

Les métiers changent, les compétences demeurent

Par Michel GODET¹

paru dans Sociétal Hors Série, Avril 1998

La prospective des métiers, des emplois correspondants et des qualifications requises pour les exercer est une question qui fera toujours couler beaucoup d'encre. On le sait pourtant, il n'y a pas de bonne réponse à une mauvaise question.

Il semble bien que l'intérêt pour ce type de question fasse aussi partie de cette curieuse exception française en matière d'emploi. Il y a longtemps que les autres pays développés ont reconnu les illusions et les dangers des prévisions de qualifications. Dès le début des années quatre-vingt, les experts de l'OCDE firent le constat suivant: *"l'avenir est non seulement inconnu, mais inconnaissable"*; aussi *"les prévisions en besoin de qualifications sont passées de mode, car elles se sont révélées fausses"*. De plus, ajoutaient-ils : *"il faut se réjouir du fait que ces prévisions n'aient pas eu d'impact véritable sur les politiques éducatives"*²

Cependant, l'impossible prévision ne doit conduire à l'absence de réflexion prospective sur les compétences, les métiers et les emplois de demain. En effet, au delà des incertitudes émergent des tendances voire des permanences sur lesquelles les politiques publiques de formation et de soutien aux activités peuvent s'appuyer. Mais pour les présenter clairement, il convient d'abord de s'entendre sur la signification des mots et des concepts utilisés.

La confusion des sens et des mots en matière de formation et d'emploi

La formation et l'emploi sont des domaines liés qui font appel à de multiples concepts, souvent utilisés à tort et à travers, comme des "mots-valises". Il n'est donc pas inutile de rappeler quelques définitions.

Commençons par l'instruction, simple acquisition de savoirs qu'il ne faut pas confondre avec l'éducation, acquisition de savoirs mais aussi de comportements individuels (épanouissement des talents) et collectifs (formation des citoyens). L'éducation ne suffit pas à donner une formation valorisable sur le plan professionnel. La formation est un mélange d'acquisitions de savoirs, de savoir-faire

¹Professeur au Cnam. Auteur de *Le grand mensonge sur l'emploi*, Editions Pocket, 1997.

² OCDE (1985) : *L'enseignement dans la société moderne*.

et de faire-savoir. On parlera ainsi de formations qualifiantes pour désigner celles qui débouchent sur des certificats de qualifications, en général des diplômes. Mais cela ne doit pas faire oublier que la qualification n'est que la reconnaissance, à un moment donné, d'acquis de la formation, ouvrant généralement à des droits statutaires (grilles des rémunération, conventions collectives).

Mais comme le remarquait Mark Blaug, chef de département de l'Institut d'éducation de l'université de Londres³ : *"la plupart des employeurs, qu'ils appartiennent au secteur public ou privé, s'intéressent moins à ce que les travailleurs éventuels savent qu'à la façon dont ils vont se comporter"*. C'est ici qu'apparaît la notion de professionnalisme, comportement individuel consistant à bien faire ce que l'on a à faire, à faire preuve d'initiative, de réactivité, de ténacité et de capacité de travail en équipe.

Ce professionnalisme est l'une des principales composantes de ce que l'on appelle, de façon plus générale, la compétence : concept plus englobant (donc un peu fourre-tout) défini par le Robert comme *"l'aptitude à traiter un problème grâce à la connaissance approfondie d'un domaine"*. Il n'y a pas nécessairement correspondance entre le domaine de connaissance et la nature du problème. Ainsi la compétence, c'est aussi la capacité de se former soi-même, de former les autres et de les animer pour résoudre les problèmes. Autrement dit, c'est la capacité à tirer parti de ses talents pour apprendre à savoir, à former, à diriger et à communiquer.

