

Pactes régionaux d'investissement dans les compétences



Annexe 4 Prospective des métiers et des qualifications

Fiche régionale Région Normandie

Introduction et panorama général	3
1. Les postes à pourvoir par métier en Normandie	7
2. Les postes à pourvoir par secteur d'activité en Normandie	9
Annexes	11



Prospective des métiers et des qualifications

Fiches régionales Normandie

Introduction et panorama général

En 2015, la Dares et France Stratégie ont publié un rapport sur la [prospective des métiers et des qualifications \(PMQ\)](#) qui présente les perspectives sur les postes à pourvoir à l'horizon 2022 en France métropolitaine. Ces résultats portent sur les créations nettes d'emploi et les départs en fin de carrière (retraite, préretraites, etc.). Les projections débutent en 2012 et n'ont pas été actualisées depuis la parution du rapport.

Fin 2017, la Dares a réalisé, dans le cadre du Plan d'investissement compétences (PIC), une régionalisation des projections de postes à pourvoir. Ce document en présente les principaux résultats pour chacune des treize régions de France métropolitaine, à la fois par métier et par secteur d'activité.

La régionalisation des projections des métiers et qualifications fait ressortir les éléments suivants :

- Selon les régions, les postes à pourvoir représentent entre 14 % et 18 % de l'emploi à l'horizon 2022.
- Par métier, les dynamiques des postes à pourvoir sont hétérogènes au sein du territoire: le cas des aides à domicile en est l'illustration.
- Des écarts suivant les secteurs d'activité apparaissent également entre régions, les activités informatiques étant particulièrement révélatrices de ces disparités.

Selon les régions, les postes à pourvoir représentent entre 14 % et 18 % de l'emploi à l'horizon 2022.

Sur la période 2018-2022, le nombre moyen de postes à pourvoir, projeté dans PMQ, atteint 790 000 par an en France métropolitaine (à comparer à 800 000 sur les cinq années précédentes). Les 3 950 000 postes à pourvoir durant cette période représentent 15 % des emplois¹ sur l'ensemble du territoire. Suivant les régions, cette proportion varie entre 14 % (en Hauts-De-France, Grand-Est, Île-de-France et Bourgogne-Franche-Comté) et 18 % (en Occitanie).

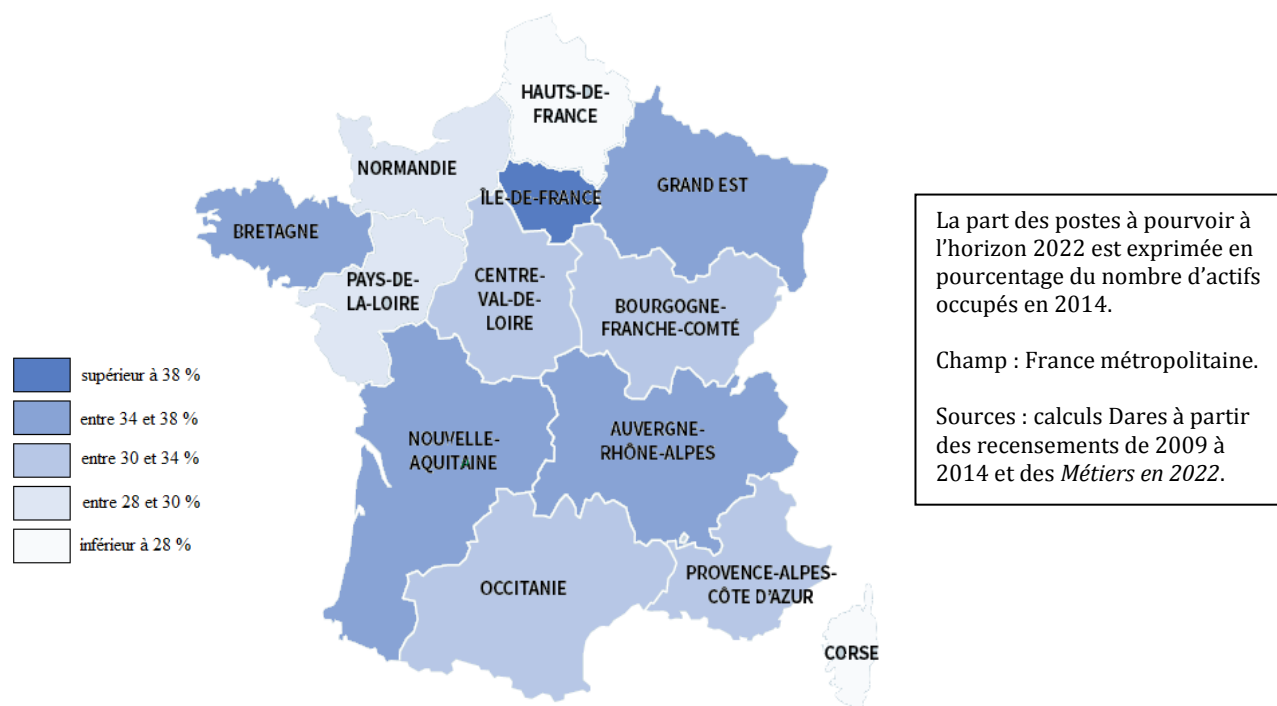
Par métier, les dynamiques des postes à pourvoir sont hétérogènes sur le territoire.

Dans certains métiers, le nombre de postes à pourvoir à l'horizon 2022, rapporté aux actifs en emploi, est relativement proche d'une région à l'autre. Ainsi, au regard de cet indicateur, les écarts entre régions ne dépassent pas 10 points pour une trentaine de métiers. Parmi eux, figurent notamment le bâtiment, la gestion et l'administration des entreprises, l'administration publique, le commerce, la santé, l'action sociale, culturelle et sportive, les agents d'entretien et les enseignants.

Inversement, pour deux tiers des métiers, les dynamiques territoriales sont plus hétérogènes. Le cas des aides à domicile, qui compte 160 000 postes à pourvoir entre 2018 et 2022 au niveau national, est particulièrement révélateur de ces disparités régionales. Dans ce métier, le nombre de postes à pourvoir d'ici 2022 correspond à 40 % de l'emploi dans ce métier en Île-de-France, alors qu'il n'est que de 25 % en Corse (cf. carte 1).

¹ Mesurés *via* le recensement de la population, sur la dernière année connue (2014).

