre 1990 et 1999 (en points)	+9,9	+12,5	+4,5	+8,5	+12,9	+6,9	+6,6	+9,5	+1,7	+4,1
	+10,3	+12,3	+5,4	+8,3	+13,3	+8,2	+7,8	+10,1	+2,6	+5,2

Source : Insee, recensements

► Conditions d'emploi

Conditions d'emploi	Ensemble des classes	CL1A	CL2A	CL3A	CL4A	CL5A	CL6A	CL7A	CL7B	CL7C
Part des salariés en 1999 (en %)	88,7	95,8	86,2	70,6	82,8	96,8	99,9	99,9	86,3	95,8
	88,3	95,4	84,2	72,9	83,8	95,9	99,7	99,8	85,0	95,2
dont : - apprentis	1,7	0,6	1,2	0,3	7,0	0,5	4,6	0,3	0,6	0,4
	1,5	0,8	1,2	0,2	5,1	0,5	5,0	0,3	0,6	0,5
- intérimaires	2,7	1,8	4,1	0,3	0,9	2,1	12,4	0,6	0,3	0,8
	2,1	1,7	4,1	0,3	0,7	1,8	10,3	0,4	0,2	0,6
- contrats aidés	2,1	1,1	0,6	0,2	3,7	4,5	1,4	2,5	0,9	0,7
	2,4	1,5	0,8	0,2	4,2	4,9	2,1	2,8	1,0	0,9
- CDD	7,8	5,0	5,3	2,3	12,7	9,5	9,6	6,8	6,4	8,0
	8,6	5,5	6,2	2,7	13,9	10,2	10,5	7,2	7,6	8,8
- CDI (y compris titulaires de la fonction publique)	85,0	90,8	88,4	96,8	74,7	82,8	71,4	89,4	90,5	88,7
	84,6	90,0	87,3	96,2	74,9	81,8	71,3	88,8	89,3	88,0

Source : Insee, recensements

CL1A - Métiers de techniciens et d'employés qualifiés
 CL2A - Métiers d'ouvriers qualifiés
 CL3A - Métiers d'encadrement du secteur marchand
 CL4A - Métiers jeunes à formation spécifique
 CL5A - Métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement du chômage
 CL6A - Métiers d'ouvriers non qualifiés
 CL7A - Métiers type "fonction publique"
 CL7B - Métiers de la santé, du droit et de l'enseignement
 CL7C - Métiers nouveaux en forte croissance

 Région
 Métropole

► **Marché du travail**

Marché du travail	Ensemble des classes	CL1A	CL2A	CL3A	CL4A	CL5A	CL6A	CL7A	CL7B	CL7C
Part des actifs au chômage en 2004 (en %)	12,3	10,4	10,9	12,5	19,2	18,4	15,8	2,4	3,0	15,3
	14,2	11,6	13,4	14,6	23,0	21,5	16,5	2,9	3,8	17,3
Part des moins de 25 ans parmi les demandeurs d'emplois (en %)	19,6	19,3	20,2	7,3	32,9	12,7	22,7	24,6	14,7	14,2
	18,0	18,3	18,6	6,6	28,4	12,2	25,2	22,2	12,7	11,0
Part des plus de 50 ans parmi les demandeurs d'emploi (en %)	16,8	16,0	17,6	27,4	10,0	22,2	13,4	11,4	9,5	14,3
	15,6	15,0	16,4	23,7	10,3	20,9	12,7	10,9	9,3	13,1
Part des femmes parmi les demandeurs d'emplois (en %)	53,9	64,4	9,0	34,3	68,1	75,7	36,7	52,0	75,5	43,5
	52,6	63,4	7,3	36,0	65,3	74,0	26,7	54,6	73,7	44,1
Part des chômeurs de longue durée (en %)	31,1	29,4	26,6	32,3	25,1	37,0	32,7	26,2	26,1	32,3
	31,4	30,5	27,0	32,9	26,1	36,5	30,2	27,6	27,9	33,9
Taux d'écoulement du chômage en 2004 (en %)	62,8	61,5	65,2	56,4	64,0	57,6	63,9	59,5	61,5	56,7
	62,7	60,9	64,4	55,5	63,5	57,8	64,0	59,5	60,0	56,8
Tension sur le marché du travail en 2004(en %)	56,3%	49,1%	84,9%	33,7%	77,6%	43,1%	44,7%	93,8%	44,5%	27,8%
	55,9%	52,2%	74,2%	33,3%	76,8%	48,4%	55,9%	59,0%	52,7%	31,5%
Tension sur le marché du travail 2000-2004(en %)	60,2%	47,3%	82,7%	34,7%	81,0%	54,0%	60,6%	71,4%	55,3%	34,2%
	58,1%	51,3%	74,9%	32,4%	82,3%	52,6%	62,8%	59,2%	53,4%	35,8%
Part des chômeurs n'ayant aucun diplôme ou le BEPC (en %)	25,1	5,6	22,7	5,4	18,9	39,6	42,3	5,8	3,1	2,1
	23,2	5,4	24,7	5,2	20,1	39,2	42,2	5,1	2,9	1,8
Part des chômeurs ayant un CAP/BEP (en %)	41,1	32,3	64,8	19,8	49,6	43,1	47,6	17,6	14,9	8,0
	36,7	29,1	60,3	14,9	45,6	41,2	46,7	15,1	12,1	5,4
Part des chômeurs ayant au moins le bac (en %)	33,8	62,1	12,6	74,7	31,5	17,4	10,1	76,6	82,1	89,9
	40,1	65,5	15,0	79,9	34,3	19,6	11,1	79,9	85,0	92,8
Part des chômeurs ayant au moins un bac+2 (en %)	17,5	31,3	2,8	55,9	11,1	5,1	1,9	58,0	65,1	75,7
	22,2	33,5	3,3	62,4	12,6	5,9	2,1	58,6	70,3	80,4
Ecart entre la part des moins de 25 ans parmi les chômeurs et la part des moins de 25 ans (en points)	12,3	14,3	14,2	6,3	14,1	7,1	4,8	20,1	11,8	11,1
	11,0	13,2	12,7	5,4	11,1	6,2	7,2	17,5	9,7	7,4
Ecart entre la part des plus de 50 ans parmi les chômeurs et la part des plus de 50 ans (en points)	-4,9	-3,9	-3,7	-5,1	-5,0	-2,3	-1,2	-9,1	-14,4	-4,6
	-5,8	-4,5	-4,6	-6,9	-5,0	-2,8	-1,5	-10,8	-15,5	-4,8
Ecart entre la part des femmes parmi les chômeurs et la part des femmes (en points)	8,8	16,0	1,0	11,5	6,5	9,7	7,0	3,7	5,3	16,9
	7,7	14,3	1,4	10,9	5,4	10,4	3,1	6,1	4,9	14,7