Mark Blaug relève à ce propos que : *"pour un métier donné, le savoir cognitif censé être indispensable se compose fréquemment de techniques très générales de communication et de résolution des problèmes, et non de compétences propres (à ce métier)"*. Un bon professionnel d'un métier donné pourra exercer correctement un autre métier avec un minimum d'apprentissage. Rien de surprenant par conséquent, si les apprentis de chez Daimler-Benz commencent en atelier avec une lime : l'essentiel c'est l'acquisition de comportements. C'est au nom du même principe qu'à l'université, l'on vante les mérites de la formation par la recherche, même si celle-ci concerne la reproduction des libellules : le fait de se fixer un projet, de s'y tenir et de développer des capacités d'investigation et de synthèse se suffit à lui-même.

Le concept de métier est évoqué naturellement dès que l'on parle de compétences. Le petit Robert avance une définition très ouverte du concept de métier : *"tout genre de travail déterminé, reconnu ou toléré par la société et dont on peut tirer ses moyens*

³ Mark Blaug (1982) : *Où en est l'économie de l'éducation?*, OCDE, Direction des affaires sociales de la main d'oeuvre et de l'éducation SME/ET/82.29.

d'existence" à partir de l'exercice de ses compétences. C'est ainsi qu'Albert Camus pourra dire : *"j'ai fait mille métiers pour gagner ma vie"*. Aujourd'hui certains les qualifieraient peut-être de petits boulots, même si nos anciens affirmaient qu'il n'y a pas de sot métier !

Ce détour par les définitions montre que la prospective des métiers passe par une prospective des compétences, suffisamment rares pour être susceptibles de valorisation sur le marché du travail, sous forme d'activité indépendante ou d'emploi. Avant de nous interroger sur les métiers de demain, il convient donc de relativiser la notion de compétences.

Chaque individu est le produit d'une trilogie faite de volonté (l'équation personnelle des talents), de hasard (les circonstances, les rencontres) et de nécessité (les contraintes). Suivant les circonstances, le même individu pourra se comporter en héros ou en lâche. En réalité, la compétence est doublement contingente, car mille et un profils de compétences sont susceptibles d'occuper efficacement un emploi ou un métier donné.

Au mieux, le bilan individuel de compétences, instauré par la loi, révélera des choses sur un passé, qui aurait pu être autre. Il ne doit donc pas hypothéquer un avenir par définition ouvert, libre et indéterminé. Le bilan de compétences est aussi illusoire que la soi-disant "gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences", qui a été la grande mode du tout début des années 90. L'idée sous-jacente était que nombre de licenciements seraient évités si les entreprises anticipaient mieux leurs besoins de qualifications par métiers et formaient le personnel en conséquence. Les directeurs de ressources humaines y ont vu une occasion inespérée de redonner à leur fonction un rôle central dans la stratégie des entreprises. Des consultants ont fait fortune en mettant en place, dans des sociétés réputées, des groupes de travail chargés de recenser et de codifier les métiers et les compétences. Ils ont ainsi créé une attente qui ne pouvait qu'être déçue, car ces travaux ont le plus souvent conduit à de véritables usines à gaz, inapplicables et rejetées par les services où l'on a essayé de les implanter. Les résistances humaines sont parfois salutaires !

L'illusion était dangereuse, car on ne peut faire rentrer les individus dans des moules universels. La prétention des responsables de ressources humaines était aussi excessive, car pour apprécier les besoins futurs d'emplois, il faudrait d'abord connaître, lorsqu'elles existent, les stratégies à long terme des entreprises et ne pas se tromper sur l'évolution des techniques de production, des produits et des marchés. De toute façon, la récession est venue balayer cette illusion.

Les illusions sur les métiers de demain

Chaque époque est considérée par ceux qui la vivent comme une période de mutations sans précédent, exceptionnelle. Ce sentiment est compréhensible : c'est en effet la seule époque qu'ils vivront. Il y a donc une tendance naturelle à surestimer la rapidité des changements notamment techniques et à sous-estimer les inerties, c'est-à-dire, ce qui ne change pas, ou très lentement.