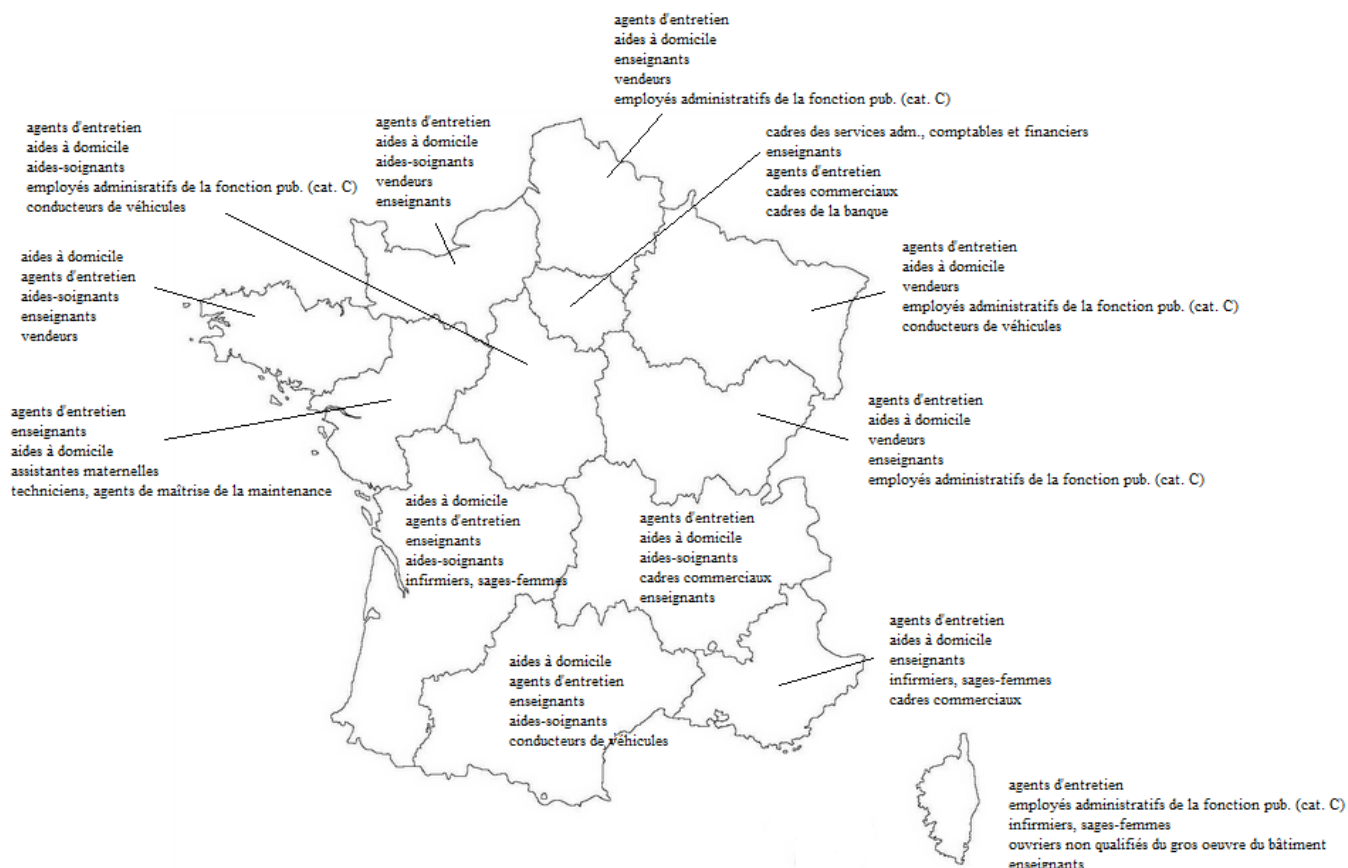
**Carte 1 : Postes à pourvoir pour les aides à domicile à l'horizon 2022, par région
(en % de l'emploi)**



Sur la période 2018-2022, au niveau national, les cinq métiers qui présentent le plus de postes à pourvoir sont ceux des agents d'entretiens, suivis des aides à domicile, des enseignants, des aides-soignants, ainsi que des cadres des services administratifs, comptables et financiers. Si le top 5 se retrouve globalement au sein des régions (cf. carte 2), des spécificités régionales ressortent, avec de nombreux postes à pourvoir notamment chez :

- les vendeurs (Hauts-de-France, Grand-Est, Bourgogne-Franche-Comté, Normandie, Bretagne) ;
- les employés administratifs de catégorie C de la fonction publique (Hauts-de-France, Corse, Centre-Val de Loire, Bourgogne-Franche-Comté, Grand-Est) ;
- les infirmiers-sages-femmes (Corse, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Nouvelle-Aquitaine) ;
- les conducteurs de véhicules (Centre-Val de Loire, Grand Est, Occitanie) ;
- les cadres commerciaux et technico-commerciaux (Île-de-France, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Auvergne-Rhône-Alpes) ;
- les cadres de la banque et des assurances ainsi que ceux des services administratifs, comptables et financiers en Île-de-France ;
- les assistantes maternelles ainsi que les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance en Pays-de-la-Loire ;
- les ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction en Corse.

Carte 2 : Les cinq métiers ayant le plus de postes à pourvoir à l'horizon 2022, par région



Champ : France métropolitaine.

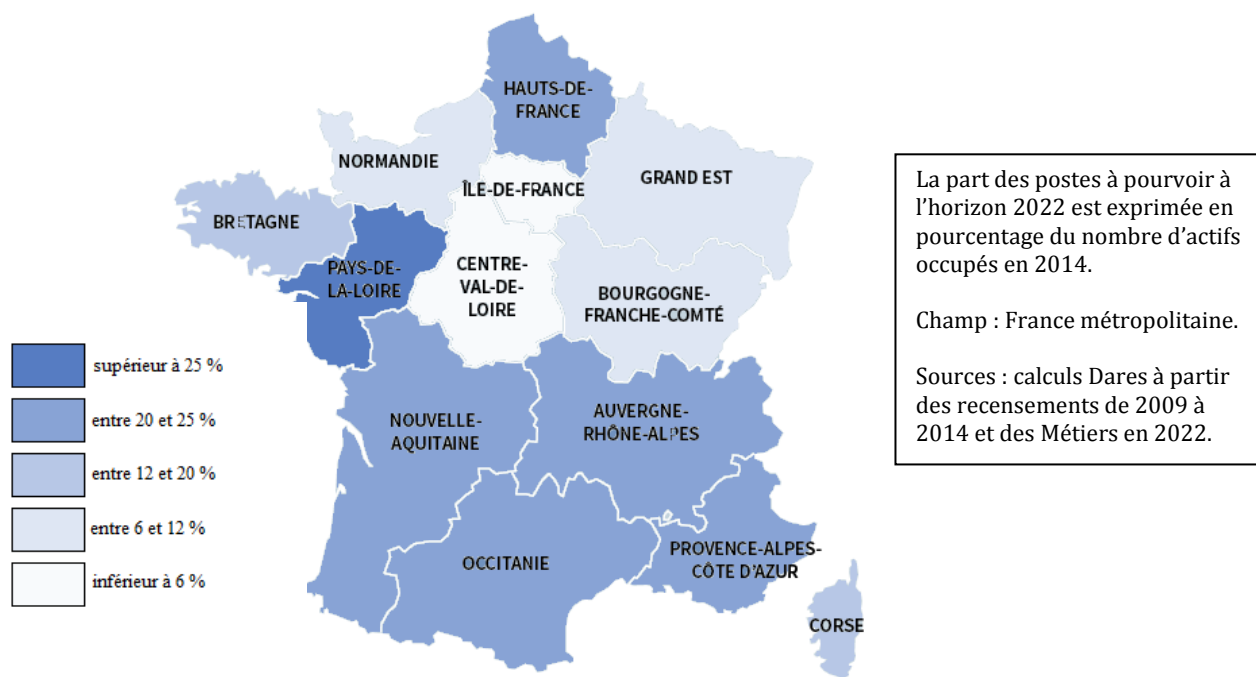
Sources : calculs Dares à partir des recensements de 2009 à 2014 et des Métiers en 2022.

Des écarts apparaissent également entre régions suivant les secteurs d'activité.

