

Analyse des  
outils développés par les



**Observatoires  
prospectifs des  
métiers et des  
qualifications**

Panoramas statistiques et des métiers

à l'initiative du Comité observatoires et  
certifications du CPNFP



réalisé par le Céreq



Analyse des  
outils développés par les



**bservatoires**  
**prospectifs** des  
**métiers** et des  
**qualifications**

Panoramas statistiques et des métiers

**Rapport d'étude pour le COC-CPNFP**

*Alexandra d'Agostino*

*avec la participation de Frédéric Séchaud,*

*Emmanuel Sulzer*

*Dominique Vial*



# Sommaire

<b>Introduction</b> .....	<b>5</b>
<b>Partie 1 – Les portraits statistiques</b> .....	<b>11</b>
<b>A – Préambule : échantillon des travaux</b> .....	<b>12</b>
<b>B – Les productions dans leur environnement</b> .....	<b>13</b>
B – 1 Mode d'accès, nature des produits .....	13
B – 2 Finalités et registres d'usage .....	14
B – 3 Les liens avec les autres outils (métiers, formation, prospective).....	15
B – 4 La mise en perspective intersectorielle .....	16
<b>C – Les contenus et niveaux de description</b> .....	<b>18</b>
C – 1 Les thématiques .....	18
C – 2 Les segmentations .....	22
C – 3 Les séries chronologiques .....	22
<b>D – Sources et méthodes de collecte : mutualisation, déploiement d'un système résiliable, et finalités gestionnaires</b> .....	<b>24</b>
<b>Conclusion de la première partie</b> .....	<b>28</b>
<b>Partie 2 – Les outils métiers</b> .....	<b>31</b>
<b>A – Préambule : échantillon des travaux</b> .....	<b>32</b>
<b>B – Les outils métiers dans leur environnement</b> .....	<b>33</b>
B – 1 Les dénominations.....	33
B – 2 Les modes d'accès et d'interrogation .....	40
B – 3 Les finalités affichées .....	43
B – 4 Les relations avec les autres outils (statistiques, formations, prospectifs) .....	44

<b>C – La structuration des outils .....</b>	<b>45</b>
C – 1 L'étendue.....	46
C – 2 L'architecture .....	47
<b>D – Contenus et niveaux de description des fiches métiers .....</b>	<b>49</b>
D – 1 Volumes .....	50
D – 2 Rubriques .....	55
D – 3 Les rubriques distinctives de la dimension « compétences ».....	58
D – 4 Analyse des contenus des fiches .....	59
<b>Conclusion de la deuxième partie .....</b>	<b>62</b>

---

## Introduction





L'enquête réalisée en 2010 auprès des responsables des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) a été, entre autres, l'occasion pour ces derniers d'exprimer une demande d'amélioration de l'utilité et de la visibilité de leurs travaux et de revendiquer une meilleure synergie entre eux.

Ces attentes font directement écho à la volonté des partenaires sociaux au niveau interprofessionnel de capitaliser, développer la production des observatoires ainsi que d'en favoriser leur articulation<sup>1</sup>. Comment passer des logiques propres à chaque branche à une approche transversale visant à élaborer un socle commun d'informations entre les OPMQ, à harmoniser leurs méthodes ?

L'objectif est donc ici d'aider les partenaires sociaux réunis au sein du Comité observatoires et certifications du Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) à définir les moyens permettant de répondre à ces enjeux.

Sur la base du recensement des travaux réalisés grâce à l'enquête 2010, il s'agit d'expertiser les panoramas statistiques et « métiers » développées par les OPMQ au regard de la question de la comparabilité des outils et de la transférabilité des méthodes.

Les productions de type « panoramique » permettant d'identifier, de décrire, valoriser les activités et les emplois de la branche sont structurantes dès la mise en place des observatoires, et six observatoires sur dix déclarent s'en être dotés<sup>2</sup> :

- 59 % ont réalisé une base de données statistiques ;
- 58 % une nomenclature des métiers de la branche ;
- 56 % un répertoire des métiers sous forme de fiches descriptives.

L'inventaire porte sur cet ensemble de travaux produits de manière récurrente (« portraits statistiques » et « outils métiers »). Leur but est avant tout descriptif. Il ne couvre pas les productions ponctuelles, plus analytiques ou focalisées sur un objet spécifique, ni les travaux prospectifs, qui constituent un ensemble de productions dont le rôle est davantage directement explicatif ou prévisionnel.

Derrière cette définition très générale, l'enjeu est bien de préciser les enseignements de l'enquête précédente concernant les formats et modes de diffusion, les contenus et les aspects méthodologiques de construction.

Rappelons ainsi deux grands résultats.

1. Concernant les portraits statistiques :

- les enquêtes réalisées par les OPMQ sont la première source de données (32 % des citations) suivies de près par la mobilisation de sources statistiques préexistantes : les fichiers des organismes socioprofessionnels (30 % des citations) et les statistiques publiques (26 % des citations) ;
- deux thèmes sont majoritairement renseignés : emploi-effectifs (38 %) et formation continue (25 %).

2. Concernant les outils métiers :

- les répertoires métiers sont centrés sur le « cœur de métiers de la branche » (59 % des citations), et le niveau le plus détaillé retenu est dans six cas sur dix celui du « métier » ;
- la nomenclature n'est que très rarement construite en lien avec la nomenclature publique (12 %

<sup>1</sup> Accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009.

<sup>2</sup> *Etat des lieux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications*, Alexandra d'Agostino, A. Delanoë, J. Machado, Céreq/CPNFP, 2011.

des citations) ;

- les données renseignées s'inscrivent avant tout dans une logique descriptive (définition, description des activités et des compétences, différentes appellations rencontrées).

En filigrane d'une connaissance plus précise des portraits (statistiques ou métiers) produits par les OPMQ, il s'agit par ce travail d'appréhender les ressorts possibles du développement d'un système d'information harmonisé au niveau intersectoriel et accessible par le « grand public ».

Cette perspective s'inscrit dans un contexte marqué par plusieurs éléments :

1. les dispositifs produits par la statistique publique ou les institutions publiques ont déjà cette finalité<sup>3</sup>,
2. les outils développés par les observatoires correspondent à des besoins de connaissances nécessaires et spécifiques à la branche couverte,
3. ces outils sont parfois routinisés.

Si la problématique de la comparabilité des informations soulève des questions à la fois conceptuelles (harmonisation des concepts et nomenclatures) et techniques (homogénéisation des dispositifs d'enquête, des sources d'information, des opérations techniques pour élaborer les statistiques, etc.), les choix opérés par les observatoires relèvent d'un enjeu avant tout politique. Les démarches et l'information diffusée s'inscrivent dans un processus de « production de diagnostics partagés par les acteurs professionnels », qu'il est impossible d'ignorer ou de revisiter complètement. Par conséquent, **la question est moins celle d'une homogénéisation imposée des contenus et des méthodes (« recadrage descendant ») que de la mise en synergie des pratiques, la transférabilité des bonnes pratiques et de l'amélioration de l'existant (démarche de type « bottom-up »).**

Cette étude s'est effectuée sur une base documentaire complétée le cas échéant par des entretiens auprès des personnes responsables de la mise en œuvre et du suivi des travaux de l'observatoire.

Excluant d'emblée l'analyse exhaustive de l'ensemble des travaux des observatoires<sup>4</sup>, nous avons sélectionné un échantillon raisonné des travaux à expertiser (cf. rapport méthodologique). La sélection s'est appuyée sur les résultats d'une classification des OPMQ ayant développé des bases de données, selon trois ensembles de critères : fonctionnement et périmètre de l'observatoire, types de travaux réalisés, contenu et méthodes des bases de données.

Afin de respecter la diversité globale du champ d'analyse, que ce soit en termes de contexte de l'observatoire (périmètre et ancienneté) et de contenu des travaux, l'échantillon retenu s'est appuyé sur une équireprésentation de tous les groupes de la classification.

La phase de collecte des documents s'est soldée par des taux de réponses globalement satisfaisants (7/10 pour les bases de données statistiques et 8/10 pour les outils métiers, avec une représentation de chacun des groupes de la classification). Toutefois, la plupart des observatoires ne nous a transmis que leurs publications sans y adjoindre les documents méthodologiques afférents<sup>5</sup>. Ainsi, nous avons du réorienter notre analyse sur les productions récurrentes et essentiellement accessibles via Internet

<sup>3</sup> Tels le ROME ou encore les « portraits statistiques de branche » produits par le Céreq.

<sup>4</sup> En effet, selon l'enquête 2010, 77 OPMQ ont développé une base de données métiers et 82 une base de données statistiques.

<sup>5</sup> Et certains nous ont explicitement dit qu'ils n'avaient pas de base de données.

au 1er octobre 2012. Ce **glissement apparait finalement en complète adéquation avec l'enjeu de cette étude puisqu'il s'agit d'engager une réflexion sur la mise en œuvre d'un socle commun intersectoriel, accessible par tous**. L'enjeu de la communication sur les productions des observatoires constitue dans ce cadre un facteur clé.

Le rapport qui suit s'articule autour de nos deux grands objets d'analyse : les portraits statistiques d'une part (Partie 1) et les outils métiers d'autre part (Partie 2).

Pour chacune des parties, les résultats sont présentés en partant du niveau panoramique (les outils dans leur environnement) pour se focaliser progressivement jusqu'au niveau le plus détaillé (le contenu précis des productions). Chacune des parties se conclura sur des enseignements tirés de l'analyse comparée des travaux investigués et proposera un ensemble de préconisations. Il s'agit de formuler des pistes permettant d'engager la construction d'un socle commun de connaissances et de méthodologies inter-observatoires.



---

## **Partie 1 – Les portraits statistiques**

Plusieurs dimensions sont successivement analysées, suivant un niveau d’appréhension des productions du plus large au plus détaillé. Ainsi, la première section dresse un bilan sur le positionnement des portraits statistiques dans leur environnement. La seconde examine les niveaux de description proposés dans les productions. Enfin, la troisième section place la focale sur les méthodes et les sources d’informations utilisées. Nous verrons ainsi que c’est *in fine* autour de cette dimension que se pose de manière sensible la question de l’articulation des dispositifs.

## **A – Préambule : échantillon des travaux**

Les travaux expertisés concernent les productions des **17 OPMQ suivants** (cf. rapport méthodologique concernant leur sélection).

- \* Observatoire des métiers, de l’emploi et de la formation des entreprises du médicament
- \* Observatoire des métiers de la publicité
- \* OPIIEC, observatoire paritaire des métiers de l’informatique, de l’ingénierie, des études et du conseil
- \* Observatoire des métiers, des qualifications et de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque
- \* Observatoire de l’évolution des métiers de l’assurance (OEMA)
- \* Observatoire prospectif des métiers de la mode des textiles et du cuir (THC)
- \* Observatoire prospectif interbranches des métiers, des qualifications et de l’emploi dans la Coopération agricole
- \* Observatoire prospectif des métiers et des qualifications commun aux branches des industries de carrières et matériaux de construction (MCI)
- \* Observatoire des professions libérales
- \* OPMQ des espaces de loisirs, d’attractions et culturels
- \* OPMQ des CAUE
- \* OPMQ de la cristallerie-verrerie à la main et mixte (CVM)
- \* OPMQ des cuisinistes
- \* OPMQ des industries chimiques
- \* Observatoire des métiers et des qualifications de la retraite complémentaire et de la prévoyance (RCP)
- \* Observatoire de l’Intersecteur papiers cartons (IPC)
- \* Observatoire des métiers de la presse

## B – Les productions dans leur environnement

Il s'agit d'approcher ici la visibilité qui est donnée aux portraits statistiques (mode d'accès notamment), la place et la fonction occupées par ceux-ci (finalités et liens avec les autres outils des OPMQ), et ce qui constitue en quelque sorte le cœur de notre propos, la mise en perspective intersectorielle qui est proposée.

La visibilité est en premier lieu donnée via leur dénomination. Sur ce point, la **terminologie des productions est diversifiée**, bien que l'objet « quantifié » soit toujours clairement identifiable notamment en termes de thématiques abordées : entreprise, emploi et formation. Cette diversité des terminologies témoigne d'une logique de communication propre à chacun des OPMQ. De l'absence de dénomination à proprement parler dans le cas des OPMQ communs aux branches des industries de carrières et matériaux de construction (MCI) aux cas de collections de publications ad-hoc – « marque page » pour l'Intersecteur papier-cartons, ROMA (rapport de l'observatoire sur les métiers des assurances) et ROFA (rapport de l'observatoire sur les formations des assurances) pour l'OEMA – on trouve tour à tour les appellations suivantes : base de données sociales, tableau de bord annuel de l'emploi, portrait statistiques des emplois ou de la branche, étude sociodémographique, études et rapports chiffrés, état des lieux et perspectives d'évolution, données sociales, portrait des entreprises et des salariés, pratiques d'emploi et de formation, profil de branche, données chiffrées, chiffres clés emploi et formation.

### B – 1 Mode d'accès, nature des produits

De manière classique, les situations se déclinent selon deux alternatives. La première est l'accès aux productions, qui est soit libre via Internet, soit restreint, par intranet éventuellement. La deuxième concerne le format et la modalité d'interrogation, qui est soit statique avec diffusion de rapports, soit dynamique avec requêtes donnant accès à des données et des indicateurs spécifiques.

#### **Les modes d'accès et la nature des produits diffusés font preuve d'une grande homogénéité.**

L'accès libre, « grand public », via Internet est une modalité quasi généralisée (13 OPMQ sur 17), mais ce constat ne peut se soustraire de la composition de notre échantillon de travaux.

Dans ce cas, **l'accès est le plus fréquemment statique** (10 cas sur 13) avec diffusion unique de rapports pdf. L'autre point de convergence est la déclinaison des documents par :

- branche ou secteur, et ce systématiquement pour les multibranches ;
- grande thématique (emploi, formation, métiers) ou de manière plus rare ciblée sur des situations d'emplois sensibles (à l'instar de la saisonnalité pour la coopération agricole) ou des professions particulières (les journalistes pour la presse) ;
- par niveau géographique mais uniquement pour les multibranches (mode-textiles-cuir, coopération agricole et intersecteurs papier-cartons).

La diffusion d'un unique rapport d'ensemble (non décliné) est peu fréquente (médicament, cuisinistes, informatique-ingénierie et conseil, industries chimiques).

L'interrogation dynamique avec accès à des indicateurs (en plus des rapports) est également rare (3 cas sur 13).

Quant à l'accès restreint (4 OPMQ sur 17), l'explication est loin d'être d'ordre technique, en raison par exemple de l'inexistence de site dédié. L'attention doit donc davantage porter sur le type de produits associés à un accès restreint, et les publics ciblés dans ces cas. En effet, lorsque l'accès est restreint, il s'agit d'outils de type « reporting social » destinés à outiller les acteurs internes à la branche et en priorité les entreprises. La méthode de collecte de l'information est dans ce cas bien spécifique tout comme les modalités de diffusion des résultats : enquête auprès des entreprises avec un retour individualisé aux entreprises répondantes (MCI, CAUE, CVM), en sus de rapports consolidés à un niveau supra (régional et national pour les CAUE, secteur et interbranches pour MCI, métier et ensemble du secteur pour CVM).

*In fine*, ce sont les finalités et l'usage social ciblé (niveau plus ou moins déconcentré du pilotage) qui déterminent avant tout les modalités de diffusion. On retrouve le clivage : objectifs de promotion et de mise en visibilité de la branche avec instrumentation au niveau de la branche / objectifs opérationnels et finalités gestionnaires avec instrumentation du niveau entreprise. Ces objectifs ne sont bien évidemment pas antinomiques, c'est la priorité accordée à l'un ou l'autre qui semble déterminante dans le choix de diffusion.

## **B – 2 Finalités et registres d'usage**

Comparativement aux outils métiers (cf. partie 2), les registres d'usage affichés sont ici **univoques et aisément associables à un type de dispositif spécifique**.

D'une manière générale, il ressort donc que ce qui guide les productions (accessibles via internet, cas le plus fréquent) c'est la **finalité identitaire avec une dimension prospective affirmée**. Elles livrent une vision quantitative globale de la branche – photographie quantitative des caractéristiques sociodémographiques et des pratiques de formation continue. Elles sont le préalable à une démarche prospective « sectorielle » en autorisant des analyses dynamiques (actualisation annuelle des productions, données rétrospectives et de flux, voire projections de données, cf. partie sur le contenu). Lorsque ce registre de connaissance et de mise en visibilité est adossé à une finalité avant tout gestionnaire, visant des pilotages à un niveau déconcentré (cas plus rare), le dispositif propose un diagnostic global et un retour de données au niveau de l'entreprise. La dimension prospective ou prévisionnelle est là encore manifeste.



## **B – 3 Les liens avec les autres outils (métiers, formation, prospective)**

### **Les outils métiers**

Les productions statistiques comportent fréquemment des données sur les métiers de la branche (10 cas sur 17), c'est même quasi-systématique<sup>6</sup> lorsque l'observatoire dispose d'une nomenclature ad-hoc des métiers de la branche. On y trouve des données de dénombrement d'effectifs, de caractéristiques et usage de la main-d'œuvre voire, mais plus rarement<sup>7</sup>, des projections d'effectifs ou des indicateurs de perspectives d'évolution. Ces données sont ventilées à parts égales entre un niveau détaillé de la nomenclature métiers, ou un classement par catégories plus agrégées (filière, famille, domaine).

Ainsi, si la présence de données statistiques dans les fiches métiers est rare et les liens potentiels (voir partie 2), le constat est inversé dans ce cas. Lorsqu'ils sont possibles, les liens sont effectifs, mais cela suppose que les systèmes de catégorisation des activités propres à la branche aient été implémentés dans les sources de données. La pertinence et la représentativité des nomenclatures n'est en l'occurrence pas neutre dans l'arbitrage sur les sources de données, entre statistiques professionnelles vs statistiques publiques.

### **Les outils formation**

Concernant les liens avec les « outils formation », il convient d'abord de rappeler que très peu d'OPMQ ont développé de répertoire d'offre de formation (initiale ou continue)<sup>8</sup>. Aussi, les informations statistiques de ce type sont rares, tout comme la présence de liens vers un outil de recension des certifications concernant la branche ou de la branche, y compris lorsque celui-ci existe.