Les métiers changent, mais la plupart des compétences requises pour les exercer demeurent, car elles sont liées aux comportements, c'est à dire au grand invariant de l'histoire que constitue la nature humaine. Les compétences managériales pour gouverner une entreprise ou un état sont les mêmes depuis l'antiquité. Cessons donc de nous faire peur et de nous impressionner les uns les autres en annonçant par exemple que les deux tiers des produits, des connaissances ou des métiers de demain n'existent pas encore aujourd'hui !

Sur bien des plans la France de 2020 ressemblera à celle d'aujourd'hui : les enfants iront dans les mêmes écoles où régneront toujours la craie et le tableau noir, malgré la banalisation des ordinateurs dans les cartables. La domotique n'empêchera pas (hélas pour certains d'entre-nous !) le balai d'avoir un grand avenir.

Les qualités individuelles requises par la croissance et la compétitivité des entreprises, dans un contexte de changement, ne seront pas nécessairement plus élevées en termes de savoirs mais certainement plus exigeantes du point de vue des attitudes et des comportements, du professionnalisme, de l'initiative et de la responsabilité. Ces compétences traditionnelles, liées aux comportements, ne s'exerceront cependant pas dans les mêmes activités. En effet, la structure des emplois par secteur n'a pas fini d'évoluer profondément.

L'agriculture hier et l'industrie aujourd'hui subissent une loi d'airain : le progrès technique permet de produire de plus en plus de biens avec de moins en moins de personnes, de sorte que l'emploi dans les services représente plus des deux tiers de l'emploi total dans la France d'aujourd'hui (et les quatre cinquièmes des emplois qui se créent chaque année).

Il y avait 800 000 agriculteurs en 1997, combien seront-ils en 2020? Moitié moins probablement. Depuis 1970, 1,5 million d'emplois industriels ont disparus en France et avec 4,1 millions d'emplois salariés l'industrie pèse deux fois moins lourd que les services marchands (8 millions d'emplois en 1995).

Si, globalement, l'emploi continue d'augmenter modestement, c'est essentiellement grâce aux services marchands. Les effectifs de ce secteur ont progressé de plus de 340 000 entre 1993 et 1995 en France. Ce bon résultat est d'abord dû à la forte progression des services aux entreprises (+193 000), deux fois plus importante que celle des services aux particuliers (+98 000). Mais cette montée de l'emploi tertiaire au détriment du secondaire est en partie artificielle. En effet, les entreprises industrielles cherchent le maximum de flexibilité au travers de la sous-traitance de tout ce qui ne revêt pas un caractère stratégique.

Quant au tertiaire non marchand, avec un total de six millions d'emplois en 1995, il a continué de progresser de plus de 170 000 personnes entre 1993 et 1995. On touche ainsi du doigt, l'exception française en matière d'emploi. En France, la part de l'emploi public dans l'emploi total est passée, depuis 1980, de un sur cinq à un sur quatre, alors qu'aux États-Unis, en Allemagne ou en Grande-Bretagne, cette part a baissé pour devenir inférieure à 16%. Les experts de Rexecode ont tenu compte des poids relatifs des populations, pour calculer que si la France avait fait aussi bien que les États-Unis, elle aurait créé huit millions d'emplois marchands supplémentaires depuis vingt ans. La même comparaison avec "l'horrible" Grande-Bretagne et la lointaine Nouvelle-Zélande donne respectivement deux millions et six millions d'emplois marchands supplémentaires⁴ !

Au lieu d'accueillir des dizaines de milliers de jeunes dans les services publics, comme le plan Aubry le prévoit, ce qui augmentera probablement à terme le nombre de fonctionnaires et par conséquent la dépense publique, ne serait-il pas plus judicieux de développer les activités marchandes et donc les emplois correspondants ? On manque pourtant cruellement de professionnels dans les métiers du bâtiment, de l'industrie ou de l'hôtellerie. Parions que les artisans qui refusent des commandes et les petites entreprises seraient prêts à insérer des dizaines de milliers de jeunes si on leur proposait un financement public aussi généreux que celui offert aux collectivités et aux associations pour développer les vingt-deux métiers nouveaux de Martine Aubry ! On répondrait ainsi à de vraies demandes déjà exprimées par le marché et l'on ne manquerait plus de tourneurs-fraiseurs, de plâtriers ou de selliers pour l'automobile. Il est vrai qu'au delà des contraintes de coût du travail, les services à la personne et le travail manuel sont trop souvent dévalorisés en France, comme si l'on dérogeait à sa dignité en se mettant au service des autres.

