

Prospective régionale et sectorielle de l'emploi

*Quelles méthodes, quels horizons
et quelles sources ?*





PROSPECTIVE RÉGIONALE ET SECTORIELLE DE L'EMPLOI

QUELLES MÉTHODES, QUELS HORIZONS
ET QUELLES SOURCES ?

Rapport du Réseau Emplois Compétences

Rapporteurs

Sandrine Aboubadra-Pauly, Marième Diagne et Nicolas Le Ru





SOMMAIRE

INTRODUCTION	5
CHAPITRE 1 – LA PROSPECTIVE NE PRÉDIT PAS L’AVENIR, ELLE AIDE À LE CONSTRUIRE	7
1. La prospective des emplois et des compétences ne doit pas être confondue avec les outils de prévision.....	9
2. Un instrument d’aide à la décision, qui ne peut à lui seul déterminer l’offre de formation.....	13
CHAPITRE 2 – DES DIFFICULTÉS MÉTHODOLOGIQUES GÉNÉRALES ET PERSISTANTES	19
1. Difficultés méthodologiques concernant la demande de travail	19
1.1. Quel système d’observation de l’emploi, notamment au niveau local ?.....	19
1.2. Quelle échelle géographique ?.....	20
1.3. Comment s’assurer qu’une prospective territoriale par activité économique ou par métier est cohérente avec l’exercice national ?.....	26
1.4. Comment introduire des scénarios de rupture ? Et comment les quantifier ?..	34
2. Difficultés méthodologiques concernant l’offre de travail.....	37
2.1. Comment anticiper les besoins en compétences ?	37
2.2. Comment mettre en relation une prospective quantitative des emplois et les informations sur les sortants de formation initiale ou continue ?.....	40
CONCLUSION – COMMENT AMÉLIORER L’UTILITÉ DES EXERCICES DE PROSPECTIVE POUR LES DÉCIDEURS ?	45
1. Être clair sur les objectifs initiaux assignés à une démarche prospective	45
2. Travailler avec d’autres et assumer collectivement la responsabilité	46
3. Privilégier d’autres démarches que la prospective pour déterminer l’action à court terme	46

ANNEXES

ANNEXE 1 – COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL.....	51
ANNEXE 2 – ORGANISATION DU GROUPE DE TRAVAIL	53
ANNEXE 3 – LES SOURCES STATISTIQUES PUBLIQUES PERMETTANT L'ÉTUDE DE L'EMPLOI DANS UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE	55



INTRODUCTION

« Pour mieux anticiper l'évolution des emplois et des besoins en compétences des entreprises, il est indispensable de renforcer notre capacité collective d'observation et de prospective ». Ces propos, extraits de la feuille de route de la grande conférence sociale de juin 2013, expriment une volonté d'amplifier les efforts en matière de travaux prospectifs, dans une période où les incertitudes sont nombreuses, liées aux évolutions technologiques, sociologiques, géopolitiques, macroéconomiques, etc.

Le Réseau Emplois Compétences, créé à la suite de cette grande conférence sociale, a mis en place un groupe de travail dans l'objectif de progresser collectivement dans la réalisation de travaux de prospective chiffrés consistant pour l'essentiel à estimer l'évolution de postes à pourvoir sur un territoire pour différents métiers ou activités économiques¹. Ce type d'exercice existe en France à l'échelle nationale depuis le début des années 1990² et au niveau régional depuis le milieu des années 2000³.

Le groupe de travail a volontairement écarté l'idée de rédiger un guide méthodologique⁴ : mener une prospective quantitative sur de « petits » périmètres d'étude (un territoire ou une activité) nécessite de tirer parti du maximum d'informations possibles. Étant donné que la disponibilité de ces informations varie significativement selon le niveau géographique étudié (commune, département ou région) et le mode d'organisation – donc la capacité de collecte d'informations – des observatoires de branche, il est actuellement illusoire de chercher à uniformiser les pratiques. Il apparaît néanmoins possible de développer une vision commune de ce

¹ Les travaux de prospective qui n'ont pas pour objectif principal l'évolution de l'emploi ou des compétences (par exemple des exercices de prospective stratégique, technologique, d'aménagement du territoire ou de développement durable) ne sont pas étudiés dans ce document.

² Commissariat général du Plan (1991), *Pour une prospective des métiers et des qualifications*, Rapport du groupe de travail présidé par Jacques Freyssinet, La Documentation Française.

³ Lainé F. et Niny B. (2017), « [Les besoins de recrutement en Île-de-France à l'horizon 2015](#) », OREF Île-de-France, *Focale*, n° 5, mai.

⁴ Pour des éléments méthodologiques voir notamment « [Prospective des métiers et des qualifications. Quelle démarche suivre à l'échelon régional ?](#) », France Stratégie-Céreq, 2014.

que permet, ou non, une démarche prospective dans le domaine de l'emploi et des compétences.

Le groupe de travail a donc souhaité identifier, au-delà des enjeux méthodologiques, les difficultés communément rencontrées par les acteurs en charge de réaliser des travaux de prospective afin de dégager des principes pouvant être partagés par le plus grand nombre. Le document s'intéresse de ce fait aux objectifs que l'on peut assigner à un tel exercice de prospective chiffré, aux sources de données permettant le suivi de l'emploi, au niveau local et au niveau des branches, ainsi qu'aux méthodologies les plus couramment utilisées.

Ce document, à destination des commanditaires de travaux prospectifs et des équipes en charge de les réaliser, synthétise les conclusions du groupe de travail.



CHAPITRE 1

LA PROSPECTIVE NE PRÉDIT PAS L'AVENIR, ELLE AIDE À LE CONSTRUIRE¹

Un document méthodologique co-rédigé en 2014 par France Stratégie et la Dares² définissait la prospective comme « un ensemble de recherches concernant les futurs possibles ainsi que les réflexions qui en découlent pour agir ». Et les auteurs de préciser : « La démarche prospective cherche à identifier des tendances, qu'elles soient lourdes ou encore peu sensibles, des risques, des opportunités et des ruptures pour modeler des visions stratégiques destinées à “maîtriser” le futur »³. Une démarche prospective se compose donc de plusieurs actions, l'une d'entre elles consistant généralement à réaliser des projections quantitatives d'emploi, c'est-à-dire à faire évoluer la structure des emplois, à comportements individuels (des ménages et des entreprises) quasi inchangés selon différents scénarios macroéconomiques.

Si les exercices de prospective que peuvent réaliser France Stratégie et la Dares, les observatoires régionaux (Carif-Oref) ou de branches, tentent d'anticiper les transformations de l'emploi et des compétences liées aux mutations économiques, c'est principalement dans l'objectif d'adapter l'offre de formation initiale et continue aux besoins de l'économie et de sécuriser les parcours des salariés professionnels.

¹ Ce titre fait écho à la citation de Hugues de Jouvenel : « Ni prophétie ni prévision, la prospective n'a pas pour objet de prédire l'avenir – de nous le dévoiler comme s'il s'agissait d'une chose déjà faite – mais de nous aider à le construire. ». Voir *Invitation à la prospective/An Invitation to Foresight* (2004), Paris, édition Futuribles, coll. Perspectives.

² Lainé F. et Valette-Wursthen A. (2014), *Prospective des métiers et des qualifications. Quelle démarche suivre à l'échelon régional ?*, Commissariat général à la stratégie et à la prospective et Centre d'études et de recherches sur les qualifications, avril.

³ Pour une définition des termes de la prospective, voir notamment le *Lexique de systémique et de prospective* réalisé en 2006 par J.-C. Lugan, professeur à l'université des sciences sociales de Toulouse pour le Conseil économique et social régional de Midi-Pyrénées. Par ailleurs, le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) travaille actuellement à l'élaboration d'un dictionnaire sur ces thèmes.

En cela, ils contribuent tout autant à minimiser le risque qu'une entreprise ne trouve pas sur le marché du travail de personnes disponibles avec les compétences qui lui seraient nécessaires pour maintenir ou développer son activité, qu'à minimiser le risque qu'une personne s'oriente dans une formation – initiale ou continue – sans indication sur les perspectives d'emploi à moyen terme dans les métiers qu'elle est susceptible de souhaiter exercer.

Encadré 1 – Qui sont les commanditaires des démarches prospectives ?

Les demandes de démarche prospective sur l'emploi et les compétences émanent de nombreux acteurs institutionnels.

Au niveau national, l'exercice de Prospective des métiers et des qualifications réalisé par France Stratégie et la Dares est conduit à la demande du Premier ministre. En région, cette demande émane des Conseils régionaux, des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dircecte), des partenaires sociaux, et plus largement des membres du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP). Au sein des branches professionnelles, elle provient des partenaires sociaux membres des instances décisionnaires des Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ)¹ et des Organismes paritaires collecteurs agréés.

Les commanditaires ne sont toutefois pas nécessairement les publics cibles des démarches prospectives. Les besoins auxquels les démarches prospectives sont censées répondre étant de plusieurs ordres (recensement et évaluation des besoins en formation, demandes liées à des politiques de régulation du marché du travail, comme le rapprochement offre-demande ou l'identification des « métiers qui recrutent », analyse des mutations économiques d'un territoire, demandes liées aux politiques d'orientation des publics et de formation tout au long de la vie ou liées à des questions de parcours professionnels²), les publics cibles sont également très divers. S'il s'agit en premier lieu des ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de

¹ La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a rendu obligatoire la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au sein de chaque branche. Pour une présentation des actions de ces observatoires, voir notamment d'Agostino A. et Delanoë A. (2012), « [Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications : des outils pour agir](#) », *Céreq Bref*, 25 juin, ou le rapport réalisé par le Céreq à l'initiative du Comité observatoires et certifications du CPNFP, [État des lieux des Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications](#).

² Lainé F. et Valette-Wursthén A. (2014), *op. cit.*

l'Innovation, les rectorats sont également concernés, de même que l'ensemble des « intermédiaires » de l'emploi : Pôle emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), les missions locales ou encore les centres d'information à l'orientation dans la mesure où ils sont en charge de l'orientation des individus ou de l'achat de formations. Les entreprises – et leurs salariés – sont également des cibles tout comme les organismes de formation (centres de formation d'apprentis).

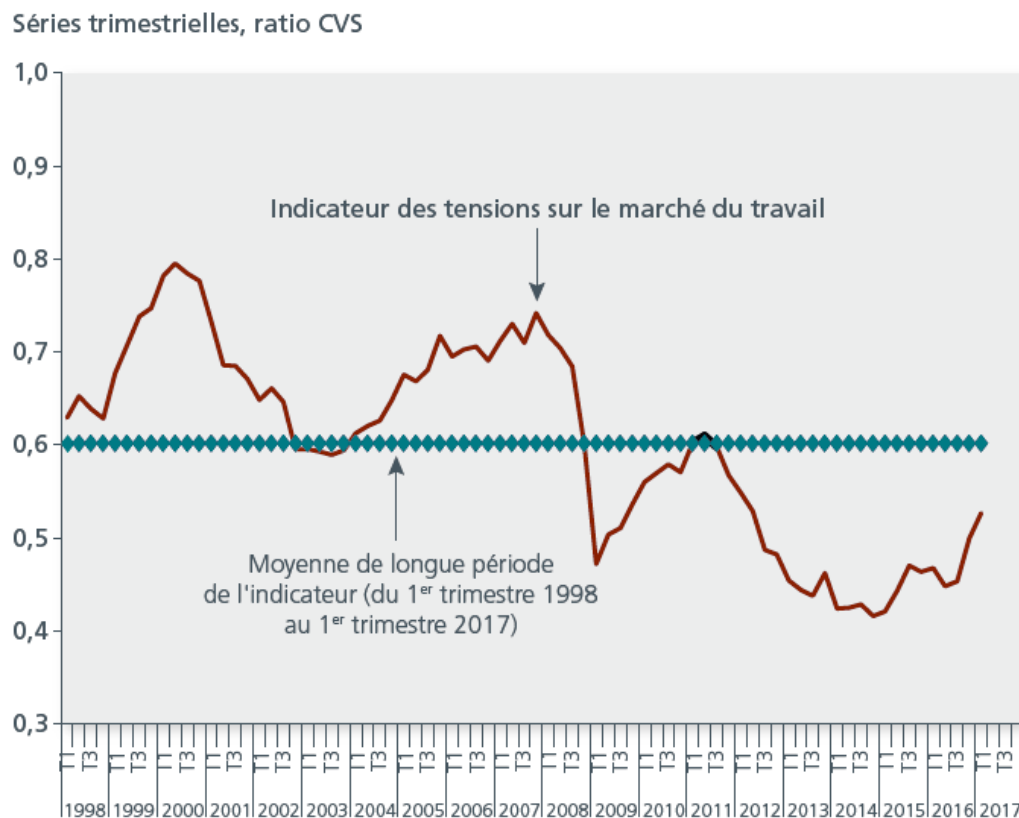
1. La prospective des emplois et des compétences ne doit pas être confondue avec les outils de prévision

Les besoins en compétences des entreprises évoluent, tout comme le niveau de qualification et les spécialités de formation des jeunes qui entrent sur le marché du travail. Les exercices de prospective des emplois visent à anticiper les évolutions structurelles, qu'elles s'inscrivent dans le prolongement des tendances passées ou qu'elles soient en rupture avec ces tendances.

Les exercices de prospective des emplois n'ont pas vocation à prévoir les besoins conjoncturels d'emplois, au niveau national ou sur un territoire. Pour cela, il est préférable de s'intéresser aux enquêtes de recrutement produites par les secteurs professionnels ou aux projets de recrutement à court terme tels qu'évalués notamment par les enquêtes sur les besoins de main-d'œuvre (BMO) de Pôle emploi – à la difficulté près que les entreprises ne savent pas toujours identifier leurs besoins en compétences (voir encadré 2) – et aux informations relatives aux tensions entre les offres d'emploi collectées et les demandes d'emploi enregistrées par Pôle emploi pour qualifier la situation d'un territoire par rapport à sa tendance de long terme (voir graphique 1 et tableau 1)¹.

¹ Dares (2017), « Les tensions sur le marché du travail au 1^{er} trimestre 2017 », *Dares Indicateurs*, n° 35, mai.

Graphique 1 – Offres d'emploi collectées par Pôle emploi rapportées aux entrées à Pôle emploi



Champ : France métropolitaine.

Source : Dares-Pôle emploi, statistique du marché du travail (STMT) ; traitement Dares

Les informations locales relatives aux offres, demandes et tensions sur le marché du travail par métier sont disponibles pour l'année en cours sur le site de Pôle emploi. Certaines Direccte, comme celle d'Ile-de-France¹, publient des informations trimestrielles sur les tensions pour quelques métiers.

¹ Direccte Île-de-France (2016), « [Le marché du travail en Île-de-France au 1^{er} trimestre 2016](#) », *Synthèse conjoncture*, n° 74, septembre.

**Tableau 1 – Indicateurs de tension sur le marché du travail en Île-de-France :
zoom sur quelques métiers, 1^{er} trimestre 2015 et 2016 :**

Nomenclature des familles professionnelles (FAP 87)	Ratio Offres/demandes d'emploi à Pôle emploi 1^{er} trimestre 2015	Ratio Offres/demandes d'emploi à Pôle emploi 1^{er} trimestre 2016
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	0,16	0,19
Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	0,18	0,21
TAM du bâtiment et des travaux publics	0,90	1,09
Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	0,81	1,24
TAM de la maintenance	1,34	1,69
Caissiers, employés de libre-service	0,35	0,38
Vendeurs	0,36	0,40
Bouchers, charcutiers/traiteurs, boulangers/pâtisseries	0,51	0,58
Cuisiniers	0,44	0,48
Ingénieurs de l'informatique	0,45	0,59
Aides-soignants	0,46	0,49
Infirmiers, sages-femmes	0,80	0,64
Ensemble des familles professionnelles	0,43	0,47

Lecture : On rapporte le flux d'offres d'emploi enregistrées à Pôle emploi durant trois mois au flux des demandeurs d'emploi qui se sont inscrits à Pôle emploi durant la même période. Pour apprécier l'évolution de cet indicateur, on rappelle sa valeur sur la période correspondante de l'année antérieure. Du fait de la forte saisonnalité de ce ratio, les évolutions ne sont en effet significatives que si elles sont estimées sur les mêmes périodes de l'année. Exemple de lecture : il y a 0,47 offre d'emploi enregistrée pour 1 demande au premier trimestre 2016, contre 0,43 au premier trimestre 2015.

Source : extraits de la collection Dares Indicateurs, les tensions sur le marché du travail, Dares/Pôle emploi

Encadré 2 – L'enquête BMO de Pôle emploi

L'enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO) est une enquête réalisée annuellement par Pôle emploi auprès des établissements employeurs, à l'exception de l'administration d'État et des particuliers employeurs, pour connaître leurs intentions de recrutement pour l'année à venir.

Pour ce faire, un questionnaire est adressé aux établissements employeurs entre septembre et décembre de chaque année afin qu'ils informent sur leurs perspectives de recrutement pour l'année suivante. Cette enquête permet ainsi de collecter des informations sur les intentions de recrutements pour l'année à venir par métier, par secteur d'activité et par bassin d'emploi, sur le caractère

saisonnier ou non de ces emplois, ainsi que sur les difficultés anticipées pour recruter. Un questionnaire complémentaire envoyé à un échantillon d'établissements employeurs permet de connaître les motifs des recrutements, les raisons des difficultés de recrutement passées ou à venir, les types de contrats proposés, les canaux de recrutements envisagés et les compétences attendues ou anticipées par les employeurs.

Les métiers rassemblant le plus grand nombre de projets de recrutement en France en 2017

	Ensemble des projets de recrutement	% de projets difficiles	% de projets saisonniers
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	111 753	23,8%	97,1%
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	85 655	30,4%	29,7%
Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)	79 579	42,4%	69,2%
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	73 846	36,0%	46,5%
Professionnels de l'animation socioculturelle	71 399	32,4%	70,1%
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	63 799	31,5%	86,1%
Aides à domicile et aides ménagères	59 918	70,0%	24,9%
Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture...)	50 716	38,9%	24,6%
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	47 621	24,2%	54,1%
Artistes (musique, danse, spectacles, y.c. professeurs)	42 298	9,8%	44,3%
Cuisiniers	41 278	53,5%	59,2%
Employés de libre-service	39 194	21,1%	54,3%
Employés de l'hôtellerie	35 490	40,1%	73,4%
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique	33 446	62,8%	0,7%
Vendeurs habillement, articles luxe, sport, loisirs, culture	31 694	27,1%	54,8%
Ensemble des 200 métiers	1 976 468	37,5%	39,2%

Lecture : en rouge, proportion de cas difficiles supérieure à la moyenne ; en vert, proportion de projets saisonniers supérieure à la moyenne.

Source : enquête BMO 2017

Les résultats de l'enquête BMO sont disponibles sur le site de Pôle emploi au niveau national ou local. Cette enquête est un élément de connaissance du marché du travail : elle permet par exemple d'orienter les demandeurs d'emploi vers certains métiers, de définir des actions d'accompagnement des entreprises dans leurs recrutements ou des domaines de formation prioritaires pour les demandeurs d'emploi. Les résultats doivent cependant être examinés avec précaution pour les métiers à effectifs faibles ou au niveau infra-régional. Par ailleurs, les entreprises ont une visibilité beaucoup plus grande des projets de recrutement du premier semestre par rapport au second semestre. Pour les besoins de diagnostic ou d'anticipation, les analyses issues de BMO ne sont pas réalisées de manière isolée mais sont couplées en général à d'autres travaux : analyse des ratios de tension entre l'offre et la demande d'emploi, travaux

propres des branches professionnelles ou des Carif-Oref sur l'emploi selon les secteurs ou les métiers, veille économique locale, analyses nationales sur les métiers (portraits de métiers de la Dares, analyse du lien formation-emploi, prospective à moyen-long terme, etc.).

La démarche prospective s'intéresse au temps long, au minimum cinq ans. Dans les faits, les principaux exercices nationaux ou territoriaux réalisent des projections à dix ans¹. Raisonner sur un temps long constitue à la fois une opportunité et un risque : l'opportunité d'intégrer des scénarios de rupture et des raisonnements qualitatifs ; le risque de ne pas pouvoir y consacrer suffisamment de temps², donc de ne pouvoir réaliser qu'un travail quantitatif de prolongement des tendances passées, alors même que les sources d'incertitude augmentent avec l'horizon de la prospective. Raisonner sur un temps long est également nécessaire pour adapter l'offre de formation initiale à certains métiers³.