Source : DARES, ANPE

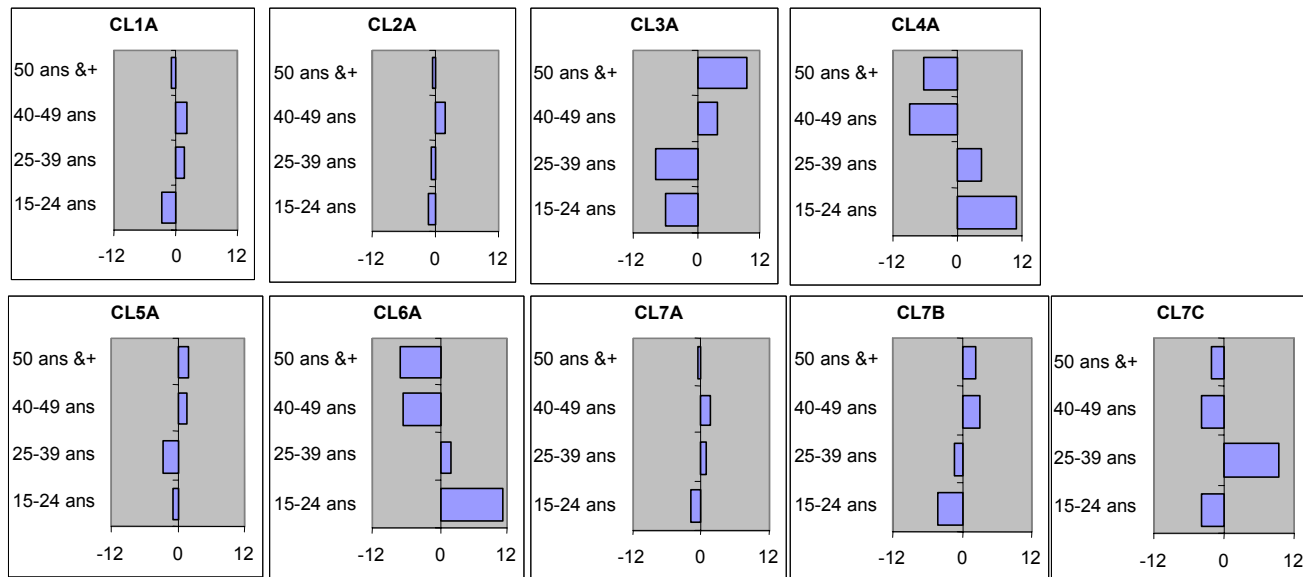
CL1A - Métiers de techniciens et d'employés qualifiés
 CL2A - Métiers d'ouvriers qualifiés
 CL3A - Métiers d'encadrement du secteur marchand
 CL4A - Métiers jeunes à formation spécifique
 CL5A - Métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement du chômage
 CL6A - Métiers d'ouvriers non qualifiés
 CL7A - Métiers type "fonction publique"
 CL7B - Métiers de la santé, du droit et de l'enseignement
 CL7C - Métiers nouveaux en forte croissance

 Région
 Métropole

Annexe 5 - Caractérisation nationale de chaque classe

► Différence de structures par groupes d'âges en 1999

Ecarts en % de la moyenne de chaque classe à la moyenne des 84 familles professionnelles



Valeurs moyennes des 84 familles :