Quant à la quantification des bénéficiaires de formation continue répartis par dispositifs, elle est plus fréquente mais loin d'être systématique (7 cas sur les 11 OPMQ dont les états statistiques comprennent des données sur la thématique de la formation continue).

### **Les outils prospectifs**

Lorsque l'observatoire a réalisé des travaux prospectifs (la moitié de notre échantillon<sup>9</sup>), ceux-ci sont associés selon deux modalités :

1. intégrée dans les portraits statistiques ; dans ce cas, les rapports contiennent des projections d'effectifs, généralement par métier, ou des tendances d'évolution. Dans ce cas, les approches relèvent davantage de démarches prévisionnelles ;
2. dissociée des portraits statistiques ; les résultats des travaux prospectifs sont publiés distinctement. Pour autant, les liens sont effectifs, les renvois étant organisés et les états des lieux statistiques étant mobilisés dans les démarches prospectives ou de GPEC.

---

<sup>6</sup> A l'exception de la Chimie et de IPC.

<sup>7</sup> 5 cas recensés.

<sup>8</sup> 1/5 OPMQ répondants à l'enquête 2010.

<sup>9</sup> Ces données concordent avec les résultats de l'enquête 2010 : 52 % des répondants ont déclaré avoir engagé des travaux prospectifs.

## Tableaux de synthèse des liens avec les autres outils

Type d'outils	Fréquence	Mode d'association dominant
Outils métiers	Fréquent	Intégré dans rapport statistique
Outils certifications	Rare	
Dispositifs de Formation continue	Fréquent	Intégré dans rapport statistique
Travaux prospectifs	Fréquent	Intégré dans rapport statistique Publications distinctes

### B – 4 La mise en perspective intersectorielle

La comparaison des données à un niveau supra-branche peut être soit directe et donc effective (intégration de données intersectorielles), soit organisée de manière indirecte et donc potentielle (liens vers d'autres rapports sectoriels, affichage et usage des nomenclatures publiques).

Un premier grand constat est la **rare mise en perspective « directe » des données au-delà du périmètre de l'observatoire** (5 cas sur 17). L'objectif semble être donc avant tout de se situer dans l'ensemble du secteur ou du champ professionnel de l'observatoire.

Les cas rencontrés de comparaison **hors champ OPMQ** – portraits statistiques de la chimie, IPC, presse et RCP, et en partie la banque<sup>10</sup> – ne présentent toutefois pas de similitudes en termes d'étendue du périmètre (un OPMQ multibranches, quatre monobranche), ou de méthode de recueil de l'information (deux d'entre eux utilisent la statistique publique, un s'appuie sur une enquête auprès des entreprises, et le dernier mobilise les fichiers des organismes socioprofessionnels). Il faut sans doute y voir davantage la prégnance et l'intégration de problématiques propres telles que l'élargissement, la diversification et la polyvalence des activités du champ (ex-RCP) ou la multi-activité des actifs (plus fréquente dans les services, à l'instar de la presse) nécessitant de publier de manière récurrente des indicateurs permettant de quantifier ces phénomènes, dans un souci évident de représentativité statistique.

<sup>10</sup> RCP : comparaison interbranches UCANSS, banque (afb), mutualité, assurances.

Presse, pour la population des journalistes : comparaison avec l'audiovisuel, la télé, la radio, et autres.

Chimie : comparaison ensemble industrie et tous secteurs.

IPC, dont le dispositif est revu à l'heure actuelle : comparaison industrie.

Banque uniquement sur la population active occupée.

Concernant les OPMQ multibranches, si l'approche comparative est systématique, elle reste circonscrite au périmètre de l'OPMQ, excepté pour la presse nous l'avons vu. Deux cas de figure sont repérables :

1. une comparaison intersectorielle à un niveau : des données sur la branche mises en perspective avec l'ensemble du champ couvert par l'OPMQ (cas le plus fréquent). Les principes méthodologiques de construction des portraits sont centralisés au niveau de l'observatoire. L'architecture générale des rapports et les sources de données sont communes à chacune des branches du périmètre de l'observatoire. La consolidation d'ensemble est donc possible.
2. Une comparaison intersectorielle à deux niveaux : des données sur la branche mises en perspective avec un niveau sectoriel supra (mais infra OPMQ) et un niveau ensemble du champ couvert par l'OPMQ (cas rare). Ainsi, dans le cas des professions libérales, les 12 branches sont regroupées en trois secteurs, niveau sectoriel supra et étalon pour chacune des branches. Ceci étant, la démarche suit davantage une logique « verticale » qu'« horizontale ». Si la maquette globale des portraits statistiques est commune (thèmes et sous-thèmes), les indicateurs et les sources mobilisées sont spécifiques à chaque branche<sup>11</sup>, en raison essentiellement de leur périmètre et de ses modalités d'identification (NAF ou pas) et des effectifs couverts parfois trop faibles. D'un point de vue technique, la comparaison « ensemble des professions libérales » n'est ainsi pas systématique (2 cas sur 10).

Ces constats sont à lire à la lumière des pratiques méthodologiques qui semblent peu organisées pour de la transversalité, mais centrées sur la spécificité d'un champ professionnel qu'il s'agit de **décrire le plus fidèlement possible**. La question des sources mobilisées est cruciale, tout comme celle des nomenclatures utilisées. Or, un deuxième constat doit être livré : la rare référence à la nomenclature publique (NAF) pour identifier le périmètre sectoriel. Nous retrouvons là un des enseignements de l'enquête 2010. La NAF est jugée mal adaptée à la délimitation spécifique du périmètre social des conventions collectives. Toutefois, sur les 6 cas rencontrés<sup>12</sup>, il convient de souligner la démarche de l'un d'entre eux<sup>13</sup> qui a développé un système de délimitation sur mesure via une correspondance « IDCC-NAF ». Ce travail partenarial avec l'Insee et le Bipe a permis d'estimer la part des salariés relevant de la CCNIC de chaque code NAF entrant dans le périmètre sectoriel<sup>14</sup>. C'est donc au final un croisement NAF \* CCN qui est la clé d'identification d'appartenance au périmètre de la branche.

Il n'en demeure pas moins que l'on observe également une **rare mise en perspective intersectorielle indirecte**, peu de travaux faisant explicitement référence à la nomenclature publique, et encore moins ayant développé des liens vers d'autres portraits sectoriels.

---

<sup>11</sup> En effet, il s'agit dans chaque cas de produit multisources, articulant sources statistiques publiques (le plus fréquemment Unedic et DADS) et professionnelles (le plus fréquemment celle de l'OPCA PL). La consolidation des données à un niveau d'ensemble des professions libérales n'est ainsi pas toujours possible.

<sup>12</sup> 5 OPMQ dont les travaux présentent des comparaisons intersectorielles (IEEC, chimie, IPC, THC, PL et banque) et 1 OPMQ ne présentant pas de comparaison intersectorielle (publicité)

<sup>13</sup> La chimie, un des rares observatoires proposant également une comparaison intersectorielle hors champ.

<sup>14</sup> Ce type de démarche n'est pas isolé. Elle est également systématisée par la DARES qui a construit une table de passage code APE / code IDCC, dans le cadre de son traitement de la DADS. Signalons également les PSB du Céreq qui s'appuient sur une nomenclature ad-hoc approchant le périmètre conventionnel des branches professionnelles.

Types de comparaison intersectorielle	Cas recensés	Sources	Nomenclatures
Hors champ OPMQ	5/17	2 statistiques publiques ↔ 3 statistiques professionnelles ↔	2 NAF 3 ad-hoc
Infra champ OPMQ	8/17 dont 6 multipro	5 statistiques publiques en partie ↔ 3 statistiques professionnelles ↔	5 NAF 3 ad-hoc
Total (infra et/ou supra)	10/17	5 statistiques publiques en partie ↔ 5 statistiques professionnelles ↔	5 NAF 5 ad-hoc
Absence de comparaison	7/17	1 statistiques publiques en partie ↔ 6 statistiques professionnelles ↔	1 NAF 6 ad-hoc

Au terme de cette première approche, la place et la fonction occupées par les productions statistiques est claire et univoque. Deux finalités se dégagent : la première, dominante, est la finalité identitaire, la seconde, plus rare mais en développement, est la finalité gestionnaire avec instrumentation du niveau entreprise.

Les productions statistiques sont fréquemment construites en association avec les autres outils (excepté le volet formation).

Pour autant, une dimension apparaît comme lacunaire : la mise en perspective intersectorielle des données et productions au-delà du périmètre de l'observatoire.

Aussi, la question de la transversalité et de la construction d'un « socle commun d'informations » nécessite justement d'inventorier les contenus informatifs de ces travaux.

## C- Les contenus et niveaux de description

Les contenus informatifs des productions statistiques sont abordés de manière classique selon trois aspects : les thématiques, les segmentations, l'approche dynamique.

### C - 1 Les thématiques

Les contenus des productions sont relativement **standardisés**. On observe peu de variantes sur les thématiques abordées, **les écarts portant davantage sur la richesse des indicateurs et des croisements proposés**.

L'approche par champ permet de dégager trois modèles de panoramas statistiques :

1. Le modèle **dominant** juxtapose des données et indicateurs portant sur le tryptique « Entreprises-Emploi-Formation » (9 cas sur 17). Cette configuration n'est pas associée à un groupe d'observatoires particuliers (en lien par exemple aux caractéristiques socioprofessionnelles de leur espace d'intervention), puisque les OPMQ entrant dans ce cas de figure vont de la presse, professions libérales, au IIEC ou encore CAUE, ou CVM ;

## 2. Deux modèles mineurs :

- a. Celui dressant un état des lieux sur deux thèmes séparés: « emploi et formation » (3 cas recensés : banque, assurance, RCP) ou « entreprises et emploi » (coopération agricole, MCI et chimie) ;
- b. Celui centré exclusivement sur l'emploi (médicament, publicité).

En dichotomisant, les productions dressent ainsi systématiquement un état des lieux statistiques sur « l'emploi ».

Les données et indicateurs sur les thèmes de la formation et des entreprises sont quant à eux non systématiques mais fréquents (respectivement 11 cas et 9 cas sur les 17 OPMQ de notre échantillon).

Sur le champ de « l'emploi et des effectifs », l'objet est de dénombrer et de fournir un portrait des caractéristiques et usages de la main-d'œuvre. Trois volets sont ainsi invariablement appréhendés :

- dénombrement des emplois,
- caractéristiques des personnes en emploi,
- caractéristiques des emplois.

De manière plus fine, les caractéristiques systématiquement observées sont l'âge et le sexe des personnes, la catégorie socioprofessionnelle (CS) des emplois. Concernant l'âge, en lien avec les problématiques du renouvellement des effectifs et des modalités d'accès à certains dispositifs, les indicateurs sont standardisés : effectifs en emploi par tranches de 10 ou de 6 (avec systématiquement la borne inférieure de 26 et/ou 30 ans et la borne supérieure de 55 ans), tendances centrales (âge moyen ou médian)<sup>15</sup>. Les données sur la CS sont présentées à un niveau de nomenclature agrégée (3-4-5 postes<sup>16</sup>) et distinguent systématiquement la position de « cadre ».

Les autres indicateurs régulièrement rencontrés sont par ordre de fréquence décroissant : les métiers/fonctions/filières, les mouvements de main-d'œuvre (entrées, sorties et ancienneté, mais plus rarement les conditions d'entrées et de sorties d'emploi), les conditions d'emploi (contrats – dans moins de la moitié des cas, distinction entre CDI/CDD et contrats d'alternance<sup>17</sup> – et temps de travail, distinction du temps partiel).

Les indicateurs sur la formation et le diplôme des salariés sont quant à eux plus rares (8 occurrences sur 17)<sup>18</sup>. Enfin, les indicateurs de rémunération ne sont renseignés que dans cinq cas<sup>19</sup> dont deux très spécifiques : CAUE et CVM, dont les outils sont présentés comme étant de type « reporting social » pour les entreprises de la branche, et les indicateurs de rémunération étant présentés selon la position dans les grilles de classification. Ceux-ci sont d'ailleurs complétés par d'autres indicateurs atypiques, sur la prévoyance (CAUE) ou l'absentéisme, la pénibilité et les risques professionnels (CVM).

<sup>15</sup> Très rares sont ceux qui livrent l'âge de départ en retraite ou plus généralement l'âge de sortie d'emploi.

<sup>16</sup> IG cadre-TAM-employés-ouvriers.

<sup>17</sup> Apprentissage et professionnalisation.

<sup>18</sup> Dans les cas de la banque, des assurances et RCP, les données concernent notamment la formation ou les niveaux de diplômes à l'embauche. Pour les autres, publicité, IIEC, professions libérales et IPC, les données concernent le niveau de diplôme ou d'étude des actifs. Pour la presse, il s'agit du type de cursus de formation suivie, reconnue ou non par la profession.

<sup>19</sup> Assurances, médicament dans le thème de l'égalité professionnelle, profession libérales, CAUE et CVM.

Ainsi, l'entrée dans le concept de la « qualification » est ainsi davantage appréhendée sous le prisme de la qualification du poste ou de la fonction (CS et/ou métiers) que de la qualification de l'individu, et il est très rare – à l'instar de la banque ou des assurances – de trouver des indicateurs croisant ces deux dimensions. Quant à l'expérience des salariés, elle n'est approchée que sous l'angle de l'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Le modèle dominant est donc la production de statistiques sur la répartition des emplois par CS, fonction voire métiers.

Sur le champ de « la formation », l'enjeu est de saisir les **pratiques de formation continue**. Ainsi, les thèmes les plus fréquents abordent par ordre décroissant d'importance :

- l'accès à la formation (dénombrement<sup>20</sup> et taux),
- les caractéristiques des stagiaires (sexe, CS),
- les caractéristiques des formations suivies (ventilation par type de dispositifs<sup>21</sup> et domaines, durées et bien plus rarement types de certification visée).

A contrario, très peu proposent des indicateurs permettant de caractériser les entreprises « formatrices » (notamment par taille). De même, les données sur l'âge, le métier ou l'ancienneté des bénéficiaires sont lacunaires.

Enfin, sur le champ des « entreprises », le dénombrement et la caractérisation des entreprises par taille, secteur ou région d'implantation constituent le noyau dur des états des lieux. Quant aux indicateurs économiques (ratio de productivité, CA, etc.), ils ne sont que très rarement rencontrés (2 cas).

Les rapports statistiques des **OPMQ multiprofessionnels présentent une faible variabilité intra**. Les productions de chacune des branches d'un même OPMQ sont ainsi harmonisées :

1. sur la forme, la maquette est identique ;
2. sur l'architecture, la structure d'ensemble des portraits statistiques (en termes de réalités/ phénomènes quantifiés) est identique ;
3. sur le contenu, les thèmes et sous-thèmes sont identiques, et il en va de même pour le niveau plus détaillé (indicateurs et déclinaisons).

Seuls les portraits statistiques des Professions Libérales font figure d'exception. La variabilité s'explique par l'orientation méthodologique globale du dispositif. Celui-ci est multisources et mobilise de préférence des sources de données préexistantes (publiques ou professionnelles). Eu égard à l'étendu (12 branches) et à la variabilité du champ (en terme d'effectifs couverts notamment), les modalités d'identification de chacun des périmètres varient ainsi que le choix des sources, et donc les contenus précis.

<sup>20</sup> Dépenses, bénéficiaires de formation, mais très rarement entreprises

<sup>21</sup> Plan de formation-professionnalisation-tutorat-DIF-VAE-bilan de compétences et CIF.

## Tableaux de synthèse des statistiques rencontrées : champs, thèmes et sous-thèmes

Association des différents champs des portraits statistiques	Fréquence
Entreprises + Emploi + Formation continue	Fréquent
Entreprises + Emploi	Rare
Emploi + Formation continue	Rare
Emploi	Rare

Thème 1 - Emploi- Effectif (17 OPMQ / 17)	Fréquent	Rare
<b>Dénombrement</b>	X	
<b>Caractéristiques des personnes en emploi</b>	X	
Âge (pyramide, moyen, médian...)	X	
Sexe	X	
Formation / diplômes (à l'embauche ou sur l'ensemble des actifs)		X
Situation matrimoniale (yc nombre d'enfants)		X
Handicap		X
<b>Caractéristiques des emplois</b>	X	
Métiers / fonctions	X	
CS (sur 2, 3, 4 niveaux et rarement plus)	X	
Emplois repères / groupe classification		X
Mouvements de main-d'œuvre (entrées-sorties-turnover) / ancienneté	X	
Type de contrats (CDI, CDD, autres)	X	
Temps de travail	X	
Rémunération		X
Saisonnalité		X
<b>Autres données sociales</b>		X
Absentéisme		X
Pénibilité		X

Thème 2 - Formation continue (11 OPMQ / 17)	Fréquent	Rare
Accès à la formation (taux et dénombrement)/ Effort de formation	X	
<b>Caractéristiques des stagiaires</b>	X	
Âge		X
Sexe	X	
CS	X	
Métier / fonction		X
Ancienneté		X
<b>Caractéristiques des formations</b>	X	
Durée	X	
Domaine	X	
Dispositif mobilisé	X	
Certification visée		X
Secteur		X
<b>Entreprises formatrices</b>		X
Dénombrement		X
Taille		X
Secteur		X
Région	X	

Thème 3 - Entreprises (9 OPMQ / 17)	Fréquent	Rare
Dénombrement	X	
Caractéristiques des entreprises	X	
Taille	X	
Région	X	
Secteur (dont plus rarement CCN)	X	
Statut juridique		X
Démographie		X
Indicateurs économiques (CA, VA, taux de VA...)		X

## C – 2 Les segmentations

L'inventaire de notre échantillon de portraits statistiques confirme les enseignements de l'enquête réalisée en 2010. L'organisation des données procède principalement selon trois niveaux d'entrée.

1. La déclinaison régionale des données est la plus fréquente (13 OPMQ sur 17). Il s'agit en premier lieu de ventilation des effectifs (employeurs ou actifs/salariés) par **région**, mais également et dans des proportions voisines de séries d'indicateurs déclinées par région (chapitre entier de productions statistiques), voire d'un niveau d'accès à part entière aux portraits statistiques (à l'instar des Médicaments, de la coopération agricole, du THC, CAUE ou IPC).