2. Un instrument d'aide à la décision, qui ne peut à lui seul déterminer l'offre de formation

Les commanditaires ont de fortes attentes à l'égard des démarches prospectives. C'est notamment le cas des personnes chargées d'élaborer les contrats de plans régionaux de développement de la formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) ou des cartes de formation. Bien qu'indispensables pour anticiper au mieux les effets sur l'emploi, les métiers et les compétences des changements technologiques, de modes de consommation et de modes de vie, les résultats d'un exercice de prospective ne peuvent à eux seuls déterminer une action publique, telle

¹ C'est le cas notamment en France des exercices réalisés successivement par le Commissariat au Plan, le Centre d'analyse stratégique et France Stratégie conjointement avec la Dares, par l'Observatoire de la métallurgie ou encore de ceux réalisés par certains Carif-Oref.

² Bien que chaque démarche prospective soit différente, on estime généralement le temps nécessaire pour réaliser ce type d'exercice entre 6 à 18 mois.

³ Pour autant, cette vision de moyen terme n'est pas toujours appropriée. Par exemple, pour les métiers du domaine du numérique, en raison des rapides évolutions technologiques, il ne semble pas pertinent de réaliser une prospective de long terme. Ainsi, la [Vision prospective partagée des emplois et des compétences de la filière numérique](#), réalisée par France Stratégie et le Céreq, s'est limitée à une « une vision des métiers en développement à 2/3 ans ».

que la création, la suppression ou l'évolution de l'offre de formation. La démarche prospective n'est qu'un des indices qui conduisent à prendre de telles décisions¹.

La démarche prospective, en raisonnant généralement sur un temps de dix ans, est empreinte d'incertitudes. Se pose alors la question de l'ambition « raisonnable » que l'on peut assigner à une démarche prospective quantitative. Cette dernière peut-elle estimer le nombre d'effectifs à maintenir, créer ou supprimer à un horizon de dix ans dans les différentes filières de formation ? Non, car le lien entre la spécialité de formation et l'emploi occupé est complexe. De nombreux travaux, notamment ceux du Céreq réalisés à partir de l'enquête Génération, ont ainsi montré que *« paradoxalement, obtenir un premier emploi correspondant strictement à sa formation initiale n'est souvent pas la norme, en dehors de quelques professions ou formations bien réglementées. Cette "adéquation" se détériore même, le plus souvent, au fil de la carrière dans des secteurs peu attractifs. Si le niveau de diplôme assure en général un risque de chômage moindre et un salaire plus élevé, l'impact de la spécialité de formation est plus complexe »*². Les auteurs de cette étude estiment que 46 % des jeunes ayant quitté le système éducatif en 1998 occupaient en 2001 un premier emploi correspondant à leur formation initiale. Cette proportion varie du simple au double selon le niveau de formation : elle n'est que de 30 % parmi les diplômés d'un baccalauréat général ou les non-diplômés d'un CAP-BEP, contre 60 % parmi les diplômés d'un bac+2 professionnel³. Des études plus récentes confirment ce constat, ainsi : *« une formation ne donne pas systématiquement accès aux métiers ou aux emplois auxquels elle est censée préparer. [...] Pour un emploi sur trois environ, la profession est étroitement liée à la spécialité de formation. [...] À l'opposé, environ un tiers des emplois demandent des compétences relevant peu de la formation »*⁴.

Si les démarches de prospective quantitative ne peuvent répondre à l'ensemble des interrogations des commanditaires, cela ne provient pas uniquement des difficultés méthodologiques ou du manque de données, mais également de la complexité du marché du travail, notamment au niveau local, et en particulier du lien entre la formation et l'emploi. Un état des lieux quantitatif et qualitatif apparaît ainsi indispensable à tout exercice de prospective. Il est en particulier aussi complexe et

¹ Lainé F. et Lebreton É. (2011), *Construire une carte régionale des formations : outils, méthodes et enjeux pour la formation initiale*, Document d'appui méthodologique, Centre d'analyse stratégique, février.

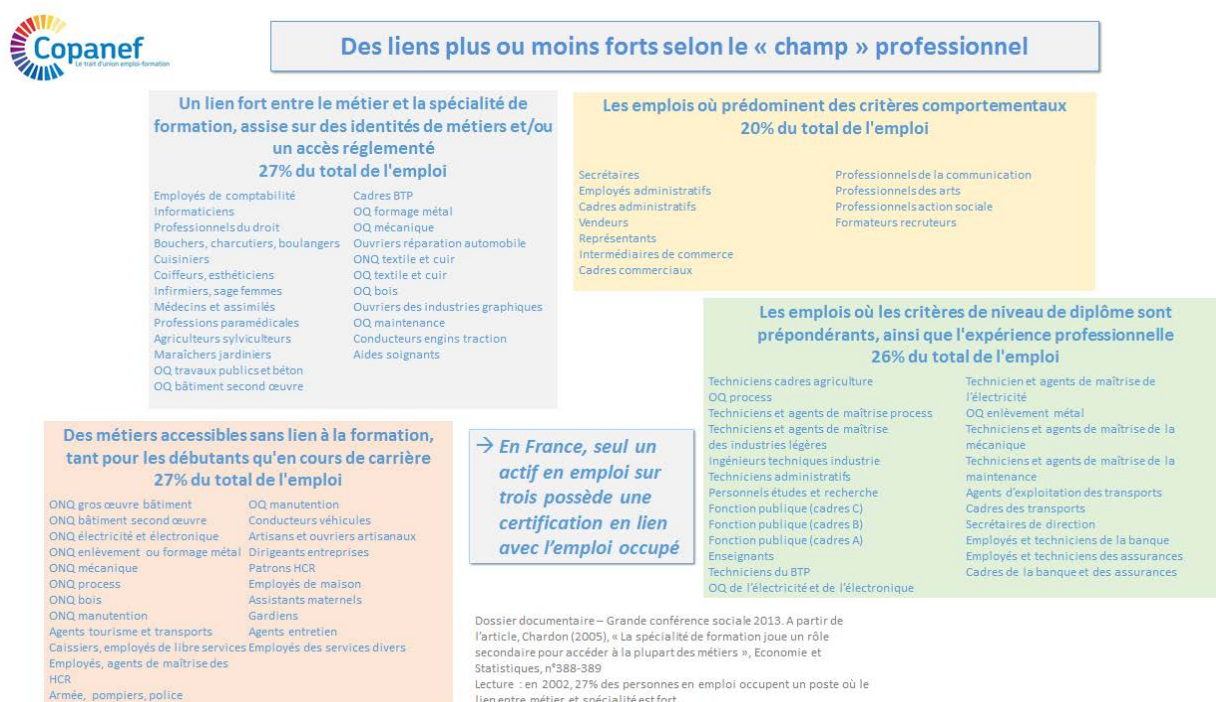
² Couppié T., Giret J.-F. et Lopez A. (2009), *« Obtenir un emploi dans son domaine de formation : un enjeu très relatif dans l'insertion des jeunes »*, Insee, *Formations et emploi – Édition 2009*.

³ *Idem*.

⁴ Chardon O. (2005), *« La spécialité de formation joue un rôle secondaire pour accéder à la plupart des métiers »*, *Économie et statistique*, n° 388-389.

indispensable que l'identification de scénarios. Cette difficulté renvoie notamment au fait que la spécialité de formation n'est étroitement liée au métier exercé que pour un faible nombre de professions (voir graphique 2 page suivante) et que pour beaucoup d'emplois, d'autres critères sont également mobilisés par les employeurs¹. Les Carif-Oref s'attachent localement à préciser ce lien formation-emploi en étudiant les flux observés sur leur territoire et en adaptant les nomenclatures existantes. En effet, l'adaptation de certaines formations, les caractéristiques spécifiques du tissu des entreprises locales, les mobilités naturelles ont un impact majeur sur le lien formation-emploi. Localement, un diplôme peut ainsi conduire à exercer un métier éloigné des professions initialement prévues dans le cadre des référentiels. Cette approche locale permet de qualifier la démarche prospective effectuée sur un territoire régional ou infrarégional et en partie de compenser le manque de données auquel les acteurs sont parfois confrontés.

Graphique 2 – Illustration de la diversité du lien entre formation et emploi

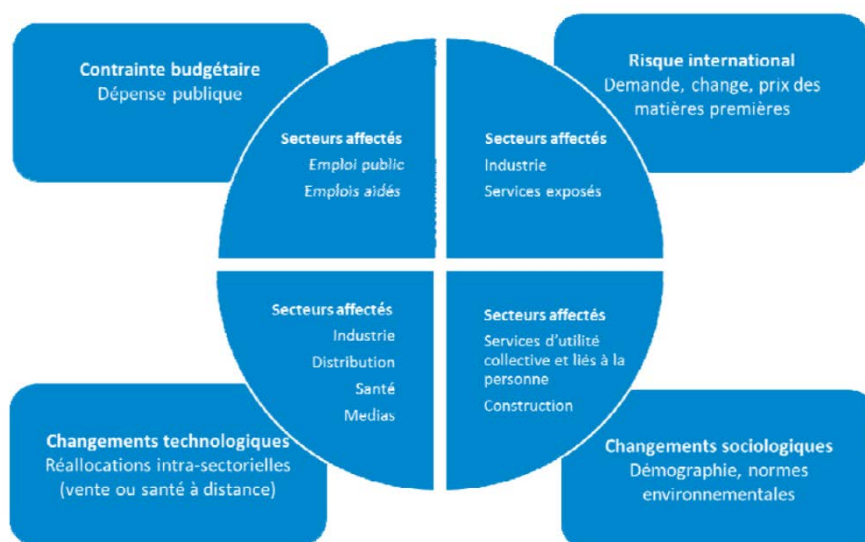


Source : d'après M.-A. Estrade (2016), « Analyser conjointement les dynamiques de recrutements et les besoins de formations. Quelques éléments de méthode », Mission Évaluation, Prospective, Statistiques du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

¹ Selon O. Chardon (2005), *op. cit.*, la complexité du lien entre la formation et l'emploi « tient à la fois à des dysfonctionnements du marché du travail et à la diversité des modes d'acquisition des compétences, de la formation "diplômante" à la formation "sur le terrain" ».

Parallèlement à cette question de l'ambition « raisonnable » se pose celle du partage de responsabilité entre les commanditaires et les acteurs qui ont la charge de mener la prospective. L'exercice conduit par le cabinet Futuribles pour la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager en propose une modalité, en identifiant séparément les tendances lourdes et les incertitudes majeures pouvant affecter cette activité à l'horizon de cinq à dix ans. France Stratégie et la Dares ont également mis en avant, lors de leur exercice de prospective *Les métiers en 2022*, les risques qui peuvent affecter les potentiels de créations d'emplois et qui ont des effets différenciés par secteur et, par conséquent, sur les métiers qui s'exercent dans ces activités (voir graphique 3).

Graphique 3 – Les types de risques pouvant affecter les secteurs dans l'exercice de prospective *Les métiers en 2022*



Source : France Stratégie-Dares

Pour pallier ces incertitudes, la démarche prospective s'appuie en général sur l'élaboration de scénarios. Ces scénarios sont des « histoires » que l'on peut choisir de traduire en données macroéconomiques ou uniquement en tendances qualitatives. C'est la première option qu'ont retenue France Stratégie et la Dares lors de leur dernier exercice de prospective, chiffrant des projections d'emploi pour trois scénarios (crise, central et cible)¹. Les Carif-Oref retiennent généralement la seconde option (voir l'encadré 11, chapitre 2).

¹ France Stratégie-Dares (2015), *Les métiers en 2022*, rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, avril.

Il reste que le prospectiviste ne sait généralement pas estimer la probabilité de survenue de tel ou tel scénario. Le risque lié aux incertitudes entourant l'exercice de prospective doit donc être partagé et assumé par les prospectivistes et accepté par les commanditaires¹. Une manière de limiter l'impact de ces incertitudes est de réactualiser fréquemment les exercices de prospective. En raison du temps nécessaire pour les réaliser, estimé entre 6 à 18 mois, cela nécessite d'y consacrer des moyens humains et financiers importants.

¹ À titre d'exemple, lors de la phase de diagnostic, l'Observatoire des industries agroalimentaires et le Carif-Oref du Centre ont associé la Direccte, la Draaf, le Rectorat, Pôle emploi, les Missions locales, les Maisons de l'emploi, l'AFPA, le Conseil régional, l'Agence régionale de développement économique, les partenaires sociaux, les chambres consulaires, les OPCA et les branches.



CHAPITRE 2

DES DIFFICULTÉS MÉTHODOLOGIQUES GÉNÉRALES ET PERSISTANTES

1. Difficultés méthodologiques concernant la demande de travail

1.1. Quel système d'observation de l'emploi, notamment au niveau local ?

Une démarche prospective, qu'elle soit quantitative ou qualitative, doit s'appuyer sur des observations : dessiner les évolutions possibles suppose de retracer les évolutions passées afin d'en identifier les facteurs sous-jacents. Or bien souvent, l'analyse de l'emploi sur un territoire fin pour une activité ou un métier donné n'est pas réalisable. Il est alors illusoire d'espérer réaliser un exercice de prospective quantitative, faute de système d'information suffisamment développé. Peu de sources statistiques publiques permettent de disposer d'information à la fois sur les caractéristiques des emplois – comme le niveau de qualification requis – et sur leur localisation. On peut citer le recensement de la population, les déclarations annuelles de données sociales (DADS) – remplacées prochainement par la déclaration sociale nominative (DSN) – ou encore le système d'information sur les agents des services publics (SIASP)¹. Toutefois, nombre de ces bases de données ne sont pas librement accessibles pour des raisons de confidentialité. Leur accès nécessite actuellement soit une démarche auprès du centre d'accès sécurisé aux données (CASD)², un équipement conçu pour permettre l'accès à des données individuelles très détaillées,

¹ On peut également citer les estimations d'emploi localisées (Estel), celles-ci ne fournissent qu'un niveau d'emploi agrégé, ou au mieux distinguant cinq secteurs d'activité pour les emplois salariés (agriculture, industrie, construction, services marchands et services non marchands) et les emplois non salariés. Par ailleurs, la [base Sirene](#), répertoire des entreprises et des établissements géré par l'Insee, est désormais disponible en libre accès.

² <https://casd.eu/fr>.

uniquement pour des projets de recherche, soit un partenariat avec l'Insee ou les services statistiques des Direccte. De plus, comme il n'est pas toujours aisé de délimiter le contour d'une branche professionnelle à partir des outils statistiques publics¹, il est souhaitable de compléter les sources de données publiques par des sources professionnelles².

1.2. Quelle échelle géographique ?

Prospective nationale, régionale, départementale ou par zone d'emploi ? La tentation est grande d'opter pour le niveau géographique le plus fin, en espérant ainsi identifier les actions spécifiques les mieux à même de répondre aux difficultés d'un territoire, jugées de plus en plus singulières, notamment dans l'opposition entre métropoles et territoires périphériques³. La zone d'emploi, définie comme « un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main-d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts »⁴, peut paraître à ce titre l'échelon adéquat⁵.

Toutefois, deux éléments s'opposent à ce que l'échelle géographique la plus fine soit retenue pour la démarche prospective. En premier lieu, plus les emplois se concentrent dans des métiers, des activités économiques, voire des entreprises spécifiques, plus l'économie de ces territoires est sensible à la conjoncture et aux stratégies des entreprises implantées sur cette zone⁶. Une démarche prospective

¹ L'annexe 3 présente les principales sources statistiques et les méthodes pour réaliser le suivi statistique des branches professionnelles.

² Avec la circulaire du 25 juillet 2011 de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), les Carif-Oref se sont vus positionnés comme assembleurs de données régionales pour mettre en synergie les acteurs régionaux qui produisent de l'information sur les thématiques de l'emploi et de la formation. Ils bénéficient de ce fait localement d'un accès aux données territorialisées : ils peuvent ainsi développer des systèmes d'informations localisés d'appui aux démarches prospectives, à la fois en liant entre elles les données disponibles aux échelles les plus fines et en adaptant ces données aux réalités territoriales.

³ Lainé F. (2017), « [Dynamique de l'emploi et des métiers : quelle fracture territoriale ?](#) », *La Note d'analyse*, n° 53, France Stratégie, février.

⁴ Voir les [Définitions](#) de l'Insee.

⁵ Dans le document [La prospective territorialisée](#) du Réseau des Carif-Oref, il est précisé que le Carif-Oref Midi-Pyrénées réalise des estimations d'emploi localisées par département et zone d'emploi.

⁶ À notre connaissance, il n'existe pas d'information en libre accès sur l'importance des principaux employeurs sur un territoire donné (région, département, zone d'emploi). Seul un accès au fichier DADS exhaustif permettrait de mesurer la part des principaux employeurs sur un territoire. Il est en revanche possible de mesurer la concentration des emplois par activité économique à partir des

sur un tel territoire est donc risquée en raison de la forte sensibilité de l'activité économique à un faible nombre d'acteurs (voir tableau 2 et encadré 3). Un suivi stratégique et financier des principaux employeurs apporterait des informations plus robustes sur l'avenir d'un territoire, donc sur les besoins en main-d'œuvre à venir¹.

Tableau 2 – Nombre d'établissements de 250 salariés ou plus par secteur d'activité et poids dans l'emploi du secteur

	Nombre d'établissements	Poids dans l'emploi salarié du secteur (en %)
Industries agroalimentaires	63	42,9
Industries des biens de consommation	14	27,4
Industries de l'automobile et des biens d'équipement	18	45,6
Industries des biens intermédiaires	24	30,6
Énergie	1	5,2
Construction	5	2,4
Commerce	22	5,4
Transports	13	21,9
Activités financières	12	18,9
Services aux entreprises	30	11,4
Services aux particuliers	2	1,1
Santé	50	64,8
Total	254	19,0

Source : Insee, DMMO, URSSAF, ASSEDIC, Estimations d'emploi 2003²

données du recensement de la population, au niveau de la commune pour 17 activités économiques et au niveau de la région pour 88 activités économiques et pour 468 professions.

¹ Cette analyse peut se faire à l'aide d'une veille documentaire et de données financières des entreprises, dont certaines sont disponibles gratuitement sur les sites societe.com ou verif.com. Par ailleurs, la Maison de l'emploi de Sénart a engagé un partenariat avec le Centre d'études de l'emploi et du travail du CNAM en 2014 pour publier annuellement des informations sur les évolutions de l'emploi sur son territoire à court terme (évolution de l'emploi pour les établissements installés, projets de déménagements, futures implantations, etc.).

² Insee Bretagne (2005), « [Les grands établissements employeurs bretons](#) », *Octant*, n° 100 – janvier.

Encadré 3 – Exemple d'analyse de la sensibilité de l'économie d'un territoire à un faible nombre d'acteurs

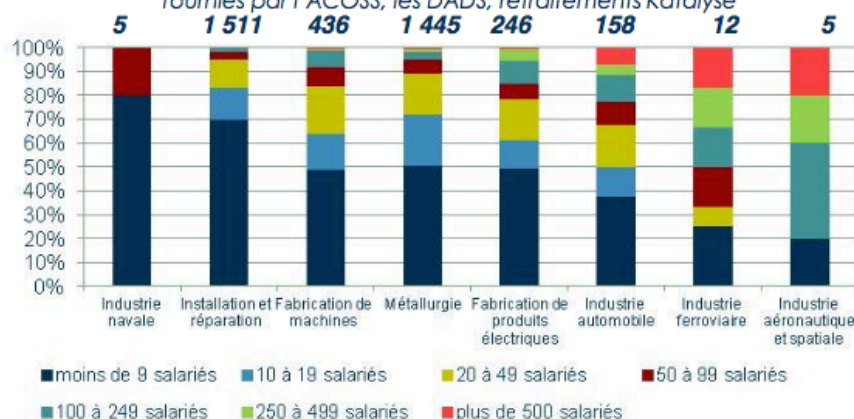
L'Observatoire paritaire, prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la Métallurgie a publié en novembre 2016 un état des lieux et une analyse prospective emploi-formation dans la région Hauts-de-France : la branche métallurgie s'y caractérise par une surreprésentation des activités de l'industrie automobile, de la métallurgie et transformation de produits métalliques, de l'industrie ferroviaire et de l'industrie aéronautique et elle alimente un réseau de sous-traitants important.