15-24 ans : 7%

25-39 ans : 43%

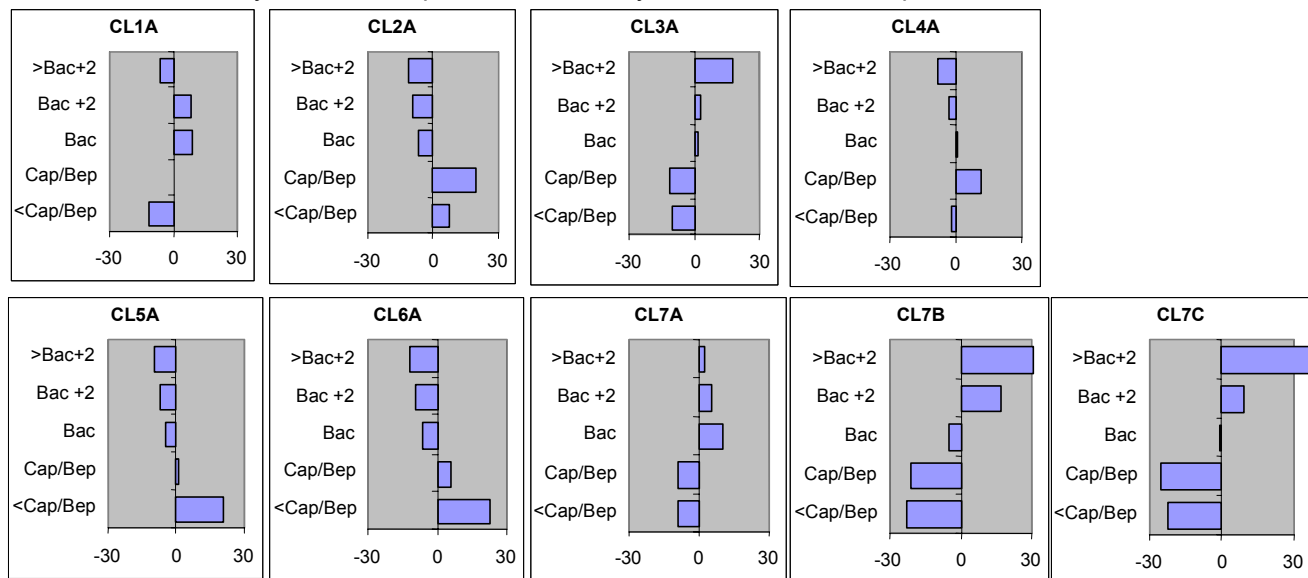
40-49 ans : 29%

50 ans et + : 21%

Source : Insee, recensement 1999

► Différence de niveau de formation en 1999

Ecarts en % de la moyenne de chaque classe à la moyenne des 84 familles professionnelles



Valeurs moyennes des 84 familles :

<CAP-BEP : 28,8%

CAP-BEP : 32,5%

BAC : 14,5%

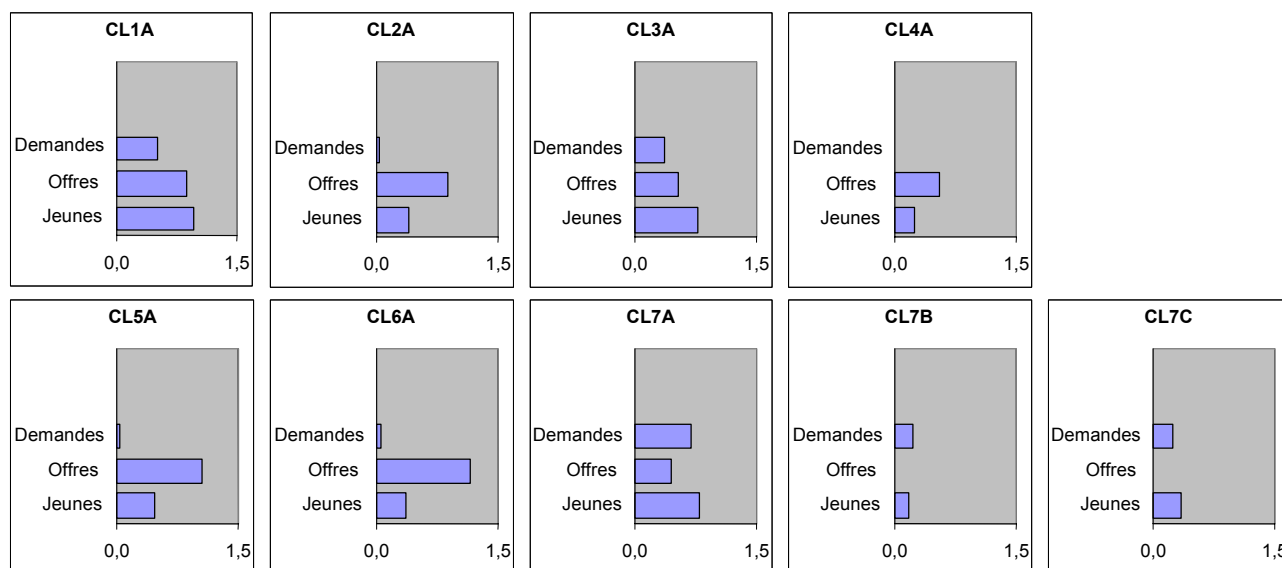
BAC+2 : 11,5%

>BAC+2 : 12,7%

Source : Insee, recensement 1999

CL1A - Métiers de techniciens et d'employés qualifiés
 CL2A - Métiers d'ouvriers qualifiés
 CL3A - Métiers d'encadrement du secteur marchand
 CL4A - Métiers jeunes à formation spécifique
 CL5A - Métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement du chômage
 CL6A - Métiers d'ouvriers non qualifiés
 CL7A - Métiers type "fonction publique"
 CL7B - Métiers de la santé, du droit et de l'enseignement
 CL7C - Métiers nouveaux en forte croissance