2. La segmentation selon l'activité de l'employeur est fréquente (12 OPMQ sur 17). Il s'agit en toute logique d'une approche avant tout par secteur, entendu comme le périmètre social des CCN et donc approché par la NAF lorsque celle-ci est concordante. Tous les OPMQ multiprofessionnels suivent cette approche et fournissent même des portraits spécifiques à chacune des branches entrant dans leur champ (coopérative agricole, THC, MCI, professions libérales ou IPC) ou des séries complètes d'indicateurs par activité, à l'instar de la presse (déclinaisons par « forme de presse »). Mais nombre de « monobranches » produisent également des données « sectorialisées », à l'instar de la chimie, du IIEC, de la publicité, de la CVM (« types de sociétés »), des cuisinistes, et des espaces de loisirs.

3. Enfin, les déclinaisons par « métiers », souvent rencontrées (10 cas), procèdent selon un système de catégorisation ad-hoc, propre à la branche, issu dans la plupart des cas de leur nomenclature ou cartographie des métiers, et plus rarement de la classification dans les CCN (CAUE et CVM).

Là encore, on retrouve deux cas de figures d'égale importance. Le premier cas renvoie à une approche où la segmentation par métier est la plus intégrée, squelette de la production de données systématiquement organisées par métier, famille ou domaine, voire la publication d'un rapport spécifique sur les métiers (à l'instar du ROMA des assurances). Dans le second cas, seules certaines données sont ventilées par métiers (effectifs, salaire, et dans un cas stagiaires de la formation continue).



### C – 3 Les séries chronologiques

Si l'approche synchronique est évidemment systématique dans les rapports, la dimension diachronique des dispositifs est particulièrement sensible dans une perspective « prospective » ou prévisionniste<sup>22</sup>. Sans être systématique, **cette dernière est néanmoins très fréquente** puisque 10 OPMQ sur les 17 de notre échantillon proposent des rétrospectives sur longue période (10 ans et plus), et 4 sur moyenne période (3-5 ans)<sup>23</sup>. Parmi les 10 OPMQ produisant les données rétrospectives sur longue période, la moitié mobilise des sources préexistantes, l'autre moitié réalise des enquêtes spécifiques. Ancienneté de l'OPMQ et antériorité du dispositif jouent pleinement<sup>24</sup>. Dans le cas de données collectées à partir d'enquêtes réalisées auprès des entreprises, la **profondeur temporelle dépend de l'antériorité du dispositif** construit, et donc en grande partie de l'ancienneté de l'observatoire. Ainsi, la production de données sur longue période est associée à des dispositifs mis en place depuis au moins dix ans (à l'instar des assurances, médicament, banque, ou MCI), celle sur moyen terme à des dispositifs mis en œuvre depuis 3 à 5 ans (RCP, CAUE et CVM).

D'une manière générale, les sources de données mobilisées conditionnent les possibilités de recul temporel, également pour les sources préexistantes. La disponibilité des informations sur un champ précis, leur pertinence et leur fiabilité sont alors déterminants. Toute modification de technique de recueil, de périmètre et de système de catégorisation des activités implique des opérations de rétopolation qui ne vont pas toujours de soi, peuvent engendrer des ruptures de séries et limiter la rétrospective sur longue période. Ces contraintes sont particulièrement sensibles dans le cadre de la mobilisation des statistiques publiques.

Le cadre institutionnel et professionnel est tout autant déterminant, sachant que les fichiers des organismes socioprofessionnels sont régulièrement exploités<sup>25</sup>. A titre illustratif, l'observatoire de la presse écrite propose des données rétrospectives sur la population des journalistes encartés (effectifs et caractéristiques) en exploitant les fichiers de la Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels. Or celle-ci existe depuis 1935, et selon l'article 6 de la CCN de la profession, la carte est obligatoire pour l'emploi de plus de 3 mois d'un journaliste.

De ce point de vue donc, une source de données n'est pas préférable à une autre. L'aspect déterminant est la prise en compte en amont de l'impératif de permanence, soit la mise en place d'un dispositif pérenne, envisagé comme un instrument de mise en lisibilité des évolutions. Cet impératif doit être intégré dès la mise en place du dispositif d'observation.

En conclusion, les contenus informatifs des productions statistiques sont relativement convergents, une batterie d'informations incontournables préside à l'élaboration de ces travaux. Pour autant, l'approche transversale dépend de la capacité de ces informations à être mises en perspective et comparées. Cela pose tout naturellement la question du mode de construction de ces informations.

---

<sup>22</sup> En effet, c'est à partir de l'analyse du passé que l'on peut effectuer ce type de démarche.

<sup>23</sup> N'ayant pas obtenu les documents descriptifs des bases de données, nos constats s'appuient sur ce qui est donné à voir dans les productions en terme de rétrospective, sur de l'a priori donc.

<sup>24</sup> C'est ainsi le seul cas où le lien avec la classification initiale des OPMQ est opérant.

<sup>25</sup> 30 % selon l'enquête 2010 sur les OPMQ, soit plus que les sources statistiques publiques.

## D- Sources et méthodes de collecte : mutualisation, déploiement d'un système résiliable, et finalités gestionnaires

L'instrumentation des niveaux branche et/ou entreprise implique une observation statistique sur des champs spécifiques (autour de périmètres et de thématiques). Le choix des sources est lui-même dicté par la possibilité de renseigner ces champs en termes d'étendue, de variabilité et de précision.

Les dispositifs doivent ainsi répondre à trois impératifs majeurs et interdépendants :

1. la pertinence ; l'observation correspond à deux finalités : répondre aux besoins de connaissance des acteurs de branche, se compter bien évidemment, et fournir des indicateurs utiles à la négociation et de pilotage sur les champs emploi-formation (politiques de formation professionnelle, seniors, égalité professionnelle, recrutements, indicateurs de « climat », etc.) ;
2. la représentativité posée à travers la question des champs de l'observation et du caractère idoine du périmètre au regard de la spécificité socioéconomique de la branche et de ses problématiques. L'enjeu est aussi et surtout celui de la fiabilité statistique ;
3. la permanence, c'est-à-dire la mise en place de dispositifs pérennes, instruments de mise en visibilité des évolutions (cf. supra).

Face à ces impératifs, les traductions méthodologiques sont, *in fine*, **peu variées**, et il est possible de dégager deux types d'orientations dominants :

1. un dispositif multisources mobilisant statistiques professionnelles et statistiques publiques ;
2. un dispositif monosource mobilisant les résultats d'enquêtes ad-hoc réalisées auprès des entreprises du champ.

Association des différentes sources mobilisées	Fréquence
Multisources	11 / 17
Statistiques publiques + Statistiques professionnelles	7 / 17
Statistiques professionnelles	3 / 17
Statistiques publiques	1 / 17
Monosource	6 / 17
Enquêtes auprès des entreprises	6 / 17

La première enquête sur les OPMQ a été l'occasion de souligner la difficulté de produire de l'information statistique via l'exploitation de la statistique publique (appréhension idoine du périmètre de branche, réactivité de la statistique publique, indicateurs sur mesure, complexité de la commande...). Pour des raisons en partie techniques donc, on observe une préférence pour la **statistique professionnelle – 16 OPMQ mobilisent ce type de statistiques** – au détriment de la statistique publique – 8 OPMQ les mobilisent.

De manière plus précise, les **enquêtes à la source** (soit auprès des entreprises adhérentes OPCA ou à une organisation professionnelle) sont une méthode qui se développe pour devenir le **modèle dominant** (12 OPMQ entrent dans ce cas de figure : THC, MCI, CAUE, CVM, cuisinistes, coopération agricole, OEMA, médicament, IIEC, banque<sup>26</sup>, Espaces de loisirs, d'attraction et culturels, chimie, RCP). Il s'agit soit d'enquêtes exhaustives (assurance, CVM ou CAUE) soit d'enquêtes partielles (à l'instar de MCI).

La portée pratique de ce type de méthode n'est pas que technique, elle est aussi et peut-être même avant tout stratégique : il s'agit de « travailler avec et pour les entreprises », c'est-à-dire à la fois de produire de la connaissance sur leur champ professionnel précis mais aussi d'enclencher et de consolider le **partenariat** avec elles. Le retour est à la fois individualisé (les entreprises récupèrent leurs propres données) et consolidé au niveau territorial et/ou sectoriel (les entreprises disposent donc ainsi d'un « étalon » global au niveau du secteur ou du territoire, à l'instar des productions de la coopération agricole, CAUE, MCI...). L'exemple le plus ancien à ce titre est sans doute l'OEMA.

La qualité des résultats dépend de la proximité qui a pu être établie avec le tissu d'employeurs et plusieurs paramètres entrent en jeu : ancienneté du dispositif, paysage du tissu d'employeurs, organisation des relais au niveau déconcentré (organisations professionnelles ou OPCA)...

Ainsi, ce type de méthode est d'autant facilité que le tissu d'employeurs est fermé (CAUE et son outils de « reporting social ») et/ou concentré (OEMA, CVM, banque, RCP). Mais son déploiement est également justifié lorsque le tissu d'employeurs est dominé par des TPE/PME (MCI). La consolidation du partenariat avec les entreprises a une **finalité clairement gestionnaire, centrée sur le développement d'une instrumentation** RH (« outiller les entreprises », et donc produire un bilan social). C'est d'ailleurs une des missions assignées aux OPCA<sup>27</sup>. Ainsi, par exemple, le dispositif de MCI allie offre de services et offre de données (yc des projections de besoins en recrutement et du qualitatif). Les entreprises du panel « ER2 » et membres du réseau accèdent en contrepartie de leur réponse aux enquêtes :

- à un traitement statistique et avec une restitution personnalisée par rapport au positionnement ;
- à une plateforme d'échanges entre entreprises et experts ;
- à un accompagnement du réseau territorial de l'OPCA en matière de GRH.

Cela nous amène à un autre grand constat : **le renforcement de la mutualisation de l'ingénierie technique**, en partie **porté par la dynamique de reconfiguration des OPCA**, à l'instar de l'AFDAS, d'OPCALIM, OPCA 3+ mais aussi Agefos Pme. Néanmoins, cette mutualisation est organisée de manière différenciée, les méthodes sont plus ou moins uniformisées et intégrées.

OPCA 3+ est le système le plus intégré de l'amont à l'aval et au niveau transversal : le panel entreprise va être étendu aux deux autres OPMQ du champ (IPC et ameublement).

L'Afdas oriente davantage la mutualisation autour d'un développement de synergie entre les OPMQ, avec une entrée par problématique ou thématique (par exemple, quels indicateurs idoines concernant la thématique de l'égalité professionnelle, quelles sources ?). Quant à l'Agefos pme, il est le « maître d'œuvre » des travaux des OPMQ de son champ.

---

<sup>26</sup> Toutefois, l'observatoire a fait évoluer son outil en utilisant des sources externes à la profession (Unistatis et Insee) afin de couvrir l'ensemble de la profession bancaire (Banques FBF = Banques AFB + réseaux mutualistes et coopératifs), au-delà donc du périmètre de compétences de l'observatoire qui est celui des banques AFB.

<sup>27</sup> La loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009 a intégré la GPEC dans leurs missions de conseil aux entreprises, en particulier vers les TPE et PME.

L'ancienneté du dispositif conditionne en partie la diversité des informations collectées. En effet, les enquêtes récurrentes doivent être routinisées avant de pouvoir évoluer et s'enrichir puisqu'elles sollicitent toujours la même base de sondage. Pour les CAUE par exemple, le questionnaire est basé sur les fichiers DADS/paie/formation. L'enjeu affiché par la responsable est de fournir des ressources chiffrées pour la négociation de branche, y compris salariale. Mais selon cette dernière, la limite de l'exercice est le caractère limité et peu évolutif à court terme des indicateurs produits.

Concernant les autres sources professionnelles, la principale est l'OPCA<sup>28</sup>. Celle-ci est en toute logique mobilisée pour renseigner les pratiques de formation continue, mais également pour dénombrer et caractériser l'emploi et les établissements. L'atout de ce type de source – à l'instar des caisses de retraites ou d'autres organismes socioprofessionnels – renvoie à l'impératif de représentativité (adéquation du champ professionnel).

C'est cet impératif de représentativité qui freine l'usage de la statistique publique. A ce titre, très peu d'OPMQ mobilisent à ce jour les fichiers de la DADS et aucun les enquêtes ACEMO, qui pourtant ont un système de catégorisation mis en correspondance avec les codes IDCC des conventions collectives. Les principales sources mobilisées restent l'enquête Emploi, Unistatis, et la 24-83. Chacune de ces sources a un usage bien précis au regard du champ couvert (voir tableau ci-après).

Si l'on inverse la lecture, **à chacun des thèmes, des sous-thèmes et donc aussi des indicateurs, correspondent au moins deux ou trois sources** mobilisées pour les 17 OPMQ de notre échantillon :

1. sur l'emploi et les effectifs : enquêtes ad-hoc auprès des entreprises, OPCA, caisse de retraite, Unistatis, enquête Emploi, DADS, RGP ;
2. sur la formation continue : enquêtes ad-hoc auprès des entreprises, OPCA, 24-83 ;
3. sur les entreprises : enquêtes ad-hoc auprès des entreprises, OPCA, caisse de retraite, Unistatis, etc.

Ainsi, si les OPMQ multiprofessionnels ont harmonisé leurs sources et méthodes et que la reconfiguration récente du paysage des OPCA insufflé des démarches de mutualisation, force est de constater qu'il existe à ce jour une variabilité certaine inter-OPMQ.

---

<sup>28</sup> Bordereau de collecte.

Sources statistiques principales	Cas recensés	Thèmes renseignés (les plus fréquents)
<i>Statistiques professionnelles</i>		
Enquêtes internes	12	Emploi : effectif, caractéristiques et usage de la main-d'œuvre Formation continue Entreprises
OPCA	6	Formation continue Emploi : effectif, caractéristiques et usage de la main-d'œuvre
Caisse de retraite	1	Emploi : effectif, Caractéristiques et usage de la main-d'œuvre
<i>Statistiques publiques</i>		
Enquête emploi	6	Caractéristiques et usage de la main-d'œuvre
Unistatis	5	Entreprise : effectif établissements, taille et localisation Emploi : effectif salariés et Caractéristiques des salariés
24-83	4	Formation continue
DADS	2	Caractéristiques et usage de la main-d'œuvre
Recensement général de la population	1	Effectifs salariés
DGCIS*	1	Indicateurs économiques

\* Direction générale de la compétitivité de l'industrie et des services.

## Conclusion de la première partie

Au terme de cet inventaire, quelques conclusions se dégagent autour des questions du « quoi observer », « qui observer » et « comment observer » :

1. les outils s'inscrivent résolument dans une finalité identitaire pour la branche tout en intégrant une dimension prospective et une perspective opérationnelle (du niveau branche au niveau entreprise) ;
2. les thématiques abordées par les portraits statistiques sont relativement standardisées en juxtaposant des indicateurs sur l'emploi, la formation continue et dans une moindre mesure sur les entreprises. Dénombrement, caractéristiques des emplois (CS et métiers) et de la main-d'œuvre (âge et sexe) constitue le cœur des productions, ainsi que les caractéristiques des bénéficiaires de la formation continue (sexe et CS) ou des formations suivies (durée, domaines et dispositifs). A contrario, peu d'éléments sont fournis autour de la certification ou du niveau de diplôme/de formation visés ou détenus par les salariés ;
3. les dispositifs sont avant tout organisés selon une logique verticale par branche, même si il faut noter le développement de logiques transversales au sein des OPMQ multiprofessionnels et sous l'impulsion de la reconfiguration du paysage des OPCA. Cela se traduit par une faible mise en perspective intersectorielle des résultats et par des méthodes peu organisées pour de la transversalité. La diversité des sources, la préférence pour la statistique professionnelle et la multiplication des enquêtes internes (consubstantielle à l'impératif de représentativité mais aussi en réponse à des enjeux d'instrumentation au niveau micro), limitent toutefois les possibilités de mise en perspective et posent la question de l'étalon. Les règles de délimitation du champ procèdent selon une logique de rattachement à des organismes institutionnels (OPCA, caisse de retraite, etc.) ou professionnels, avec une distanciation vis-à-vis des nomenclatures publiques. D'un OPMQ à un autre, la population mère n'est pas définie en fonction de caractéristiques comparables (adhérentes OPCA, adhérentes organisation professionnelle, cotisantes caisse de retraite...). A cela s'ajoutent des systèmes de catégorisation d'activité *sui generis* mobilisant les nomenclatures ad-hoc développées par les OPMQ, ou construites en référence aux grilles des conventions collectives. Enfin, les méthodes d'enquête ne sont pas harmonisées entre enquête exhaustive ou partielle, méthodes d'échantillonnage et de redressement.

Ainsi, la problématique de la comparabilité et de la transversalité interprofessionnelle se cristallise davantage autour des questions de méthodes et de sources de données. Sachant que des données statistiques sont produites au niveau national, la problématique devient alors de savoir **comment ces outils peuvent s'articuler avec le socle commun déjà existant**, organisé pour la transversalité. Sur ce point, les nomenclatures sont sans doute la clef de voûte de cette perspective, l'articulation des découpages de branche avec la nomenclature publique est une des questions sensibles. Celle-ci ne date pas d'aujourd'hui, des initiatives ont d'ores et déjà été engagées, avec les PSB et plus récemment la CRIS. L'enjeu est d'associer plus étroitement des OPMQ à ces démarches conduites au niveau national par les institutions publiques, dont les services statistiques des différents ministères.

De la même manière, les outils développés par les OPMQ répondent à des demandes et besoins spécifiques, les processus de partage de diagnostics sont longs, les méthodes et les résultats éprouvés et routinisés. Les systèmes développés ne peuvent donc être complètement revisités et il importe de partir de l'existant.