Pour son analyse, l'Observatoire s'intéresse à la taille des établissements de la branche métallurgie dans les Hauts-de-France. Les principaux éléments de cette analyse sur le tissu industriel de la région sont :

- une grande majorité de TPE de moins de 20 salariés (73 % des établissements) : des petits établissements concentrés essentiellement dans les activités d'installation et réparation ;
- 71 établissements de plus de 250 salariés concentrés dans trois secteurs : industrie automobile, industrie ferroviaire et industrie aéronautique et spatiale. Cela illustre la présence de donneurs d'ordre influents dont dépend l'activité de nombreuses entreprises plus petites.

Ventilation de la taille des établissements par secteur d'activités en 2014 dans la région Hauts-de-France (selon Codes NAF de la branche Métallurgie)

Sources : les statistiques de l'Observatoire de la Métallurgie, issues des données fournies par l'ACOSS, les DADS, retraitements Katalyse



Source : Observatoire de la Métallurgie, *État des lieux et analyse prospective emploi-formation, Région Hauts-de-France, novembre 2016*

En second lieu, comprendre l'économie d'un territoire ne peut se faire sans intégrer son interdépendance avec les autres territoires¹, d'autant plus importante que le territoire est de faible taille. C'est pourquoi une démarche prospective, y compris à l'échelle d'une région, devrait inclure une réflexion sur la mobilité résidentielle des individus et sur les localisations et restructurations des entreprises. Difficiles à anticiper au niveau régional, ces phénomènes le sont encore plus à l'échelle d'un département ou d'une zone d'emploi. Au mieux, certains Carif-Oref, comme ceux d'Île-de-France et de Provence-Alpes-Côte d'Azur, intègrent ces phénomènes, non pas en modélisant explicitement les liens qui unissent leur territoire avec ceux qui les entourent, mais en fondant leurs projections d'emploi par secteur d'activité ou par métier sur une projection du niveau national et à partir d'une hypothèse sur l'évolution du poids de la région dans ces secteurs ou ces métiers (voir encadrés 4 et 5).

Encadré 4 – Présentation par le Carif-Oref d'Île-de-France de la méthodologie retenue pour son exercice de prospective à l'horizon 2030

« Concernant tout d'abord les projections macroéconomiques, qui supposent d'identifier les déterminants de la croissance future, il n'existe pas de modèle au niveau régional. Un certain nombre de données statistiques nécessaires pour ce type de projection ne sont pas disponibles à un échelon territorial fin. De plus, certaines analyses ne sont pertinentes qu'au niveau national. Par exemple, l'impact du taux de change sur le commerce extérieur.

C'est pourquoi notre méthodologie s'appuie sur les scénarios macroéconomiques réalisés par le Centre d'analyse stratégique (CAS) au niveau national. Ceux-ci sont au nombre de trois [...]. De ces scénarios ont été déduites des projections d'emploi à l'horizon 2030 pour la France à partir du modèle macroéconomique sectoriel NEMESIS. Ce dernier vise à appréhender au mieux le fonctionnement de l'économie en mesurant les effets d'entraînement de chaque secteur d'activité, tout en assurant un bouclage et une cohérence entre les différentes hypothèses.

La méthode élaborée par Défi métiers retient les résultats nationaux obtenus et cherche à estimer comment va évoluer la part de l'Île-de-France à l'horizon 2030, dans chacun des 36 secteurs d'activité. Les projections régionales tendanciennes d'emploi auxquelles nous aboutissons sont, ainsi, cohérentes avec les prévisions nationales et s'articulent entièrement avec le modèle national NEMESIS, développé par le CAS.

¹ Voir notamment le [rapport de l'Observatoire des territoires de 2016](#), chapitre « Les marchés locaux du travail : vers une interdépendance croissante des espaces », p. 94-137.

Elles supposent toutefois qu'il n'y aura pas de ruptures de tendance spécifiques à la région qui entraîneraient une modification brutale de la part de l'Île-de-France dans la valeur ajoutée et dans l'emploi de tel ou tel secteur d'activité. Aussi, pour nous assurer de la robustesse des résultats ainsi trouvés, nous les avons confrontés à d'autres types de travaux et d'expertise :

- les études sur les perspectives d'activités réalisées par les branches professionnelles ;
- les statistiques sur les qualifications dans les différents secteurs permettent d'apprécier jusqu'à quel point la région se distingue de la moyenne nationale dans la structure de ses emplois. De ce fait, elle est susceptible de connaître des évolutions très différentes des tendances prévues au niveau national.

Une fois la part de la région validée, nous l'avons appliquée aux résultats nationaux issus de NEMESIS, afin d'estimer un nombre de créations ou de suppressions d'emploi par secteur d'activité. Cette opération a été répétée pour les trois scénarios produits par le CAS.

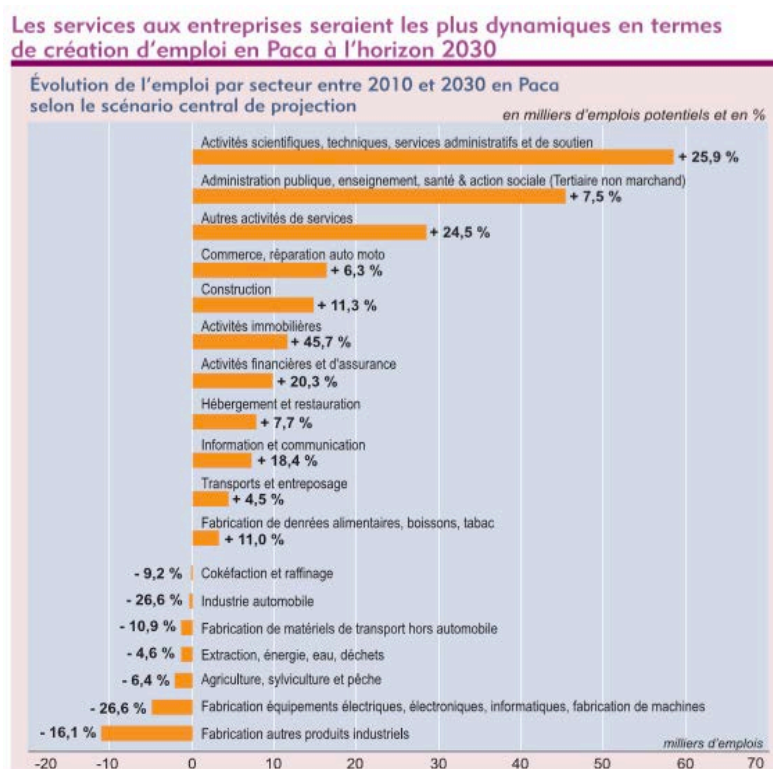
La méthode tendancielle que nous avons retenue présente toutefois plusieurs limites qui nécessitent de poursuivre nos travaux au-delà des premiers résultats obtenus. Ainsi, on peut penser que le « scénario cible » défini par le CAS se prête assez mal à une déclinaison régionale par prolongation des tendances passées. En effet, ce scénario se caractérise par une rupture dans les modes de consommation et de production [...]. Surtout, la méthode tendancielle ne prend pas en compte les effets propres aux politiques de développement mises en œuvre par la Région et par les services de l'État. [...]

Il s'avère toutefois possible d'intégrer dans nos simulations quelques-uns des effets les plus immédiats et les plus massifs du projet Grand Paris. Ce projet doit, en effet, se traduire par une très nette accélération de la construction de logements et par le lancement de grands travaux pour la réalisation de l'extension du réseau des transports en commun ; ce qui aura un impact considérable sur l'activité et l'emploi du secteur du BTP. »

Source : Ben Mezian M. (2012), [Les créations d'emploi en Île-de-France à l'horizon 2030](#), rapport d'étude, Carif-Oref d'Île-de-France, décembre

Encadré 5 – Extrait de la méthodologie utilisée par la Direccte PACA, l'Insee PACA et l'Observatoire régional des métiers pour leur exercice de prospective à l'horizon 2030

« La Direccte PACA, l'Insee PACA et l'Observatoire régional des métiers ont développé un outil de prospective régionale, consistant à adapter aux spécificités de la région les travaux nationaux du Centre d'analyse stratégique (devenu France Stratégie) et de la Dares.



Lecture : d'ici 2030, 58 000 emplois du secteur « Activités scientifiques, techniques... » seraient créés en Paca, soit + 25,9 %.

Sources : Insee, recensements de la population, projections de population active 2007-2030, Centre d'analyse stratégique (traitements Insee)

L'exercice prospectif conduisant à estimer l'emploi potentiel régional à l'horizon 2030 peut être décomposé en deux principales étapes :

- la première étape vise à construire une projection de la population active régionale. [...] À partir de la projection de population (issue du modèle Omphale 2010 de l'Insee), nous construisons une projection de population active. Pour la plupart des tranches d'âge, le scénario retenu prolonge les taux d'activité parallèlement à une tendance nationale de long terme. Pour les tranches d'âge 55-59 ans et 60-64 ans, il introduit une inflexion à la hausse, pour prendre en compte l'effet des réformes des retraites jusqu'en 2010 ;

– la deuxième étape vise à estimer l'emploi potentiel régional à l'horizon 2030 et à le ventiler par secteur. Pour ce faire, nous nous appuyons sur la projection de population active précédente et sur les scénarios prospectifs du Centre d'analyse stratégique à l'horizon 2030 publiés en janvier 2012. [...] Notre méthode consiste à retenir le scénario central dit "contraint" du CAS et à l'adapter aux spécificités de la région Paca pour tenir compte : de la dynamique propre de la population active régionale ; de la structure productive régionale par secteur ; du fait que le taux de chômage est structurellement plus élevé en Paca qu'en moyenne métropolitaine.

Précisément, le niveau d'emploi potentiel régional en 2030 résulte de la projection de population active régionale et d'une hypothèse de taux de chômage régional en 2030. Cette dernière est obtenue en augmentant le taux de chômage national 2030 envisagé par le scénario contraint du CAS de l'écart structurel observé entre le taux de chômage de Paca et la moyenne métropolitaine. Cet écart est en effet demeuré stable sur la période 2004-2012. Il s'agit enfin de ventiler l'emploi potentiel par secteur, à un niveau agrégé de la nomenclature. Nous calculons d'abord une clé de répartition sectorielle de l'emploi total régional en 2010 en 18 postes de nomenclature agrégée, à l'aide des estimations d'emploi localisées de l'Insee (ESTEL) et de données du recensement de la population. Nous nous appuyons ensuite sur les recompositions sectorielles décrites par le scénario contraint du CAS pour faire évoluer cette clé de répartition sectorielle régionale jusqu'à l'horizon 2030. Appliquée au niveau d'emploi potentiel régional en 2030, la clé de répartition ainsi obtenue permet d'aboutir à des niveaux d'emploi potentiel par secteur.

Source : Direccte PACA, Insee PACA, Observatoire régional des métiers (2013),
« Exercice de prospective régionale. D'ici 2030, une croissance de l'emploi toujours portée par les services », Insee PACA Analyse, n° 38, décembre

1.3. Comment s'assurer qu'une prospective territoriale par activité économique ou par métier est cohérente avec l'exercice national ?

Au niveau national, la plupart des travaux de prospective réalisent des projections d'emploi à la fois par activité économique et par métier. Cela s'explique par le fait que les projections d'emploi par métier au niveau national sont généralement déduites des projections d'emploi par activité économique (voir encadré 6), méthodologie qu'il est difficile de répliquer à l'échelle d'un territoire plus fin, notamment en raison de l'absence de données de comptabilité nationale régionalisées et du manque de séries de données territorialisées d'emploi par secteur et par qualification avec un historique suffisamment long, dû à changement de mode de collecte de données ou de nomenclature.

Encadré 6 – Présentation de la méthodologie généralement utilisée au niveau national pour réaliser des projections d'emploi : illustration avec l'exercice PMQ 2022

Les projections d'emploi par métier sont généralement obtenues par une succession de trois étapes :

- la détermination des hypothèses de croissance macroéconomique ;
- la modélisation sectorielle ;
- la déformation de la structure par métier de l'emploi sectoriel.

À cela s'ajoute généralement une quatrième étape pour estimer le nombre de postes à pourvoir : les prévisions de départs à la retraite, accompagnées éventuellement des estimations de mobilités professionnelles.

Ainsi, les projections d'emploi par métiers de l'exercice PMQ 2022 s'appuient sur un scénario macroéconomique, sur des projections sectorielles à l'horizon 2030 réalisées à partir du modèle macro-sectoriel européen NEMESIS et sur des hypothèses de déformation de la structure des métiers au sein de secteurs agrégés.

Trois scénarios macroéconomiques ont été envisagés, un « scénario central » et deux scénarios alternatifs dits « de crise » et « cible », en variante par rapport au compte central.

PIB, productivité, emploi et chômage selon les trois scénarios Taux de croissance annuel moyen : 2012-2022

PIB (TCAM)	Crise	1,1 %
	Central	1,4 %
	Cible	1,8 %
Productivité (TCAM)	Crise	0,6 %
	Central	0,8 %
	Cible	1,0 %
Emploi (évolution en milliers)	Crise	1 214
	Central	1 768
	Cible	2 111
Taux de chômage (fin de période)	Crise	9,7 %
	Central	7,9 %
	Cible	6,7 %

Concept : Comptes nationaux base 2005 en volume, en emplois équivalents temps plein, en taux de chômage au sens du BIT.

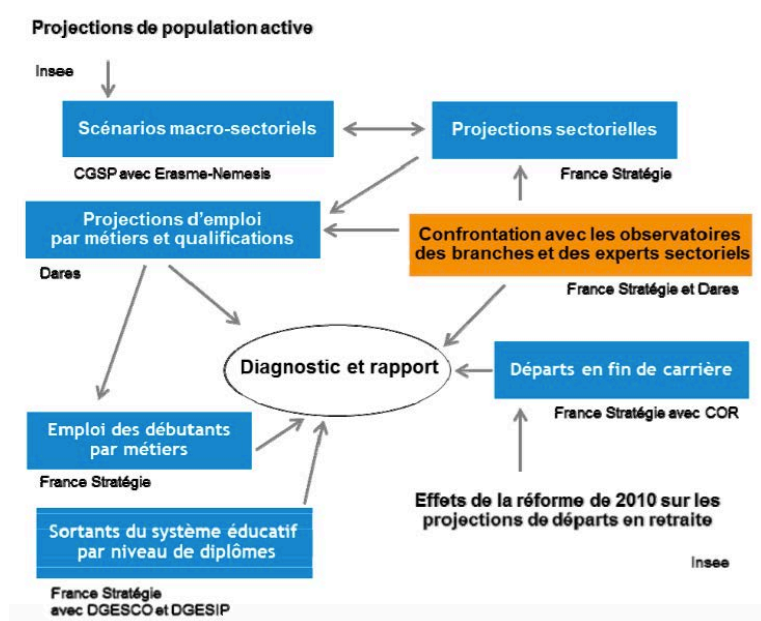
Champ : France entière.

Sources : Insee et NEMESIS pour France stratégie, calculs des auteurs

Les scénarios macroéconomiques modélisés par le modèle macro-sectoriel NEMESIS découlent également des projections par secteurs d'activité (la productivité, la valeur ajoutée et l'emploi agrégés dépendent des performances différenciées des secteurs). Ces projections prennent en compte les compor-

tements de consommation des agents économiques, ainsi que les interactions entre secteurs, notamment par le biais de la demande de consommation intermédiaire et d'investissement. Ces projections sectorielles intègrent également certaines politiques structurelles programmées telles que les retombées de l'ajustement budgétaire sur l'emploi public, les politiques environnementales ou encore les politiques de soutien à la recherche-développement.

Les projections d'emploi par métiers s'appuient sur les projections d'emploi sectorielles à l'horizon 2022 issues des différents scénarios. La déformation de la structure des métiers au sein de chaque secteur est observée sur le passé à partir de l'enquête Emploi de l'Insee puis projetée sur une base tendancielle, en faisant également appel à des éléments plus qualitatifs et à des dires d'experts (branches professionnelles, ministères).



Source : France Stratégie et Dares (2015), *Les métiers en 2022*, rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, avril

À défaut, les Carif-Oref ont recours à deux approches complémentaires pour réaliser de la prospective chiffrée. Certains observatoires (voir encadrés 4 et 5) ajustent les projections d'emploi nationales par secteur publiées par France Stratégie et la Dares à l'aide d'hypothèses sur l'évolution du poids relatif de la région pour chaque activité économique.

D'autres observatoires (voir encadré 7) réalisent des projections régionales de postes à pourvoir par métier en s'appuyant directement sur les projections nationales

d'emploi par métier et en estimant les départs à la retraite par métier dans la région à partir des données locales du recensement de la population.

Encadré 7 – Extrait de la méthodologie utilisée par l'Oref Alsace pour son exercice de prospective à l'horizon 2022 (publié en février 2016)

« Cette étude a pour objectif d'analyser les perspectives d'évolution à moyen terme de l'emploi par famille professionnelle à l'échelle territoriale de l'Alsace Champagne-Ardenne Lorraine. Elle s'appuie sur les projections de l'emploi selon le "scénario central" de l'exercice de prospective nationale des métiers et des qualifications 2012-2022, réalisé conjointement par France Stratégie et la Dares [...].

La déclinaison territoriale des projections nationales de l'emploi repose sur l'hypothèse que la part de l'Alsace Champagne-Ardenne Lorraine dans les créations ou pertes nettes d'emplois sur la période 2012-2022 en France métropolitaine sera proportionnelle au poids de l'emploi régional dans l'emploi national en 2012 par famille professionnelle.

Ensuite, les départs en fin de carrière sur la période 2012-2022 en Alsace Champagne-Ardenne Lorraine sont estimés en faisant l'hypothèse que leur nombre sera égal à celui des actifs en emploi âgés d'au moins 50 ans en 2012 par famille professionnelle.

Ainsi, les besoins de renouvellement nets sur la période 2012-2022 en Alsace Champagne-Ardenne Lorraine sont la somme des créations ou pertes nettes d'emplois projetées et du nombre de seniors en activité en 2012 par famille professionnelle. »



Source : Oref Alsace (2016), « Une approche prospective des métiers à l'horizon 2022. Perspectives d'évolution à moyen terme de l'emploi par famille professionnelle en Alsace Champagne-Ardenne Lorraine », février

Aucune des deux approches présentées ci-dessus n'est *a priori* meilleure que l'autre. Cela dépend notamment des caractéristiques du territoire. Il serait toutefois utile de pouvoir justifier l'utilisation d'une méthode plutôt que l'autre. Cela pourrait être réalisé par exemple en vérifiant si l'évolution de l'emploi d'un territoire est davantage corrélée avec celle de l'emploi national lorsqu'elle est analysée par secteur d'activité

ou par métier. Les nombreuses ruptures de séries dans les nomenclatures rendent cette tâche difficile. Cependant, l'Insee publie sur son site Internet des données harmonisées des recensements depuis 1968¹ qui permettent de réaliser ces opérations par grand secteur d'activité (agriculture, industrie, bâtiment et travaux publics, tertiaire) et par catégorie socioprofessionnelle (agriculteurs, artisans, commerçants, chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures, professions intermédiaires, employés et ouvriers).

Par ailleurs, il peut être utile d'identifier la présence de « filières économiques territoriales » qui peuvent se matérialiser par des évolutions conjointes de l'emploi de certains secteurs d'activité. À cet égard, il est possible de mesurer les corrélations des évolutions d'emploi entre secteurs d'activité. L'Insee publie des séries longues (1989-2013) d'emploi salarié au 31 décembre pour 38 secteurs d'activité pour les départements de France métropolitaine² et l'Acoss publie des informations similaires par communes sur le champ salarié privé³. De tels calculs permettent de mieux tenir compte des caractéristiques des territoires lorsque l'on souhaite ajuster au niveau régional des évolutions d'emploi projetées nationalement.

Ces deux méthodes permettent d'assurer une cohérence partielle avec l'exercice national de prospective réalisé par France Stratégie et la Dares. Dans la mesure où l'exercice national ne décline pas ses résultats à un niveau régional, la seule « contrainte » est *a minima* de s'assurer que les projections territoriales d'emplois et de postes à pourvoir n'excèdent pas celles au niveau national ou, le cas échéant, de préciser les hypothèses concernant les autres territoires justifiant des évolutions particulièrement marquées.