► **Ecart de formation en niveau de diplôme en 1999**

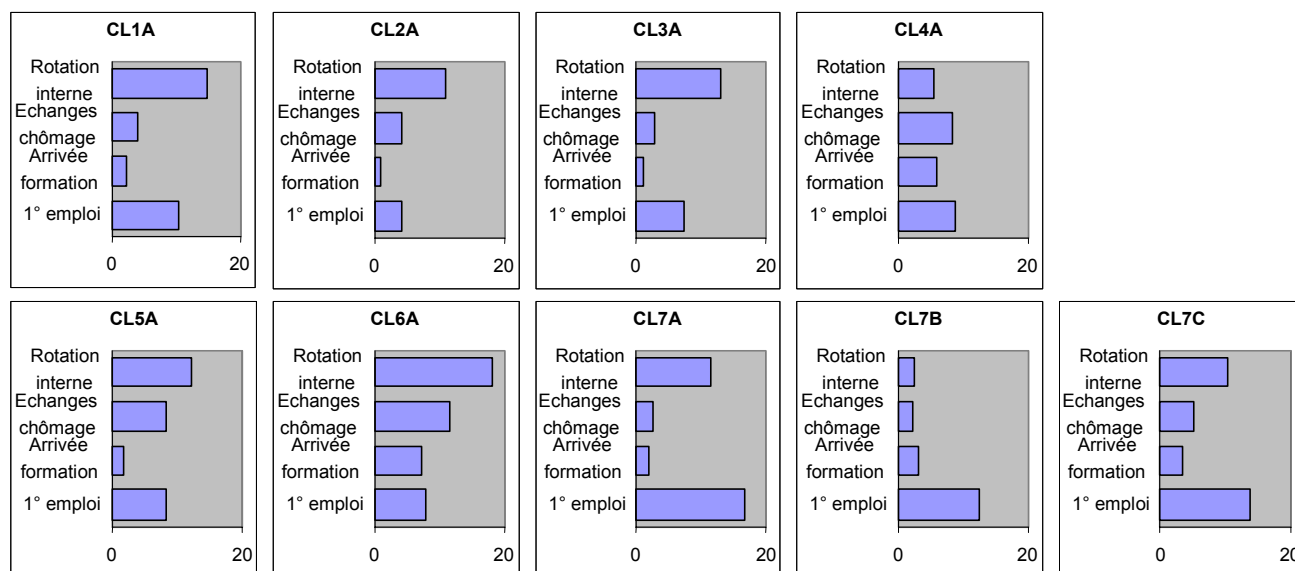


Ecart du score en niveau de diplôme de chacune des trois populations :

- actifs ayant un emploi de moins de 30 ans par rapport aux actifs ayant un emploi de 30 ans ou plus (moyenne 0,5)
- offres d'emploi (moyenne 0,7)
- demandeurs d'emploi (moyenne 0,2)

Source : Insee, recensement 1999

► **Indicateurs de mobilité (1997- 2002)**



Valeurs moyennes des 84 familles :

Rotation interne : 11,3%

Arrivées de la formation : 2,7 %

Echanges avec le chômage/inactivité : 5,5%

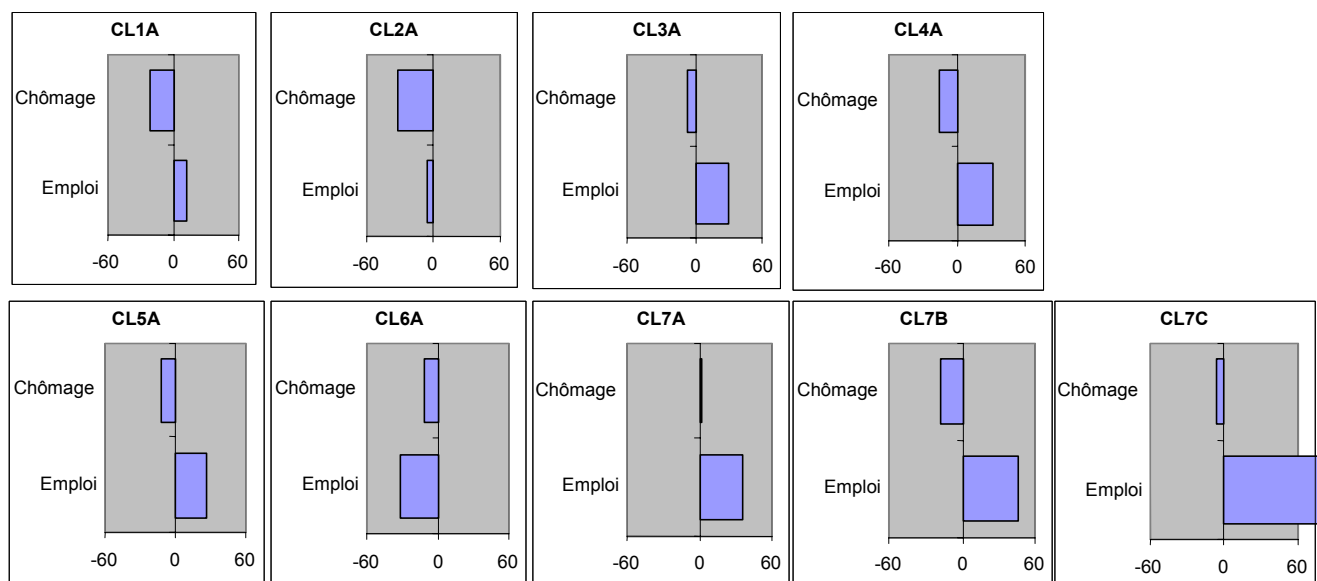
Part des premières inscriptions au chômage : 9,1%