Il ne s'agit donc ni de s'inscrire dans une démarche unitaire suivant des règles prescriptives, ni de poursuivre un système de juxtaposition où la coordination est lacunaire. La démarche proposée consiste globalement en **l'organisation d'échanges durables et réciproques inter-OPMQ** sur les outils et les méthodes développés ou restant à développer. La mise en place d'un **réseau fédéré inter-OPMQ**, à l'instar du réseau inter-Carif-Oref ou du Resosup (inter-OVE), s'inscrirait dans cette dynamique. Piloté par le COC du CPNFP, et ouvert à des intervenants extérieurs, il viserait à mutualiser les pratiques et l'expertise développée par les OPMQ afin de favoriser une culture commune. Celui-ci pourrait décliner son programme d'activité autour de plusieurs axes :

**Axe 1 : la production d'une « boîte à outils méthodologiques » articulée autour de deux volets :**

1. inventaire des différentes sources, qu'elles soient publiques ou professionnelles, en déterminant les champs, les systèmes catégoriels, les atouts et les limites dans leur capacité à renseigner des champs, des thématiques, voire des indicateurs. De tels documents ont été réalisés par ou pour des OPMQ, il s'agirait donc de centraliser ces inventaires ;
2. les méthodes de collecte de l'information, les grands principes méthodologiques dans la conduite d'enquête, la constitution de panel, et la production de résultats « fiables » ;

**Axe 2 : le développement d'un partenariat avec les producteurs de statistiques publiques**, afin notamment d'améliorer les nomenclatures existantes ou d'affiner les tables de passage avec les périmètres sociaux des conventions collectives dans une perspective de meilleures prise en compte des réalités et spécificités socioprofessionnelles propres à chacune des branches. Ce partenariat pourrait également viser la centralisation de commandes de données, à l'instar de ce qui se fait dans certains OREF, et en prenant appui sur les partenariats d'ores et déjà engagés par certains OPMQ.

**Axe 3 : l'organisation d'ateliers méthodologiques<sup>29</sup>** autour des grandes thématiques ou problématiques propres à la négociation collective afin d'éclairer leur traduction en termes d'indicateurs de suivi. Les séances pourraient être consacrées à la problématique de la sécurisation des parcours et le suivi des trajectoires, ou encore au renforcement de la prise en compte des dimensions locales et opérationnelles dans les outils, ou la focale sur les TPE

**Axe 4 : une étude de faisabilité sur la mise en œuvre d'un tronc commun statistique complémentaire aux travaux réalisés et transversal**, par exemple sur le thème des pratiques de formation continue qui pourrait s'appuyer sur les données collectées par les OPCA.

---

<sup>29</sup> A l'instar du groupe de travail sur la prospective, piloté par le CAS et co-animé par le Céreq, mais aussi des expériences développées par des OPCA ou des OPMQ multiprofessionnels.





---

## **Partie 2 – Les outils métiers**

L'approche retenue pour cet inventaire s'appuie sur les mêmes principes que ceux guidant l'examen des productions statistiques (partie précédente). Il s'agit donc de procéder dans une première partie à un examen panoramique des outils métiers, pour se concentrer dans une seconde partie sur leur infrastructure. Dans la dernière partie, enfin, nous examinerons les niveaux de description des métiers, éléments constitutifs de base des outils métiers.

Derrière ces différents niveaux d'appréhension des outils, il s'agit de savoir quels sont ceux qui seraient les plus adaptés dans la construction de l'articulation et de la transversalité : l'accès, la structuration, la fiche métier ?

## **A – Préambule : échantillon des travaux**

Les travaux expertisés concernent les productions des **13 OPMQ suivants** (cf. rapport méthodologique sur leur sélection).

- \* Observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation des entreprises du médicament
- \* Observatoire des métiers des télécommunications
- \* Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du BTP
- \* Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA)
- \* Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs
- \* Observatoire des métiers de la mode, des textiles et du cuir
- \* OPMQ de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre
- \* Observatoire des métiers de la restauration rapide
- \* OPMQ de la cristallerie-verrerie à la main et mixte
- \* Observatoire prospectif des métiers du commerce
- \* Observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries alimentaires OBSERVIA
- \* OPMQ des industries chimiques
- \* Observatoire des métiers de la presse écrite

## B – Les outils métiers dans leur environnement

L'enjeu ici est de cerner la place et la fonction des outils métiers au sein des productions des observatoires. Nous examinerons tour à tour, les dénominations et les formats, les modes d'accès et les finalités.

### B-1 Les dénominations

Les outils relèvent globalement de deux grands types : ceux à visée panoramique proposant une description organisée, systématisée d'une large palette de métiers du champ, et ceux à visée analytique centrés sur un métier.

Concernant les outils à visée panoramique, dans l'acception courante, la distinction entre la « cartographie » ou le « répertoire » se fait sur la représentation qu'il est donné à voir de l'ensemble des métiers :

- le terme de cartographie renvoie à une dimension spatiale, une visualisation de la globalité en référence notamment à des aires de mobilités, dans une approche dynamique ;
- le terme de répertoire s'inscrit davantage dans une logique de classement des différents métiers.

Toutefois, la dénomination des outils ne semble pas normée *a priori*, les termes sont utilisés sans distinction apparente : les termes à visée panoramique – « cartographies » (7 OPMQ) ou « répertoires » (4 OPMQ), comprenant les outils à visée analytique « fiches métiers » ou « référentiel » (le BTP, la restauration rapide) – ne permettent pas d'opérer un clivage significatif en termes de modèle de présentation. D'ailleurs pour l'un d'entre eux, Observia, les deux termes sont utilisés, « cartographie » et « répertoire ».

Noms outil « panoramique »	OPMQ
Répertoire des métiers	Médicament, hôtellerie-restauration-activités de loisirs, Observia, chimie
Cartographie	Télécommunications, mode textiles cuirs, miroiterie, restauration rapide, commerce, observia, presse
Métiers	BTP, assurance, commerce

La **terminologie utilisée ne correspond pas à un modèle standard** de présentation (voir illustrations série 1) :

1. l'intégration d'éléments dynamiques sur les passerelles (notamment entre les familles, ou entre les secteurs en particuliers pour les OPMQ multiprofessionnels) n'est pas systématique dans les cartographies ;
2. le graphisme permettant de visualiser la globalité des domaines et métiers n'est pas stabilisé entre une présentation spatialement organisée des différents domaines, et une énumération des différents domaines ou métiers ;
3. des éléments *a priori* spécifiques aux cartographies peuvent également se retrouver dans les outils nommés « répertoires »<sup>30</sup>. Ainsi, par exemple, l'outil de la chimie – pourtant dénommé « répertoire » des métiers – a la particularité est d'être élaboré en association avec les outils « proximité métiers » (accès direct à une fiche d'un métier « proche » en termes de blocs de compétences) et « comparaison métiers » (comparaison de savoirs sur différents métiers).

Il convient toutefois de préciser que les outils disponibles à ce jour ont *a priori* **vocation à être développés ou enrichis**, ce qui peut expliquer l'écart entre la terminologie affichée et le contenu de l'outil. C'est le cas de la cartographie des télécommunications et de Observia, et également de l'hôtellerie-restauration-activités de loisirs.

---

<sup>30</sup> A l'instar de HCR, médicament, ou la chimie sur les mobilités.

Dans le cas des télécommunications par exemple, le responsable nous a indiqué deux types d'enrichissements en cours :

- un travail sur les passerelles entre les métiers du domaine client et ceux du domaine contenu et entre client et technique. Cela permettrait de passer d'un outil de type répertoire à un outil de type cartographique. Cet enrichissement prend appui sur deux études réalisées en 2010 et 2011. La première porte sur les passerelles du domaine client (entre les métiers du domaine client : marketing, vente, services aux grandes entreprises, relation client, support et administration des ventes). La seconde porte sur les passerelles métiers du domaine technique (architecture et ingénierie de réseaux et plateforme de service, déploiement des réseaux et PFS, exploitation des réseaux et services, intervention sur les réseaux et PFS) – et vers le domaine Innovation.
- une enquête « Formation initiale » sur les entrants dans les métiers. Cela permettrait un enrichissement de l'outil avec des rubriques « formation ».

Dans le cas de Observia, un outil dynamique et interactif « compétences métiers » est en cours de création : des fiches métiers enrichies (activités, savoir faire et connaissances), une identification des passerelles, comparaison des proximités entre métiers (savoir faire et connaissances) et la possibilité de définir des parcours.

Dans le cas de l'hôtellerie-restauration-activités de loisirs, l'outil va être rénové et développé sur le volet des mobilités avec l'intégration d'un module « proximités métiers » calé sur la structure RNCP et construit en référence aux blocs de compétences.

# Illustrations série 1. Dénominations des outils métiers : répertoire/cartographie

## 1. Industries chimiques : répertoire métiers

The screenshot displays the website interface for the 'Observatoire des industries chimiques'. At the top left is the logo with the text 'observatoire des industries chimiques'. At the top right, the slogan 'Accompagner les emplois de demain' is circled in red. Below the header is a navigation bar with five menu items: 'Découvrir l'Observatoire', 'Connaitre les industries chimiques', 'Développer les ressources humaines de mon entreprise', 'Agir sur mon parcours professionnel', and 'Consulter les publications de l'Observatoire'. A dark blue bar below contains a 'Retour' link.

On the left side, a vertical navigation menu is shown. The first item, 'Présentation du répertoire', is circled in red. Other items include 'Nomenclature', 'Fiche métiers', 'Recherche avancée', and 'Retour page d'accueil du site'. Below this menu is a section for 'Edition de la nomenclature' with a PDF icon and an 'Imprimer' button. A search box for 'Recherche d'une fiche métier contenant le mot clé' is followed by a 'Valider' button. A legend at the bottom left identifies three categories: 'Coeur de métier' (blue square), 'Support au coeur de métier' (dark blue square), and 'Support général' (yellow square).

The main content area features a large orange box with the text: 'Cliquez sur les différentes Familles pour accéder aux Sous-familles et aux Métiers'. Below this is a grid of 11 job families, each in a colored box with a link:

<a href="#">Marketing</a>	<a href="#">Recherche et Développement</a>	<a href="#">Fabrication</a>
<a href="#">Commercialisation / Vente</a>	<a href="#">Analyse laboratoire</a>	<a href="#">Logistique et achats</a>
<a href="#">Technique</a>	<a href="#">Technico-réglementaire</a>	<a href="#">Qualité-Hygiène-Sécurité-Santé-Environnement</a>
<a href="#">Gestion et administration générale</a>	<a href="#">Système d'information / informatique</a>	

Below the grid is a yellow button with the text: 'Cliquez ici pour accéder aux définitions des 11 Familles et 33 Sous-familles'. At the bottom of the page is a dark blue footer with four links: 'Mentions légales', 'Plan du site', 'Contact', and 'Liens'.

Retour

- > Présentation du répertoire
- > Nomenclature
- > Fiche métiers
- > Recherche avancée
- > Retour page d'accueil du site

Recherche d'une fiche métier contenant le mot clé

Valider

Editions - versions imprimables et téléchargeables

- Fiche métier
- Fiches sélectionnées
- Ensemble répertoire
- Nomenclature
- Liste des métiers

Imprimer

Famille Marketing

:

Sous-famille Marketing

:

Code ROME M1403

:

### Chargé(e) d'études commerciales

#### Autres appellations

- > Assistant(e) marketing
- > Assistant(e) marketing

#### Définition

Réaliser des études quantitatives et/ qualitatives relatives aux produits ou aux marchés, à partir de la collecte, de l'analyse et de l'interprétation des données et Informations commerciales

#### Activités

- > Analyse de la demande, du problème, et définition de la problématique à traiter
- > Recherche, recueil et traitement des informations qualitatives et quantitatives auprès de diverses sources (bases de données, chambres de commerce, INSEE, etc.)
- > Réalisation d'études relevant de son domaine de compétence
- > Élaboration de prévisions dans le cadre d'analyses et d'études spécifiques.
- > Restitution et diffusion des résultats et travaux (rapports, notes de synthèse...)
- > Organisation et mise à jour des bases de données métier
- > Passation de commandes et supervision d'enquêtes menées auprès des consommateurs
- > Veille dans son domaine d'activité

#### Savoir-faire

- > Formuler la problématique et l'objet de l'étude et délimiter, à partir de la demande, le champ d'investigation de l'étude.
- > Formuler la problématique et l'objet de l'étude et délimiter, à partir de la demande, le champ d'investigation de l'étude.
- > Définir et planifier les différentes étapes d'une étude et les moyens / méthodes nécessaires
- > Définir et planifier les différentes étapes d'une étude et les moyens / méthodes nécessaires
- > Construire une méthodologie et des outils adaptés au type d'étude à réaliser
- > Construire une méthodologie et des outils adaptés au type d'étude à réaliser
- > Sélectionner les données ou informations quantitatives ou qualitatives les plus pertinentes au regard de l'étude ou du projet
- > Sélectionner les données ou informations quantitatives ou qualitatives les plus pertinentes au regard de l'étude ou du projet
- > Analyser et interpréter les résultats d'une enquête, d'une investigation, des indicateurs de diverses natures, et dégager des tendances.
- > Analyser et interpréter les résultats d'une enquête, d'une investigation, des indicateurs de diverses natures, et dégager des tendances.
- > Élaborer et rédiger des rapports, des notes de synthèse, des préconisations
- > Élaborer et rédiger des rapports, des notes de synthèse, des préconisations
- > Utiliser les méthodes et outils de recueil et d'analyse de données quantitatives et /ou qualitatives
- > Utiliser les méthodes et outils de recueil et d'analyse de données quantitatives et /ou qualitatives
- > Présenter et argumenter les études réalisées auprès de divers publics, préconiser des choix, des scénarios
- > Présenter et argumenter les études réalisées auprès de divers publics, préconiser des choix, des scénarios
- > Utiliser des outils d'analyse, des modèles de simulation, de prédiction
- > Utiliser des outils d'analyse, des modèles de simulation, de prédiction
- > S'exprimer dans une langue étrangère
- > S'exprimer dans une langue étrangère

Savoirs	Degrés	Formacode
Marketing	Savoir approfondi	34052
Marketing	Savoir approfondi	34052
Commerce	Savoir approfondi	34554
Commerce	Savoir approfondi	34554
Méthodes des sciences sociales	Savoir opérationnel	14256
Méthodes des sciences sociales	Savoir opérationnel	14256
Gestion et analyse de données / Bases de données	Savoir opérationnel	46346
Gestion et analyse de données / Bases de données	Savoir opérationnel	46346
Langues étrangères	Savoir opérationnel	15254
Langues étrangères	Savoir opérationnel	15254
Economie d'entreprise	Savoir opérationnel	13133
Economie d'entreprise	Savoir opérationnel	13133
Logiciels métier	Savoir opérationnel	30954
Logiciels métier	Savoir opérationnel	30954
Techniques rédactionnelles	Savoir opérationnel	46307
Techniques rédactionnelles	Savoir opérationnel	46307

Les définitions des degrés de savoirs figurent sur le lexique commun

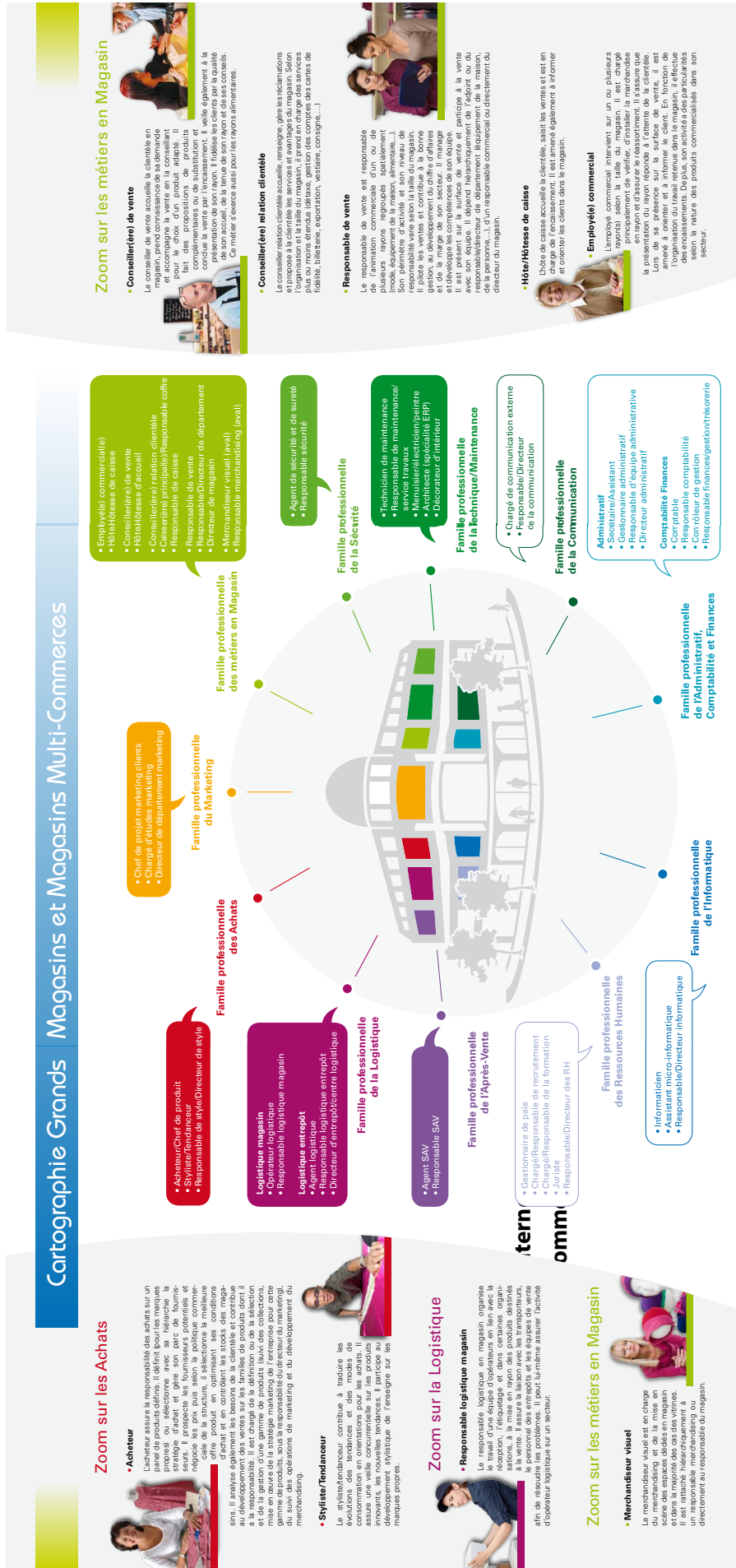
**Proximité Métiers**  
Découvrez les métiers en lien avec ce métier

**Comparaisons Métiers**  
Comparez les savoirs entre ce métier et un autre métier

**Profils Métiers**  
Visualiser le profil de ce métier suivant les savoirs requis


**Certifications Professionnelles**  
Découvrez les certifications en lien avec ce métier


## 2. Grands magasins et magasins multicommerces : cartographie des métiers












### 3. Presse : cartographie des métiers de la presse

**Cartographie**  **des métiers de la presse**

ACCUEIL LEXIQUE USAGES & CONCEPTS  DICTIONNAIRES EN PDF

Rechercher     144  13  Envoyer

Naviguer par domaine Rechercher des compétences Comparer votre profil  Se connecter Créer un profil


## Bienvenue sur la cartographie des métiers de la presse !


17/10/2012 - **Nouveau** ! Le profil type de "Développeur éditorial" est créé dans le domaine "Elaboration et production des contenus éditoriaux". Il remplace le profil de "développeur" rattaché aux fonctions support.