Les observatoires de branche s'écartent quant à eux volontairement des hypothèses retenues pour l'exercice national réalisé par France Stratégie et la Dares, notamment parce qu'ils s'intéressent davantage à l'ensemble des futurs possibles. Leur objectif est, en plus d'anticiper les évolutions du contenu des métiers, de tenir davantage compte des spécificités de leur activité que ne le permet un exercice macro-sectoriel national. Là aussi, deux approches sont généralement mobilisées pour réaliser des projections d'emploi pour une activité économique :

- s'appuyer sur un modèle économétrique (voir encadré 8) ;

¹ Les données pour la France métropolitaine sont relatives aux années 1968, 1975, 1982, 1990, 1999, 2008 et 2013 ; www.insee.fr/fr/statistiques/2414084?sommaire=2414232.

² www.insee.fr/fr/statistiques/1409895?sommaire.

³ www.acoss.fr/home/observatoire-economique/donnees-statistiques/bases-de-donnees/les-denombrements-annuels.html.

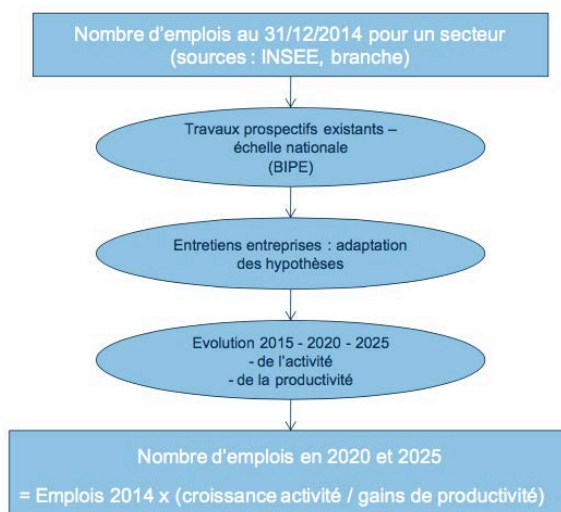
- ou s'appuyer sur des taux de croissance de l'emploi observés pour différentes périodes (évolution de longue période, passé récent, période de croissance ou de décroissance maximum, etc.) (voir encadré 9).

Encadré 8 – Extrait de la méthodologie utilisée par Observatoire de la Métallurgie, pour son exercice de prospective dans la région Hauts-de-France à l'horizon 2025

« L'Observatoire paritaire, prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la Métallurgie a publié en novembre 2016 un *État des lieux et analyse prospective emploi-formation – Région Hauts-de-France*. La branche métallurgie en Hauts-de-France se caractérise par une sur-représentation des activités de l'industrie automobile, de la métallurgie et transformation de produits métalliques, de l'industrie ferroviaire et de l'industrie aéronautique et elle alimente un réseau de sous-traitants important.

L'estimation des besoins en emplois à l'horizon 2025 a été réalisée à partir de la méthode présentée ci-dessous :

- prise en compte des hypothèses nationales issues des travaux du BIPE, secteur par secteur, le scénario intégrant l'impact sur la branche du Pacte de responsabilité et de solidarité et du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) ;
- révision des hypothèses nationales en fonction des spécificités régionales issues des entretiens conduits par secteur ;
- estimation des emplois à 2025 : l'évolution 2020-2025 en Hauts-de-France est estimée similaire secteur par secteur à l'évolution nationale, les acteurs interrogés n'ayant pas de visibilité de leur évolution à si long terme.



Les principaux résultats relatifs aux emplois dans la région Hauts-de-France sont les suivants :

- poursuite de la baisse des effectifs entre 2014 et 2020 de plus de 11 000 emplois, – 1,5 % par an, soit une diminution sur un rythme plus lent que durant la période 2008-2014 (– 3 % par an) ;
- niveau de baisse homogène à celui observé à l'échelle nationale ;
- des évolutions contrastées entre secteurs : une baisse des activités de la métallurgie, automobile, ferroviaire, fabrication de produits informatiques, électroniques, optiques, fabrication de machines et équipements ; une stagnation du secteur installation, réparations et autres industries ; une hausse du secteur aéronautique, avec cependant un impact faible en termes d'emploi ;
- stagnation, voire une légère hausse des effectifs entre 2020 et 2025. »

Source : *Observatoire de la Métallurgie, État des lieux et analyse prospective emploi-formation – Région Hauts-de-France, novembre 2016*

Encadré 9 – Extrait de la méthodologie utilisée par l'Observatoire de l'Association nationale pour la formation automobile (ANFA) pour son exercice de prospective dans le commerce et la réparation automobile à l'horizon 2022

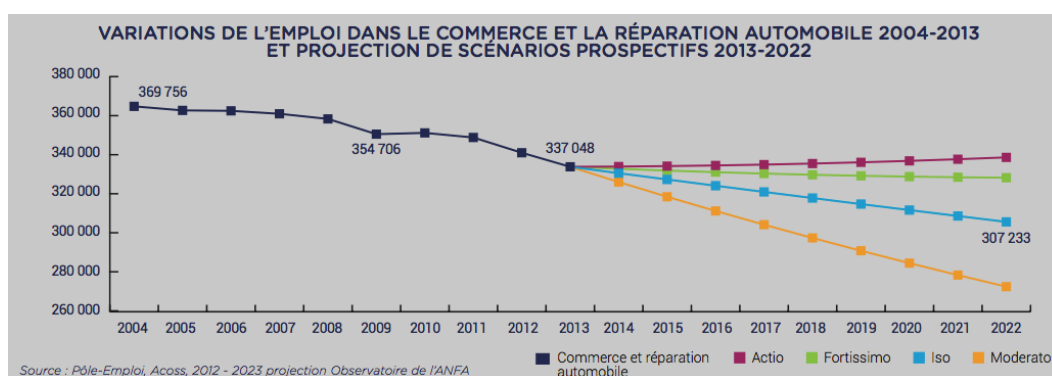
« Sur la base de travaux prospectifs réalisés en 2008, l'Observatoire de l'ANFA a reconstitué un système statistique complexe organisé autour de l'évolution de l'emploi salarié, de l'évolution de la structure des catégories sociales, des départs en fin de carrière, de la mobilité intersectorielle et des promotions professionnelles. Ce système permet d'élaborer une prospective, selon quatre scénarios d'évolution, des besoins en recrutement que la branche des services de l'automobile doit former et qualifier annuellement. [...]

Le groupe d'experts rassemblé par l'observatoire de l'ANFA a identifié 19 facteurs qui font varier l'emploi salarié, la structure des catégories sociales et des départs en fin de carrière dans le commerce et la réparation automobile. Parmi ceux-ci, trois sont rapidement apparus comme fondamentaux : la typologie des consommateurs automobile, la croissance économique et la croissance des prix de l'immobilier en France. [...]

L'ensemble des hypothèses d'évolution de chacune des variables identifiées par le groupe d'experts ont été assemblées par le groupe de travail afin de créer quatre scénarios prospectifs d'évolution du secteur et de l'emploi à l'horizon 2022. [...]

- Le scénario Iso correspond à la poursuite de la tendance des dix dernières années.
- Le scénario Moderato où l'économie est contrainte par une croissance nulle ou négative durable et où l'absence de volontarisme politique ne permet pas d'imaginer de solutions transitoires.
- Le scénario Fortissimo agglomère un ensemble d'hypothèses d'évolution de variables positives au secteur. Dans ce scénario, la croissance économique revient à un niveau moyen de 2 % par an.
- Le scénario Actio : dans le cadre d'une conjoncture économique qui continue à se dégrader (croissance faible, coût de l'énergie élevé, coût de l'immobilier constant), l'État et les collectivités organisent une panoplie de mesures écologiques dont l'objectif est d'organiser la poursuite de la mobilité des individus, tout en répondant aux engagements de rejet de CO₂ pris par la France dans le cadre des traités internationaux.

Une fois les scénarios définis, il s'agit d'identifier leurs effets sur l'emploi, les qualifications ou encore les départs en fin de carrière. Le groupe d'experts mobilisé sur "prospectives 2022" a donc travaillé à relier des scénarios qualitatifs à des évolutions quantitatives. En premier lieu, le scénario Iso correspond à la courbe de tendance des dix dernières années. [...] Le scénario Moderato correspond, dans la majorité des cas, à une poursuite de tendance des deux années les plus mauvaises pour chaque code NAF (2011 et 2012). Le scénario Actio a des effets variables selon les secteurs d'activité. La réponse de l'État et des collectivités aux enjeux de mobilité et aux impératifs écologiques est fonction du type de véhicules. Actio a globalement un impact positif sur l'évolution de l'emploi.



Source : Observatoire de l'ANFA (2016), « Prospective des besoins en recrutement de jeunes dans le commerce et la réparation automobile à l'horizon 2022 », Autofocus, n° 63, octobre

1.4. Comment introduire des scénarios de rupture ? Et comment les quantifier ?

Pour pallier les incertitudes inhérentes à ce type d'exercice et éviter le « biais pour le présent », les démarches prospectives quantitatives s'appuient de plus en plus sur l'élaboration de différents scénarios, qui combinent faits invariants, tendances marquées par des forces d'inertie et ruptures. Ces dernières ont des origines diverses : elles peuvent s'opérer du côté de l'offre ou de la demande, à la suite d'une innovation technologique, d'une modification réglementaire, d'un changement d'organisation du travail ou, pour un territoire, à la création ou à la fermeture d'un établissement de taille importante (un site de production, par exemple).

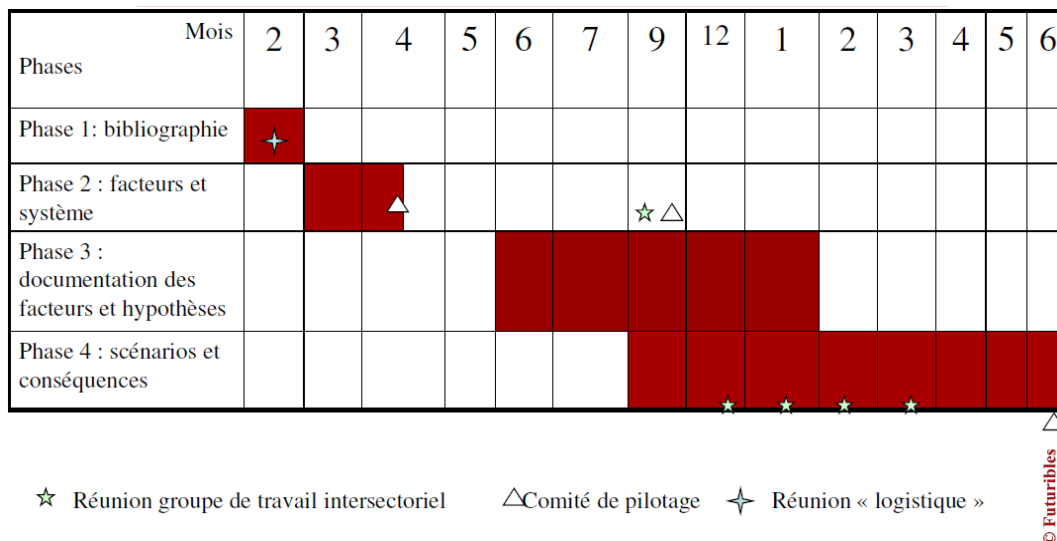
Dans la pratique, les prospectivistes peuvent au mieux quantifier un scénario tendanciel qui consiste à prolonger ou infléchir les tendances passées, sous des hypothèses de croissance macroéconomiques compatibles avec ces tendances. C'est notamment ce qu'a fait le groupe Prospective des métiers et qualifications dans son rapport *Les métiers en 2022* (voir encadré 6). Lorsqu'ils arrivent à établir des scénarios « disruptifs », c'est essentiellement de manière qualitative suivant la méthodologie de cabinets tels que Futuribles ou le BIPE (voir encadré 10). C'est par exemple ce qu'ont réalisé l'Observatoire des métiers des industries alimentaires (Observia) et le Carif-Oref du Centre-Val de Loire, en identifiant quatre scénarios prospectifs régionaux fondés sur des scénarios nationaux préexistants (voir encadré 11).

Encadré 10 – Étapes d'une méthode d'identification des scénarios

Bien qu'ayant chacune leur spécificité, les démarches d'identification des scénarios utilisées par les cabinets de conseil (Futuribles ou BIPE par exemple) ou les Carif-Oref comprennent généralement les étapes suivantes :

- revue bibliographique ;
- définition du cadre de réflexion, dont le choix de l'horizon prospectif ;
- identification des variables d'intérêt ;
- recueil de données sur ces différentes variables d'intérêt ;
- analyse rétrospective de ces variables d'intérêt et hypothèses prospectives ;
- construction des scénarios futurs possibles et analyse de leurs conséquences ;
- décision stratégique de retenir ou d'exclure certains scénarios de futur possible.

Illustration : planning de la démarche prospective des métiers dans le secteur agroalimentaire, réalisé par le cabinet Futuribles et Observia

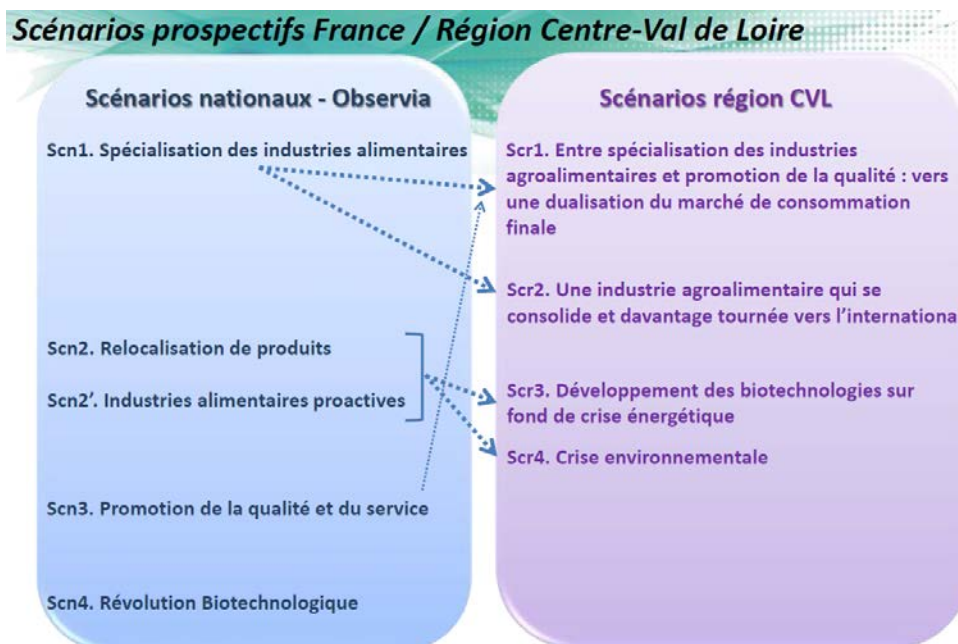


Source : Futuribles

Encadré 11 – Scénarios prospectifs régionaux retenus par Observia et le Carif-Oref du Centre-Val de Loire

L'Observatoire des métiers des industries agroalimentaires (Observia) a pour ses propres besoins défini quatre scénarios prospectifs au niveau national : une spécialisation des industries agroalimentaires, une relocalisation de produits (avec une variante fondée sur les industries alimentaires proactives*), une promotion de la qualité et du service et enfin une révolution biotechnologique.

Le Carif-Oref Centre-Val de Loire et Observia n'ont pas repris tels quels ces scénarios nationaux pour réaliser leur prospective régionale mais les ont adaptés à la spécificité du territoire. De ce fait, les quatre scénarios prospectifs régionaux retenus pour l'exercice de prospective sur la région Centre-Val de Loire ont été définis par une recombinaison des trois premiers scénarios nationaux. En revanche a été écarté le scénario national de révolution technologique, jugé peu probable à l'échelon régional.



* Intensification de la demande pour des produits « sur-mesure » adaptés aux consommateurs et création de gammes de produits que la grande distribution ne pourrait pas distribuer. Des micro-usines se développent pour fabriquer ces produits au plus près des clients. Convergence de services sur les téléphones portables et développement du commerce direct. Utilisation des microorganismes naturels (champignons, microalgues) comme adjuvants fonctionnels dans les processus de transformation alimentaire. Développement du travail en réseaux pour permettre aux entreprises de proposer des gammes de produits complètes. Renforcement des compétences dans les domaines des TIC, de la robotique, de la gestion de la diversité, et pour l'encadrement intermédiaire des micro-usines de production.

Source : intervention de l'Observatoire des métiers de l'alimentaire (Opcalim) et Carif-Oref du Centre-Val de Loire

Se pose alors généralement la question de traduire ces scénarios en hypothèses chiffrées intégrables dans la démarche de prospective quantitative. Il n'existe pas de méthode standard permettant de réaliser une telle traduction, car cela dépend de la complexité des scénarios de rupture. Deux possibilités semblent envisageables : se contraindre à n'intégrer dans les scénarios que les ruptures qu'il est possible de quantifier « raisonnablement »¹ ou, au contraire, intégrer dans les scénarios

¹ L'exigence de « qualité » pour chiffrer les scénarios de rupture ne doit pas faire penser qu'il s'agit de réaliser une prévision, une démarche de prospective n'étant pas un exercice de prévision.

l'ensemble des ruptures jugées pertinentes tout en sachant qu'il ne sera pas possible de les chiffrer. Force est de constater qu'au cours des vingt dernières années, aucune démarche prospective n'a pu intégrer de manière satisfaisante des ruptures dans son analyse quantitative. Tout au mieux, il s'agit de déformer *a posteriori* les projections d'emploi par activité ou par métier obtenues dans un scénario tendanciel¹. C'est ce qu'a notamment réalisé le Carif-Oref Île-de-France, en modélisant séparément l'impact du Grand Paris sur les créations d'emploi en Île-de-France et en additionnant cet effet à une prospective tendancielle (voir encadré 4).

Au final, il revient aux commanditaires et aux équipes en charge de la prospective d'arbitrer au début de la démarche en faveur de l'une de ces deux possibilités (tendance ou disruption) afin de lever toute ambiguïté sur le contenu de l'exercice. Dans le premier cas, les scénarios de rupture y sont partie intégrante tandis que dans le second, ils viennent en approfondissement de cette démarche. Se révèle ici en définitive la difficulté de savoir ce que l'on considère comme faisant partie d'une démarche prospective quantitative *stricto sensu*. Bien qu'il n'existe pas de solution uniformément préférable à une autre, il peut apparaître judicieux de distinguer nettement la démarche prospective qui relève d'une analyse quantitative tendancielle de celle composée d'analyses complémentaires principalement qualitatives.

2. Difficultés méthodologiques concernant l'offre de travail

2.1. Comment anticiper les besoins en compétences ?

Si les démarches de prospectives quantitatives fournissent généralement des projections par activité économique ou par métier, de plus en plus d'analyses ont mis en évidence l'intérêt de raisonner par compétence pour comprendre le fonctionnement du marché du travail².

Lorsqu'elles recrutent, les entreprises expriment en effet un besoin en compétences, que ce soit en savoirs et savoir-faire de base ou professionnels. Le besoin exprimé est en partie commun à toutes les offres d'emploi relatives à un même métier et en partie spécifique à l'entreprise qui recrute. Par ailleurs, les individus acquièrent des compétences au cours de leur formation initiale, de leurs expériences profession-

¹ « Les créations d'emploi en Île-de-France à l'horizon 2030 », Carif-Oref d'Île-de-France, 2012.

² Voir par exemple Dares (2015), « [Compétences individuelles et compétences utilisées en situation de travail. Quels constats ? Quelle valorisation salariale ?](#) », Dares, *Document d'études*, n° 193, ou encore Cedefop (2014), « [Inadéquation des compétences : les dessous du problème](#) », *note d'information*, mars.

nelles ou de formations continues. Les manières d'acquérir des compétences étant multiples, elles sont en partie communes à tous les individus ayant obtenu le même type de diplôme et en partie spécifiques au parcours de chacun. Ainsi, pour un même métier, les compétences recherchées par les entreprises, tout comme celles détenues par les salariés qui exercent ce métier, sont à la fois communes et singulières.

Il est illusoire d'imaginer pouvoir anticiper à partir d'une démarche prospective les besoins singuliers en compétences, c'est-à-dire les besoins propres à chaque situation d'emploi. Il est toutefois envisageable de mener une prospective sur les besoins communs en compétences, ce de deux manières.

Premièrement, il est possible de déduire des projections quantitatives d'emploi par métier ou par secteur d'activité des tendances sur les besoins en compétences. En effet, les référentiels de compétences réalisés par les branches professionnelles, ou encore le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) de Pôle emploi, comportent les compétences demandées pour l'ensemble des métiers. Il est donc *a priori* possible de « traduire » la déformation projetée de la structure des emplois en une déformation des besoins en compétences. Cela pourrait consister par exemple à lister à partir du ROME, pour les principaux métiers créateurs d'emploi ou à l'origine des postes à pourvoir les plus nombreux, les principales compétences (savoirs et savoir-faire en compétences de base et en compétences spécifiques) demandées pour exercer ces métiers. Ce travail pourrait également être réalisé *a contrario* pour les principaux métiers dont l'effectif est attendu en baisse. Apparaîtraient ainsi, de manière qualitative, les principales transformations en matière de compétences recherchées.