Source : DARES, DMMO-EMMO

CL1A - Métiers de techniciens et d'employés qualifiés
 CL2A - Métiers d'ouvriers qualifiés
 CL3A - Métiers d'encadrement du secteur marchand
 CL4A - Métiers jeunes à formation spécifique
 CL5A - Métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement du chômage
 CL6A - Métiers d'ouvriers non qualifiés
 CL7A - Métiers type "fonction publique"
 CL7B - Métiers de la santé, du droit et de l'enseignement
 CL7C - Métiers nouveaux en forte croissance

► **Evolution des effectifs entre 1981/1983 et 2000/2002**

Ecarts moyen de l'évolution des effectifs par rapport à l'évolution moyenne des 84 familles professionnelles.



Valeurs moyennes des 84 familles :

Emplois : +21%

Chômage : -15%

Valeurs pour l'ensemble de l'emploi (= pondérée par les effectifs)

Emplois : +7,4%

Chômage : -15%

Source : DARES, ANPE

- CL1A - Métiers de techniciens et d'employés qualifiés
- CL2A - Métiers d'ouvriers qualifiés
- CL3A - Métiers d'encadrement du secteur marchand
- CL4A - Métiers jeunes à formation spécifique
- CL5A - Métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement du chômage
- CL6A - Métiers d'ouvriers non qualifiés
- CL7A - Métiers type "fonction publique"
- CL7B - Métiers de la santé, du droit et de l'enseignement
- CL7C - Métiers nouveaux en forte croissance

Annexe 6 - Salaires médians en 2002 (données nationales)

Familles professionnelles	Salaires médians des salariés en 2002	Ecart par rapport au salaire médian (de l'ensemble)
CL1A - Métiers de techniciens et d'employés qualifiés		
B6 Techniciens BTP	1 525 €	15,4%
C2 Technicien AM électricité	1 662 €	25,8%
D6 Techniciens AM en mécanique	1 740 €	31,7%
G0 OQ maintenance	1 305 €	-1,2%
G1 Technicien AM maintenance	1 601 €	21,2%
J4 Agents exploitations transports	1 652 €	25,0%
L0 Secrétaires	1 220 €	-7,7%
L1 Comptables	1 318 €	-0,2%
L3 Secrétaires de direction	1 652 €	25,0%
L4 Techniciens administratifs	1 652 €	25,0%
Q0 Employés, techniciens banque	1 655 €	25,3%
Q1 Employés, techniciens assurances	1 486 €	12,5%
R2 Représentants	1 569 €	18,8%
R3 Intermédiaires de commerce	1 499 €	13,5%
CL2A - Métiers d'ouvriers qualifiés		
B1 OQ travaux publics et béton	1 296 €	-1,9%
B2 OQ gros oeuvre bâtiment	1 220 €	-7,7%
B4 OQ bâtiment second oeuvre	1 220 €	-7,7%
B5 Conducteurs engins BTP	1 255 €	-5,0%
C1 OQ électricité et électronique	1 243 €	-5,9%
D1 OQ enlèvement métal	1 372 €	3,8%
D2 OQ formage métal	1 296 €	-1,9%
D4 OQ mécanique	1 321 €	0,0%
D5 Ouvriers réparation automobile	1 189 €	-10,0%
F3 OQ bois	1 159 €	-12,3%
F4 Ouvriers des industries graphiques	1 302 €	-1,4%
J2 Conducteurs engins traction	1 326 €	0,4%
J3 Conducteurs véhicules	1 321 €	0,0%
CL3A - Métiers d'encadrement du secteur marchand		
B7 Cadres BTP	1 954 €	47,9%
F5 Techniciens AM des industries légères	1 642 €	24,3%
H0 Ingénieurs techniques industrie	2 706 €	104,8%
J6 Cadres transports	2 777 €	110,2%
L5 Cadres administratifs	2 546 €	92,7%
L6 Dirigeants entreprises	3 884 €	194,0%
Q2 Cadres banques et assurances	2 725 €	106,3%
R4 Cadres commerciaux	2 691 €	103,7%
S3 Patrons HCR	1 982 €	50,0%
CL4A - Métiers jeunes à formation spécifique		
R0 Caissiers employés de libre service	992 €	-24,9%
R1 Vendeurs	1 037 €	-21,5%
S0 Bouchers, charcutiers, boulangers	1 194 €	-9,6%
S1 Cuisiniers	1 219 €	-7,7%
S2 Employés, AM hôtellerie	1 067 €	-19,2%
T0 Coiffeurs, esthéticiens	1 009 €	-23,6%
V4 Professionnels action sociale	1 442 €	9,2%