25/05/2012 - **Nouveau** ! La cartographie évolue et vous offre de nouvelles fonctionnalités. En plus de consulter les activités, compétences et connaissances du secteur de la presse, vous pouvez désormais comparer votre profil avec un profil type et rechercher des compétences selon leur nature.

DOMAINES	CARTOGRAPHIE - MODE D'EMPLOI
<ul style="list-style-type: none"><li>Elaboration et production des contenus éditoriaux</li><li>Gestion des ressources documentaires</li><li>Marketing stratégique</li><li>Développement de la diffusion et de l'audience</li><li>Activités commerciales publicitaires</li><li>Impression et Fabrication</li><li>Logistique</li><li>Fonctions support</li><li>Management</li></ul>	<p>Déterminez ce que vous voulez faire pour identifier le bon espace de navigation :</p> <h3>CONSULTER</h3> <ul style="list-style-type: none"><li>- un domaine : en cliquant sur son libellé, vous aurez la liste des profils type, des activités, des compétences et des connaissances qu'il couvre. En cliquant sur le "I", vous faites apparaître une définition synthétique du domaine d'activités.</li><li>- un métier (profil type) : chaque domaine possède une liste de profils type qui lui est propre. En cliquant sur un profil type, vous disposez de sa description. En cliquant sur le "I", vous faites apparaître une définition synthétique du profil type.</li><li>- l'ensemble des activités, des compétences et des connaissances en presse : cliquez sur les dictionnaires en PDF, en haut à droite de l'écran.</li></ul> <h3>RECHERCHER</h3> <p>En utilisant le <b>moteur de recherche</b> (en haut à gauche) vous pouvez rechercher un mot ou un groupe de mots (activité, compétence ou connaissance), connaître sa nature et son niveau de rattachement.</p> <p>Vous pouvez également rechercher des compétences selon leur nature (technique, stratégique, relationnelle). Pour cela, rendez-vous dans l'espace « <b>Rechercher des compétences</b> » à gauche de l'écran.</p> <h3>CREER VOTRE PROFIL</h3> <p>Vous pouvez créer votre propre profil à partir (ou non) des informations mises à votre disposition. Connectez-vous ("Se connecter" en haut à droite) puis cliquez sur "<b>Créer un profil</b>" et suivez les consignes. Toutes les informations sur vos profils sont conservées dans la rubrique "<b>Mes profils</b>". Vous pourrez les consulter et les compléter lors de vos futures navigations grâce à votre accès personnel.</p> <h3>COMPARER VOTRE PROFIL</h3> <p>Vous pouvez comparer votre profil avec un profil type. Cette fonctionnalité est particulièrement utile si vous souhaitez connaître les compétences et/ou les connaissances dont vous avez besoin pour occuper un profil type donné. Pour cela, cliquez sur la rubrique "<b>Comparer votre profil</b>" à gauche de l'écran et suivez les consignes.</p> <p><i>Pour en savoir plus sur l'évolution des métiers de la presse, vous pouvez consulter le rapport "Les métiers de la presse - Quelles activités ? Quelles compétences pour demain ?".</i></p>

Contactez-nous ! • Observatoire des métiers de la presse • FAQ • Mentions légales

 Suivre @Metiers\_presse

 **observatoire**  
des métiers de la presse

## B – 2 Les modes d'accès et d'interrogation

Au-delà d'une relative diversité des modes d'accès et d'interrogation, trois lignes structurantes se dessinent :

- un accès internet généralisé (excepté pour la cristallerie verrerie à la main et mixte pour lequel l'outil est en cours de finalisation) ;
- deux modes d'accès : à part égale, soit statique c'est-à-dire proposant des documents sous forme de PDF (à l'instar de la miroiterie), soit dynamique ;
- deux modes d'interrogation dynamique (voir Illustrations série 2):
  - o le plus fréquent : une entrée par la **nomenclature**/ordonnancement des métiers, (entrée par branche, famille, fonction, voire par convention collective pour le BTP), dans une optique « consulter les fiches métiers » ;
  - o plus rare : une entrée **personnalisée**, par profil (niveau, expérience, savoir-faire, savoir...) avec « mots clés », dans une optique « agir sur mon parcours professionnel », à l'instar de la chimie, du médicament, et de la presse.

Concernant les **OPMQ multiprofessionnels**, l'entrée sectorielle, ou par branche, n'est que dans un cas couplée à une entrée transversale interbranches (mode textiles cuirs). Pour les autres, l'approche est monovalente : soit c'est l'approche verticale qui prime et structure l'accès (hôtellerie-restauration-activités de loisirs, commerce<sup>31</sup>), soit l'approche transversale (Observia et presse).

---

<sup>31</sup> Le commerce propose une entrée par famille, mais les fiches métiers sont ensuite déclinées par branche.

## Illustrations série 2 « les modes d'interrogation » : télécom, médicament, mode textiles cuirs, hôtellerie-restauration-activités de loisirs

### 1. Télécom : une interrogation dynamique via la nomenclature

**Observatoire**  
des Métiers des Télécommunications

Qui sommes nous ? Les fiches métiers Etudes et rapports

Les fiches métiers [Domaine Innovation](#) Télécharger la cartographie

Fermer tout Ouvrir tout

Les fiches métiers

- Domaine Innovation
- Domaine Technique
- Domaine Client
- Domaine Internet
- Glossaire

**Niveau branche « Télécoms »**

- DOMAINE
- FAMILLE PROFESSIONNELLE
- METIER

Niveau entreprise

### Domaine Innovation

Les métiers de l'Innovation requièrent les métiers de recherche, de développement de nouveaux services, d'étude et de vente

Les métiers de ce domaine ont été regroupés en deux familles : Stratégie et développement, Etudes et prospective.

- Stratégie et développement
- Etudes et prospective

Ce qu'il faut retenir des grands changements pour le domaine Innovation :

- Aujourd'hui la complexité des systèmes, services et produits existants ainsi que la pression concurrentielle sont devenues telles, qu'aucune entreprise n'est capable de trouver seule le chemin de l'Innovation. L'enjeu pour les Opérateurs de télécommunications est désormais de se situer dans une économie d'alliances et de construire des associations avec de grands groupes et des PME innovantes à même de générer un flux continu d'innovations et de nouveaux services. Les métiers de conception et de développement de marchés sont de plus en plus tournés vers l'extérieur de l'entreprise dans le cadre de processus d'innovation ouverte.
- Il faut enrichir l'innovation de nouveaux concepts en lien avec les usages émergents et les bouleversements de la société, travailler en réseau et protéger et valoriser la propriété intellectuelle. Les activités de développement et de recherche évoluent donc de plus en plus vers une organisation en réseau à laquelle participe un "éco-système" d'acteurs de plus en plus larges : universités, partenaires industriels... Les clients eux-mêmes sont sollicités dans le cadre de véritables démarches de co-innovation, à travers des dispositifs (de type lab'Orange ou Atelier SFR) qui leur permettent de réfléchir sur de nouveaux usages et concepts et de tester des offres, produits ou services avant leur lancement commercial.
- En parallèle les Opérateurs développent leurs maîtrise des technologies du futur : cloud computing, machine to machine (M2M) et internet des objets, sans contact (NFC), réseaux de demain (4G et fibre optique)... la performance des réseaux et des infrastructures de services repose sur un ensemble de techniques et de procédés développés par les équipes dédiées à l'innovation.
- Enfin, la connaissance client, c'est-à-dire la capacité pour un Opérateur d'analyser en temps réel les données de plus en plus nombreuses produites par ses clients devient un élément déterminant afin de maîtriser la qualité du service rendu et d'en proposer de nouveaux en résonance avec les modes de vie et les attentes client. Ces compétences nouvelles renforcent l'efficacité des activités plus classiques d'études et de prospectives.

Haut de page

Liens Plan du site Nous contacter Crédits

# 1. Médicament : une interrogation dynamique par profil

The screenshot shows the homepage of 'leem - LES ENTREPRISES DU MÉDICAMENT'. The navigation bar includes 'Espace presse', 'Extranet', and a search bar. A secondary menu offers links like 'Actualités', 'Connaitre le médicament', 'Travailler dans la pharma', 'Qui sommes-nous?', 'Médiathèque', and 'Publications'. The main content area features a search box with the following criteria: 'Mots clés : Technicien', 'Famille : Famille', 'Niveau : CQP', and 'Expérience : Non accessible aux débutants'. A 'Rechercher' button is positioned to the right. Below the search results, the text 'Technicien de maintenance' and 'Technicien de fabrication / conditionnement' is visible. The footer contains 'CONTACT', 'MENTIONS LÉGALES', and 'CREATIVE COMMONS'.

# 3. HCR : une entrée par branche

The screenshot displays the 'fafjh' website, which is the OPCA for the hotel, restaurant, and leisure industry. The navigation bar includes 'QUI SOMMES-NOUS?', 'ENTREPRISES', 'SALAIRES', 'JEUNES ET DEMANDEURS D'EMPLOI', 'L'OBSERVATOIRE', and 'CONTACTS'. The main content is organized into several sections: 'Téléchargements', 'Ressources', and 'Métiers'. The 'Métiers' section is further divided into 'Les métiers de la restauration' and 'Les métiers de l'hébergement'. The 'Les métiers de la restauration' list includes: Agent de restauration, Commis de cuisine, Chef cuisinier, Cuisinier(ère), Chef gérant, Diététicien(ne) d'exploitation, Employé(e) de café / limonadier, Employé(e) de restauration, Exploitant en restauration, Maître d'hôtel, Pâtissier(ère) de restaurant, Pizzaiolo, Plongeur(euse), Serveur / serveuse de restaurant, Sommelier(ère), and Traiteur organisateur de réceptions. The 'Les métiers de l'hébergement' list includes: Concierge, Directeur(trice) d'hôtel, Employé(e) d'étages, Employé(e) de hall, Gouvernante en établissement de santé, Gouvernante, and Réceptionniste. Other sections include 'Les métiers du divertissement' (Barman / barmaid, Caissier(ère) de casino, Chef de table / chef de partie, Contrôleur auditeur, Contrôleur aux entrées / contrôleur chargé de la sécurité, Croupier(ère), Membre du comité de direction des jeux, Opérateur(trice) vidéo) and 'Les métiers de la thalassothérapie' (Directeur(trice) d'institut de thalassothérapie, Hôtesse de planning, hydrotechnicien(ne)).

## 1. Mode-textile-cuirs : une entrée par branche et interbranches

Observatoire des Métiers  
MODE-TEXTILES-CUIRS

OBSERVATOIRE ESPACE BRANCHES ESPACE ENTREPRISES/SALARIÉS ESPACE JEUNES

LE FORTHAC DOCUMENTS A TELECHARGER

Vous êtes ici : Espaces jeunes : Fiches métiers : Par branche

**Cartographies des métiers par branche**

CHAUSSURE COUTURE CUIRS & PEAUX ENTRETIEN TEXTILE

HABILLEMENT MAROQUINERIE TEXTILE INTERBRANCHES

RECHERCHE

Contact - Plan du site - Liens - Glossaire - Mentions Légales

Observatoire des métiers - Mode Textiles Cuirs

### B – 3 Les finalités affichées

La terminologie de l'objet étudié « les outils métiers » renvoie indéniablement à des enjeux d'instrumentation. Dans ce cadre, ces enjeux, ou finalités, peuvent relever de deux approches :

- une approche identitaire permettant de donner de la visibilité aux métiers, emplois, activités et compétences du secteur. Il s'agit de promouvoir l'identité professionnelle d'une branche ;
- une approche opérationnelle visant à outiller les choix opérationnels des organisations et des individus. Cet objectif est fréquemment adossé à des finalités gestionnaires avec possible instrumentations RH (évaluation, formation, recrutement...) et/ou d'aide à la construction des parcours professionnels des individus.

Ces finalités renvoient à des registres d'usage différenciés : connaissance étude, prospective ou opérationnel. Elles renvoient également à des « cibles » utilisateurs différenciés : acteurs de branche (entreprises, salariés, organisations professionnelles), jeunes et demandeurs d'emploi ou salariés d'un autre secteur, ou des institutions (dont services de l'orientation)

La lecture des présentations générales des outils « à quoi ça sert, pourquoi faire et pour qui ? » témoigne de **l'intention d'un affichage de finalités et de registres d'usage diversifiés pour des acteurs pluriels.**

Leur finalité première et transversale se résume par la volonté de « faire connaître l'ensemble des métiers spécifiques au secteur » par une présentation détaillée de chacun d'eux.

Mais adossée à ce registre, nous retrouvons l'affirmation de la fonction première et spécifique des OPMQ en tant que « structures de veille active »<sup>32</sup> dont la « logique de production s'inscrit dans une logique d'action ». Il s'agit d'aider les entreprises à mieux anticiper les besoins en compétences, d'accompagner les salariés dans la définition de leur parcours professionnel et bien sûr d'outiller les acteurs de branche dans la définition de leur politique emploi-formation.

Il n'est donc pas étonnant de retrouver ces constats pour les outils métiers : diversité de finalités et de registres d'usage (exceptée la prospective qui est peu citée) et diversité de publics ciblés, à l'exception de la cartographie du commerce.

La question qui se pose est pourtant leur **caractère opératoire** et l'adaptation de leur conception aux enjeux d'instrumentation. Aussi, les conceptions sont différenciées sans qu'elles ne soient corrélées à des intentions particulières ou spécifiques (puisque tous les registres sont affichés, à l'exception de la prospective). Par exemple, l'aide à « l'orientation et à la construction d'un parcours professionnel réussi » se traduit différemment entre les outils, articulée autour de trois modalités possibles :

1. un accès dynamique et personnalisé (chimie et médicament) ;
2. des rubriques sur l'accès au métier et l'évolution en termes de passerelles possibles (interne et externe) ;
3. les associations avec d'autres outils (formation, certification, prospective, statistiques).

La seule exception mais pour autant peu rencontrée (uniquement dans le cas des télécommunications<sup>33</sup>) concerne la prospective : lorsque ce registre est affiché, l'outil intègre des données prospectives.

#### **B – 4 Les relations avec les autres outils (statistiques, formations, prospectifs)**

Trois modes de relations se dégagent, allant de l'absence de liens à la concaténation jusqu'à des systèmes d'association dynamiques et interactifs. D'une manière globale, les **liens sont potentiels mais rarement effectifs**. Les données existent, mais soit elles ne sont pas centralisées dans l'outil métiers, soit elles ne sont pas référencées.

En premier lieu, la nature des données est quasiment exclusivement qualitative, rares sont les observatoires qui mentionnent des statistiques relatives aux effectifs ou aux caractéristiques et usages de la main-d'œuvre (BTP, hôtellerie-restauration-activités de loisirs, miroiterie-transformation et négoce du verre). Pour autant la plupart ont également développé des bases de données statistiques (à l'exception des télécommunications), sans pour autant avoir des données ventilées selon leur propre nomenclature métiers (à l'exception de la presse).

---

<sup>32</sup> Cf *Bref du Céreq* n° 297-2 mars 2012 « Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications : des outils pour agir », Céreq. Synthèse des résultats de l'enquête conduite en 2010 sur les OPMQ.

<sup>33</sup> L'outil intègre des informations sur les évolutions à venir du métier.

En second lieu, la quasi-totalité des observatoires a développé des outils formation (11/13), à de rares exceptions près ce sont les mêmes qui ont intégré une rubrique formation<sup>34</sup> dans leurs fiches métiers (sauf restauration rapide).

Pour autant, les outils « formation » ne sont pas associés de manière interactive, excepté dans le cas de la chimie. Pour celui-ci, outils métiers et outils formation sont complètement associés : pour un métier, il est possible de consulter la liste des certifications en lien avec ce métier, et réciproquement.

En troisième lieu, les résultats des travaux prospectifs sont rarement intégrés dans les fiches (à l'exception du commerce, mode textiles cuirs, et des télécommunications pour certains domaines). Et pourtant la quasi-totalité des observatoires de notre échantillon a réalisé des travaux prospectifs (sauf, à notre connaissance la restauration rapide et la miroiterie).

Enfin, seuls deux OPMQ (chimie et mode textiles cuirs) sur les treize proposent des liens avec la nomenclature publique tels que le ROME ou la PCS. L'organisation d'une mise en perspective des informations à un niveau intersectoriel est ainsi lacunaire. Celle-ci se voit renforcée par le fait qu'aucun des sites et outils expertisés ne renvoie ni sur les portails d'information existants, à l'instar de celui développé par le Centre Inffo, ni sur des outils développés par d'autres OPMQ.

En conclusion, l'examen à un **niveau panoramique des outils témoigne d'une certaine diversité et d'une articulation voire d'une transversalité restant à développer**. Les ressorts d'un tel objectif sont également à rechercher au niveau de l'infrastructure des systèmes d'informations sur les métiers. Aussi, le diagnostic doit être poursuivi en resserrant l'angle de champ d'analyse sur la structuration des outils métiers (partie C) puis sur le contenu et les niveaux de description des fiches métiers (partie D).

## **C – La structuration des outils**

Il s'agit d'examiner l'envergure des outils en termes de métiers couverts et l'architecture utilisée pour ces bases de données métiers.

### ***Préambule***

La méthode de construction qui préside à la structuration des outils nous a rarement été communiquée, elle est également rarement diffusée sur les sites. Nos constats s'appuient donc sur les éléments déduits de notre inventaire, voire reconstruits à posteriori.