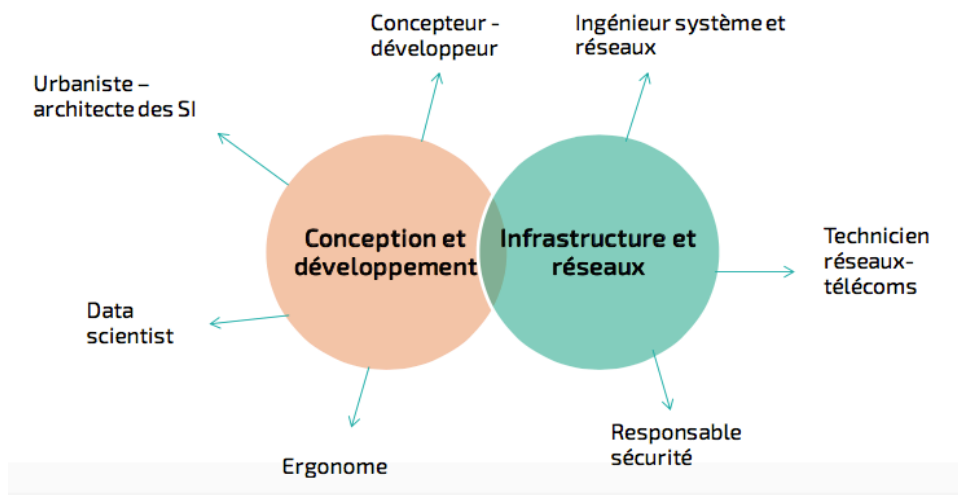
Deuxièmement, il est possible de mener une prospective sur les besoins communs en compétences sur quelques métiers ou activités économiques en rédigeant des « fiches métiers » sur la base d'informations recueillies au cours d'entretiens avec des experts du domaine. C'est ce que font les branches professionnelles ou des Carif-Oref comme celui des Pays de la Loire sur les métiers de la filière du numérique à partir d'entretiens réalisés auprès d'entreprises, d'organismes de formation et d'autres acteurs du domaine (voir encadré 12)¹.

¹ Pour l'évolution des métiers de la filière du numérique, voir également le rapport du Réseau Emplois Compétences (REC) (2017), [Vision prospective partagée des emplois et des compétences - la filière numérique](#), France Stratégie-Céreq, juin.

Encadré 12 – Extrait des fiches métiers-compétences des métiers du numérique réalisées par le Carif-Oref des Pays de la Loire

Afin d'aider à la compréhension des métiers et des compétences des métiers du numérique et faciliter l'adaptation de l'offre de formation, le Carif-Oref a construit, dans le cadre d'un groupe de travail avec des professionnels, des fiches métiers-compétences représentatives du secteur du numérique. Ces fiches ont été créées à partir de différentes sources dont Pôle emploi et OPIIEC. Elles englobent toutes les compétences des métiers du secteur, que ce soit des compétences techniques pour les développeurs, des compétences plus créatives pour les métiers du web ou encore des compétences très spécifiques avec, par exemple, les data scientist ou les responsables sécurité.

Sept fiches métiers réparties en deux grands domaines ont été créées.



Par exemple, pour la fiche métier-compétences de concepteur-développeur sont notamment disponibles les informations suivantes :

Concepteur développeur

Le concepteur - développeur réalise, code et paramètre un logiciel ou une application informatique ou mobile, de la phase d'étude à la phase d'intégration suivant les spécifications détaillées du client ou de l'utilisateur final. Des spécialisations existent, par type de produits : applications, logiciels, sites web (...) et/ou par langage de développement : C++, Java, Python...

- **Activités principales :**
 - Analyse des besoins fonctionnels et techniques
 - Conception, codage, paramétrage et implémentation de la solution (logiciel, application, système...)
 - Réalisation de la documentation associée
 - Test et validation du développement
 - Gestion de la maintenance corrective et évolutive de l'application

- **Identification des besoins en emploi et en compétences (profils attendus aujourd'hui et demain) :**

Dans le domaine de la conception et du développement, les langages de programmation connaissent de perpétuelles évolutions et la maîtrise de plusieurs langages constitue et continuera de constituer un atout dans l'exercice de cette fonction. Les langages de programmation et la programmation sont donc des compétences fondamentales. En revanche, en ce qui concerne les architectures d'applications et les architectures techniques, il ne s'agit pas de maîtriser ces domaines mais d'en connaître les notions clés. Par ailleurs, la maîtrise de l'anglais est indispensable. Enfin, la curiosité du développeur fait la différence aujourd'hui lors d'un recrutement.

Le profil des recrutements de développeur diffère en fonction du type d'entreprise. Alors que le niveau de formation importe peu pour les start up – elles privilégient les compétences techniques – les ESN ne recrutent pas en dessous de bac+4 – bac+5. Dans tous les cas, les entreprises rencontrées dans le cadre de cette étude recrutent de plus en plus des personnes en reconversion professionnelle.

La « pénurie » de développeurs semble bien présente aujourd'hui. Certaines entreprises ont déclaré refuser des marchés parce qu'elles n'ont pas les ressources humaines nécessaires sur ce type de poste. Par ailleurs, il y a un fort turn over des développeurs sur la métropole nantaise, notamment dans les ESN. Selon l'enquête BMO réalisée par Pôle emploi, les ingénieurs et cadres de l'informatique font partie des 10 métiers les plus recherchés en Pays de la Loire, en volume et en effectifs permanents (c'est à dire hors emplois saisonniers). Ils arrivent également en tête des métiers le plus souvent associés à des difficultés de recrutement.

- **Identification des formations associées et adaptation de l'offre :**

Qu'elles soient de niveaux I, II ou III, en formation initiale, par voie scolaire, en apprentissage, ou en contrat de professionnalisation, les formations permettant d'accéder au poste de concepteur développeur sont nombreuses en Pays de la Loire. Outre les universités et les écoles d'ingénieurs, de nombreux établissements privés proposent des cursus de formation dans ce domaine. Répondant aux besoins du territoire, ces formations sont plus nombreuses en Loire-Atlantique que sur les autres départements. On constate également que le niveau des formations est supérieur sur ce département, notamment en raison de la présence des écoles d'ingénieur sur Nantes.

Aux dires de l'ensemble des professionnels rencontrés, l'appareil de formation sur ce domaine de métiers est de très bonne qualité sur le territoire. Si certains regrettent néanmoins la présence d'une école d'ingénieurs supplémentaire, d'autres considèrent que le niveau de formation est presque trop élevé, et souhaiteraient proportionnellement plus de sortants du master MIAAGE ou des licences professionnelles.

En revanche, si qualitativement l'offre répond à la demande, ce n'est pas le cas quantitativement sur la Loire-Atlantique. Il semble qu'il y ait un déficit avéré de développeur sur ce territoire. Très recherchés par les ESN, les jeunes développeurs titulaires d'une formation de niveau I sont certes nombreux, mais pas assez au regard des recruteurs.

Source : Carif-Oref Pays de la Loire, « *Les métiers du numérique recrutent et recruteront !* », janvier 2016

2.2. Comment mettre en relation une prospective quantitative des emplois et les informations sur les sortants de formation initiale ou continue ?

La complexité du lien entre la spécialité de formation des individus et l'emploi qu'ils occupent rend illusoire toute ambition de définir à la seule lumière d'une démarche

prospective l'évolution des dispositifs de formation. L'alimentation des métiers et les modes de professionnalisation sont extrêmement diversifiés. De plus, il faut garder à l'esprit que les projections quantitatives d'emplois, y compris au niveau national, sont fondées sur une modélisation très sommaire du marché du travail. Par exemple, le modèle macrosectoriel utilisé par France Stratégie et la Dares distingue uniquement deux niveaux de qualification pour le travail¹ : qualifié et non qualifié. De ce fait, les résultats prospectifs quantitatifs par niveau de qualification ont été fondés non pas sur ces deux niveaux de qualification, mais à partir de l'agrégation des résultats par métiers selon leur niveau de qualification dominant. En aucun cas, la modélisation n'intègre de confrontation fine entre les effectifs qui sortent d'une spécificité de formation et les besoins d'emplois par métier.

Cette confrontation est donc un approfondissement à réaliser à l'extérieur de la prospective quantitative tendancielle. Elle consiste à déterminer le nombre de sortants de formation devant être embauchés – au sein de chaque activité économique ou chaque métier – pour que tous les postes à pourvoir puissent être occupés, une fois pris en compte les postes à pourvoir occupés par mobilités professionnelles (personnes changeant de métier ou d'activité économique) et promotions internes. Puis on compare ce nombre de sortants de formation devant être embauchés aux effectifs actuels de sortants de formation. Réaliser cette confrontation suppose de pouvoir quantifier, en plus de l'évolution des emplois, l'évolution de la structure de niveau de qualification de ces emplois, les départs en fin de carrière, les mobilités professionnelles et les promotions internes (voir encadré 13)². En outre, ce n'est *a priori* possible que pour les activités économiques ou métiers pour lesquels on peut soupçonner l'existence d'une certaine « adéquation » entre spécialité de diplôme et nature du premier emploi exercé. Or les formations ne conduisent généralement pas qu'à un seul métier ou à travailler dans un seul type d'entreprise³.

¹ Le modèle Mésange développé par l'Insee et la DG Trésor décompose désormais en deux niveaux de qualification. « [Le modèle macroéconométrique mésange : réestimation et nouveautés](#) », *Document de travail de la DG Trésor*, mai 2017.

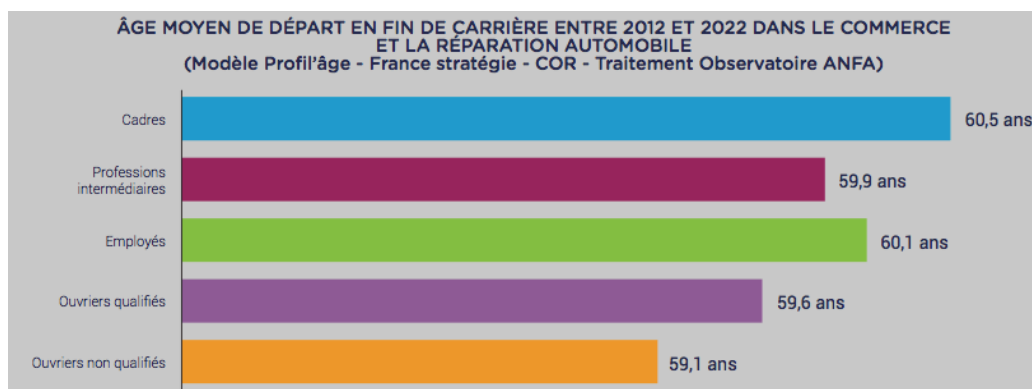
² Voir également Flamand J. (2016), « [Dix ans de transitions professionnelles : un éclairage sur le marché du travail français](#) », *Document de travail*, France Stratégie, mars.

³ Voir notamment les études qui se fondent sur le kit développé par l'Insee pour l'analyse du lien entre spécialités de formation et métiers : Omont L., Gonnard S. et Ben Mezian M. (2016), « [En Île-de-France, un lien plus faible entre la formation suivie et l'emploi exercé pour les jeunes dans les métiers peu qualifiés](#) », Insee Île-de-France et Défi métiers, décembre ; Leroy C., Nouchet C., Gestin B. et Molina V. (2014), « [Les débuts de carrière en Bretagne : des emplois moins qualifiés pour des jeunes plus diplômés](#) », Insee Bretagne et Gref Bretagne, décembre ; ou encore Beaubouchez C.,

Encadré 13 – Extrait de la méthodologie utilisée par l'Observatoire de l'ANFA pour son exercice de prospective dans le commerce et la réparation automobile à l'horizon 2022

Prospective des départs en fin de carrière

L'observatoire de l'Association nationale pour la formation automobile (ANFA) a fait le choix de s'appuyer sur les prospectives de départs en fin de carrière développées par France Stratégie et le Conseil d'orientation des retraites : un modèle appelé Profil'âge. Cette analyse a été croisée avec les travaux de projection de la caisse de retraite IRP auto. Toutefois, pour évaluer les besoins en renouvellement de main-d'œuvre, il faut comptabiliser le nombre de personnes quittant le marché du travail en fin de carrière, y compris les personnes qui ne retrouveront pas de travail avant de partir en retraite (ce que les caisses de retraite ne peuvent pas évaluer).



Prospective en évolution des catégories sociales

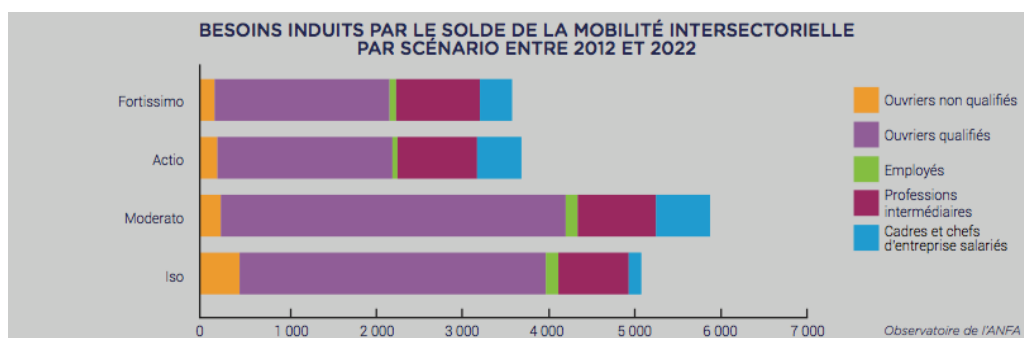
La définition de l'évolution des catégories sociales est la première étape qui permet d'aboutir à une prospective par métier. Entre 2005 et 2015, quelle que soit la source utilisée (Insee DADS ou Insee enquête Emploi), les catégories sociales ont évolué dans le commerce et la réparation automobile de façon notable et inattendue. Alors qu'il existe une tendance nationale à la croissance des professions intermédiaires / agents de maîtrise, celles-ci ont vu leur part diminuer dans le commerce et la réparation automobile. La principale interrogation porte sur la pérennité de cette tendance. Si tel était le cas, les professions intermédiaires (vendeurs, agents de maîtrise technique...) diminueraient encore. Mais comme il est vraisemblable que cette baisse est liée aux départs en fin de carrière, elle pourrait n'être que transitoire.

François B., Privas C. et Lavergne H. (2013), « [En début de carrière, la formation initiale ne détermine pas toujours le métier exercé](#) », Insee Rhône-Alpes et Prao, mars.



Prospective des mobilités intersectorielles

Chaque année, des personnes changent de secteur d'activité. Si on cherche à connaître le nombre de personnes à qualifier pour un secteur d'activité, il ne faut pas se contenter des besoins de renouvellement de postes induits par les départs en fin de carrière mais aussi identifier le nombre de personnes quittant le secteur annuellement et le nombre de personnes entrant dans le secteur. Le solde de cette mobilité intersectorielle génère ou réduit les besoins de main-d'œuvre.



Source : Observatoire de l'ANFA (2016), « *Prospective des besoins en recrutement de jeunes dans le commerce et la réparation automobile à l'horizon 2022* », *Autofocus*, n° 63, octobre.



CONCLUSION

COMMENT AMÉLIORER L'UTILITÉ DES EXERCICES DE PROSPECTIVE POUR LES DÉCIDEURS ?

1. Être clair sur les objectifs initiaux assignés à une démarche prospective

Les attentes associées à une démarche prospective sont nombreuses et émanent de commanditaires très divers : commission emploi et mutation économique du CREFOP, organismes paritaires collecteurs agréés, commande quadripartite, branches professionnelles, partenaires sociaux, État, contrats d'études prospectives passés entre l'État et les organisations professionnelles et syndicales représentatives dans les commissions professionnelles consultatives.

Les commanditaires souhaitent pouvoir disposer d'une information prospective quantifiée à un horizon compatible avec la temporalité de leurs mandats et de leurs actions (élaboration de carte de formation ou achat de formations continues à court terme, par exemple pour ajuster l'offre de formation des demandeurs d'emploi). Alors que la majorité des exercices est réalisée à un horizon de dix ans, les projections à cinq ans sont donc souvent les plus utiles sur le terrain, sauf pour l'adaptation des appareils de formation, qui nécessite une coordination importante des acteurs et qui donne lieu à une contractualisation pluriannuelle (Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles, Contrat de plan État-région, Orientations conjointes État-région, etc.).

Cette diversité des acteurs et des temps d'action peut conduire à une ambiguïté des objectifs assignés à une démarche prospective. Pour pallier cette difficulté, il est nécessaire de définir clairement ces objectifs, qu'il s'agisse de l'horizon souhaité de la prospective, de l'utilisation qui en sera faite (cadrage macroéconomique pour des

négociations, actions à court terme, etc.), du besoin de quantification des résultats ou du niveau de détail attendu (géographique ou par métier).

2. Travailler collectivement et assumer collectivement la responsabilité

Une démarche prospective ne se mène pas « en chambre ». Elle ne peut pas être entièrement sous-traitée à des prospectivistes mais doit être réalisée par une équipe comportant les commanditaires et – s'ils sont différents – les publics cibles qui auront à intégrer les résultats dans leur prise de décision. Les Carif-Oref structurent généralement leur démarche autour d'acteurs institutionnels, des branches, des partenaires sociaux, des entreprises, des universitaires, de titulaires de poste et d'apprenants. L'intégration des commanditaires permet notamment, en partageant la responsabilité entre commanditaires et équipes en charge des travaux, d'éviter d'assigner aux travaux prospectifs des ambitions irréalistes.

Ces commanditaires peuvent éprouver une certaine frustration face à une démarche prospective qui, au bout de six à dix-huit mois de travaux, n'est pas quantifiée, ou du moins ne permet pas de quantifier les besoins de formation à court terme. Les réserves méthodologiques exposées dans ce document ainsi que la réalité elle-même du marché du travail doivent conduire à modérer de telles attentes. Les acteurs en charge de l'anticipation des mutations économiques ne peuvent anticiper l'ensemble des décisions stratégiques des entreprises. En particulier, la mobilité géographique des facteurs de production (localisation et délocalisation des unités de production à la suite de réorganisations internes des entreprises) et les spécificités des territoires¹ ne permettent pas de diluer le risque d'erreur en matière de prospective, contrairement à un exercice de prospective mené au niveau national.

3. Privilégier d'autres démarches que la prospective pour déterminer l'action à court terme

Pour les actions à court terme, il est préférable de s'appuyer – malgré leurs limites – sur des outils tels que l'enquête Besoins de main-d'œuvre réalisée par Pôle emploi, les informations sur les tensions sur le marché du travail, sur les offres difficiles à pourvoir ou encore sur les études et enquêtes conduites par les observatoires nationaux ou régionaux. Les décisions qui se fondent sur ces outils d'analyse doivent

¹ Voir notamment Lainé F. (2017), « [Dynamique de l'emploi et des métiers : quelle fracture territoriale ?](#) », *La Note d'analyse*, n° 53, France Stratégie, février.

toutefois prendre en considération les résultats des démarches prospectives quantitatives et qualitatives, notamment en ce qui concerne l'évolution du contenu des métiers. Selon l'objectif à atteindre à court ou moyen terme, différentes démarches peuvent être mises en œuvre. Par exemple, la récente expérimentation de vision prospective partagée des emplois et des compétences dans la filière numérique¹, ou celles actuellement menées par plusieurs branches dont le Fafiec, le Forco et Opcalim, ont permis à un groupe de travail composé d'acteurs et d'experts issus d'horizons très divers (partenaires sociaux, entreprises, administrations, acteurs régionaux, experts du numérique, instituts d'études et de statistique, etc.) d'éclairer en huit mois l'évolution à deux ou trois ans des emplois et métiers « cœur » du numérique, et les modes de professionnalisation permettant d'alimenter ces métiers. Ce type d'expérimentation, qui devrait être reconduit dans la filière de valorisation industrielle des déchets, pourrait être décliné au sein des régions.

¹ Voir le rapport du Réseau Emplois Compétences (2017), *Vision prospective partagée des emplois et des compétences : la filière numérique*, disponible sur le site de France Stratégie.