Familles professionnelles	Salaires médians des salariés en 2002	Ecart par rapport au salaire médian (de l'ensemble)
CL5A - Métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement du chômage		
E1 OQ process	1 296 €	-1,9%
F0 ONQ textile et cuir	930 €	-29,6%
F1 OQ textile et cuir	991 €	-25,0%
J1 OQ manutention	1 220 €	-7,7%
K0 Artisans et ouvriers artisans	1 040 €	-21,3%
L2 Employés administratifs	1 235 €	-6,5%
T1 Employés de maison	915 €	-30,8%
T2 Assistants maternels, aides à domicile	804 €	-39,1%
T3 Gardiens	1 093 €	-17,3%
T4 Agents entretien	1 107 €	-16,2%
T6 Employés des services divers	1 037 €	-21,5%
CL6A - Métiers d'ouvriers non qualifiés		
B0 ONQ gros oeuvre bâtiment	1 067 €	-19,2%
B3 ONQ bâtiment second oeuvre	1 037 €	-21,5%
C0 ONQ électricité et électronique	1 067 €	-19,2%
D0 ONQ enlèvement ou formage métal	1 067 €	-19,2%
D3 ONQ mécanique	1 111 €	-15,9%
E0 ONQ process	1 067 €	-19,2%
F2 ONQ bois	981 €	-25,7%
J0 ONQ manutention	1 014 €	-23,3%
CL7A - Métiers type "fonction publique"		
A2 Techniciens, cadres agriculture	1 652 €	25,0%
E2 Techniciens AM process	1 667 €	26,2%
J5 Agents tourisme et transports	1 461 €	10,6%
P0 Fonction publique cat c	1 316 €	-0,4%
P1 Fonction publique cat b	1 734 €	31,3%
P2 Fonction publique cat a	2 492 €	88,6%
T5 Armée, pompiers, police	1 677 €	26,9%
CL7B - Métiers de la santé, du droit et de l'enseignement		
P3 Professionnels du droit	3 683 €	178,8%
V0 Aides soignants	1 372 €	3,8%
V1 Infirmiers, sage femmes	1 829 €	38,5%
V2 Médecins et assimilés	2 773 €	109,9%
V3 Professions paramédicales	1 525 €	15,4%
W0 Enseignants	1 908 €	44,4%
CL7C - Métiers nouveaux en forte croissance		
M0 Informaticiens	2 255 €	70,7%
N0 Personnels études et recherche	2 744 €	107,7%
U0 Prof. de la communication	2 223 €	68,3%
W1 Formateurs, recruteurs	1 758 €	33,1%
Ensemble	1 321 €	

Source : Enquête emploi, Insee - traitement Dares

Définition :

Le **salaire médian** est le salaire tel que la moitié des personnes de la population considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus. Il se différencie du salaire moyen qui est la moyenne de l'ensemble des salaires de la population considérée.

➔ 5 classes au revenu médian supérieur à l'ensemble des classes pour chacune des fap :

- CL3A - Métiers d'encadrement du secteur marchand
- CL7A - Métiers type "fonction publique"
- CL7B - Métiers de la santé, du droit et de l'enseignement
- CL7C - Métiers nouveaux en forte croissance
- CL1A - Métiers de techniciens et d'employés qualifiés, à l'exception des OQ maintenance, des secrétaires et des comptables

➔ 3 classes au revenu médian inférieur à l'ensemble des classes pour chacune des fap :

- CL5A - Métiers d'ouvriers et d'employés à faible écoulement du chômage
- CL6A - Métiers d'ouvriers non qualifiés
- CL4A - Métiers jeunes à formation spécifique, à l'exception des professionnels de l'action sociale

☛ analyse des salaires seulement au niveau national

Annexe 7 - Détail des tests justifiant l'utilisation d'une typologie nationale

► Etude de la distribution : test de Wilcoxon

Principe

Il consiste à tester l'identité des distributions de deux caractères observés sur des échantillons appariés.

Ici, les individus sont les n=83 familles de métiers (les familles « Prof. Politique et clergé » et « Autres » ont été exclues du test, faute de valeur sur les variables).

Pour chaque variable du thème formation, on a deux caractères observés :

- A : la variable au niveau régional
- B : la variable au niveau Métropole

Afin de ne pas tenir compte de l'effet de translation, les deux variables ont été centrées.

Pour chaque famille, on a un couple $(a_i; b_i)$.

L'idée du test est de dire qu'il y a identité des distributions de A et B si les valeurs de a_i et b_i sont assez proches. Si A est plus grand que B pour une partie des familles, alors B doit être plus grand que A pour une autre partie.

Concrètement, le test vise à examiner la variable $d_i = a_i - b_i$.

L'hypothèse d'identité des distributions revient à trouver des valeurs de d_i , alternativement positives et négatives. Il faut également tenir compte de la grandeur de la différence : $|d_i|$. On classe donc les familles de métiers selon $|d_i|$ de manière croissante.

On s'intéresse alors à R_+ et R_- définis de la manière suivante :

$$R_+ = \sum_{i|d_i>0} \text{rang}(|d_i|) \quad \text{et} \quad R_- = \sum_{i|d_i<0} \text{rang}(|d_i|)$$

Ensuite on définit $R = \text{Min}(R_+, R_-)$

On a bien entendu $(R_+) + (R_-) = \sum \text{rang} = \frac{n(n+1)}{2}$.