Ceci étant, un des premiers enseignements est que les documents exposant la méthode d'élaboration sont loin d'accompagner systématiquement les outils métiers. Nous avons repéré six observatoires qui exposent des éléments sur le mode d'élaboration : télécommunications, Observia, chimie, presse, miroiterie, BTP. Ceux-ci procèdent soit selon une logique d'utilisation de l'outil (« comment utiliser la cartographie », quelle clé d'entrée dans l'outil, la nomenclature), à l'instar d'Observia et de la chimie, soit

---

<sup>34</sup> Parfois les informations sont même très précises et propose des listes de formations, diplômes ou certifications comme dans les cas des mode textiles cuirs, ou hôtellerie-restauration-activités de loisirs.

dans une logique d'exposition de la démarche (producteurs, sources, méthode) telles les présentations de la presse, ou des télécommunications, et dans une moindre mesure car moins détaillée, le BTP et la miroiterie.

Des éléments que nous avons pu recueillir sur les sources d'informations et les méthodes de recueil, il ressort que ce sont généralement les entretiens auprès « d'opérationnels » qui constituent la source principale d'information. Néanmoins, il est rarement indiqué s'il s'agit de l'encadrement ou des titulaires d'emplois. Ceux-ci sont parfois couplés à de la documentation de type référentiels des tâches/emploi type, fiches de postes<sup>35</sup>. La constitution de groupes de travail réunissant les opérationnels est l'option choisie par les télécommunications – composés avant tout de titulaires d'emploi, ou de manager – et également par Observia (représentants de branche et d'entreprises – professionnels – en respectant le paritarisme + une source documentaire) ou mode textiles cuirs.

Quant à la presse, la démarche est plus séquencée et diversifiée puisque dans ce cas, l'identification des activités et le recueil des fiches de postes s'appuient sur des entretiens et l'observation de terrain. La cartographie et la description des emplois-types s'est faite dans le cadre de groupes de travail réunissant les salariés des entreprises.

Dernier point, il est très difficile de savoir qui est le maître d'œuvre (par exemple un binôme OPMQ et consultant, à l'instar de Ambroise Bouteille pour la restauration rapide, Manexpert pour Observia, ou relevant d'un travail exclusivement interne à l'instar des télécommunications).

## **C – 1 L'étendue**

L'étendue des outils en termes de nombre de métiers couverts et décrits n'est pas toujours mesurable avec précision. En effet, la visibilité d'ensemble fait parfois défaut. La liste des métiers associée à chacune des familles ou sous-familles peut ne pas être détaillée et consultable en ligne (exemple des assurances, qui ne livrent que quelques exemples de métiers dits aussi « fonctions »), les métiers peuvent être associés à un autre niveau tel que les emplois-types sans qu'il n'y ait de visibilité d'ensemble (BTP), ou enfin la présence de « doublons » en particulier pour les OPMQ multiprofessionnels pour lesquels un même métier peut-être décrit dans différentes branches.

Ceci étant, l'échelle est large, l'étendue allant de neuf métiers décrits (restauration rapide) à environ 200 pour mode textiles cuirs. néanmoins, la variabilité est peu élevée et la tendance centrale est plutôt d'une soixantaine de métiers.

Par ailleurs, si le nombre des métiers n'est pas corrélé au périmètre couvert (nombre de branches et nombre d'emplois), le croisement de ces deux indicateurs éclaire sur le type d'approche dans lequel tend à se situer l'outil (métier/emploi/poste). Il interroge également la position du curseur entre l'exhaustif et le spécifique.

Ainsi, le nombre d'emplois moyen couvert par un métier<sup>36</sup> est très variable et s'étend de 90 emplois

---

<sup>35</sup> Tels le BTP qui les récupère de la banque de données des compétences qui répertorie la plupart des métiers du bâtiment et des travaux publics, ou encore la presse.

<sup>36</sup> Estimation Céréq sur la base des chiffres données par l'enquête 2010.



par métier (cristallerie verrerie à la main et mixte du fait d'un nombre d'emplois et de métiers décrits restreints) à 25 000 (hôtellerie-restauration-activités de loisirs pour lequel le nombre d'emplois est très élevé et le nombre de métiers décrits restreints). La tendance centrale est de 2 000 emplois en moyenne par métier;

## C – 2 L'architecture

Deux modes de construction de la nomenclature ont été repérés, selon que la logique suivie soit :

- descendante : les clés d'entrée peuvent être les processus de production (ex. télécommunications « chaînes d'activité ») ou les fonctions et types d'organisation (ex. restauration rapide « classante »),
- ascendante : on part des activités et des fiches de postes → emplois-type (ex. la presse).

Quant à l'architecture elle-même, elle est relativement **standardisée** d'un outil à l'autre. Ainsi, le nombre de niveaux varie de 2 (presse, Observia, cristallerie verrerie à la main et mixte, restauration rapide, hôtellerie-restauration-activités de loisirs) à 4 (télécommunications, miroiterie, commerce), sans qu'il n'y ait de lien direct avec le nombre de métiers, ni avec le périmètre social de l'observatoire (mono ou multiprofessionnels). La tendance centrale est à 3 niveaux de découpage (cinq OPMQ entrent dans ce cas de figure).

Les structures de classement relèvent de deux types assez classiques, non exclusifs l'un de l'autre :

- une **structure par emboîtement (ou en arborescence)** est le type **quasi-systématique**. Sur le plan qualitatif, on observe une convergence sur :
  - a. une logique de regroupement par proximité (en termes d'activités ou de compétences techniques de base) ;
  - b. un emboîtement des niveaux allant du général au particulier pour un champ professionnel donné : branche → fonctions/domaines/familles → sous-familles métiers ;

Sur le plan quantitatif, on observe là des divergences sur le critère d'importance numérique des métiers : de 2 métiers dans le niveau d'agrégation supérieur pour la restauration rapide à 38 métiers pour mode textiles cuirs, et la tendance centrale est à 4 métiers.

- une **structure matricielle** plus rarement rencontrée, avec deux entrées de nature différentes qui se croisent :
  - a. branche\*famille, à l'instar de mode textiles cuirs ;
  - b. type d'organisation\*fonctions<sup>37</sup>, dans le cas de la restauration rapide ;
  - c. « cœur de métiers/métiers transversaux »\*famille : miroiterie, transformation, négoce du verre.

---

<sup>37</sup> Maillage / Arborescence = approche par **fonction** et recomposition à géométrie variable de **postes** selon le profil de structure (sans salarié jusqu'à la structure de grande taille avec plusieurs échelons d'encadrement et équipes spécialisées)

→ Approche matricielle (« mapping ») : double entrée fonction – poste différencié selon le type d'organisation.

Signalons que cette **structure matricielle est peu rencontrée pour les outils multibranches**, à l'exception de mode textiles cuirs. Il en va de même pour le niveau « **interbranches** », et les outils par branche apparaissent in fine davantage séparés qu'intégrés.

De ce point de vue, deux outils apparaissent comme a-typiques :

- celui de l'hôtellerie-restauration-activités de loisirs qui ne propose pas de nomenclature à proprement parler : les 34 métiers décrits sont répartis entre les quatre branches d'activité du champ ;
- le BTP qui propose une structure d'accès aux fiches métiers (nomenclature difficilement visible en particulier sur le niveau le plus fin) : branche<sup>38</sup> ou fonction (bâtiment, TP, l'encadrement de chantier et à la gestion d'entreprise, métiers techniques et de conception → métiers ou « filière » → emplois-types (sans que ces derniers ne soient visibles au niveau global)).

Remarque : la nomenclature ROME retient une approche « transsectorielle », et donc c'est le métier de l'individu qui prime sur l'activité collective de l'entreprise.

L'architecture est en arborescence : Catégories professionnelles (CS\* Milieu professionnel dominant ~ PCS) → Domaines professionnels (Fonction, secteur) → Emplois/Métiers (= agrégation d'emplois pour faciliter les mobilités, ie rassemblement de contenus d'activité semblables ou proches / compétences techniques de base communes/proximité de profils requis).

Concernant la **dénomination des niveaux et l'intitulé des domaines, les outils sont standardisés**. La dénomination des niveaux est homogène, les appellations des classes du plus agrégé au plus fin sont les suivantes :

1. Branche/Secteur/Interbranches
2. Famille/Domaine/Fonction (qui constituent parfois le premier niveau) ou plus a-typique, groupe de métiers (« cœur de métiers » - « transversaux » pour la miroiterie)
3. Sous-famille
4. Métiers
5. Emploi-type (uniquement pour BTP)

L'intitulé des **domaines est bien identifié**, visible. Il varie de cinq domaines à une quinzaine (télécommunications à assurance), la tendance centrale est de 6.

Les composantes classiques d'une filière y sont systématiquement (de la production à la commercialisation).

Les différences d'appellations sont peu liées à la spécificité du champ professionnel (exceptions : la presse, ex « élaboration et production des contenus éditoriaux », les assurances, ex, pour la « gestion des actifs », et la miroiterie « transformation du verre, miroiterie »).

<sup>38</sup> La liste par classification dans CCN (cadres, ETAM, ouvriers \* TP ou bâtiment) ne donne accès qu'à la CCN.

Le tableau ci-après présente par ordre décroissant les domaines de métiers rencontrés (regroupés et synthétisés en pôle) :

Rang	Domaines / Pôles	Nombre d'occurrences
1	Production	11
2	Commercialisation/diffusion/communication	10
3	Logistique / technique / maintenance / achat	8
4	RD/conception/création/innovation	7
5	Qualité, hygiène, sécurité, sureté, environnement	6
6	Administratif / gestion / comptabilité	6
7	Management, RH	5
8	Informatique	2

Ainsi, l'infrastructure des systèmes d'informations fait montre d'une relative homogénéité d'un système à l'autre, en termes d'étendue – et ce sans qu'il n'y ait de corrélation systématique avec le périmètre social du champ couvert – et en termes de structuration. C'est ainsi vraisemblablement à partir de cette entrée par l'infrastructure que la transversalité et l'articulation intersectorielle peuvent être développées.

## D- Contenus et niveaux de description des fiches métiers

L'enjeu ici est de procéder à un inventaire des modes de description de chaque métier et de recenser et analyser les contenus des rubriques mobilisées.

Pour autant, la description du « métier » nécessite un détour sémantique afin de saisir les contours de l'objet étudié. Aussi, nous avons procédé à un inventaire des définitions présentées dans les quelques lexiques et glossaires accompagnant les outils métiers. De celui-là il en ressort une convergence des définitions du « métier » autour des éléments suivants :

1. un métier est un ensemble de postes ou d'emplois pour lesquels il existe une proximité d'activités et mettant en œuvre des compétences proches ;
2. l'approche est déconnectée des organisations propres aux entreprises ;
3. certains délais liés aux mobilités professionnelles sont indiqués :
  - a. au sein d'un même métier, le temps d'adaptation à un nouvel emploi est de 1 à 2 ans ;
  - b. changer de métier nécessite une durée de 3 à 5 ans.

Cette définition propose un faible cadre prescriptif, ce qui augure une traduction protéiforme pour décrire un « métier ». L'appréhension du caractère plus ou moins diversifié des cadres descriptifs se fait du niveau le plus général au plus fin, de la maquette visuelle (le format) aux thèmes et rubriques jusqu'à leur contenu.

## D – 1 Volumes

La diversité des graphismes d'ensemble témoignent d'intentions différenciées en termes de cibles (voir illustrations série 3), du format « petite annonce » ou grand public, au style plus expert, très détaillé ou très complet.

Il n'y a donc pas d'unicité de présentation en termes « qualitatifs » d'un outil à l'autre. Toutefois, pour les outils multiprofessionnels, le format des fiches, leur « maquette » est standardisée d'une branche à l'autre.

Sur le plan quantitatif, le volume est relativement peu variable, une fiche c'est en moyenne 400 à 500 mots (environ une page). Pour autant l'étendue est très large en raison de deux formats très atypiques : de 60 mots pour Observia, à 1 200 pour la presse.

Signalons également que le volume de la fiche n'est pas corrélé au nombre de métiers décrits. Ainsi, pour une centaine de métiers décrits pour les outils du médicament et télécommunications, le volume de la fiche type des télécommunications est deux fois plus élevé que celui de la fiche des médicaments.

Il en va de même pour le nombre de rubriques qui est relativement standard (7 à 8 par fiche métiers) même si l'écart s'étend de 4 rubriques (Observia) à 11 rubriques (miroiterie, transformation et négoce du verre).

Concernant les outils développés par les OPMQ multiprofessionnels, la maquette est uniformisée pour chaque branche relevant d'un même observatoire.

### Illustrations série 3 « les fiches métiers » : Observia, presse, hôtellerie-restauration-activités de loisirs, miroiterie, FFSA (Assurances)

#### 1. Observia



Avril 2008

**RESPONSABLE INNOVATION, RECHERCHE, DEVELOPPEMENT**

- ❖ **Définition générale:**  
Définir, orienter et piloter la politique R et D et en contrôler sa mise en œuvre, avec les ressources et moyens adéquats (humains, financiers, techniques, informationnels) dans le cadre de la stratégie de l'entreprise.
- ❖ **Intitulés d'emplois / de postes:**  
Responsable recherche  
Responsable développement
- ❖ **Secteur:**  
INDUSTRIES ALIMENTAIRES

28

## 2. Presse

### Marketing stratégique

## RESPONSABLE ÉTUDES ET RECHERCHE

Les fonctions du ou de la responsable Etudes & Recherche s'élargissent et les études qu'il est amené à effectuer portent sur de nombreux sujets : pratiques de lecture et usages des médias en général, connaissance et suivi de l'audience, de ses pratiques et de ses usages, veille sur l'ensemble des stratégies commerciales multimédia, y compris publicitaires, analyse des nouvelles pratiques marketing.

Il ou elle peut être amené(e) à proposer des collaborations extérieures dans le cadre de projets de recherche. Il peut également être en charge du développement des bases de données clients, qu'il s'agira de commercialiser dans le cadre d'éventuels partenariats.

**Autres libellés :** Chargé d'études éditoriales - Chargé d'analyses éditoriales - Responsable études publicitaires - Directeur des études et du marketing publicitaire - Chargé d'études publicitaires - Responsable syndication - Responsable vente de fichiers

- Activités
- Compétences
- Connaissances

## COMPÉTENCES

### Traiter des fichiers et des bases de données

- Contrôler la fiabilité et la cohérence des données

### Assurer une veille

- Choisir les modes de présentation de l'information en fonction des destinataires
- Construire une base de données (quantitative et qualitative) pour constituer l'historique des informations
- Elaborer et actualiser des plans de veille
- Réaliser des benchmarks pour repérer les évolutions des offres concurrentes
- Repérer, qualifier et valider les sources d'information et de documentation
- Utiliser des outils de recherche sur Internet et des systèmes d'alerte

### Concevoir et tester des services et des produits

- Repérer les innovations qui justifient d'être testées et exploitées dans son domaine
- Utiliser des méthodes d'enquête et de testing

### Conseiller et assister les responsables opérationnels dans son domaine

- Guider et orienter un interlocuteur dans une recherche d'information
- Motiver un avis, une appréciation ou formuler un conseil
- Présenter et traduire des données spécialisées en langage accessible
- Repérer toutes les opportunités pour faciliter les échanges entre équipes
- Structurer les échanges pour coordonner les différents intervenants

### Contrôler la qualité des travaux et des traitements

- Formuler une appréciation ou une préconisation en s'appuyant sur des données factuelles

### Etablir et valider un cahier des charges

- Analyser, qualifier et hiérarchiser des besoins pour définir un ou plusieurs scénarios
- Expliquer et commenter un cahier des charges pour mettre en relief les attentes
- Traduire un besoin en spécifications techniques et en consignes

### Organiser des rencontres

- Animer un panel de lecteurs pour les faire s'exprimer sur leurs attentes
- Identifier des opportunités de rencontres (événements culturels, sportifs...)
- Imaginer des modalités de rencontres originales
- Sélectionner et constituer un panel

### Réaliser des études marketing

- Anticiper les évolutions et tendances qui justifient de mener une étude (prospection ou validation)
- Choisir les outils et les méthodes adaptés aux objectifs et aux enjeux d'une étude
- Gérer, organiser les rendez-vous et le planning des études
- Rédiger, mettre en forme, présenter un rapport d'étude
- Repérer toutes les informations qualitatives et quantitatives à centraliser pour valider les hypothèses
- Synthétiser et commenter les résultats d'une étude pour orienter ou faciliter une prise de décision
- Traduire la problématique d'une étude en hypothèses à valider
- Traduire les résultats d'une étude en actions commerciales

### Valider et enregistrer des données

- Saisir et codifier des données de manière fiable
- Vérifier la fiabilité et la cohérence des données

## ACTIVITÉS

### Elaboration d'outils d'aide à la vente

- Concevoir et piloter des études publicitaires

### Génération de sources de revenus additionnels

- Elaborer des tests de produits dérivés

### Organisation et pilotage d'une veille stratégique

- Analyser les politiques tarifaires
- Analyser les secteurs d'activité
- Analyser l'évolution du marché
- Analyser l'univers de concurrence (parts de marché et stratégies commerciales des concurrents...)
- Assurer une veille sur les modes de consommation des médias
- Réaliser des études de comportements des clients/lecteurs
- Réaliser ou faire réaliser des tests de couverture, des tests de prix

### Suivi et analyse des ventes et de l'audience

Commenter et rendre compte des résultats par différents moyens (réunions, documents de reporting...)

### Suivi et analyse du lectorat

Suivre et analyser les taux de lecture et de satisfaction des articles (baromètre rédactionnel...)  
Suivre et analyser l'audience  
Organiser des rencontres avec les publics cibles (focus group, forum, chat, blog...)  
Mesurer et qualifier les usages autour des informations diffusées  
Identifier des indicateurs pertinents et développer des outils de mesure d'audience  
Exploiter les études marketing pour mieux appréhender le lectorat  
Développer, exploiter et enrichir des bases de données clients  
Développer de nouvelles approches expérimentales en matière de lecture

## CONNAISSANCES

### Communication et conduite de projets

- Outils et méthodes de gestion et de conduite de projet
- Techniques et outils de communication orale / écrite

### Environnement professionnel

- Connaissance de l'environnement, du secteur, des acteurs et de la concurrence
- Connaissance de l'équipe de travail et des compétences disponibles
- Connaissance des fournisseurs, des prestataires et des pratiques commerciales
- Connaissance des publics, de leurs attentes et comportements de lecture
- Gammes de produits et services de l'entreprise
- Orientations stratégiques du groupe
- Sources d'information de son secteur (base de données, documentation, Internet...)