Dans la moitié des trente-huit secteurs d'activité considérés, les postes à pourvoir (rapportés à l'emploi) sont relativement proches d'une région à l'autre (avec des écarts inférieurs à 15 points entre régions). Parmi ces secteurs, figurent par exemple la construction, le commerce, les transports, les services financiers, les activités immobilières, certains services aux entreprises (comme les activités juridiques, comptables, de gestion, etc.), l'administration publique, ou encore la santé.

Dans l'autre moitié des secteurs d'activité, les disparités sont plus importantes. C'est notamment le cas dans les activités informatiques et les services d'information. Au niveau national, 50 000 postes y sont à pourvoir d'ici 2022. Mais à cet horizon, les postes à pourvoir représentent 29 % des actifs occupés de ce secteur en Pays de la Loire, contre seulement 5 % en Centre Val-de-Loire (cf. carte 3).

Carte 3 : Postes à pourvoir dans les activités informatiques et services d'information à l'horizon 2022, par région (en % de l'emploi)



Précautions d'usage

Comme toute démarche de prospective, l'exercice PMQ national a vocation à présenter ce qui se passerait dans le futur si les tendances récentes se prolongeaient. Il est entouré d'incertitudes, liées notamment aux hypothèses retenues sur le plan macroéconomique et sur les évolutions démographiques. Il en est de même pour la déclinaison régionale de cet exercice.

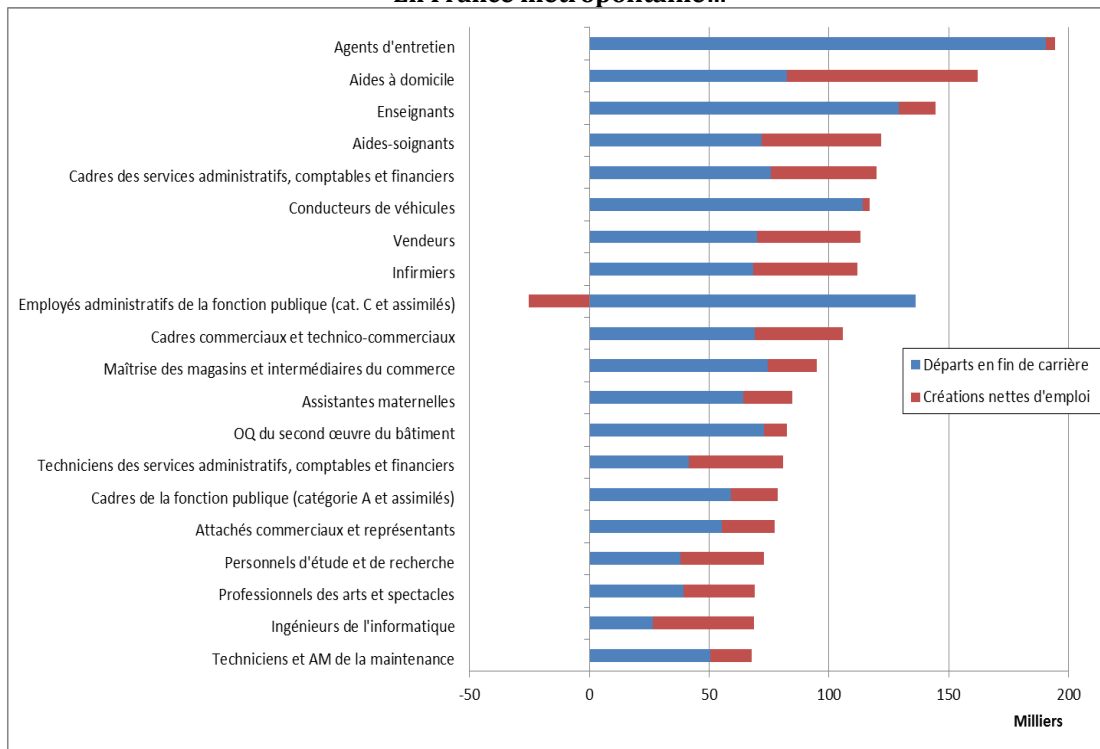
Au-delà de cet aspect, les projections au niveau régional sont conçues uniquement pour fournir des données de cadrage. Elles sont à interpréter avec précaution, compte tenu de l'approche retenue : recours à des sources différentes entre projections nationales et régionales, projection débutée en 2012, résultats qui n'estiment pas si les postes seront pourvus, prise en compte incomplète des spécificités régionales, significativité limitée dans certaines catégories, etc. (cf. note méthodologique en annexe).

Au-delà des limites méthodologiques, cette prospective régionale ne peut suffire à elle seule à déterminer les formations dans lesquelles il est pertinent d'investir au niveau des territoires, en raison de la complexité de la relation formation-embauche. D'autres éléments sont à étudier, comme des données locales sur le tissu économique, sur la population active (dynamique démographique, qualifications), sur les attentes des employeurs et des actifs, sur les infrastructures de formation, etc.

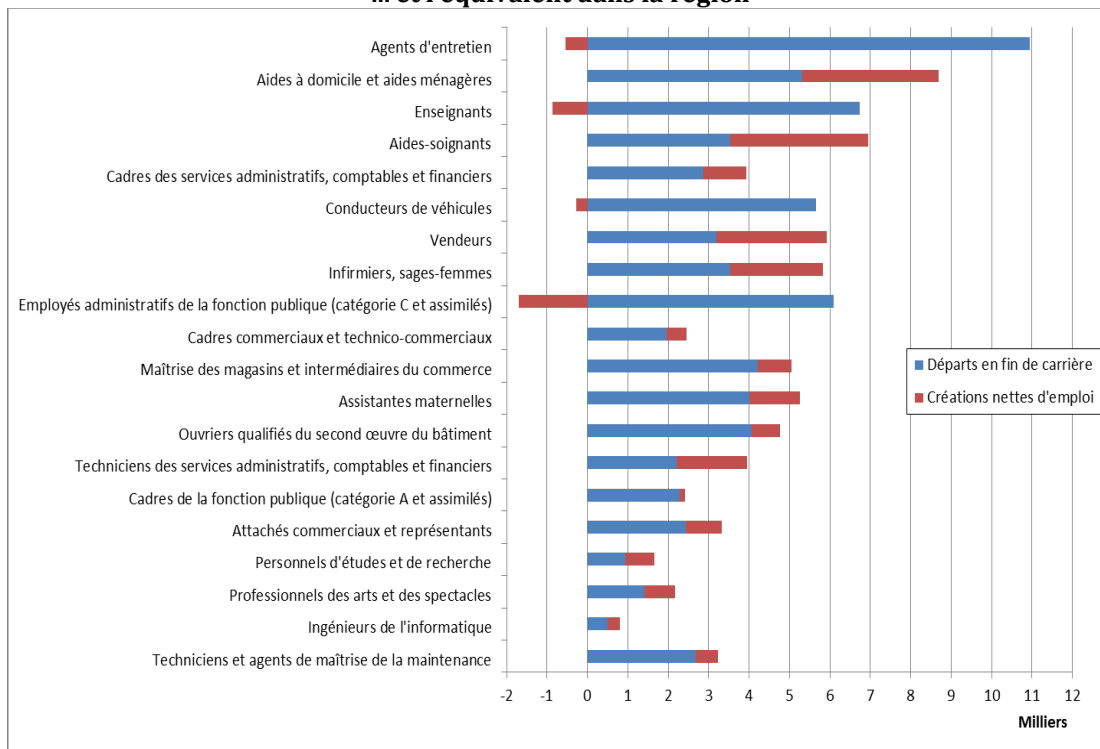
1. Les postes à pourvoir par métier en Normandie

Sont présentés ci-dessous les 20 métiers qui offriront le plus de postes à pourvoir entre 2018 et 2022 sur l'ensemble de la France métropolitaine, et, à titre de comparaison, le nombre de postes à pourvoir dans ces mêmes métiers en Normandie.