Bien évidemment, $R \leq \frac{(R_+) + (R_-)}{2} = \frac{n(n+1)}{4} = \mu$

Lorsque les distributions sont identiques, alors R_+ et R_- sont assez proches.

Si A est plus grand que B en terme de distribution (c'est à dire qu'on trouve plus de valeurs d_i positives que de d_i négatives), alors R_+ sera plus grand R_- , et R, bien plus petit que μ .

Résultats

Test bilatéral

Le test est H_0 : A et B ont la même distribution
 H_1 : A et B n'ont pas la même distribution

On sait que $R \leq \frac{n(n+1)}{4} = \mu$ (on a égalité pour des distributions égales).

Si A et B n'ont pas la même distribution, alors R sera très petit.

On définit un seuil $R_\alpha(n)$, qui sert de limite pour la règle de décision. Si R est supérieur à ce seuil, on accepte H_0 , sinon on rejette H_0 .

On définit $R_\alpha(n) = \frac{n(n+1)}{4} - u_{1-\frac{\alpha}{2}} \sqrt{\frac{n(n+1)(2n+1)}{24}}$ où α est la probabilité de décider H_1 à tort (sachant que H_0 est vraie) et $u_{1-\frac{\alpha}{2}}$ le quantile d'ordre $1-\frac{\alpha}{2}$ d'une loi normale $N(0,1)$.

Si $R > R_\alpha$, on accepte H_0

$$\alpha = 5\% \Rightarrow R_\alpha = 1311$$

$$\alpha = 10\% \Rightarrow R_\alpha = 1381$$

Variables		R+	R-	R	$\alpha=5\%$	$\alpha=10\%$
F1	part dans l'emploi des personnes ayant au plus un CAP ou un BEP	1880	1689	1689	=	=
F2	part dans l'emploi des personnes ayant au plus le BAC	1449	2120	1449	=	=
F3	part dans l'emploi des personnes ayant au plus un diplôme de niveau BAC+2	1503	2066	1503	=	=
F4	part dans l'emploi des personnes ayant au moins un diplôme de niveau BAC+3	2330	1239	1239	ne	ne
F5	concentration du lien filière de formation - emploi					
F6	écart de niveau de formation initiale des actifs de moins de trente ans ayant un emploi par rapport à leurs aînés	1649	1920	1649	=	=
F7	écart de niveau de formation indiquée pour les offres d'emploi de l'ANPE par rapport aux actifs de moins de trente ans ayant un emploi.					
F8	écart de niveau de formation des demandeurs d'emploi en fin d'année par rapport aux actifs de moins de trente ans ayant un emploi.	1763	1806	1763	=	=
F9	écart de niveau de formation des actifs ayant un emploi en 1999 par rapport à 1982	1359	2210	1359	=	ne

ne = non égalité des distributions

Deux variables posent problème :

- F4 : la part dans l'emploi en 1999 des personnes ayant au moins un diplôme de niveau bac+3 semble plus importante en région Centre que dans l'ensemble de la Métropole dans une forte proportion de classes.
- F9 : l'écart de niveau de formation des actifs ayant un emploi en 1999 par rapport à 1982 est plus faible en région Centre que dans l'ensemble de la Métropole dans une forte proportion de classes.

Néanmoins, F9 est correct au critère de 5%

Test unilatéral à droite

Le test est H_0 : A et B ont la même distribution
 H_1 : A est inférieur à B en terme de distribution

Pour rejeter H_1 , il faut que de nombreuses valeurs de d_i soient positives, donc que R_+ soit très grand. Donc pour accepter H_0 , R_+ doit être supérieur à un certain seuil.

$$\text{On définit } R_\alpha(n) = \frac{n(n+1)}{4} - u_{1-\alpha} \sqrt{\frac{n(n+1)(2n+1)}{24}}$$

Si $R_+ > R_\alpha$, on accepte H_0

$$\alpha = 5\% \Rightarrow R_\alpha = 1381$$

$$\alpha = 10\% \Rightarrow R_\alpha = 1460$$

Variable		R+	$\alpha=5\%$	$\alpha=10\%$
F9	écart de niveau de formation des actifs ayant un emploi en 1999 par rapport à 1982	1359	=	ne

Test unilatéral à gauche

Le test est H_0 : A et B ont la même distribution
 H_1 : A est supérieur à B en terme de distribution

Pour rejeter H_1 , il faut que de nombreuses valeurs de d_i soient négatives, donc que R_- soit très grand. Donc pour accepter H_0 , R_- doit être supérieur à un certain seuil.

$$\text{On définit } R_\alpha(n) = \frac{n(n+1)}{4} - u_{1-\alpha} \sqrt{\frac{n(n+1)(2n+1)}{24}}$$

Si $R_- > R_\alpha$, on accepte H_0

$$\alpha = 5\% \Rightarrow R_\alpha = 1381$$

$$\alpha = 10\% \Rightarrow R_\alpha = 1460$$

Variable		R+	$\alpha=5\%$	$\alpha=10\%$
F4	part dans l'emploi des personnes ayant au moins un diplôme de niveau BAC+3	1239	=	=

Bilan

On a égalité des distributions pour 5 variables sur 7 avec le test bilatéral.