ANNEXES



ANNEXE 1

COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

Rapporteurs

Sandrine Aboubadra-Pauly, Marième Diagne et Nicolas Le Ru, France Stratégie

Pilotes

Ludovic Bertrand, ORFE Centre-Val de Loire

Caroline Cohen, Opcalim

Membres

Timothée André, Opcalim 3+

Stéphane Balas, direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO)

Elisa Braley, Uniformation

Karine Cabrol, OPCA Transports et services

Lydie Chaintreuil, ORM Paca

Wen Chen, Observatoire des métiers du BTP

Claude Chouillet, ORFE-Gip Alfa Centre

Sylvie Clément, Pôle emploi

Barbara Commandeur, Carif-Oref Pays de la Loire

Françoise Diard, Observatoire des métiers de la métallurgie

Jocelyne Dizin, Région Rhône-Alpes

Fabien Dulcire, Prisme Limousin

Sofia Elomri, Pôle emploi

Marie-Pierre Establie d'Argencé, Alliance Villes-Emploi

Justine Ferro, MDE Sénart

Thomas Gaudin, Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME)

Christelle Grumeau, Opcalia

Neila Hamadache, Fafiec (OPCA des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et de l'événement)

Sébastien Herbeuval, C2R Bourgogne

Christelle Houngninou, C2R Bourgogne

Andji Kaele, Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)

Lucie de Kerimel, Association pour l'emploi des cadres (APEC)

Véronique Lagandré, APEC

Valérie Lamour, Uniformation

Julien Leclerc, OREF Alsace

Thierry Latouche, Réseau FCU (Formation continue à l'université)

Sandrine Le Maistre, Agefos PME

Karen Maloingne, Conseil régional de Picardie

Noémia Marques, Observatoire des métiers dans les professions libérales (OMPL)

Claire Piau, observatoire national du FAFIH (OPCA de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs)

Françoise Reveleau, Agefos PME-CGM

Manon Tatibouet, Observatoire prospectif des métiers du commerce, Forco (OPCA du commerce)

Gilles Verpraet, université Paris-Ouest

Véronique Volpe, Région Île-de-France



ANNEXE 2

ORGANISATION DU GROUPE DE TRAVAIL

- Réunion de lancement le 25 juin 2015
- Réunion du 16 octobre 2015
 - Intervention de l'Observatoire des métiers de l'alimentaire (Opcalim) et Carif-Oref du Centre
 - Intervention de l'Observatoire des services automobiles
- Réunion du 26 janvier 2016
 - Intervention du cabinet Futuribles
 - Intervention du Carif-Oref des Pays de la Loire
- Réunion du 22 mars 2016
 - Intervention du cabinet BIPE
 - Intervention de France Stratégie
 - Intervention du Carif-Oref d'Alsace
 - Intervention du Carif-Oref de Provence-Alpes-Côte-d'Azur
- Réunion de finalisation le 3 novembre 2016



ANNEXE 3

LES SOURCES STATISTIQUES PUBLIQUES PERMETTANT L'ÉTUDE DE L'EMPLOI DANS UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE

Ce document présente quelques approches pour délimiter et décrire les effectifs d'une branche professionnelle à partir des données publiques existantes. Cette méthodologie est illustrée avec la branche « métiers de la communication graphique et des multimédias » qui compte environ 60 000 salariés. Cette branche regroupe trois conventions collectives dont l'une représente moins de 5 000 salariés.

1. Comment délimiter le contour des branches professionnelles dans les statistiques publiques?

Il existe essentiellement trois approches pour délimiter le contour d'une branche professionnelle :

- à partir de conventions collectives ;
- à partir de l'activité principale exercée par les entreprises, approche dite par secteur d'activité ;
- à partir des professions exercées par les employés.

Ces approches peuvent être utilisées conjointement pour affiner le périmètre, par exemple pour ne retenir que les professions exercées par les employés dans une liste restreinte de secteurs d'activité.

1.1. La convention collective

Les conventions collectives sont identifiées, lors de leur publication au *Journal Officiel* de la convention collective, par un numéro de brochure. La demande formulée par les partenaires sociaux d'une information statistique relative aux branches conven-

tionnelles a conduit le système statistique public à repérer ces dernières par un code **identifiant la convention collective (IDCC)**. C'est par ce code – et non par le numéro de brochure – que sont identifiées les conventions collectives dans les statistiques publiques : enquêtes sur l'activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) de la Dares, enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) de l'Insee, sources administratives (DADS/DSN), etc.

Les branches professionnelles peuvent identifier les codes IDCC qui relèvent de leur champ :

- soit en consultant [la liste de codes en vigueur](#) pour le remplissage de la déclaration annuelle de données sociales – déclaration sociale nominative depuis le 1^{er} janvier 2017 (DADS-U/DSN) disponible sur le site du ministère en charge du travail ;
- soit en faisant une [recherche par mot clé sur le site du ministère du travail](#).

Certaines publications de la Dares s'appuient sur une nomenclature qui agrège les codes de conventions collectives. Il s'agit de la nomenclature des **Conventions regroupées pour l'information statistique (Cris)**. Cette grille d'analyse est un ensemble de regroupements de branches professionnelles à trois niveaux : le plus détaillé comporte 137 postes, le niveau intermédiaire 64 et le niveau le plus agrégé 25. [La version actuelle de cette nomenclature](#) regroupée date de juin 2008. Les 25 postes agrégés de la Cris distinguent les activités économiques, à savoir :

- A Métallurgie et sidérurgie ;
- B Bâtiment et travaux publics ;
- C Chimie et pharmacie ;
- D Plastiques, caoutchouc et combustibles ;
- E Verre et matériaux de construction ;
- F Bois et dérivés ;
- G Habillement, cuir, textile ;
- H Culture et communication ;
- I Agro-alimentaire ;
- J Commerce de gros et import-export ;
- K Commerce principalement alimentaire ;
- L Commerce de détail principalement non alimentaire ;
- M Services de l'automobile et des matériels roulants ;
- N Hôtellerie, restauration et tourisme ;
- O Transports (hors statuts) ;
- P Secteur sanitaire et social ;

- Q Banques, établissements financiers et assurances ;
- R Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment ;
- S Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises ;
- T Professions juridiques et comptables ;
- U Nettoyage, manutention, récupération et sécurité ;
- V Branches non agricoles diverses ;
- W Branches agricoles ;
- X Secteurs sous statut.

ILLUSTRATION POUR LA BRANCHE « COMMUNICATION GRAPHIQUE ET MULTIMÉDIAS »

AGEFOS PME-CGM assure la collecte, la gestion des fonds de la formation professionnelle, l'information et le conseil auprès des entreprises des branches Imprimerie, Sérigraphie, Reliure-Brochure-Dorure et Routage. Son champ d'action recouvre les trois conventions collectives suivantes :

- Imprimerie de labeur et industries graphiques ainsi que l'avenant de la reliure-brochure-dorure (CCN n° 3138) ;
- Industries de la Sérigraphie et procédés d'impression numérique connexes (CCN n° 3137) ;
- Logistique de communication directe (CCN n° 3261).

Ces conventions identifiées ci-dessus par leur numéro de brochure correspondent aux trois codes IDCC suivants : 0184, 0614 et 1611.

Codes en vigueur pour le remplissage de la DADS-U de décembre 2014

IDCC	TITRE DE LA CONVENTION
0184	Convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques
0614	Convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes
1611	Convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe

Source : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Liste_des_IDCC_decembre_2014_.pdf

Certaines publications statistiques s'appuyant sur la nomenclature des Conventions regroupées pour l'information statistique (Cris), il est utile de savoir si les trois conventions sont, ou non, bien identifiées dans cette nomenclature regroupée.

La convention 0184 est isolée au niveau détaillé de la nomenclature Cris (H11 Imprimerie de labeur). Ce n'est pas le cas des deux suivantes (0614 et 1611). La convention de l'industrie

de la sérigraphie et procédés d'impression numérique connexes (0614) est regroupée dans la Cris avec celle de la reprographie, des peintres en lettres, décorateurs et graphistes en signalisation, enseignes, publicité peinte au sein du poste « Branches associées à l'imprimerie » (H12). La convention collective des entreprises de logistique de publicité directe (1611) est regroupée au sein du poste « Publicité et connexes » (H70) avec la convention nationale des entreprises de publicité et assimilées, celle du routage de messageries d'abonnements périodiques, celle des entreprises de distribution directe et celle du portage de presse.

1.2. Le secteur d'activité

Les entreprises doivent, à leur création, préciser l'activité économique qu'elles vont réaliser. Cette information est par la suite actualisée à partir de l'information collectée *via* certaines enquêtes réalisées par l'Insee (enquête d'amélioration du répertoire SIRENE ou enquête structurelle annuelle). Cette information permet d'affecter à chaque entreprise un code d'activité principale exercée (APE) en référence à la **nomenclature d'activités française**. La dernière version de cette nomenclature d'activité date de 2008 (**NAF 2008**).

Cette nomenclature comporte cinq niveaux dont le plus détaillé comprend 732 postes. Le secteur d'activité est une information présente dans de nombreuses sources statistiques, aussi bien dans des enquêtes statistiques ou des remontées administratives auprès des ménages que dans celles réalisées auprès d'entreprises.

ILLUSTRATION POUR LA BRANCHE « COMMUNICATION GRAPHIQUE ET MULTIMÉDIAS »

Le champ d'action de l'AGEFOS PME-CGM est constitué des entreprises des branches Imprimerie, Sérigraphie, Reliure-Brochure-Dorure et Routage. La lecture de l'arborescence de la NAF 2008 permet d'identifier :

- le poste « 18.1 Imprimerie et services annexes » qui au niveau le plus fin de la nomenclature est décomposé en 4 postes :
 - 18.11Z : Imprimerie de journaux ;
 - 18.12Z : Autre imprimerie (labeur) ;
 - 18.13Z : Activité de pré-presses ;
 - 18.14Z : Reliure et activités connexes ;
- le poste 82.19Z « Photocopie, préparation de documents et autres activités spécialisées de soutien de bureau ».

Un descriptif de l'activité comprise pour chacun des postes de la nomenclature est disponible sur le site internet de l'Insee. Ainsi, le descriptif du poste 82.19Z « Photocopie, préparation de documents et autres activités spécialisées de soutien de bureau » permet de savoir qu'il comprend notamment

les activités de routage et la messagerie urbaine de la presse. Celui du poste 18.12Z « Autre imprimerie (labeur) » montre que l'essentiel des emplois de ce secteur appartient au champ de l'AGEFOS PME- CGM.

Descriptif du poste 18.12Z « Autre imprimerie (labeur) »

C Industrie manufacturière
18 Imprimerie et reproduction d'enregistrements
18.1 Imprimerie et services annexes
18.12 Autre imprimerie (labeur)
 18.12Z Autre imprimerie (labeur)

Cette sous-classe comprend	Cette sous-classe comprend aussi
- l'impression de magazines et d'autres périodiques, paraissant moins de quatre fois par semaine - l'impression de livres et de brochures, de partitions musicales, de cartes géographiques, d'atlas, d'affiches, de catalogues, de prospectus et d'autres imprimés publicitaires, de timbres, de timbres fiscaux, de moyens de paiement et d'autres papiers-valeurs, de cartes à puce, d'albums, d'agendas, de calendriers et d'autres imprimés commerciaux, de papier à lettres à en-tête personnel et d'autres imprimés sur des presses typographiques, offset, d'héliogravure, flexographiques, sérigraphiques et d'autres presses graphiques, appareils de reproduction, imprimantes électroniques, appareils de gaufrage. - l'impression directe sur textiles, matières plastiques, verre, métal, bois et céramique Les motifs imprimés sont généralement protégés par les droits d'auteur.	- l'impression d'étiquettes (lithographie, photogravure, flexographie, etc.) - les travaux d'impression rapide en grands tirages
Cette sous-classe ne comprend pas	
- la fabrication d'articles de papeterie (cahiers, classeurs, registres, livres comptables, formulaires commerciaux, etc.), dès lors que l'information imprimée n'est pas la finalité principale (cf. 17.23Z) - la publication d'imprimés (cf. 58.1) - les travaux d'impression rapide en petits tirages (cf. 82.19Z)	

Source : Insee, Nomenclature d'activités française

1.3. Les professions

Le contour d'une branche professionnelle peut également être délimité par une liste des professions rattachées à cette convention. Trois nomenclatures sont essentiellement utilisées dans les sources statistiques :

- la [nomenclature des professions et des catégories socioprofessionnelles \(PCS\)](#) ;
- le [répertoire opérationnel des métiers et des emplois \(ROME\)](#) ;
- la [nomenclature des familles professionnelles \(FAP\)](#).

La PCS distingue à son niveau le plus fin 486 professions et le ROME en distingue 531. La nomenclature des FAP qui met en regard des PCS et des ROME détaille au maximum 225 postes.

	Nomenclature des professions et des catégories socioprofessionnelles (PCS)	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME)	Nomenclature des familles professionnelles (FAP)
Niveau détaillé ↓	486 professions	531 fiches emplois-métiers, regroupant près de 11 000 appellations	225 FAP détaillées.
	42 catégories socioprofessionnelles	110 domaines professionnels	87 FAP regroupées
	24 catégories socioprofessionnelles agrégées		
Niveau agrégé	8 groupes socioprofessionnels	14 grands domaines	22 domaines professionnels

Source : Réseau Emplois Compétences

ILLUSTRATION POUR LA BRANCHE « COMMUNICATION GRAPHIQUE ET MULTIMÉDIAS »

Le champ d'action de l'AGEFOS PME-CGM est constitué des entreprises des branches Prépresse, Imprimerie, Sérigraphie, Reliure-Brochure-Dorure et Routage. La lecture de l'arborescence de la PCS 2003 permet d'identifier 8 postes parmi les 486 PCS susceptibles d'appartenir au champ d'action de l'AGEFOS PME-CGM.

PCS	Intitulé du code PCS
214c	Artisans du papier, de l'imprimerie et de la reproduction
386a	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement des autres industries (imprimerie, matériaux souples, ameublement et bois, énergie, eau), qui est éclaté dans la PCS-ESE en
386e	Ingénieurs et cadres de fabrication des autres industries (imprimerie, matériaux souples, ameublement et bois)
476a	Assistants techniques, techniciens de l'imprimerie et de l'édition
485	Agents de maîtrise en fabrication des autres industries (imprimerie, matériaux souples,
627f	Ouvriers de la composition et de l'impression, ouvriers qualifiés de la brochure, de la reliure et du façonnage du papier-carton
675c	Ouvriers de production non qualifiés de l'imprimerie, presse, édition
676c	Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés

Un descriptif de chaque PCS est disponible sur le site internet de l'Insee. Ainsi, le descriptif du poste 676c « Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés » permet de savoir qu'il comprend notamment les activités de routage et la messagerie urbaine de la presse.

6 Ouvriers

66 Ouvriers non qualifiés

67 Ouvriers non qualifiés de type industriel

676c Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés

Ouvriers qui emballent des marchandises, les trient et les expédient en constituant des colis. Les activités décrites peuvent comporter une part de manutention, mais doivent demeurer spécifiques.

Professions les plus typiques	Professions assimilées
Empaqueur Etiqueteur Expéditeur (expéditionnaire) Préparateur de commande <ONQ>	Affranchisseur <ONQ,QND> Agent de logistique en magasinage <ONQ> Agent de messagerie <ONQ,QND> Agent de routage <ONQ,QND> Agent de service expédition <ONQ,QND> Agent de tri <ONQ> Aide magasinier Chargeur emballer Colleur <ONQ,QND> Distributeur <conditionnement, emballage> Eclateur Emballeur Embouteilleur Employé au conditionnement <ONQ,QND> Employé de réception <ONQ,QND> Etiqueteur-pointeur <ONQ,QND> Expéditionnaire manutentionnaire Magasinier <manutentionnaire> <ONQ> Manutentionnaire expéditionnaire Opérateur de machine d'affranchissement <ONQ> Ouvrier <conditionnement, emballage> Ouvrier du départ <ONQ,QND> Paqueteur Peseur (basculeur) Préparateur magasinier <ONQ> Ramasseur conditionneur Réceptionnaire <ONQ,QND> Réceptionnaire-pointeur <ONQ> Répartiteur de dépôt <ONQ,QND> Vendeur magasinier <ONQ,QND>

Le libellé des PCS souligne la difficulté de délimiter le champ d'action de l'AGEFOS PME-CGM à partir des PCS. Certaines PCS intègrent en effet, en plus des activités retenues par l'AGEFOS PME-CGM, les professions liées au papier carton, à la presse, à l'ameublement, au bois, etc.

La nomenclature des FAP est une grille d'analyse plus agrégée que les PCS. De ce fait, isoler les professions dans le champ d'action de l'AGEFOS PME-CGM est encore plus délicat. Les professions PCS identifiées ci-dessus se retrouvent dans les FAP détaillées suivantes :

- F4Z20 : Ouvriers non qualifiés de l'imprimerie, de la presse et de l'édition ;
- F4Z41 : Ouvriers qualifiés de l'impression et du façonnage des industries graphiques ;
- F5Z70 : Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques ;
- H0Z90 : Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production ;
- N0Z90 : Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie).

Aucune de ces FAP détaillées ne comporte uniquement des professions dans le champ de l'AGEFOS PME-CGM.

F4Z Ouvriers des industries graphiques							
F4Z20	Ouvriers non qualifiés de l'imprimerie, de la presse et de l'édition	675c	Ouvriers de production non qualifiés de l'imprimerie, presse, édition	E1202_Q_125	Production en laboratoire cinématographique		
				E1203_Q_125	Production en laboratoire photographique		
				E1301_Q_125	Conduite de machines d'impression		
				E1302_Q_125	Conduite de machines de façonnage routage		
				E1304_Q_125	Façonnage et routage		
F4Z41	Ouvriers qualifiés de l'impression et du façonnage des industries graphiques	214c	Artisans du papier, de l'imprimerie et de la reproduction	E1202_Q_0346789	Production en laboratoire cinématographique		
				627e	Ouvriers de la photogravure et des laboratoires photographiques et cinématographiques	E1203_Q_0346789	Production en laboratoire photographique
						E1301_Q_0346789	Conduite de machines d'impression
				627f	Ouvriers de la composition et de l'impression, ouvriers qualifiés de la brochure, de la reliure et du façonnage du papier-carton	E1302_Q_0346789	Conduite de machines de façonnage routage
						E1304_Q_0346789	Façonnage et routage
						E1306_Q_0346789	Prépresse
						E1307_Q_0346789	Reprographie
F5Z Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques							
F5Z70	Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques	476a	Asistants techniques, techniciens de l'imprimerie et de l'édition	E1303	Encadrement des industries graphiques		
				476b	Techniciens de l'industrie des matériaux souples, de l'ameublement et du bois	E1305	Préparation et correction en édition et presse
						485b	Agents de maîtrise en fabrication des autres industries (imprimerie, matériaux souples, ameublement et bois)
				H1205	Études – modèles en industrie des matériaux souples		
H0Z90	Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production	380a	Directeurs techniques des grandes entreprises	H1301_Q_9	Inspection de conformité		
				383b	Ingénieurs et cadres de fabrication en matériel électrique, électronique	H1505_Q_9	Intervention technique en formulation et analyse sensorielle
						384b	Ingénieurs et cadres de fabrication en mécanique et travail des métaux
				385b	Ingénieurs et cadres de fabrication des industries de transformation (agroalimentaire, chimie, métallurgie, matériaux lourds)		
						386d	Ingénieurs et cadres de la production et de la distribution d'énergie, eau
				386e	Ingénieurs et cadres de fabrication des autres industries (imprimerie, matériaux souples, ameublement et bois)		
N0Z90	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)	312e	Ingénieurs conseils libéraux en études techniques	H1206	Management et ingénierie études, recherche et développement		
				383a	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en électricité, électronique	M1808	Information géographique
						384a	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en mécanique et travail des métaux
				385a	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement des industries de transformation (agroalimentaire, chimie, métallurgie, matériaux lourds)		
						386a	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement des autres industries (imprimerie, matériaux souples, ameublement et bois, énergie, eau)

La nomenclature par FAP, en tant que table de correspondance entre PCS et ROME, permet d'identifier rapidement les ROME potentiellement dans le champ de l'AGEFOS PME-CGM.