Graphique 4.1 – Les 20 métiers présentant le plus de postes à pourvoir entre 2018 et 2022 En France métropolitaine...



... et l'équivalent dans la région



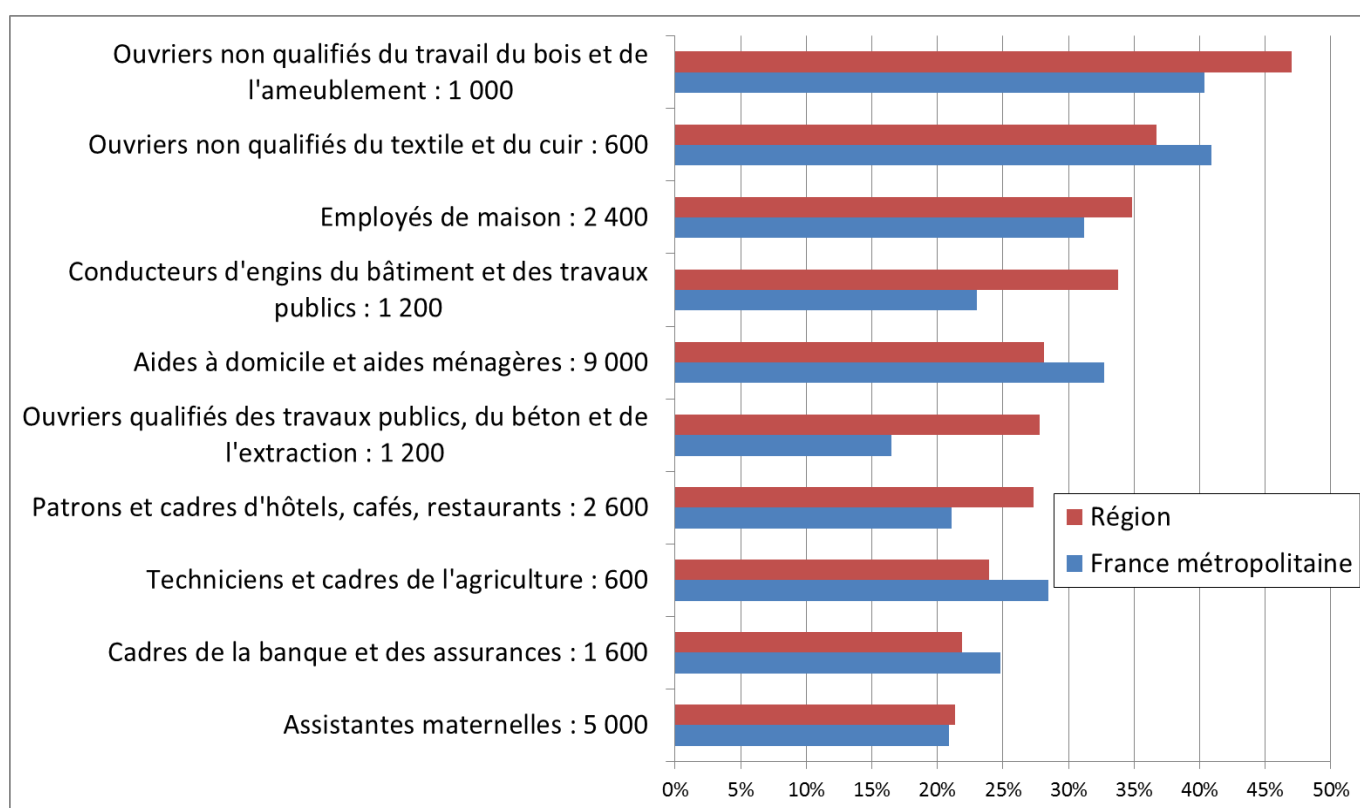
Champ : France métropolitaine.

Source : calculs Dares à partir des recensements de 2009 à 2014 et des Métiers en 2022.

Sur la période 2018-2022, 194 000 postes d'agents d'entretien seraient à pourvoir en France métropolitaine, dont 190 000 pour remplacer des départs en fin de carrière et 4 000 pour répondre à des créations nettes d'emplois. En Normandie, les agents d'entretien perdraient 500 emplois entre 2018 et 2022 et compteraient 11 000 départs en fin de carrière. Au total, 10 500 postes seraient donc à pourvoir (11 000 – 500), soit un nombre légèrement inférieur à celui des départs en fin de carrière.

Pour avoir une mesure relative des postes à pourvoir par métier sur la période 2018-2022 dans la région, le nombre de postes à pourvoir est rapporté à l'effectif du métier concerné². Ce taux de renouvellement sur 5 ans est présenté ci-dessous pour les 10 métiers où la région présente les plus forts taux.

Graphique 4.2 – Les 10 métiers présentant les plus forts taux de renouvellement sur la période 2018-2022 dans la région



Champ : France métropolitaine.

Source : calculs Dares à partir des recensements de 2009 à 2014 et des *Métiers en 2022*.

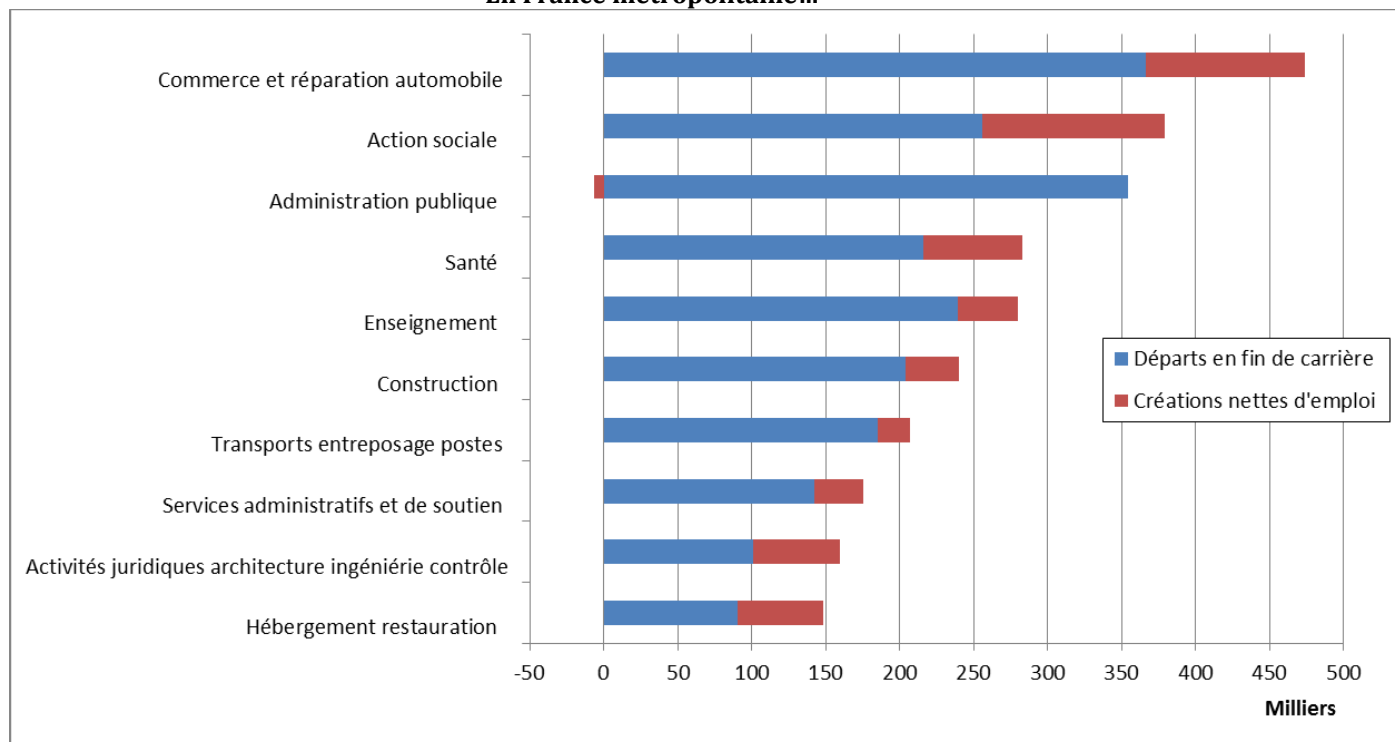
Sur la période 2018-2022, la famille professionnelle (FAP) des ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement présente le plus grand taux de renouvellement en Normandie (47 %, contre 40 % sur l'ensemble de la France métropolitaine). 1 000 postes de cette FAP seraient à pourvoir dans la région d'ici 2022.