### Statistiques et reporting

- Outils de statistiques / de mesure de l'activité

### Techniques de veille et méthodes d'études

- Bases de données et bases de connaissances spécialisées
- Etudes de marché, études d'audience et de diffusion
- Méthodologies d'études et de réalisation d'enquêtes
- Techniques et outils de recherche, de veille et de collecte d'informations

### 3. Hôtellerie, restauration et activités de loisirs

**DIRECTEUR(TRICE)  
D'INSTITUT DE  
THALASSOTHÉRAPIE**

Fiche  
Métier

Détendre

- Missions**
- Concevoir et organiser la prestation hébergement et les services à la clientèle associés.
  - Gérer l'établissement et le assurer la rentabilité.
  - Gérer une politique commerciale efficace.
  - Concevoir et prendre en charge le management et l'animation des équipes.
- Selon la taille de l'établissement, le métier s'exerce seul ou non.

- Techniques principales**
- Développement commercial.
  - Gestion d'entreprise.
  - Management et animation d'équipe.

- Certification principale**
- Il n'existe aucune certification correspondant directement à ce métier.

**Accès**

- L'accès est possible aux personnes ayant une expérience confirmée en management avec un passage possible dans les métiers de la forme ou de l'esthétique.

**Conditions d'exercice**

- Travailler à la diversité des entreprises, des clientèles et aux variations des flux d'activité.

Compétences principales

Activités principales

Le métier de directeur d'institut de thalassothérapie s'organise autour de quatre grandes fonctions :

**Gestion d'entreprise**

- Contrôle de la rentabilité économique des activités
- Identification des besoins en fond de roulement
- Prévision des dépenses
- Suivi de l'évolution du chiffre d'affaires, de la situation de trésorerie, des comptes client, des dépenses de fonctionnement

**Développement commercial**

- Déclinaison des objectifs globaux en objectifs opérationnels par service
- Élaboration de la stratégie produits et commercialisation de l'établissement
- Mise en place de plans d'ajustements
- Validation des plans d'actions à mettre en place dans chaque service

Compétences techniques et fonctionnelles

Pour exercer au mieux son métier, le directeur d'institut de thalassothérapie doit posséder les compétences suivantes :

- Appliquer la politique sociale et de ressources humaines du groupe ou de l'établissement
- Maîtriser les outils d'analyse d'activité
- Concevoir des politiques de rémunération
- Concevoir et argumenter une politique commerciale et une stratégie de développement
- Concevoir, mettre en place et évaluer une politique commerciale
- Évaluer les charges de travail et répartir les postes en conséquence
- Évaluer les ressources humaines nécessaires à la bonne marche de l'établissement et les négocier
- Gérer la rentabilité économique et financière de l'établissement
- Gérer les ressources allouées
- Maîtriser en place et évaluer des actions correctives en cas de dysfonctionnement
- Mettre en place, évaluer et faire évoluer l'organisation du travail, la gestion des temps

Management et animation d'équipe

- Présentation de la politique commerciale et motivation autour d'objectifs communs
- Animation de réunions
- Évaluation des besoins quantitatifs et qualitatifs en effectifs
- Création des recrutements avec le DRH (si il existe)
- Création des recrutements et actions correctives en cas de dysfonctionnement
- Contrôle de l'application de la législation du travail et des règles d'hygiène et de sécurité
- Détection des besoins en formation et mise en place des actions nécessaires

Reporting (événementiel)

- Reporting sur les résultats économiques de l'établissement
- Élaboration, pour validation, d'un plan d'investissement annuel
- Reporting sur la réalisation des objectifs commerciaux

Compétences relationnelles et comportementales

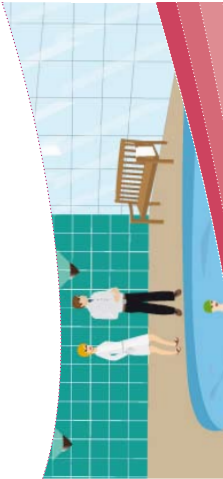
- Adapter son comportement à la diversité des interlocuteurs internes et externes
- Représenter l'image et la culture de l'entreprise
- Se montrer ouvert pour le personnel
- Anticiper les conflits
- Faire reconnaître son autorité
- Gérer les dysfonctionnements relationnels
- Déléguer et évaluer l'efficacité des délégations

Parcours professionnels

Plusieurs types d'évolution sont envisageables.

- En continuant d'exercer le même métier : la diversité des entreprises du secteur (taille, catégorie, localisation géographique...) offre de très nombreuses possibilités aussi bien en France qu'à l'étranger.
- En exerçant le même métier mais dans un secteur différent : Institut appartenant à un grand groupe ou établissement indépendant, par exemple
- À l'extérieur du secteur en changeant de métier : les savoir-faire et compétences développés par le directeur d'un institut de thalassothérapie peuvent être réinvestis notamment dans le domaine de la forme ou du bien-être.

Aujourd'hui, environ une centaine de personnes exercent le métier de directeur d'un institut de thalassothérapie en France.



fajih

Observatoire de l'hôtellerie et de la restauration

L'Observatoire

de l'hôtellerie et de la restauration

OPCA Fajih  
Observatoire de l'hôtellerie et de la Restauration  
3, rue de la Ville (Évêque)  
75008 Paris  
Tel. : 01 40 17 20 20 - Fax : 01 42 46 99 23  
observatoire@fajih.com

Pour en savoir plus :  
[www.fajih.com](http://www.fajih.com)

## 4. Transformation du verre, miroiterie



FAMILLE PROFESSIONNELLE DE LA  
TRANSFORMATION DU VERRE / MIROITERIE

01

→ CHEF D'ÉQUIPE DE PRODUCTION

### CHEF D'ÉQUIPE DE PRODUCTION

**AUTRE APPELLATION DU MÉTIER**  
Chef d'équipe

**ACCÈS AU MÉTIER**  
Les recrutements externes exigent généralement un niveau Bac professionnel avec une expérience de plusieurs années comme opérateur.

Le chef d'équipe encadre une partie ou toute l'équipe de production selon la taille de l'entreprise. Il intervient dans la planification des activités, le suivi de la production, le contrôle qualité et gère le personnel sous sa responsabilité. Selon l'organisation du travail, il peut intervenir pour une partie directement dans la production.

#### Chiffres-clés

Le métier de chef d'équipe de production est présent dans **38%** des établissements et représente **9%** des effectifs de la Transformation du verre et environ **4%** de l'effectif total de la branche. **74%** des effectifs salariés de ce métier sont **13%** des salariés âgés de **55 ans et plus**, **31%** entre **45 et 54 ans**, **55%** entre **44 et 25 ans** et **1%** de moins de 25 ans.

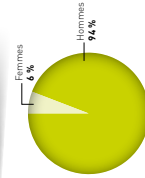
#### RELATIONS FONCTIONNELLES INTERNES ET/OU EXTERNES

En interne, il est en lien avec l'ensemble du personnel de l'atelier et sa hiérarchie. En externe, il est en lien avec les clients et les fournisseurs.

#### ACTIVITÉS COMMUNES

- Assurer l'encadrement de l'équipe sur une activité ou une partie
- Organiser et répartir le travail sous contrôle de sa hiérarchie
- Contrôler la qualité de l'activité réalisée
- Contribuer à l'optimisation de la production
- Veiller au respect des règles et consignes de sécurité
- Vérifier le bon fonctionnement du matériel
- Régler les machines
- Expliquer et conseiller les opérateurs sur l'activité en charge
- Former les opérateurs
- Proposer des améliorations dans le processus de production

#### → Répartition hommes / femmes



#### ACTIVITÉ SPÉCIFIQUE

- Aider à la production si nécessaire

#### COMPÉTENCES CLÉS

##### Savoirs théoriques et procéduraux

- Connaître les caractéristiques des produits verriers et leurs performances
- Connaître les normes
- Maîtriser les différents modes opératoires de découpe et de façonnage

##### Savoirs de l'action

- Assurer un suivi attentif de la production
- Réaliser un reporting quantitatif et qualitatif auprès de son responsable
- Proposer des solutions à son équipe en cas de problème
- Contribuer à la maîtrise des coûts de production
- Intervenir dans l'organisation de la production afin de l'optimiser et de respecter les délais

##### Compartements professionnels

- Savoir être force de proposition afin d'améliorer la performance et la qualité de la production
- Faire respecter les règles de sécurité à l'ensemble de son équipe
- Savoir écouter le personnel et remonter les informations si nécessaire

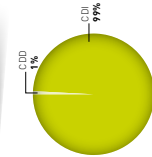
#### VARIATION DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Le chef d'équipe intervient plus ou moins dans la production selon la taille de l'entreprise.

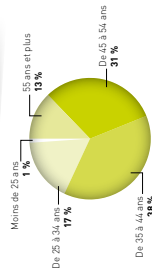
#### CONDITIONS D'EXERCICE DU MÉTIER

Le chef d'équipe de production applique et fait appliquer les règles de sécurité de l'entreprise.

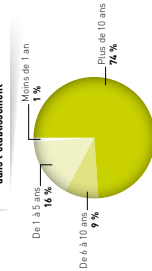
#### → Répartition selon le contrat de travail



#### → Répartition des chefs d'équipe de production selon la classe d'âge



#### → Répartition des chefs d'équipe de production selon l'ancienneté dans l'établissement



CHEF D'ÉQUIPE DE PRODUCTION - OCTOBRE 2007

12 OCTOBRE 2017 - CHEF D'ÉQUIPE DE PRODUCTION

## 5. Assurances (FFSA)

Qui sommes-nous ? | Salle de presse | Le CORA | Annuaire des Adhérents

ESPACE ADHÉRENTS

Rechercher

Glossaire

Le site d'information de l'Assurance

Le Secteur de l'Assurance

L'Assurance Pratique

Accueil > Les Métiers de l'Assurance > Les métiers > Chargé(e) d'études marketing

### Les Métiers de l'Assurance

actuaire agent général assurances chargé clientèle assurances chargé indemnisation assurance conseiller assurance courtier assurance diversité emploi assurance expert assurance formation actuariat formation assurance formation continue **métier assurance** mixité recrutement assurance

Fiche métier, 22/03/2012  
La prise en compte de la satisfaction du client est au centre de la démarche du marketeur.  
chargé d'études marketing | métier assurance

### Le métier de chargé d'études marketing

**SOMMAIRE**

- > Le profil du chargé d'études marketing
- > Les missions du chargé d'études marketing
- > La formation du chargé d'études marketing
- > La rémunération du chargé d'études marketing
- > Evolution et passerelles
- > Le témoignage d'Emilie, chef de produit marketing

### Le profil du chargé d'études marketing

Curieux, intuitif, à l'affût des tendances, vous aimez analyser le comment et le pourquoi des évolutions du marché. Votre sens pédagogique vous permet d'expliquer avec clarté et aisance les résultats de vos études car vous êtes aussi un bon communicant et possédez une bonne maîtrise rédactionnelle. Les outils informatiques de gestion de bases de données et de traitement statistique sont vos fidèles alliés.

**Les missions du chargé d'études marketing**

- > recueillir, traiter et analyser des données qualitatives et quantitatives sur l'activité de l'entreprise, notamment en termes de gestion de la relation client (CRM),
- > rédiger des rapports d'étude avec des préconisations en termes d'actions marketing ;
- > analyser les évolutions commerciales, techniques, fiscales, juridiques ou socio-économiques susceptibles d'influer sur les produits et les contrats d'assurances ;
- > assurer la veille concurrentielle ;
- > assister le chef de produit dans ses analyses et décisions.

Le niveau de formation requis est le plus souvent supérieur ou égal à bac + 4+.

5. Les études requises varient selon le poste proposé :

- > Ecole supérieure de commerce
- > 3ème cycle en marketing
- > Statistique

Une connaissance du marché de l'assurance et de ses produits, acquise par exemple au cours d'un stage, sera en général très appréciée.

**La rémunération du chargé d'études marketing**

Salariés ayant moins de 30 ans et moins de deux ans d'ancienneté

Age moyen constaté : 26,5 ans

< 32 K€	32-38 K€	36-40 K€	> 40 K€
11,5%	22,7%	23,3%	42,4%

(Source : données extraites de l'enquête sur les rémunérations FFSA-Gema du 31/12/2011. Rémunération des salariés appartenant aux sous-catégories de métiers "Marketing stratégique et études" et "Marketing opérationnel")

**Evolution et passerelles**

Vous connaissez approfondie et votre compréhension des attentes et des besoins du marché, conjuguées à un bon esprit de synthèse, seront des atouts clés pour votre évolution professionnelle au sein de l'équipe marketing ou vers une fonction commerciale.

Voici quelques exemples de fonctions vers lesquelles vous pouvez évoluer après avoir exercé pendant plusieurs années le métier de chargé d'études marketing.

- > Responsable d'études marketing, de marché clientèle, de gamme de produits...
- > Chargé(e) de communication
- > Responsable de la promotion des ventes

**Le témoignage d'Emilie, chef de produit marketing**

Le métier de chef de produit marketing

Effectifs dans les sociétés d'assurances

Rétrovisez les informations actualisées chaque année sur le site de l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance



## D – 2 Rubriques

Pour chaque outil, nous avons recensé, classé et regroupé chacune de leurs rubriques, en trois thèmes principaux plus ou moins renseignés :

1. l'accès au métier
2. la description du métier
3. l'évolution professionnelle / les mobilités et parcours professionnels

L'assemblage des rubriques est à chaque fois spécifique mais fait apparaître certaines récurrences. Il est ainsi possible de dégager un tronc commun d'informations.

**Tableau 1. Les rubriques inventoriées dans la fiche métier**

	Fréquent	Rare
<b>Thème 1 : Accès au métier (8 outils métiers/13)</b>		
Diplôme/formation/certifications principales	X	
Expérience	X	
Expérience détaillée		X
Niveau d'études		X
Modalités de recrutement		X
<b>Thème 2 : Description du métier (13 outils métiers/13)</b>		
Intitulés des emplois et des postes		X
Autres appellations		X
Mission/définition/description synthétique/objectifs	X	
Activités (principales/communes/spécifiques)/tâches	X	
Compétences/savoir-faire/capacités	X	
Savoirs / connaissances		X
Relations hiérarchiques/fonctionnelles internes et/ou externes		X
Conditions de travail/ conditions d'exercice du métier / sécurité		X
Environnements de travail		X
Statistiques sur les effectifs et les caractéristiques/usages de la main-d'œuvre (âge, sexe, ancienneté, statut...)		X
Rémunération		X
<b>Thème 3 : Evolution professionnelle/ parcours/mobilités (8 outils métiers/13)</b>		
Formation de perfectionnement		X
Mobilités/parcours internes	X	
Mobilités externes (autres secteurs)		X
Evolutions attendues du métier ou de la famille		X

La description du métier est le thème en toute logique systématique, quant à ceux relevant de l'accès et des parcours professionnels, ils sont très fréquents (8 outils sur 13 dans chaque cas).

D'un point de vue plus détaillé, certaines rubriques sont décrites de manière répétée (voir tableau de synthèse ci-dessus sur les « rubriques inventoriées ») :

- pour l'accès au métier, il s'agit de la formation (niveau de formation ou de diplôme, domaine de formation (médicament) mais aussi les certifications principales (hôtellerie-restauration-activités de loisirs, mode textiles cuirs et chimie) et d'informations sur l'expérience requise.

- pour le descriptif du métier :

Mission/définition/description synthétique/objectifs

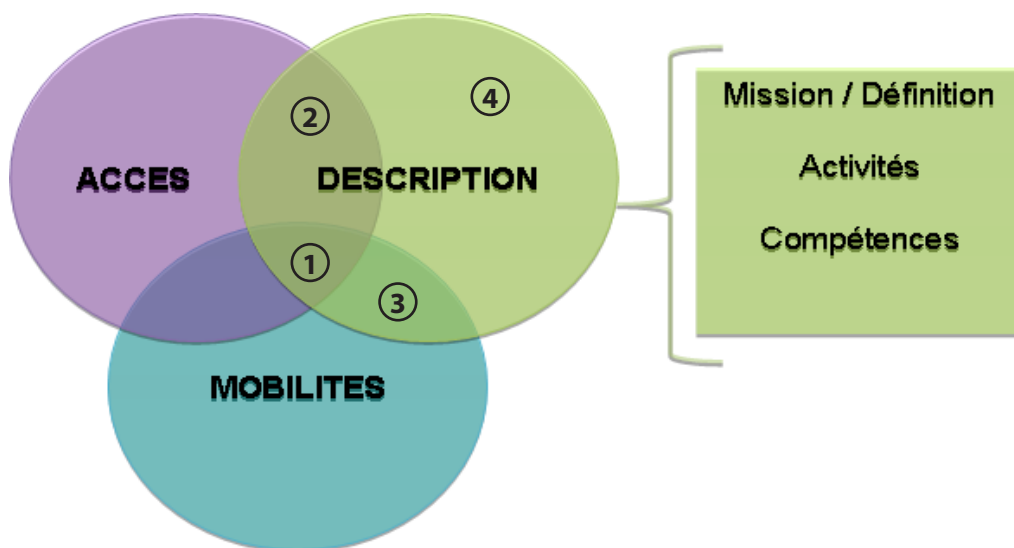
Activités (principales/communes/spécifiques)/tâches

Compétences/savoir-faire/capacités/savoirs/connaissances

- pour le volet mobilités/évolutions professionnelles : le plus souvent, ne sont indiquées que les mobilités fonctionnelles, ou promotionnelles (à l'instar du médicament, BTP, assurances ou de la restauration rapide), et très peu indiquent des mobilités externes au sens sectoriel (exceptés Observia et hôtellerie-restauration-activités de loisirs). Les évolutions du métier ou de la famille de métiers ne sont indiquées que dans deux cas : télécommunications et mode textiles cuirs.

Les différents modes d'association des trois thèmes – accès, descriptif, parcours – font apparaître 4 configurations de « fiche métiers ».