ROME	Intitulé du code ROME
E1301	Conduite de machines d'impression
E1302	Conduite de machines de façonnage routage
E1303	Encadrement des industries graphiques
E1304	Façonnage et routage
E1306	Prépresse
E1307	Reprographie
E1308	Intervention technique en industries graphiques

Parmi les codes du domaine E13 « Industries graphiques », les codes ROME E1305 « Préparation et correction en édition et presse » et E1307 « Reprographie » ne font pas partie du champ de l'AGEFOS PME-CGM.

2. La mise en cohérence de l'approche par convention collective et par secteur

La Dares met à disposition une table de passage entre convention collective et secteur¹. Cette table présente, pour chaque secteur d'activité de la nomenclature d'activités (NAF), la répartition par convention collective (code IDCC) des salariés présents au 31 décembre. Les données sont issues d'une exploitation du fichier exhaustif des déclarations annuelles de données sociales – déclaration sociale nominative (DADS/DSN) retraitée par l'Insee. Cette table permet de vérifier la pertinence de la sélection de code APE et de mettre en évidence le recouvrement plus ou moins important des approches par convention collective et par secteur.

ILLUSTRATION POUR LA BRANCHE « COMMUNICATION GRAPHIQUE ET MULTIMEDIAS »

Il ressort de l'analyse de la table de passage entre convention collective et secteur que :

- 1,3 % des 1 500 salariés du secteur « Imprimerie de journaux » sont dans le champ de l'AGEFOS PME-CGM ;
- 92 % des 47 600 salariés du secteur « Autre imprimerie (labour) » sont dans le champ de l'AGEFOS PME-CGM ;
- 52 % des 10 700 salariés du secteur « Activités de pré-presses » sont dans le champ de l'AGEFOS PME-CGM ;
- 93 % des 3 900 salariés du secteur « Reliure et activités connexes » sont dans le champ de l'AGEFOS PME-CGM ;
- 8 % des 52 900 salariés du secteur « Photocopie, préparation de documents... » sont dans le champ de l'AGEFOS PME-CGM.

Répartition par convention des salariés du secteur « Imprimerie de journaux »

Code IDCC	Intitulé du code IDCC	Salariés
00214	Presse Région parisienne ouvriers	37,3
00598	Presse quotidienne régionale ouvriers	31,2
00698	Presse quotidienne régionale employés	11,9
01895	Presse quotidienne régionale cadres	5,8
01480	Journalistes	3,0
00086	Publicité	2,0
00184	Imprimeries de labour	1,3
Autre	Branches agricoles, statuts, conventions hors branche ou proba <1	7,4

Effectif salarié du code APE au 31/12/2012 : 1 500

¹ Disponible sur le site du ministère du Travail.

Répartition par convention des salariés du secteur « Autre imprimerie (labeur)»

Code IDCC	Intitulé du code IDCC	Salariés
00184	Imprimeries de labeur	85,6
00614	Industrie de la sérigraphie	6,6
01495	Transformation des papiers cartons OETAM	1,3
Autre	Branches agricoles, statuts, conventions hors branche ou proba <1	6,5

Effectif salarié du code APE au 31 décembre 2012 : 47 600

Répartition par convention des salariés du secteur « Activités de pré-presse »

Code IDCC	Intitulé du code IDCC	Salariés
00184	Imprimeries de labeur	46,5
01465	Peintres en lettres et publicité peinte	23,5
00614	Industrie de la sérigraphie	5,4
00086	Publicité	5,0
00706	Reprographie	2,2
00018	Industries textiles	1,6
Autre	Branches agricoles, statuts, conventions hors branche ou proba <1	15,9

Effectif salarié du code APE au 31 décembre 2012 : 10 700

Répartition par convention des salariés du secteur « Reliure et activités connexes »

Code IDCC	Intitulé du code IDCC	Salariés
00184	Imprimeries de labeur	87,6
01611	Communication écrite directe	4,9
01495	Transformation des papiers cartons OETAM	2,1
00292	Plasturgie	2,0
Autre	Branches agricoles, statuts, conventions hors branche ou proba <1	3,4

Effectif salarié du code APE au 31 décembre 2012 : 3 900

Répartition par convention des salariés du secteur « Photocopie, préparation de documents ...»

Code IDCC	Intitulé du code IDCC	Salariés
01147	Cabinets médicaux	43,6
02683	Portage de presse	10,2
01619	Cabinets dentaires	9,7
01611	Communication écrite directe	8,0
00706	Reprographie	5,8
01486	Bureaux d'études techniques SYNTEC	4,0
02098	Prestataires de services secteur tertiaire	2,4
Autre	Branches agricoles, statuts, conventions hors branche ou proba <1	16,3

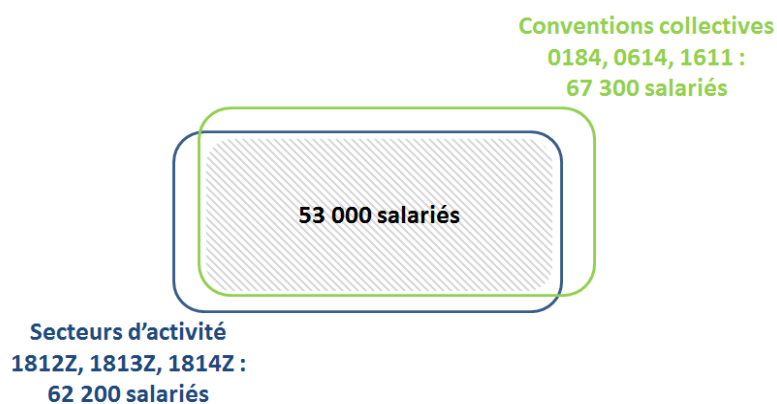
Effectif salarié du code APE au 31 décembre 2012 : 52 900

À l'opposé, certains salariés d'autres secteurs d'activité non identifiés ci-dessus dépendent des conventions collectives du champ de l'AGEFOS PME-CGM. C'est le cas de :

- 19,5 % des 10 300 salariés du secteur « Fabrication de cartonnages » ;
- 14 % des 6 300 salariés du secteur « Fabrication d'autres articles en papier ou en carton » ;
- 15,5 % des 2 500 salariés du secteur « Autres activités d'édition » ;
- et moins de 6 % des salariés dans 8 autres secteurs d'activité.

En conclusion, le recouvrement entre convention de branche et secteur d'activité qui apparaît le plus pertinent est représenté dans le graphique ci-dessous.

Recouvrement entre convention de branche et secteur d'activité pour le champ de l'AGEFOS PME-CGM (données 2012)



Source : REC – calculs France Stratégie

Les trois conventions collectives délimitant le champ de l'AGEFOS PME-CGM rassemblent 67 300 salariés en 2012. Le regroupement des secteurs d'activité qui se rapproche le plus du champ d'analyse est celui composé des secteurs « Autre imprimerie (labeur) : 18.12Z », « Activité de pré- presse : 18.13Z » et « Reliure et activités connexes : 18.14Z ». Ce regroupement de secteurs rassemble 62 200 salariés. Seuls 53 000 d'entre eux sont dans le champ de l'AGEFOS PME-CGM. Cela correspond à un taux de recouvrement de 79 %.

L'approche par secteur d'activité comprend 9 200 salariés qui ne sont pas dans le champ de l'AGEFOS PME-CGM. Parmi eux, 2 500 dépendent de la convention « Peintres en lettres et publicité peinte » (IDCC 01465). Le reste des 9 200 salariés est réparti dans de nombreuses conventions.

À l'inverse, cette approche ne permet pas de repérer l'ensemble des salariés appartenant aux trois conventions collectives du champ de l'AGEFOS PME-CGM. Elle ne rassemble que 49 100 des 57 500 salariés de la convention des imprimeries de labeur, 3 700 des 4 500 de celle de l'imprimerie et de la sérigraphie et 200 des 5 300 de celle de la communication écrite directe. Les taux de recouvrement pour ces trois conventions sont respectivement de 85 %, 82 % et 4 %.

3. Les publications existantes

3.1. Les portraits statistiques par convention collective de la Dares

La Dares publie des fiches statistiques sur les conventions collectives de branche ayant au moins 5 000 salariés gérées par le ministère chargé du travail, hors branches agricoles. Les conventions collectives sont ici identifiées par leur code IDCC. Ces portraits statistiques des branches présentent les indicateurs suivants, calculés à partir des DADS :

- liste des conventions collectives rattachées à l'IDCC ;
- position de l'IDCC dans la CRIS ;
- présentation des chiffres clés de l'IDCC ;
- croisement entre l'IDCC et la nomenclature d'activités (NAF) ;
- données sur l'emploi ;
- données sur l'emploi des femmes ;
- données sur l'emploi des hommes ;
- données sur les salaires ;
- données sur les entreprises.

ILLUSTRATION POUR LA BRANCHE « COMMUNICATION GRAPHIQUE ET MULTIMÉDIAS »

L'onglet « position de l'IDCC dans la Cris » présente la répartition des emplois de la Cris agrégées (parmi les 25 postes, cf. partie 1.a.) à laquelle elle appartient. Les portraits statistiques de branches de toutes les conventions appartenant à la Cris H « Culture et communication » présentent la répartition des effectifs de cette Cris H (566 900) par conventions collectives (cf. graphique ci-dessous). Elle permet d'estimer les effectifs de chacune des conventions collectives. Dans notre exemple, 57 500 emplois (10,1 % des effectifs de la Cris H) dans les imprimeries de labeur, 5 300 (1,3 %) dans la communication écrite directe et 4 500 (0,8 %) dans l'industrie de la sérigraphie.

Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche publiées par la Dares portent sur celles ayant 5 000 salariés ou plus et sont gérées par le ministère chargé du travail, hors branches agricoles. Elles sont donc disponibles pour la convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques ainsi que celle de la communication écrite directe, mais pas pour celle de l'industrie de la sérigraphie. Cela représente 93 % des 67 300 emplois dans le champ de l'AGEFOS PME-CGM.

Extraits du portrait « Imprimerie de labeur » – onglet « position de l'IDCC dans la Cris »

Titre		Position dans la nomenclature CRIS de l'IDCC	
		00184	
		Imprimeries de labeur	
Type de données	données annuelles		
Unité			
Champ	France entière		
Source	Insee, DADS 2012		
Position de l'IDCC dans la nomenclature CRIS			
H	CULTURE ET COMMUNICATION		
H1	Imprimerie et branches associées		
H11	Imprimerie de labeur		
Composition du regroupement CRIS : H - CULTURE ET COMMUNICATION			
Nombre de salariés au 31/12/2012 :		566 900	
dont (en % des salariés) :			
02148	Télécommunications		15,3
00086	Publicité		13,4
01539	Commerces de détail papeterie bureau librairie		10,9
00184	Imprimeries de labeur		10,1
01480	Journalistes		7,7
01790	Espaces de loisirs d'attractions et culturels		6,1
02372	Entreprises de distribution directe		4,3
01285	Entreprises artistiques et culturelles		4,0
02121	Edition		3,4
02717	Entreprises techniques au service création événement		2,4
01297	Communication production audiovisuel public		2,2
01307	Exploitations cinématographiques		1,7
02683	Portage de presse		1,6
02642	Production audiovisuelle		1,4
02162	Professions de la photographie		1,4
01614	Communication écrite directe		1,3
01972	Presse magazine et d'information non cadres		0,8
00614	Industrie de la sérigraphie		0,8
00598	Presse quotidienne régionale ouvriers		0,8
00706	Démographie		0,7

Source : portraits statistiques par conventions collectives de la Dares

Extraits du portrait « Imprimerie de labeur » – onglet « chiffres-clés »

Titre		Chiffres clés de l'IDCC		
		00184		
		Imprimeries de labeur		
Type de données	données annuelles			
Unité				
Champ	France entière			
Source	Insee, DADS 2012			
Effectifs				
	IDCC	CRIS	Ensemble des conventions collectives de branche	
Nombre de salariés au 31/12/2012	57 500	566 900	15 324 200	
Nombre de salariés en équivalent-temps plein (ETP) en 2012	55 600	526 900	13 897 500	
Nombre d'entreprises (IDCC principal)	4 840	49 420	1 482 600	
Caractéristiques des salariés (en % des salariés présents au 31/12)				
	IDCC	CRIS	Ensemble des conventions collectives de branche	
29 ans ou moins	12,6	22,0	23,5	
50 ans ou plus	30,0	22,7	23,8	
Femme	33,6	45,0	43,7	
Cadre	13,0	37,0	17,0	
Profession intermédiaire	14,1	18,9	18,5	
Employé	12,3	24,0	32,8	
Ouvrier	60,6	20,1	31,7	
Caractéristiques des emplois (en % des salariés présents au 31/12)				
	IDCC	CRIS	Ensemble des conventions collectives de branche	
Temps partiel	9,0	23,2	21,8	
CDD	4,5	10,4	8,5	
Caractéristiques des salaires				
	IDCC	CRIS	Ensemble des conventions collectives de branche	
Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en euros)	2 080	2 560	2 170	
Ecart femmes/hommes* pour le salaire mensuel net moyen (en %)	-19,3	-18,1	-20,2	
Répartition des salaires** en fonction du Smic (en %)				
Compris entre 1,0 et 1,05 fois le Smic	2,8	5,4	7,1	
Supérieurs à 3 fois le Smic	7,8	20,5	11,4	
(*) Salaire mensuel net moyen des femmes / Salaire mensuel net moyen des hommes - 1. (**) Bornes supérieures exclues.				

Source : portraits statistiques par conventions collectives de la Dares

Pour obtenir des statistiques sur la convention de l'industrie de la sérigraphie, plusieurs possibilités existent :

- utiliser le fichier de « Description des emplois privés et publics et des salaires » de l'Insee pour estimer les caractéristiques de cette population identifiée par la convention collective, mais avec un risque de données non significatives ;
 - voir si cette population peut être approchée par le secteur d'activité ou la profession, et dans ce cas utiliser le recensement pour caractériser la population.
-

3.2. Les portraits de branche du Céreq

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) publie, sous la forme de [portraits statistiques de branche](#), un ensemble d'informations sur les entreprises (taille, croissance des effectifs, implantation géographique, démographie, croissance économique), sur la main-d'œuvre (sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle, qualification, ancienneté, mobilité, modalité d'accès des jeunes aux branches) ainsi que sur les pratiques de gestion des ressources humaines (forme d'emploi, formation). Ces informations sont issues des dispositifs statistiques publics établis par l'Unedic, l'Insee, la Dares et le Céreq.

Ces portraits couvrent 24 secteurs d'activités et sont déclinés selon une nomenclature fine de 76 sous-secteurs, qui se répartissent ainsi :

- 53 dans les activités tertiaires ;
- 20 dans l'industrie ;
- 3 dans la construction.

Ces sous-secteurs constituent des regroupements des 732 postes de la nomenclature d'activités française de 2008. Le Céreq publie une table de correspondance qui présente la [liste des codes de la NAF 2008 de chaque branche](#).

Ces portraits présentent des informations structurelles sur :

- les caractéristiques de l'appareil productif (nombre d'établissements employeurs, évolution des effectifs salariés, répartition territoriale, la démographie des entreprises) ;
- les caractéristiques et usage de la main-d'œuvre (qualifications, catégories socioprofessionnelles, principales familles professionnelles, sexe, âge, niveau de diplôme, spécialité de formation, salaires moyens, apprentissage et contrats aidés, autres formes particulières d'emploi, recours à l'Intérim, formation continue) ;

- le renouvellement de la main-d'œuvre et insertion des jeunes (ancienneté dans l'entreprise, entrées / sorties, origine de la main-d'œuvre, entrée des jeunes) ;
- un zoom par catégories socioprofessionnelles, par sexe et par âge.

ILLUSTRATION POUR LA BRANCHE « COMMUNICATION GRAPHIQUE ET MULTIMEDIAS »

Parmi ses 76 portraits statistiques de branche, le Céreq distingue les « Imprimeries de labour et industries graphiques » qui regroupe les NAF 181 hors « imprimerie de journaux » 1811Z, soit les 3 codes NAF permettant le recouvrement le plus fort avec le champ de l'AGEFOS PME-CGM, tel que défini à partir des conventions de branche¹. À partir des données de l'Unedic, le nombre de salariés est estimé à 67 200 en fin d'année 2010, soit un ordre de grandeur comparable à celui estimé à partir des DADS-U pour 2012 (67 300).

Extrait du portrait statistique de branche « Imprimerie de labour et industries graphiques » du Céreq

Caractéristiques de l'appareil productif et indicateurs économiques EC - Imprimerie de labour et industries graphiques

Version du 27/09/2013 14:58:36

[Table de correspondance secteurs - NAF](#)

Les établissements

EC - Imprimerie de labour et industries graphiques			
Effectifs salariés en 2010	Secteur	Tous secteurs	Part du secteur dans l'ensemble "tous secteurs"
Nombre d'établissements employeurs	6 238	1 586 043	0,4 %
Nombre de salariés	67 219	16 382 639	0,4 %

Source : UNEDIC. Statistiques France métropolitaine au 31 décembre 2010, données provisoires. Exploitation Céreq.

[Retour sommaire](#)

Champ : salariés assujettis au régime des ASSEDIC (sont exclus en particulier les non salariés et les salariés de la fonction publique).

EC - Imprimerie de labour et industries graphiques		
Croissance des effectifs salariés	Secteur (1994-2010)	Tous secteurs (1994-2010)
Taux de croissance annuel moyen des effectifs salariés	-3,2 %	1,2 %

Source : UNEDIC. Statistique France métropolitaine au 31 décembre. Données 2010 provisoires. Exploitation Céreq.

[Retour sommaire](#)

Champ : salariés assujettis au régime des ASSEDIC (sont exclus en particulier les non salariés et les salariés de la fonction publique).

Source : portraits statistiques de branche du Céreq

¹ www.cereq.fr/content/download/3506/35740/file/IndicateurEC.xls.

3.3. Les fiches statistiques par famille professionnelle de la Dares

La Dares publie des fiches statistiques pour 85 des 87 familles professionnelles regroupées. La dernière édition des portraits statistiques des métiers, couvrant la période 1982-2014, est diffusé dans la collection Synthèses Stat¹.

Ces fiches présentent les caractéristiques des métiers selon les grandes thématiques suivantes :

- dynamique de l'emploi (effectifs) ;
- caractéristiques des personnes en emploi (âge, part des femmes, niveau de diplôme ...) ;
- qualité de l'emploi (statut, ancienneté dans l'entreprise, horaires de travail atypiques, temps de travail et sous-emploi, salaire mensuel net...) ;
- caractéristiques des employeurs (catégorie d'employeur : public, privé, particulier, et taille d'entreprise pour les entreprises privées) ;
- mobilité (mouvements de main-d'œuvre) ;
- marché du travail (nombre de demandeurs d'emploi, caractéristiques des demandeurs d'emploi : âge, sexe, niveau de diplôme ; motifs des entrées et des sorties à Pôle emploi, taux de demande d'emploi...).

La grille d'analyse des 87 FAP regroupées est vraisemblablement trop large pour l'analyse de la majorité des branches professionnelles. Ces portraits permettent néanmoins de fournir des éléments de cadrage, notamment pour ce qui est de l'évolution des effectifs sur le long terme (depuis 1982).

3.4. Les statistiques d'entreprises par secteur d'activité de l'Insee

L'Insee publie annuellement des informations par secteur d'activité à partir de deux sources :

- la démographie des entreprises et des établissements, dont la dernière version est relative à l'année 2014². Ces fichiers ne comportent que très peu d'éléments pour caractériser les entreprises. Il permet néanmoins de connaître :

¹ <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/synthese-stat-synthese-eval/article/portraits-statistiques-des-metiers-1982-2014>.

² www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?ref_id=fd-sidemo2014&page=fichiers_detail/sidemo2014/telechargement.htm.

- le stock d'entreprises/établissements d'un secteur d'activité en début d'année et le nombre de créations d'entreprises/établissements au cours d'une année ;
 - la répartition géographique des entreprises (par commune) ;
 - la répartition des entreprises par classe de taille d'effectifs salariés ;
- les fichiers des caractéristiques comptables, financières et d'emploi des unités légales, dont la dernière version est relative à l'année 2012¹. Ces fichiers comprennent des informations sur le compte de résultat, le bilan, l'emploi, les investissements et des ratios comptables, soit au niveau sous-classe (niveau 5 de la NAF) soit au niveau groupe (niveau 3 de la NAF) croisé avec la tranche d'effectifs salariés. Ces informations sont issues du dispositif ESANE (Élaboration des statistiques annuelles d'entreprises)².