² Compte tenu des données disponibles, le nombre de postes à pourvoir sur la période 2018-2022 est rapporté à l'effectif 2014 mesuré dans le recensement de la population. Seuls les métiers regroupant plus de 500 personnes sont mentionnés.

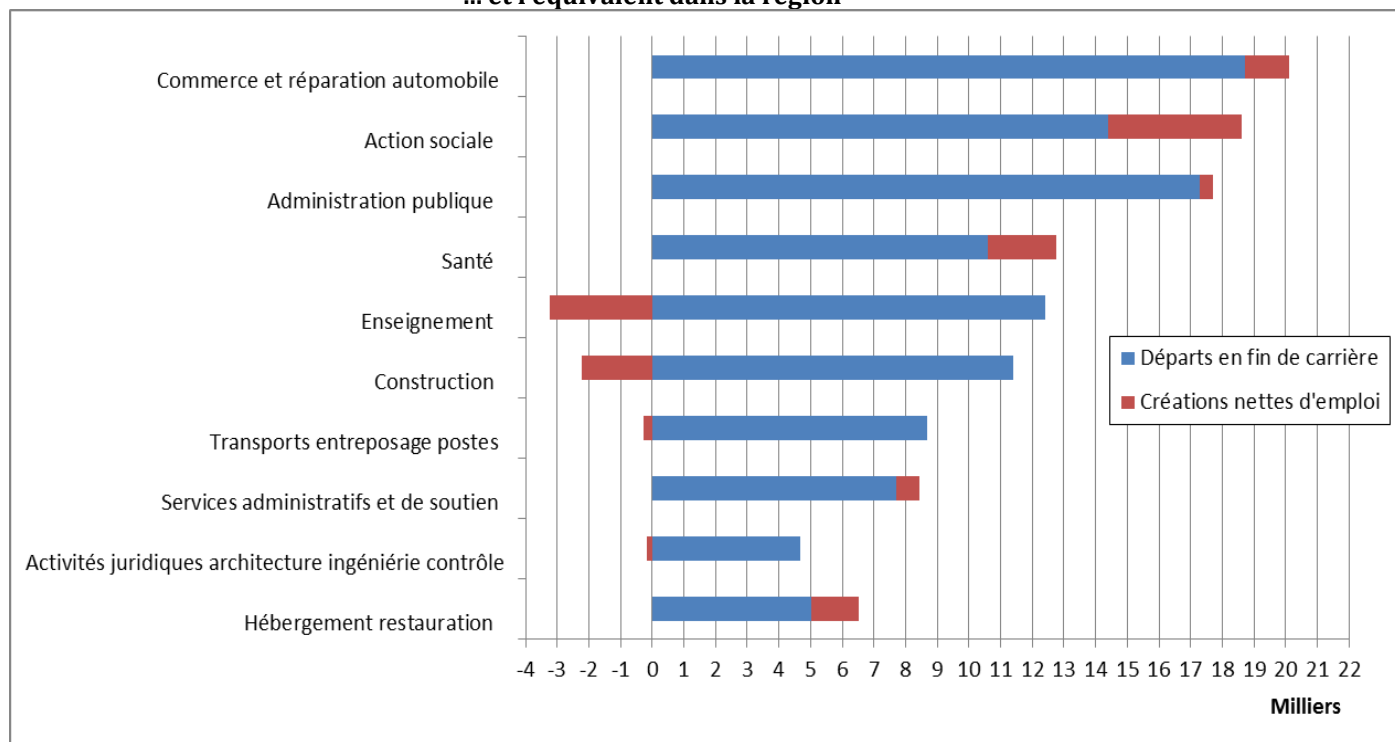
2. Les postes à pourvoir par secteur d'activité en Normandie

Sont présentés ci-dessous les 10 secteurs d'activité qui offriraient le plus de postes à pourvoir entre 2018 et 2022 sur l'ensemble de la France métropolitaine, et, à titre de comparaison, le nombre de postes à pourvoir dans ces mêmes secteurs en Normandie.

Graphique 4.3 – Les 10 secteurs d'activité présentant le plus de postes à pourvoir entre 2018 et 2022 En France métropolitaine...