Pour les deux variables qui sont « limites », les tests unilatéraux concluent à l'égalité des distributions au seuil de 5%.

Globalement, on a égalité des distributions entre les variables du thème formation au niveau national et celles au niveau régional.

► Analyse des corrélations

Principe

La corrélation entre deux variables est un indicateur compris entre -1 et 1. Plus il est proche de 1 (en valeur absolue), plus les variables sont dites « corrélées ».

Pour chaque variable du thème formation, on a calculé le coefficient de corrélation de la variable pour la région Centre et de la variable pour la Métropole métropolitaine.

Résultats

	Variables	Coefficient de corrélation
F1	part dans l'emploi des personnes ayant au plus un CAP ou un BEP	0,98391539
F2	part dans l'emploi des personnes ayant au plus le BAC	0,97322792
F3	part dans l'emploi des personnes ayant au plus un diplôme de niveau BAC+2	0,99251732
F4	part dans l'emploi des personnes ayant au moins un diplôme de niveau BAC+3	0,9853643
F6	écart de niveau de formation initiale des actifs de moins de trente ans ayant un emploi par rapport à leurs aînés	0,96689104
F8	écart de niveau de formation des demandeurs d'emploi en fin d'année par rapport aux actifs de moins de trente ans ayant un emploi.	0,95304481
F9	écart de niveau de formation des actifs ayant un emploi en 1999 par rapport à 1982	0,90904805

Bilan

Pour chaque indicateur, la corrélation est proche de 1. Cela signifie que pour des grandes valeurs de l'indicateur au niveau national correspond des grandes valeurs de l'indicateur au niveau régional. Et même chose pour les petites valeurs de l'indicateur.

► Analyse de la variance

Principe

L'Analyse de la variance (Anova) est un outil statistique qui permet de dire si une variable qualitative a un effet sur une variable quantitative.

Dans le cas qui nous intéresse, on cherche à savoir si la classification en $p=10$ classes des $n=84$ familles professionnelles est pertinente du point de vue des variables du thème « formation ».

Pour chacune des familles professionnelles, on dispose de la valeur d'un indicateur y .

- On définit la **somme des carrés totale** (SCT) par $\sum_{i \in \{fap\}} \left(y_i - \frac{1}{n} \sum_{k \in \{fap\}} y_k \right)^2$, où n désigne le nombre de famille de familles professionnelles (fap). C'est la somme des carrés des distances des fap par rapport au centre de gravité.

- On définit également la **somme des carrés expliquée** (SCE) par $\sum_{j \in \{classes\}} n_j \left(y_j - \frac{1}{n} \sum_{k \in \{fap\}} y_k \right)^2$. C'est la somme pondérée des carrés des distances des classes par rapport au centre de gravité.

- Enfin, on définit la **somme des carrés résiduelle** (SCR) par $\sum_{i \in \{fap\}} \left(y_i - \frac{1}{n_k} \sum_{k \in \{classes\}} y_k \right)^2$, où n_j désigne le nombre de fap composant la classe k . C'est la somme des distances au carré des fap par rapport au centre de gravité de leur classe.

→ On montre que $SCT = SCE + SCR$.

Plus SCE est grand, plus les classes vont être discriminante du point de vue de la variable y .

Le test consiste à comparer $F = \frac{\frac{SCE}{p-1}}{\frac{SCR}{n-1}}$ à une loi de Fisher à $(p-1, n-1)$ degrés de liberté. Si la

probabilité qu'une telle loi de Fischer soit inférieure à F est faible (1% par exemple), alors les classes ont un effet sur la variable y .

Résultats

Variables		Région Centre		Métropole	
		F	Pr >F	F	Pr >F
F1	part dans l'emploi des personnes ayant au plus un CAP ou un BEP	9.84	<0.0001	11.17	<0.0001
F2	part dans l'emploi des personnes ayant au plus le BAC	12.73	<0.0001	13.76	<0.0001
F3	part dans l'emploi des personnes ayant au plus un diplôme de niveau BAC+2	6.14	<0.0001	5.85	<0.0001
F4	part dans l'emploi des personnes ayant au moins un diplôme de niveau BAC+3	7.74	<0.0001	9.69	<0.0001
F6	écart de niveau de formation initiale des actifs de moins de trente ans ayant un emploi par rapport à leurs aînés	10.62	<0.0001	8.81	<0.0001
F8	écart de niveau de formation des demandeurs d'emploi en fin d'année par rapport aux actifs de moins de trente ans ayant un emploi.	7.47	<0.0001	7.64	<0.0001
F9	écart de niveau de formation des actifs ayant un emploi en 1999 par rapport à 1982	4.26	0.0001	3.54	0.0007

Bilan

Pour toutes les variables du thème formation, la probabilité qu'une loi de Fisher à (9,3) degrés de liberté soit supérieur à F est faible (inférieure à 1%). Dans ce cas on rejette la nullité de F, ce qui signifie que la variance interclasse est significativement non nulle.

En conclusion, les classes de métiers sont bien discriminantes pour les variables du thème formation.

Conclusion des tests réalisées :

→ L'ensemble des tests réalisés justifie l'utilisation d'une classification nationale.