ILLUSTRATION POUR LA BRANCHE « COMMUNICATION GRAPHIQUE ET MULTIMÉDIAS »

L'effectif salarié dans le champ de l'AGEFOS PME-CGM, défini à partir des trois codes NAF 1812Z, 1813Z et 1814Z est estimé à 61 100 en 2012 à partir du dispositif ESANE de l'Insee.

Extrait du fichier Principales caractéristiques au niveau sous-classe

Caractéristiques comptables, financières et d'emploi des unités légales - Principales caractéristiques au niveau sous-classe

Note de lecture : N = Donnée non disponible, S = Donnée soumise au secret statistique
 (*) dont artisanat commercial - il s'agit des sous-classes 10.13B Charcuterie, 10.71B
 (***) dont artisanat commercial - il s'agit des sous-classes 10.13B Charcuterie
 (****) dont artisanat commercial - il s'agit des sous-classes 10.71C Ouasson de produits de boulangerie, 10.71D Boulangerie et boulangerie-pâtisserie, 10.71D Pâtisserie
 Champ : France - Ensemble des unités légales des secteurs marchands hors agriculture (y compris auto-entrepreneurs et sociétés holding)
 Source : Insee, Esane 2012

en millions d'euros

NEVEAU	Secteur d'activité	Activité	Nombre d'unités légales	Effectifs salariés en équivalent temps plein	Effectifs salariés au 31 décembre	Effectifs occupés	Chiffre d'affaires Hors Taxes	Chiffre d'affaires à l'exportation	Valeur ajoutée - y compris autres produits et autres charges	Frais de personnel	Excédent brut d'exploitation	Capacité d'autofinancement	Résultat courant avant impôts
a615	1722	Fabrication d'articles en papier à usage sanitaire ou dom	45,0	6 871,0	7 405,0 N		3 013,8	550,0	622,8	408,8	167,3	136,8	12
a732	1722Z	Fabrication d'articles en papier à usage sanitaire ou dom	45,0	6 871,0	7 405,0 N		3 013,8	550,0	622,8	408,8	167,3	136,8	12
a615	1723	Fabrication d'articles de papeterie	226,0	4 143,0	4 979,0 N		954,4	123,8	260,0	234,5	9,4 S		
a732	1723Z	Fabrication d'articles de papeterie	226,0	4 143,0	4 979,0 N		954,4	123,8	260,0	234,5	9,4 S		
a615	1724	Fabrication de papiers peints	11,0	161,0	175,0 N		25,9	15,3	8,1	6,6	1,0 S		
a732	1724Z	Fabrication de papiers peints	11,0	161,0	175,0 N		25,9	15,3	8,1	6,6	1,0 S		
a615	1729	Fabrication d'autres articles en papier ou en carton	631,0	7 466,0	7 894,0 N		1 441,8	180,0	499,1	363,1	111,7	77,8	E
a732	1729Z	Fabrication d'autres articles en papier ou en carton	631,0	7 466,0	7 894,0 N		1 441,8	180,0	499,1	363,1	111,7	77,8	E
a88	18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements	18 052,0	58 209,0	64 107,0 N		9 712,6	685,8	3 572,7	3 023,1	385,0 N		1E
a272	181	Imprimerie et services annexes	17 772,0	56 941,0	62 719,0 N		9 491,1	625,7	3 512,7	2 954,5	397,7 N		1E
a615	1811	Imprimerie de journaux	73,0	1 419,0	1 596,0 N		242,0	1,8	97,2	119,1	-18,7 N		-4
a732	1811Z	Imprimerie de journaux	73,0	1 419,0	1 596,0 N		242,0	1,8	97,2	119,1	-18,7 N		-4
a615	1812	Autre imprimerie (labour)	5 028,0	40 464,0	44 429,0 N		7 014,9	516,8	2 382,9	2 014,3	247,0 N		1E
a732	1812Z	Autre imprimerie (labour)	5 028,0	40 464,0	44 429,0 N		7 014,9	516,8	2 382,9	2 014,3	247,0 N		1E
a615	1813	Activités de pré-presse	11 942,0	11 396,0	12 447,0 N		1 855,1	90,4	841,4	654,0	154,7	144,1	E
a732	1813Z	Activités de pré-presse	11 942,0	11 396,0	12 447,0 N		1 855,1	90,4	841,4	654,0	154,7	144,1	E
a615	1814	Reliure et activités connexes	729,0	3 663,0	4 246,0 N		379,2	16,7	191,3	167,2	14,7	11,6	
a732	1814Z	Reliure et activités connexes	729,0	3 663,0	4 246,0 N		379,2	16,7	191,3	167,2	14,7	11,6	
a272	182	Reproduction d'enregistrements	320,0	1 268,0	1 389,0 N		221,4	60,1	60,0	68,5	-12,7	-15,4	-
a272	182Z	Reproduction d'enregistrements	320,0	1 268,0	1 389,0 N		221,4	60,1	60,0	68,5	-12,7	-15,4	-

Source : Insee, Esane 2012

¹ www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?reg_id=0&ref_id=esane-2012.

² www.insee.fr/fr/bases-de-donnees/default.asp?page=presentation-stat-annuelle-entreprise.htm.

4. Les sources publiques complémentaires en accès public

4.1. Le recensement de la population de l'Insee

Depuis 2004, le recensement repose sur une collecte d'information annuelle, concernant successivement tous les territoires communaux au cours d'une période de cinq ans. Les communes de moins de 10 000 habitants réalisent une enquête de recensement portant sur toute la population, à raison d'une commune sur cinq chaque année. Les communes de 10 000 habitants ou plus, réalisent tous les ans une enquête par sondage auprès d'un échantillon d'adresses représentant 8 % de leurs logements. En cumulant cinq enquêtes, l'ensemble des habitants des communes de moins de 10 000 habitants et 40 % environ de la population des communes de 10 000 habitants ou plus sont pris en compte. Les informations ainsi collectées sont ramenées à une même date pour toutes les communes afin d'assurer l'égalité de traitement entre elles. Cette date de référence est fixée au 1er janvier de l'année médiane des cinq années d'enquête pour obtenir une meilleure robustesse des données.

L'Insee met à disposition sur son site Internet les fichiers de données cumulant cinq années de collecte. Plus précisément, trois types de fichier du recensement sont disponibles¹ :

- le fichier « Logements ordinaires » qui comprend des données localisées à la commune et à l'IRIS et présente les caractéristiques des logements et celles des ménages qui les occupent ;
- le fichier « Individus localisés au canton-ou-ville » qui décrit les caractéristiques de chaque personne recensée, celles de son ménage, ainsi que celles de sa résidence principale, au niveau canton-ou-ville, et à l'IRIS, pour ceux d'au moins 200 habitants ;
- le fichier « Individus localisés à la région » qui décrit les caractéristiques de chaque personne recensée, celles de son ménage, ainsi que celles de sa résidence principale, au niveau de la région et, pour ceux de 700 000 habitants ou plus, du département et de l'EPCI.

Seul le fichier « Individus localisés à la région » contient l'information sur la profession détaillée (en 486 postes) et le secteur d'activité (en 732 sous-classes de la

¹ www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?ref_id=fd-rp2012&page=fichiers_detail/rp2012/telechargement.htm#top.

NAF rév. 2)¹. Ce fichier est donc à privilégier pour l'analyse d'une branche professionnelle.

4.2. L'enquête Emploi de l'Insee

L'enquête Emploi est produite selon un calendrier trimestriel. Elle est la seule source d'information fournissant une mesure des concepts d'activité, chômage, emploi et inactivité tels qu'ils sont définis par le Bureau international du travail (BIT). Elle comporte par ailleurs des informations sur

- les caractéristiques des personnes (sexe, âge, diplôme, expérience, etc.) ;
- les conditions d'emploi (profession, type de contrat, temps de travail, ancienneté dans l'emploi, sous-emploi, etc.) ;
- les situations de non-emploi (méthodes de recherche d'emploi, études, retraite, etc.).

Un fichier détail annuel est disponible publiquement sur le site internet de l'Insee. La dernière version est relative à l'année 2014². Cette version « grand public » comporte une information sur le secteur d'activité en 88 postes (en référence à la nomenclature agrégée³) mais ne contient pas d'information sur la profession exercée par les individus. Seule l'information sur la catégorie socio-professionnelle à deux chiffres est disponible.

Cette source publique de données ne permet *a priori* donc pas d'étudier une branche sauf si elle est repérable au niveau 88 poste de la nomenclature agrégée. Seuls certains services d'études statistiques ou chercheurs ont accès, sous réserve de l'application du secret statistique, à une base de données détaillées de l'enquête Emploi et pourraient *a priori* étudier une branche professionnelle à partir de l'enquête Emploi.

4.3. Le fichier de « Description des emplois privés et publics et des salaires » de l'Insee

Le fichier « Description des emplois privés et publics et des salaires »⁴ rassemble les informations de trois sources de données :

¹ www.insee.fr/fr/ppp/bases-de-donnees/fichiers_detail/RP2012/doc/contenu_RP2012_INDREG.pdf.

² www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?ref_id=fd-eec14.

³ www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=nomenclatures/agregatnaf2008/agregatnaf2008.htm.

⁴ www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?ref_id=fd-dads2012&page=fichiers_detail/dads2012/presentation.htm.

- la Déclaration annuelle de données sociales (DADS) pour le secteur privé ;
- le Système d'information sur les agents du service public (Siasp) pour les trois fonctions publiques ;
- le chèque emploi service universel (Cesu), la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) et la déclaration nominative simplifiée (DNS) pour les particuliers employeurs.

Un fichier détail annuel est disponible publiquement sur le site internet de l'Insee. La dernière version est relative à l'année 2012¹.

Plus précisément, deux types de fichiers existent :

- un fichier « postes » décrit le poste de travail, les caractéristiques individuelles du salarié, et quelques informations sur l'employeur. Chaque enregistrement correspond à un poste, c'est-à-dire la consolidation des périodes de travail d'un salarié au sein d'un même établissement. Si le même salarié travaille au cours de la même année dans deux établissements distincts, il fera alors l'objet de deux enregistrements distincts dans le fichier, soit un poste de travail par établissement ;
- un fichier « salariés » décrit les caractéristiques du salarié, de son poste principal ainsi que des données récapitulatives tous postes confondus : rémunérations, heures salariées, total des indemnités de chômage. Chaque enregistrement est constitué par la consolidation des périodes de travail d'un salarié quels que soient ses employeurs.

Ce fichier comporte une information sur la convention collective, sur le secteur d'activité en 38 postes (en référence à la nomenclature agrégée) – soit à un niveau plus agrégé que le fichier « public » de l'enquête Emploi, mais également sur la profession exercée par les individus, codée selon le niveau le plus fin de la PCS. Cette source de données est donc *a priori* utilisable pour suivre et décrire une branche professionnelle. De plus, cette source comporte une information sur la localisation des emplois (département de résidence du salarié / département de travail).

Cependant, ces fichiers sont des échantillons au 1/12^e de la population salariée. Ils sont composés des salariés nés au mois d'octobre, complété si nécessaire par d'autres salariés tirés au sort de façon à atteindre le taux de 1/12^e.

¹ www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?reg_id=0&ref_id=fd-dads2012.

ILLUSTRATION POUR LA BRANCHE « COMMUNICATION GRAPHIQUE ET MULTIMÉDIAS »

Estimation des effectifs au 31 décembre à partir du fichier « DADS salariés »

IDCC	Titre de la convention	Nombre	Effectif
0184	Convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques	4 131	49 572
0614	Convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes	328	3 936
1611	Convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe	544	6 528
Ensemble		5 003	60 036

Source : REC – calculs France Stratégie

Les trois conventions collectives délimitant le champ de l'AGEFOS PME-CGM rassemblent 67 300 salariés en 2012. A partir de l'échantillon DADS « salariés », ce champ est estimé à 60 036 salariés, soit 10 % de moins. S'il ne semble pas permettre d'estimer les effectifs avec une précision inférieure à 10 000 salariés, ce fichier permet néanmoins d'estimer les caractéristiques des salariés avec une précision satisfaisante.

Caractéristiques d'emploi de la convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques (0184), au 31 décembre 2012

	Publication Dares	Description des emplois et salaires échantillon au 12 ^e (Source Insee)
Effectifs	57 500	49 600
Cadres	13 %	14 %
Professions intermédiaires	14 %	14 %
Employés	12 %	12 %
Ouvriers	61 %	60 %
Femmes	34 %	33 %
29 ans ou moins	13 %	12 %
50 ans ou plus	30 %	30 %
CDD	5 %	4 %
Temps partiel	9 %	8 %
Apprentissage	1 %	1 %
Entreprises de 1 à 9 salariés	20 %	24 %

Source : REC – calculs France Stratégie

Ce fichier peut également être utile pour estimer les effectifs salariés (et les principales caractéristiques de ces salariés) d'une branche professionnelle définie à partir de code NAF, de PCS et/ou de conventions collective.

ILLUSTRATION POUR LA BRANCHE « COMMUNICATION GRAPHIQUE ET MULTIMÉDIAS »

Comparaisons des données sources publiques avec les sources professionnelles pour la branche

Les branches professionnelles peuvent disposer d'informations statistiques principalement à partir de deux manières :

- en collectant directement des informations auprès de leurs adhérents, par exemple si elles tiennent à jour la liste des entreprises dans le champ de leur branche professionnelle ;
- en demandant des informations à des organismes professionnels propres à leur activité (caisse de retraite particulière par exemple).

Convention collective nationale de l'imprimerie de labour et des industries graphiques (0184), au 31 décembre 2012 – Effectifs salariés

	Portrait statistique (Source Dares)	Description des emplois et salaires - échantillon au 12e (Source Insee)	Données salariés (Source AGEFOS PME-CGM)
Effectifs	57 500	49 600	52 000
Cadres	13 %	14 %	14 %
Professions intermédiaires/ Techniciens/Agents de maîtrise	14 %	14 %	8 %
Employés	12 %	12 %	19 %
Ouvriers	61 %	60 %	59 %
Femmes	34 %	33 %	34 %
29 ans ou moins	13 %	12 %	n.d.
50 ans ou plus	30 %	30 %	n.d.
CDD	5 %	4 %	n.d.
Temps partiel	9 %	8 %	n.d.
Apprentissage	1 %	1 %	2 %
Part des salariés dans les entreprises de 1 à 9 salariés	20 %	24 %	19 %

Source : REC – calculs France Stratégie ; AGEFOS PME-CGM

Nombre d'entreprises et d'établissements	Ayant cet IDCC comme convention collective principale	Ayant au moins un salarié avec cet IDCC	Données entreprises (Source AGEFOS PME-CGM)
Nombre d'entreprises	4 840	4 870	3 907
Nombre d'établissements	5 090	5 190	
Répartition des entreprises ayant cet IDCC comme convention collective principale, par taille d'entreprise	Entreprises ayant cet IDCC comme convention collective principale	Données entreprises (Source AGEFOS PME-CGM)	
1 à 9 salariés	73,4	70,5	
10 à 19 salariés	12,3	13,8	
20 à 49 salariés	10,0	11,0	
50 à 99 salariés	2,6	2,7	
100 à 249 salariés	1,4	1,6	
250 à 499 salariés	0,1	0,1	
500 salariés ou plus	0,1	0,1	
Total	100,0	100,0	

Source : REC – calculs France Stratégie ; AGEFOS PME-CGM

4.4. L'enquête Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre de la Dares

L'enquête trimestrielle Acemo (activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre) réalisée par la Dares a pour objectif de fournir des indicateurs conjoncturels sur l'emploi salarié, la durée hebdomadaire de travail et l'évolution des salaires¹. Cette enquête permet de publier les indices des salaires de base - salaire mensuel de base (SMB) et salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE) - utiles au suivi de la conjoncture salariale, à l'indexation du Smic et au calcul d'indices de prix du travail.

Les résultats sont présentés pour chacune des grandes catégories socioprofessionnelles (ouvriers, employés, professions intermédiaires et cadres) croisées avec le secteur d'activité indiqués (en référence à la nomenclature d'activités française en 88 postes).

¹ <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/statistiques,78/salaires-et-epargne-salariale,86/les-indices-de-salaires-de-base,269/les-indices-de-salaires-de-base,2003.html>.

ILLUSTRATION POUR LA BRANCHE « COMMUNICATION GRAPHIQUE ET MULTIMÉDIAS »

Extrait du fichier « salaire mensuel de base des cadres depuis 1998 »

Titre		Salaire mensuel de base des cadres depuis 1998												Variations sur :		
Type de données :		données trimestrielles, rétropolées jusqu'en décembre 1998														
Unité :		base 100 en décembre 2008														
Champ :		France métropolitaine, salariés des établissements d'entreprises de 10 salariés														
Source :		Dares, enquête trimestrielle Acemo.														
		Déc. 2012	Mars 2013	Juin 2013	Sept. 2013	Déc. 2013	Mars 2014	Juin 2014	Sept. 2014	Déc. 2014	Mars 2015	Juin 2015	3 mois	6 mois	12 mois	
9	Services de soutien aux industries extractives	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	
10	Industries alimentaires	108,1	108,8	109,4	109,9	110,0	110,7	111,1	111,5	111,6	112,2	112,6	0,4	0,9	1,4	
11	Fabrication de boissons	106,8	107,5	108,7	108,9	109,1	110,1	110,4	110,5	110,6	111,6	112,0	0,4	1,3	1,4	
12	Fabrication de produits à base de tabac	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	
13	Fabrication de textiles	107,2	107,9	108,0	108,1	108,1	108,9	110,0	110,0	110,2	110,5	111,0	0,5	0,7	0,9	
14	Industrie de l'habillement	106,3	107,1	107,3	107,5	108,0	109,3	109,3	109,6	109,8	110,2	110,2	0,1	0,4	0,8	
15	Industrie du cuir et de la chaussure	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	
16	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles, fabrication d'articles en vannerie et sparterie	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	
17	Industrie du papier et du carton	107,5	108,1	108,7	109,0	109,1	109,8	110,2	110,4	110,5	110,9	111,5	0,5	0,9	1,1	
18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements	105,3	105,5	106,1	106,2	106,2	106,4	106,9	107,3	107,3	107,6	107,7	0,2	0,4	0,8	
19	Cokéfaction et raffinage	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	
20	Industrie chimique	109,3	110,5	111,1	111,4	111,5	112,6	113,3	113,5	113,6	114,5	114,9	0,4	1,2	1,5	
21	Industrie pharmaceutique	110,5	111,6	112,0	112,2	112,2	112,9	113,6	113,8	113,9	114,8	115,2	0,4	1,1	1,4	
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	108,2	108,7	109,1	109,5	109,7	110,3	111,6	111,9	112,1	112,6	112,9	0,3	0,8	1,3	
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	108,4	109,2	109,7	109,8	110,0	110,9	111,9	112,1	112,1	112,7	113,3	0,4	1,0	1,3	
24	Métallurgie	110,3	111,1	112,0	112,2	112,3	113,1	114,7	114,9	115,0	116,5	117,5	0,8	2,2	2,4	

Source : Dares, enquête trimestrielle Acemo



Directeur de la publication

Michel Yahiel, commissaire général

Directeur de la rédaction

Fabrice Lenglard, commissaire général adjoint

Secrétaires de rédaction

Olivier de Broca, Sylvie Chasseloup

Contact presse

Jean-Michel Roullé, directeur du service Édition/Communication/Événements

01 42 75 61 37, jean-michel.roulle@strategie.gouv.fr

RETROUVEZ
LES DERNIÈRES ACTUALITÉS
DE FRANCE STRATÉGIE SUR :



www.strategie.gouv.fr



[francestrategie](https://www.facebook.com/francestrategie)



[@Strategie_Gouv](https://twitter.com/Strategie_Gouv)

Les opinions exprimées dans ce rapport engagent leurs auteurs et n'ont pas vocation à refléter la position du gouvernement.



FRANCE STRATÉGIE



Premier ministre

France Stratégie

France Stratégie, laboratoire d'idées public, a pour mission d'éclairer les choix collectifs. Son action repose sur quatre métiers : évaluer les politiques publiques ; anticiper les mutations à venir dans les domaines économiques, sociétaux ou techniques ; débattre avec les experts et les acteurs français et internationaux ; proposer des recommandations aux pouvoirs publics nationaux, territoriaux et européens. Pour enrichir ses analyses et affiner ses propositions France Stratégie s'attache à dialoguer avec les partenaires sociaux et la société civile. France Stratégie mise sur la transversalité en animant un réseau de sept organismes aux compétences spécialisées.