... et l'équivalent dans la région



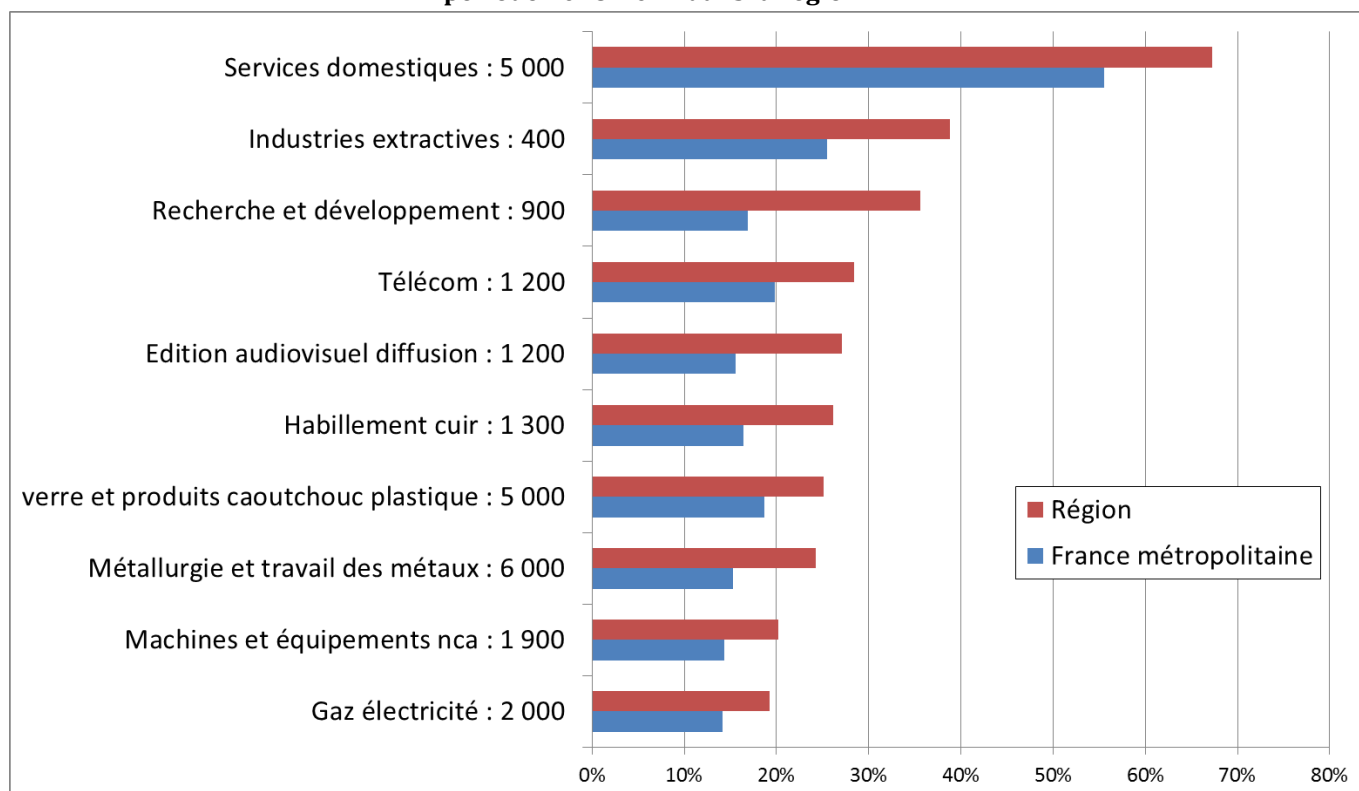
Champ : France métropolitaine.

Source : calculs Dares à partir des recensements de 2009 à 2014 et des *Métiers en 2022*.

Sur la période 2018-2022, 474 000 postes dans le secteur du commerce et de la réparation automobile seraient à pourvoir en France métropolitaine, dont 366 000 pour remplacer des départs en fin de carrière et 108 000 pour répondre à des créations nettes d'emplois. 20 400 postes seraient à pourvoir dans ce secteur en Normandie, dont 19 000 pour remplacer des départs en fin de carrière et 1 400 pour répondre à des créations nettes d'emplois.

Pour avoir une mesure relative des postes à pourvoir par secteur d'activité sur la période 2018-2022 dans la région, le nombre de postes à pourvoir est rapporté à l'effectif du secteur concerné³. Ce taux de renouvellement sur 5 ans est présenté ci-dessous pour les 10 secteurs d'activité où la région présente les plus forts taux.

Graphique 4.4 – Les 10 secteurs d'activité présentant les plus forts taux de renouvellement sur la période 2018-2022 dans la région



Champ : France métropolitaine.

Source : calculs Dares à partir des recensements de 2009 à 2014 et des *Métiers en 2022*.

Sur la période 2018-2022, le secteur des services domestiques présente le plus grand taux de renouvellement en Normandie (67 %, contre 56 % sur l'ensemble de la France métropolitaine). D'ici 2022, 5 000 postes seraient à pourvoir

³ Compte tenu des données disponibles, le nombre de postes à pourvoir sur la période 2018-2022 est rapporté à l'effectif 2014 mesuré dans le recensement de la population. Seuls les secteurs regroupant plus de 500 personnes sont mentionnés.

Annexes

Annexe 1 : Note méthodologique sur la déclinaison régionale de l'exercice de prospective des métiers et des qualifications (PMQ)

Cette annexe présente la méthode adoptée pour proposer une déclinaison régionale de la prospective des métiers et des qualifications (PMQ) parue en 2015.

À cette fin, sont tout d'abord évoqués des éléments de contexte sur l'exercice PMQ, ainsi que des précisions sur les nomenclatures de métier et de secteur d'activité retenues, puis sur les sources mobilisées.

Dans un second temps, la méthode de régionalisation proprement dite est présentée de manière détaillée. Elle consiste à projeter les parts de chaque région, suivant les métiers d'une part et les secteurs d'activité d'autre part. Ce procédé permet de fournir des éléments prospectifs sur les créations nettes d'emploi et les départs en fin de carrière par région, totalement articulés avec l'exercice national.

Enfin, les précautions d'usage de la déclinaison régionale de l'exercice PMQ sont précisées.

I. Éléments de contexte

L'exercice PMQ établit en France métropolitaine, sur la période 2012-2022, un scénario central d'évolution des postes à pourvoir (cf. encadré 1 pour les principales hypothèses et les résultats les plus importants de l'exercice) via deux composantes :

- les créations nettes d'emploi ;
- le nombre de départs en fin de carrières : retraite, préretraite, dispense de recherche d'emploi (jusqu'à l'extinction de ce dispositif), invalidité-santé, inactivité hors raison de santé à partir de 56 ans, chômage à partir de 59 ans.

La déclinaison régionale de PMQ est proposée pour les 13 régions de France métropolitaine, et porte à la fois sur les créations nettes d'emploi et les départs en fin de carrière. La somme de ces deux composantes permet ainsi d'obtenir les postes à pourvoir par région.

Encadré 1 : principales hypothèses et résultats de l'exercice national PMQ

L'exercice PMQ repose en particulier sur les **hypothèses** suivantes :

- un taux de croissance moyen du produit intérieur brut de 1,4 % par an sur l'ensemble de la période ;
- un taux de chômage à 7,9 % en 2022.

Il en résulte un **nombre de postes à pourvoir** de 7 967 000 sur la période 2012-2022, 1 774 000 provenant des créations nettes d'emploi (soit près de 180 000 par an en moyenne, à comparer à 182 000 sur la période 1997-2012) et 6 193 000 des départs en fin de carrière (soit environ 620 000 par an en moyenne, contre un peu plus de 400 000 sur la période 1993-2001). Les principaux métiers où les postes à pourvoir sont les plus nombreux sur la période 2012-2022 sont les agents d'entretien, les aides à domicile, les enseignants, les cadres des services administratifs, comptables et financiers, les aides-soignants et les vendeurs.

Par ailleurs, **l'âge moyen de départ en fin de carrière** s'accroît sur la période (de 60,3 ans à 60,7 ans), du fait de l'allongement de la scolarité et de l'effet des réformes des retraites successives de 2003 et de 2010. L'âge moyen de départ varie toutefois fortement d'un métier à l'autre (de 56,4 ans pour l'armée, la police, les pompiers à 64,2 ans pour les médecins et assimilés).

I.1. Nomenclatures de métier et de secteur d'activité

Dans le cadre de PMQ, au niveau national, les créations nettes d'emploi sont déclinées par métier et par secteur d'activité, les départs en fin de carrières uniquement par métier.

La nomenclature de métier utilisée est celle des familles professionnelles (FAP), dans sa dernière version datant de 2009. Elle opère un rapprochement entre deux autres nomenclatures :

- celle des Professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) élaborée par l'Insee ;
- celle du Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome), utilisée par Pôle emploi pour coder les métiers recherchés par les demandeurs d'emploi d'une part, ainsi que les offres déposées par les entreprises d'autre part.