**Graphique 1. Les modes d'association des différents thèmes d'une fiche métier**



1. le « type » le plus fréquent est la fiche dite « complète » qui associe des informations sur les trois registres (accès, description, mobilités). Six outils entrent dans cette configuration 1 (mode textiles cuirs, hôtellerie-restauration-activités de loisirs, télécommunications, btp, médicament, assurances) ;
2. les configurations 2 et 3 associent des rubriques relevant de la description du métier et concernant l'accès ou les mobilités. Deux outils s'inscrivent dans la configuration 2 et trois dans la configuration 3.
3. La configuration 4 est la plus restreinte en termes de nombre de thématiques (uniquement la description du métier) et la moins fréquemment rencontrée (uniquement la presse)

A ces quatre configurations se superposent des variantes concernant les types de rubriques renseignées pour le thème de la « description du métier ». En plaçant la focale sur les rubriques les plus fréquentes, trois modèles se superposent donc aux quatre configurations sus décrites. Sur les douze modèles théoriques, sept sont en pratique rencontrés (voir tableau thèmes des fiches et rubriques du thème description).

**Tableau 2. Les modes d'association des différents thèmes croisés aux rubriques du thème « description du métier »**

Thèmes des fiches	Rubriques du thème description		
	Mission	Activités	Compétences
Accès+Mobilités+Description	THC – HCR – Télécom - BTP		
	Médicament		
	Assurances		
Accès+Description	Miroiterie - Commerce		
Mobilités+Description	Chimie – Restauration rapide		
	Observia		
Description	Presse		

Les plus complets associent un descriptif du métier via une recension des missions, des activités et des « compétences requises » et des informations sur les thématiques suivantes:

- l'accès au métier : commerce, miroiterie
- les mobilités, parcours, carrières, évolutions : chimie, restauration rapide
- l'accès et les mobilités, évolutions : mode textiles cuirs (tendance d'évolution), hôtellerie-restauration-activités de loisirs (concernant l'aspect parcours professionnels, sont indiquées les évolutions à la fois en interne, yc en exerçant le même métier, et en externe, reconversion et secteur d'emploi), télécommunications (évolution attendue de la famille du métier), BTP

Les moins diversifiés, associent à une définition du métier des informations sur :

- les compétences / capacités : presse
- l'accès au métier les mobilités/évolutions : assurances
- les mobilités, parcours, carrière : Observia

Enfin, le dernier type associe des informations sur les trois thèmes et concentre la description du métier sur la mission et les activités. C'est le cas de l'outil du médicament.

Par delà les nuances observées sur les rubriques et les thèmes abordées dans chacune des fiches, il est possible de dégager un **socle commun** de rubriques relativement homogènes concernant la **description du métier** :

- **mission / définition** ;
- **activités** ;
- « **compétences** ».

Toutefois, cette recension des rubriques ou la nature des informations (qualitatives/quantitatives) figurant dans les fiches métiers, ne suffit pas dans l'analyse de la variabilité des modes de description. Contenu et niveaux de description d'un métier sont essentiels.

Ainsi, dans la lignée des nombreux débats autour du concept de compétences, cette dimension renvoie à des contenus variables d'un outil à l'autre.

### **D – 3 Les rubriques distinctives de la dimension « compétences »**

Les définitions de la « compétence » issues des glossaires produits par les OPMQ convergent autour des éléments suivants :

- elle est mise en œuvre, observable et évaluable en situation professionnelle ;
- elle est associée à savoir faire opérationnel ;
- son mode d'acquisition est l'expérience ;
- elle est spécifique à un métier ou commune et transverse à plusieurs métiers (« cœur de métiers »).

Remarque :

*Définition du Rome : « le concept de compétence est un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être qui sont manifestés dans l'exercice d'un emploi/métier, dans une situation d'activités donnée ». Il distingue les compétences techniques de base (déclinées à partir des activités, communes et indispensables pour exercer le métier, croisent savoirs, savoir-faire nécessaires pour exercer les activités qui constitue le noyau dur du métier), les compétences associées, les capacités liées à l'emploi (savoir-être requis, qui renvoient à des compétences cognitives ou sociales, ou encore des capacités physiques).*

La traduction de ce concept est à géométrie variable, variabilité qu'il est possible de résumer avec les constats suivants :

### Les rubriques distinctives de la dimension compétences

Savoir-faire	Savoir-être	Savoir-faire et savoir	Savoir-faire et savoir-être	Savoir-faire, savoir-être et savoir
BTP	Déduit de l'analyse : Restauration rapide (« Compétences »)	Presse (« compétences » et « connaissances »)	HCR (« Compétences techniques et fonctionnelles ; compétences relationnelles et comportementales »)	THC (Capacités : techniques ; Managériales ; Sociales et organisationnelles / Connaissances)
		Chimie (« savoir-faire ; Savoirs »)		Télécom (« Compétences et savoir faire techniques mobilisés ; Connaissances »)
				Miroiterie (« Savoirs théoriques et procéduraux ; savoirs de l'action ; comportements professionnels »)
				Commerce (« Savoirs théoriques et procéduraux ; savoirs de l'action ; compétences relationnelles et comportementales »)

- les savoir-faire sont le socle commun (excepté pour la restauration rapide), associés ou non aux autres dimensions (savoirs et savoir-être) ;

- la rubrique est tantôt dissociée des connaissances<sup>39</sup> (presse, télécommunications, mode textiles cuirs, chimie) – tantôt englobant les connaissances (bien que isolées sous l'appellation « savoirs théoriques et procéduraux » pour le commerce et la miroiterie). d'autres enfin n'y font pas explicitement référence (hôtellerie-restauration-activités de loisirs, btp, restauration rapide) ;

- aucune description de métiers ne dissocie explicitement les compétences communes, des compétences spécifiques, à l'instar de la présentation dans le Rome. En effet, le champ de la description des métiers ne vise que les compétences communes (en référence au cœur de métier de la branche, et la distinction activités communes et spécifiques est également très rare : miroiterie, commerce).

### D – 4 Analyse des contenus des fiches

L'analyse des contenus porte sur les trois rubriques « mission » - « activités » - « compétences » selon la grille de lecture suivante :

- libellé rubrique ;
- dimensions (pour les compétences par exemple, la dimension peut-être cognitive, technique...)

<sup>39</sup> Sans que cela n'évacue d'ailleurs la confusion des niveaux avec les dimensions cognitives.

- niveaux de registre (pour une rubrique, quels sont les registres de l'information : finalité, tâches, savoir-faire..);
- hétérogénéité des niveaux (si pour une même rubrique, plusieurs registres de nature différente sont développés);
- générique/spécifique (la description est-elle spécifique à un secteur, métier...ou générique) et donc si l'écriture est distinctive du métier;
- objet de référence (organisation / individu);
- nature/type de phrase (substantif, infinitif, etc..) et style neutre / personnalisé;
- longueur;
- niveau de précision.

De cette analyse, deux axes de résultats sont à retenir.

### Concernant les niveaux de description

1. On note une **hétérogénéité des niveaux** et une **confusion des registres** quasi systématiques pour les rubriques « activités » et « compétences » mais moins fréquente pour la rubrique « mission ».

En effet, le premier volet « mission » ou « définition générale du métier » explicite des finalités (ex. : « le responsable marketing éditorial a à charge d'identifier de nouvelles formes de contenus éditoriaux »), ou est une synthèse des activités/fonctions (ex. : « L'employé commercial est chargé principalement de vérifier d'installer la marchandise en rayon et d'assurer le réassortiment »). Parfois les deux se retrouvent dans la même rubrique et plus rarement, les finalités ou la synthèse des activités sont associées à des éléments de contexte : « Réaliser les travaux d'un sujet de recherche dans le cadre de la réglementation et des règles d'hygiène et de sécurité ».

La porosité est fréquente entre les rubriques « activités » et « compétences » (voire tâches/savoir-faire) : Exemple 1: métier « carreleur », rubrique savoir-faire : « assurer la relation avec les partenaires et acteurs des marchés » puis « étendre la colle sur le support et éventuellement en double encollage sur l'envers des carreaux ».

Exemple 2 : métier « chef d'équipe », rubrique activités : « en tant que chef d'équipe, vous devrez être capables d'assurer l'intégralité des tâches confiées à vos collaborateurs et être exemplaire ».

2. Le mode d'écriture est davantage spécifique « métier » voire « secteur » pour la rubrique activités, et on est plus volontiers là dans de l'écriture distinctive. Sur les compétences c'est moins le cas, ce qui est à mettre en parallèle avec le caractère assez général, ou non évaluable de ce qui est explicité, en particulier pour les compétences comportementales.

Exemple 1: métier « employé(e) commercial », la compétence comportementale : « travailler dans un esprit d'équipe »

3. Sur le volet compétences, on a un **balancement entre l'objet individu et l'objet organisation**. Seul un cas, très atypique, la restauration rapide n'est que sur l'objet travailleur. C'est d'ailleurs le seul cas où l'écriture est personnalisée et les compétences uniquement de dimension comportementale, voire ayant trait aux qualités individuelles.

Exemple 1 : métier « chef d'équipe de production », rubrique savoirs théoriques et procéduraux : « maîtriser les différents modes opératoires de découpe et de façonnage » vs comportements professionnels : « savoir écouter le personnel et remonter les informations si nécessaires ».

4. Il existe une **porosité entre les différentes dimensions des compétences**, y compris lorsqu'elles sont distinguées dans des rubriques différentes.

Exemple 1 : métier « responsable du développement », dans la rubrique « savoir-faire » : « diriger, animer et développer une équipe de professionnels ; s'exprimer dans une langue étrangère » et dans la rubrique « savoirs » : encadrement – management des hommes = savoir opérationnel ; langues étrangères = savoir opérationnel ».

Exemple 2 : métier « ingénieur de recherche », rubrique « compétences et savoir-faire techniques mobilisés » : « élaborer un plan de recherche et faire preuve de créativité, développer des idées nouvelles, faire preuve de ténacité ».

### Concernant les règles rédactionnelles et stylistiques

1. Ce sont les **règles lexicales « intra-outil » qui permettent d'identifier** la nature/le registre de ce qui est décrit.

Il n'y a pas de règle commune à tous les outils, même si la pratique la plus fréquente est l'utilisation de substantifs pour les activités et de verbes à l'infinitif pour les compétences.

Si pour le descriptif des activités, on a des substantifs, alors on a des verbes à l'infinitif pour les compétences, et réciproquement. Lorsque les connaissances requises sont isolées, elles sont énumérées via des substantifs.

Exemple 1 : métier « directeur(trice) d'institut de thalassothérapie », « activités : mise en place et évaluation d'actions correctives en cas de dysfonctionnement » - « compétences techniques : mettre en place et évaluer des actions correctives en cas de dysfonctionnement ».

2. Le style est neutre, très rarement personnalisé

Contre-exemple : métier « chargé d'études marketing », profil : « curieux, intuitif, à l'affût des tendances, vous aimez analyser le comment et le pourquoi des évolutions du marché... Les outils informatiques de gestion de bases de données et de traitement statistique sont vos fidèles alliés ».

3. Le niveau de précision est à géométrie variable. Il est plus fréquemment élevé pour ce qui relève des « activités » que pour les compétences, à l'exception de la dimension cognitive.

Exemple 1 : métier « carreleur », rubrique savoir-faire, en apparence très précis car relevant de la tâche mais en définitive flou « nettoyer soigneusement et éventuellement mouiller ».

4. Long ne signifie pas précis, en particulier sur le volet « compétences ».

Il existe parfois des doublons au sein du descriptif des compétences, notamment lorsque celles-ci sont déclinées par grande fonction.

Exemple 1 : métier « responsable marketing éditorial », la compétence « repérer les innovations qui justifient d'être testées et exploitées » se retrouve dans le niveau « concevoir et tester des services et des produits » et dans le niveau « développer des innovations et mettre en œuvre un projet RD ».

En conclusion, on observe une variabilité inter-outils sur la manière de décrire un métier (sur la forme et sur le fond), mais également intra-outils particulièrement visibles pour les outils multiprofessionnels<sup>40</sup> : **un même métier n'est pas décrit de la même manière, et il n'y a pas de lien avec les autres secteurs.** Exemple : métier étalagiste, et dans la rubrique « accès au métier », pour une branche on y trouve : « une formation dans le domaine artistique est appréciée (à partir d'un BP) », et pour une autre : « pas de pré-requis en matière de formation initiale ».

---

<sup>40</sup> Dans une moindre mesure pour la mode textiles cuirs.



## Conclusion de la deuxième partie

L'inventaire des outils révèle une plasticité non négligeable d'une branche à l'autre mais aussi une faible mise en relation des outils entre eux. A ce stade donc, l'approche intersectorielle ne va pas de soi, d'autant plus que la construction des matériaux est déjà relativement éprouvée.

Si la structuration des outils métiers indique une relative convergence autour de standards en termes d'étendue, d'architecture, ou de domaines fonctionnels couverts, les modes de conception, les contenus et niveaux de description des métiers font figure d'une plus grande latitude. La variabilité des modes de description des métiers n'est pas tant sur le nombre et les rubriques renseignés<sup>41</sup> mais davantage sur la manière dont elles sont renseignées et qui se cristallise autour de dimensions lexicologiques. Les outils s'appuient en effet sur des concepts dont la traduction n'est pas normalisée, et des terminologies restant à stabiliser.

Qui plus est, ces systèmes d'information répondent avant tout à une logique de branche *a priori* difficilement conciliable avec une logique transversale. Cette surdétermination est en particulier visible dans les outils développés par les OPMQ multiprofessionnels.

Face à ces contraintes d'ordre méthodologique et stratégique, il n'est somme toute pas surprenant d'éprouver des difficultés à pouvoir esquisser des règles transversales sur la manière de décrire un métier.

Pour autant, nous pouvons suggérer quelques pistes d'actions pour se diriger vers « la création d'un socle commun d'informations » entre les observatoires.

### **Axe 1 : favoriser les échanges d'expériences pour mutualiser les problèmes rencontrés dans l'élaboration et/ou l'évolution des « outils-métiers »**

Cet axe se décline autour des propositions opérationnelles suivantes :

1. Création d'ateliers inter-OPMQ portés par le COC, intégrant une diversité de profils d'observatoires.
2. Travail en partenariat avec le réseau inter-CARIF-OREF sur les problématiques méthodologiques.
3. Développement de contacts avec les organismes producteurs de données intersectorielles (INSEE, DARES, Pôle Emploi...).

---

<sup>41</sup> Puisqu'un socle commun de rubriques a pu être relevé, voir partie D.

**Axe 2 : clarifier le lien entre les mode(s) de conception et les finalité(s)/besoins des outils, car une méthode se définit en fonction de ses usages et de ses problématiques<sup>42</sup>.**

Il s'agit de clarifier le positionnement de chaque observatoire et rendre explicite ses principaux usages, en fonction de ses problématiques prioritaires (attractivité, reconversion, professionnalisation...).

De manière opérationnelle, cela peut passer par la réalisation d'entretiens par les membres du COC des responsables d'OPMQ et des acteurs de branche, et réalisation d'une synthèse.

**Axe 3 : proposer à chaque observatoire de s'impliquer dans un retour réflexif sur ses outils sur la base de chantiers répondant à deux logiques.**

**1. Une logique intrabranche**

Proposer à certains observatoires des développements et enrichissements de leur outil-métiers à travers ses liens avec les dimensions emploi-formation et la dimension prospective.

Proposition opérationnelle : mutualiser les expériences déjà développées par certains observatoires pour mettre en relation différents outils.

Ainsi, par exemple, si l'on croise les rubriques et les modes d'accès à l'outil, l'association entre les outils formation-métiers-statistiques et prospective, nous pouvons suggérer les développements suivants :

- l'accès à l'outil par « profil » en particulier lorsque les informations concernant l'accès au métier sont renseignées et/ou lorsque les activités/savoir-faire/connaissances sont détaillés. Dans le cas du Commerce par exemple, l'entrée ne se fait que par métier ou par branche et pourtant figurent dans les fiches des informations précises sur le niveau et domaine de formation, sur l'expérience requise et surtout référentiel d'activités très précis et concret, suggérant un lien avec un référentiel CQP. De même dans le cas de mode textiles cuirs, l'entrée est par branche ou famille de métiers, alors que la précision est très poussée sur les formations ce qui suggère un outil orienté « jeunes diplômés ». idem pour hôtellerie-restauration-activités de loisirs puisque l'on a les certifications principales par métier.
- l'intégration d'une rubrique passerelles/mobilités sectorielles ou professionnelles, en particulier pour les OPMQ multiprofessionnels qui ont déjà des éléments à intégrer dans leurs fiches : mode textiles cuirs (puisque pour une famille de métiers on a une entrée par branche et une entrée transversale), commerce (au-delà des métiers spécifiques, nous avons repéré des doublons de fiche pour les métiers « multibranches » qui sont traités dans chacune des branches), hôtellerie-restauration-activités de loisirs (ce type de développement est d'ailleurs en cours).

---

42 « Les présupposés qui président à l'élaboration et les positionnements variés des acteurs impliqués dans leur construction en surdéterminent la forme et en délimitent les usages et les effets potentiels », Ewan Oiry, Emmanuel Sulzer, «Les référentiels de compétences : enjeux et formes», in Damien Brochier (coord.), *La gestion des compétences : acteurs et pratiques*, Paris, Economica, 2002, p. 29-47.

## 2. Une logique interbranchés

Engager une réflexion autour de la transversalité entre bases de données, en creusant les points suivants :

\* Les niveaux de transversalité :

- champ et nomenclatures : secteur/domaine/ famille/... ;
- thématiques de présentation du métier (accès, mobilité, description du contenu du métier)
- rubriques de description des métiers (missions, activités, compétences)

\* Les sources et les méthodes utilisées

Proposition opérationnelle : Mise en place de groupes de travail inter-OPMQ, co-animés par le COC, réunissant des OPMQ intéressés, en vue de produire un diagnostic et des propositions sur la faisabilité d'axes transversaux.

**Axe 4 : en prenant appui sur les réflexions et propositions précédentes, engager au niveau interprofessionnel une démarche pour proposer un cadre fédérateur pour la construction d'un socle commun d'informations. Cette démarche implique d'explicitier les attentes au niveau interprofessionnel à l'égard de cet objectif.**

Il s'agirait de mettre l'accent sur la convergence :

- de la traduction des champs professionnels couverts par les bases de données en termes de métiers,
- de l'architecture de la présentation des métiers.







Céreq

Centre d'études et de recherches  
sur les qualifications

10, place de la Joliette,  
BP 21321,  
13567 Marseille cedex 02  
Tél. 04 91 13 28 28  
Fax 04 91 13 28 80

[www.cereq.fr](http://www.cereq.fr)