

Glossaire O'Défi

Les concepts

Les « Familles Professionnelles » (FAP)

Les « Familles Professionnelles » (FAP) sont une des principales nomenclatures de métiers.

Elles regroupent les professions qui font appel à des compétences communes sur la base de « gestes professionnels » proches.

La nomenclature des familles professionnelles compte 3 niveaux qui s'emboîtent : les 22 domaines professionnels qui se subdivisent en 87 familles regroupées lesquelles se subdivisent en 225 familles professionnelles détaillées.

Au niveau le plus fin, sont associés les codes ROME correspondant à des métiers.

Pour plus d'informations : [nomenclature des familles professionnelles - version 2009](#) ^[1] (document PDF, source : Dares)

Les métiers

Les métiers sont identifiés à partir du **Répertoire opérationnel des métiers et des emplois** ou **ROME**. Ce répertoire créé en 1989 par l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi), aujourd'hui par Pôle Emploi comprend plus de 10 000 appellations de métiers et d'emplois.

Le ROME est construit dans une logique opérationnelle à partir de la spécificité du métier et des savoir-faire requis afin de rapprocher plus facilement les offres d'emplois des profils de chaque demandeur d'emploi.

Les niveaux de diplôme

La nomenclature nationale des niveaux de formation renvoie à un niveau de qualification (responsabilité dans l'emploi) :

- Niveau VI : sans diplôme ou Brevet des collèges
- Niveau V : CAP ou BEP
- Niveau IV : Baccalauréat général, technologique ou professionnel
- Niveau III : diplômes de niveau Bac plus 2 (DUT, BTS, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales,...)
- Niveaux II et I : diplômes de second ou troisième cycle universitaire (licence, maîtrise, master, DEA, DESS, doctorat) ou diplômes de grande école.

Conditions d'emploi

Un contrat de travail existe dès lors qu'une personne (le salarié) s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous les ordres et le contrôle d'une autre personne (l'employeur). Le plus souvent, le contrat de travail doit être écrit, sauf CDI à temps complet. Son exécution entraîne un certain nombre d'obligations, tant pour le salarié que pour l'employeur.

Les données statistiques proposées concernent les conditions d'emploi suivantes :

- CDI : Contrat de travail à Durée Indéterminée
- CDD : Contrat de travail à Durée Déterminée
- Intérim : Contrat de mission conclu entre l'agence d'intérim et le salarié intérimaire
- Contrat d'apprentissage : Contrat à durée limitée ou indéterminée pouvant varier de 1 à 3 ans (la durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti)
- Emploi jeunes : contrat aidé au bénéfice des jeunes de moins de 26 ans
- Stage rémunéré : Convention de stage de 2 mois consécutifs ou plus (réalisés en une ou plusieurs fois lors d'une même année scolaire ou universitaire) donnant lieu à rémunération (gratification)

- Non salarié : indépendants, employeurs, aides familiaux

Indice de difficulté de recrutement

Cet indice traduit le ressenti des recruteurs quant aux difficultés qu'ils pensent rencontrer lors de leurs recrutements au moment de leur interrogation au cours de l'enquête annuelle « Besoins en main d'œuvre ».

Plusieurs facteurs peuvent engendrer des difficultés de recrutement, comme le nombre insuffisant de personnes qualifiées pour un métier, mais aussi des conditions de travail difficiles ou une rareté des contrats durables, la faiblesse des salaires proposés, le manque de notoriété des entreprises ou leur enclavement géographique, le manque d'attractivité ou la méconnaissance des métiers...

Sources statistiques

Insee : recensement de la population

Le recensement permet de connaître la population résidant en France. Il fournit des statistiques sur le nombre d'habitants et sur leurs caractéristiques : âge, profession exercée, déplacements quotidiens, conditions de logement, etc. Il apporte également des informations sur les logements.

L'enquête annuelle « Besoins en main d'œuvre » (BMO)

Chaque année, Pôle emploi adresse un questionnaire à plus de 1,6 million d'établissements afin de connaître leurs besoins en recrutement par secteur d'activité et par bassin d'emploi.

L'enquête « Sortants de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi »

Depuis 2001, la Dares (Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques) et Pôle emploi mènent chaque trimestre, une enquête auprès de demandeurs d'emploi sortant des catégories A, B, C des listes de Pôle emploi. L'interrogation a lieu trois mois après le mois de sortie des listes.

Cette enquête vise à mieux connaître les motifs réels de sortie et à mesurer les sorties pour reprise d'emploi. En cas de reprise d'emploi, elle permet de décrire la nature de l'emploi retrouvé.

Point de vigilance : les données administratives, sur lesquelles s'appuient les statistiques mensuelles relatives aux demandeurs d'emploi, ne recensent que les reprises d'emploi explicitement déclarées à Pôle emploi par les demandeurs d'emploi. Or les demandeurs d'emploi peuvent sortir des listes de Pôle emploi parce qu'ils ont retrouvé un emploi, mais être enregistrés dans un autre motif administratif de sortie, notamment lorsqu'ils n'ont pas actualisé leur situation mensuelle.

Autres sources

- Les données formation sont issues de DOKELIO Ile-de-France, la référence de l'information sur l'offre de formation francilienne ;
- Les données concernant les certifications sont issues de la base du réseau des Carif-oref, [Certif info](#) ; [2]
- Les fiches métiers sont issues du site [lesmetiers.net](#). [3]