La ventilation par métier est effectuée au niveau de 82 FAP⁴. La déclinaison régionale de l'exercice PMQ est réalisée à ce même niveau de détail.

Dans PMQ, la ventilation par secteur d'activité des créations nettes d'emploi nationales est fournie suivant la nomenclature économique de synthèse, à 36 positions (NES 36). Depuis le passage à la nomenclature d'activité française révision 2 (Naf rev. 2) en 2008, la NES 36 n'est plus utilisée. **La déclinaison régionale de l'exercice PMQ est donc établie suivant la nomenclature agrégée à 38 positions (NA 38)⁵**, basée sur la Naf rev. 2.

I.2. Sources mobilisées

Au niveau national, la projection des créations nettes d'emploi de PMQ s'appuie sur une structure initiale par métier issue de l'enquête Emploi. Cette source ne peut toutefois pas être mobilisée au niveau régional. En effet, compte tenu de la taille de l'échantillon (110 000 individus interrogés chaque trimestre), certains croisements région x FAP sont potentiellement fragiles. Dans ce contexte, **une autre source est mobilisée pour réaliser la régionalisation de PMQ : le recensement de la population.**

Pour calculer les poids régionaux par métier et par secteur d'activité sur le passé récent (cf. partie II pour le détail de la méthode), le champ retenu est celui des actifs occupés dans les recensements, de 2009 à 2014. Même si, au niveau national, les effectifs par métier ou secteur issus du recensement diffèrent de ceux mesurés par l'enquête Emploi (cf. encadré 2), l'hypothèse retenue implicitement est que ces écarts ne dépendent pas de la région et que la part d'une région mesurée dans le recensement correspondrait bien à celle qui serait mesurée dans l'enquête Emploi si elle était représentative au niveau régional.

Encadré 2 : recours à deux sources différentes sur les plans nationaux et régionaux

Au niveau national, la ventilation par métier et par secteur d'activité des personnes en emploi diffère entre l'enquête Emploi et le recensement de la population. Cet écart s'explique en particulier par les facteurs suivants :

⁴ Cf. annexe 2.

⁵ Cf. annexe 3.

- Les deux sources ne portent pas sur le même concept d'emploi. L'enquête Emploi permet de mesurer l'emploi au sens du Bureau international du travail (BIT), en fonction de critères précis⁶. De son côté, le recensement de la population reflète la situation vis-à-vis de l'emploi telle que déclarée spontanément par les personnes interrogées.
- Le recensement présente une mesure de l'emploi lissée sur 5 ans, alors que l'enquête emploi fournit une mesure en moyenne sur une année donnée.
- Les méthodes de codage des PCS et des secteurs diffèrent entre les deux enquêtes.
- Il existe une **marge d'imprécision** liée à l'échantillonnage dans l'enquête Emploi comme dans le recensement.

II. Méthode adoptée pour régionaliser l'exercice PMQ national

La projection de la demande d'emploi par région est établie en prenant en compte séparément les créations nettes d'emploi et les départs en fin de carrières.

La régionalisation par métier consiste à répartir les projections nationales annuelles sur la période 2018-2022, selon la part de chaque région par métier. La part d'une région dans un métier donné est évaluée de manière différente suivant qu'il s'agit des créations nettes d'emploi ou des départs en fin de carrière (cf. II.1).

La régionalisation par secteur d'activité découle ensuite de celle par métier, par application de matrices de passage (cf. II.2).

II.1. Déclinaison par métier

Plusieurs méthodes de projection du poids régional annuel par métier sur la période 2017-2022 ont été testées.

Pour les créations nettes, la méthode retenue in fine vise à prendre en compte les tendances récentes du poids de chaque région par métier, en les prolongeant sur le futur lorsqu'elles sont suffisamment marquées (à la hausse ou à la baisse). Quand aucune tendance nette ne se dégage sur le passé, le poids de la région est laissé stable à sa dernière valeur connue (2014), et ce jusqu'en 2022.

Ainsi, **la procédure adoptée pour la déclinaison régionale des créations nettes d'emploi comprend deux étapes :**

- *Etape 1 : traitement des cas où le poids de la région dans un métier donné évolue nettement sur la période récente.*

Lorsqu'une région a un effectif supérieur à 5 000 pour un métier donné (i.e. lorsqu'un croisement région x métier est de taille suffisamment importante), et que son poids présente une tendance sur la période récente (i.e. une évolution systématiquement à la hausse ou à la baisse entre 2009 et 2014), cette dynamique est prolongée à l'horizon 2022. Ainsi, le poids d'une région dans un métier donné est prolongé entre 2014 et 2022, en appliquant son évolution moyenne calculée sur 2009-2014.

- *Etape 2 : traitement des autres cas.*

Pour tous les autres cas, dans un premier temps, le poids régional de 2014 est conservé à l'identique à l'horizon 2022. Dans un second temps, ce poids est légèrement modifié via une

⁶ Une personne en emploi au sens du BIT est une personne âgée de 15 ans ou plus ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours de la semaine de référence ou ayant gardé un lien formel avec son emploi (congrés annuels, maladie, maternité, etc.).

procédure de calage permettant de tenir compte de l'augmentation ou de la diminution des parts des régions concernées par l'étape 1.

La méthode mise en œuvre pour décliner les départs en fin de carrière au niveau régional utilise les âges de départs par métier et par année estimés dans la projection nationale. On considère la population qui aura atteint l'âge de départ moyen l'année considérée : pour un métier et une année donnés, le poids d'une région dans les départs en fin de carrière correspond à la part qu'elle représente au sein de cette population.

Que ce soit pour les créations nettes ou les départs en fin de carrière, comme les méthodes de régionalisation adoptées consistent à appliquer des poids régionaux aux données nationales initiales, la somme des composantes régionales qui en résulte est par construction égale au total national.

II.2. Déclinaison par secteur d'activité

Les projections nationales de créations nettes d'emploi issues de PMQ ne sont pas établies suivant la nomenclature de secteur d'activité souhaitée pour la déclinaison régionale (NA 38, cf. partie I.1). C'est la raison pour laquelle elles ne peuvent pas être directement utilisées pour effectuer la régionalisation. Alternativement, ce sont les projections régionales de créations nettes d'emploi par métier qui sont mobilisées. Elles sont retranscrites par secteur d'activité NA 38, via l'application d'une matrice de passage métier x secteur estimée à partir de l'enquête Emploi 2016.

De la même façon, les projections régionales de départs de fin de carrière par métier sont traduites par secteur d'activité, par application d'une matrice de passage métier x secteur, élaborée à partir de l'enquête Emploi 2016, sur le champ des actifs occupés de 50 ans ou plus.

III. Précautions d'usage de la déclinaison régionale de PMQ

Comme toute démarche de prospective, l'exercice PMQ national a vocation à présenter ce qu'il se passerait dans le futur si les tendances récentes se prolongeaient. Il est entouré d'incertitudes, liées notamment aux hypothèses retenues sur le plan macroéconomique et sur les évolutions démographiques. Il en est de même pour la déclinaison régionale de cet exercice.

Au-delà de cet aspect, **les projections au niveau régional sont conçues uniquement pour fournir des données de cadrage.** Elles sont à interpréter avec une **grande précaution**, compte tenu de l'approche retenue : recours à des sources différentes entre projections nationales et régionales, projection débutée en 2012, résultats qui n'estiment pas si les postes seront pourvus, prise en compte incomplète des spécificités régionales, significativité limitée dans certaines catégories, etc.

Au-delà des limites méthodologiques, **cette prospective régionale ne peut suffire à elle seule à déterminer les formations dans lesquelles il est pertinent d'investir au niveau des territoires**, en raison de la complexité de la relation formation-embauche. D'autres éléments sont à étudier, comme des données locales sur le tissu économique, sur la population active (dynamique démographique, qualifications), sur les attentes des employeurs et des actifs, sur les infrastructures de formation, etc.

Annexe 2 : nomenclature des familles professionnelles

Domaine professionnel		FAP 87	FAP PMQ	Libellé
A	Agriculture, marine, pêche	A0Z	A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons
		A1Z	A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs
		A2Z	A2Z	Techniciens et cadres de l'agriculture
		A3Z	A3Z	Marins, pêcheurs, aquaculteurs
B	Bâtiment, travaux publics	B0Z	B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction
		B1Z	B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction
		B2Z	B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment
		B3Z	B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment
		B4Z	B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment
		B5Z	B5Z	Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics
		B6Z	B6Z	Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics
C	Électricité, électronique	C0Z	C0Z	Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique
		C1Z	C1Z	Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique
		C2Z	C2Z	Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique
D	Mécanique, travail des métaux	D0Z	D3Z + D0Z	Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal
		D3Z		Ouvriers non qualifiés de la mécanique
		D1Z	D1Z	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal
		D2Z	D2Z	Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal
		D4Z	D4Z	Ouvriers qualifiés de la mécanique
		D6Z	D6Z	Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques
E	Industries de process	E0Z	E0Z	Ouvriers non qualifiés des industries de process
		E1Z	E1Z	Ouvriers qualifiés des industries de process
		E2Z	E2Z	Techniciens et agents de maîtrise des industries de process
F	Matériaux souples, bois, industries graphiques	F0Z	F0Z	Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir
		F1Z	+ F1Z	Ouvriers qualifiés du textile et du cuir
		F2Z	F2Z	Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement
		F3Z	+ F3Z	Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement
		F4Z	F4Z	Ouvriers des industries graphiques
		F5Z	F5Z	Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques
G	Maintenance	G0A	G0A	Ouvriers qualifiés de la maintenance
		G0B	G0B	Ouvriers qualifiés de la réparation automobile
		G1Z	G1Z	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance
H	Ingénieurs et cadres de l'industrie	H0Z	H0Z	Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie
N	Études et recherche	N0Z	N0Z	Personnels d'études et de recherche

Domaine professionnel		FAP 87	FAP PMQ	Libellé
J	Transports, logistique et tourisme	J0Z	J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention
		J1Z	J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention
		J3Z	J3Z	Conducteurs de véhicules
		J4Z	J4Z	Agents d'exploitation des transports
		J5Z	J5Z	Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme
		J6Z	J6Z	Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation
K	Artisanat	K0Z	non présenté	Artisans et ouvriers artisanaux
L	Gestion, administration des entreprises	L0Z	L0Z	Secrétaires
		L1Z	L1Z	Employés de la comptabilité
		L2Z	L2Z	Employés administratifs d'entreprise
		L3Z	L3Z	Secrétaires de direction
		L4Z	L4Z	Techniciens des services administratifs, comptables et financiers
		L5Z	L5Z	Cadres des services administratifs, comptables et financiers
		L6Z	L6Z	Dirigeants d'entreprises
M	Informatique et télécommunications	M0Z	M0Z	Employés et opérateurs de l'informatique
		M1Z	M1Z	Techniciens de l'informatique
		M2Z	M2Z	Ingénieurs de l'informatique
P	Administration publique, professions juridiques, armée et police	P0Z	P0Z	Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)
		P1Z	P1Z	Professions intermédiaires administratives de la fonction publique (catégorie B et assimilés)
		P2Z	P2Z	Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)
		P3Z	P3Z	Professionnels du droit (hors juristes en entreprise)
		P4Z	P4Z	Armée, police, pompiers
Q	Banque et assurances	Q0Z	Q0Z	Employés de la banque et des assurances
		Q1Z	Q1Z	Techniciens de la banque et des assurances
		Q2Z	Q2Z	Cadres de la banque et des assurances
R	Commerce	R0Z	R0Z	Caissiers, employés de libre-service
		R1Z	R1Z	Vendeurs
		R2Z	R2Z	Attachés commerciaux et représentants
		R3Z	R3Z	Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce
		R4Z	R4Z	Cadres commerciaux et technico-commerciaux
S	Hôtellerie, restauration, alimentation	S0Z	S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers
		S1Z	S1Z	Cuisiniers
		S2Z	S2Z	Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration
		S3Z	S3Z	Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants
T	Services aux particuliers et aux collectivités	T0Z	T0Z	Coiffeurs, esthéticiens
		T1Z	T1Z	Employés de maison
		T2A	T2A	Aides à domicile et aides ménagères
		T2B	T2B	Assistantes maternelles
		T3Z	T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité
		T4Z	T4Z	Agents d'entretien
		T6Z	T6Z	Employés des services divers

Domaine professionnel		FAP 87	FAP PMQ	Libellé
U	Communication, information, art et spectacle	U0Z	U0Z	Professionnels de la communication et de l'information
		U1Z	U1Z	Professionnels des arts et des spectacles
V	Santé, action sociale, culturelle et sportive	V0Z	V0Z	Aides-soignants
		V1Z	V1Z	Infirmiers, sages-femmes
		V2Z	V2Z	Médecins et assimilés
		V3Z	V3Z	Professions paramédicales
		V4Z	V4Z	Professionnels de l'action sociale et de l'orientation
		V5Z	V5Z	Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants
W	Enseignement, formation	W0Z	W0Z	Enseignants
		W1Z	W1Z	Formateurs
X	Politique, religion	X0Z	non présenté	Professionnels de la politique et clergé

FAP 87 : codification des familles professionnelles (87 positions).

FAP PMQ : codification des familles professionnelles retenue dans l'exercice PMQ (82 positions).

Annexe 3 : nomenclature des secteurs d'activité

NA38	Libellé
AZ	Agriculture, sylviculture et pêche
BZ	Industries extractives
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac
CB	Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure
CC	Travail du bois, industries du papier et imprimerie
CD	Cokéfaction et raffinage
CE	Industrie chimique
CF	Industrie pharmaceutique
CG	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques
CH	Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements
CI	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques
CJ	Fabrication d'équipements électriques
CK	Fabrication de machines et équipements n.c.a.
CL	Fabrication de matériels de transport
CM	Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements
DZ	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné
EZ	Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution
FZ	Construction
GZ	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles
HZ	Transports et entreposage
IZ	Hébergement et restauration
JA	Edition, audiovisuel et diffusion
JB	Télécommunications
JC	Activités informatiques et services d'information
KZ	Activités financières et d'assurance
LZ	Activités immobilières
MA	Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques
MB	Recherche-développement scientifique
MC	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques
NZ	Activités de services administratifs et de soutien
OZ	Administration publique
PZ	Enseignement
QA	Activités pour la santé humaine
QB	Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement
RZ	Arts, spectacles et activités récréatives
SZ	Autres activités de services
TZ	Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre
UZ	Activités extraterritoriales

NA 38 : codification des secteurs d'activité (38 positions).