⁴ Rexecode : *Perspectives, 1997-2001*, juin 1997

Dire que l'emploi total salarié n'augmente que faiblement, c'est masquer deux mouvements contraires : le nombre de salariés à plein temps a diminué de plus d'un million d'actifs en dix ans, alors que le nombre de salariés à temps partiel augmentait d'un peu plus, dans la même période, pour représenter 17 % de l'emploi total en 1997 (plus des trois-quarts des travailleurs à temps partiel étant des femmes).

Les maigres créations d'emplois salariés ne sont pas renforcées par la progression des travailleurs indépendants. Tout au contraire ! Leur nombre continue à chuter drastiquement à cause du non remplacement des agriculteurs et de la fermeture des petits commerces : le nombre de travailleurs indépendants a baissé de 82 000 entre 1993 et 1995 pour se situer à 2,5 millions de personnes. Il faudrait sans doute regarder la réalité de plus près, car bien des indices laissent penser qu'en France, comme ailleurs, le statut de travailleur indépendant au service des entreprises devrait se développer. C'est une manière pour les firmes de remplacer le code du travail par le code du commerce, et une voie à explorer pour les individus soucieux d'autonomie dans leur activité ou simplement désireux d'éviter le chômage.

Dans ces conditions, où sont donc les emplois marchands de demain ? La première réponse qui vient à l'esprit est la suivante : dans les services qualifiés, sous-entendu à haute intensité de matière grise, c'est à dire les ingénieurs, les techniciens, les informaticiens et les commerciaux. Ce cliché paraît d'autant plus justifié qu'au palmarès du taux de croissance des emplois par métier, entre les deux derniers recensements de 1982 et de 1990, on trouvait des taux de 300 % à 400 % pour les ingénieurs technico-commerciaux, vendeurs, techniciens d'entretien (hors industrie), chefs de produits, directeurs de marketing, ingénieurs informatiques. Mais il s'agissait de taux de croissance forts sur des effectifs de départ faibles ce qui a conduit au mieux à quelques milliers ou dizaines de milliers d'emplois créés, c'est à dire, dix à vingt fois moins en masse, que les métiers qui ont connu des taux de croissance plus faibles (50 % à 100 %) sur des effectifs de départ plus importants.

Dans le palmarès des poids lourds de la création d'emplois, pour cette période 1982-1990, on trouvait en tête les secrétaires (+256 000) alors que la télématique devait pourtant les supprimer ! Venaient ensuite les enseignants du secondaire (+145 000), il fallait des entraîneurs pour la course aux diplômes, les ingénieurs informaticiens (+99 000), les aides soignants (+75 000), les nettoyeurs (+74 000), les représentants (+70 000), les gardiennes d'enfants (+70 000), les ouvriers du tri et de l'emballage (+67 000), les serveurs de cafés et de restaurants (+66 000), les agents de services (+61 000), mais aussi les techniciens de maintenance (+60 000). Pour la

plupart, ces emplois n'exigeaient pas de qualification apparente élevée, sanctionnée par un diplôme, mais certainement un haut professionnalisme pour lequel la formation en entreprise est indispensable.

Qu'en est-il depuis ? On ne le saura vraiment qu'après le prochain recensement prévu en 1999. En attendant, les enquêtes menées par l'Insee sur la période 1990-1994 confirment pour l'essentiel les tendances précédentes avec, en tête du palmarès de la création d'emplois, les emplois du tertiaire, dont seulement 20% nécessitent une formation supérieure longue. Le nombre de secrétaires a certes diminué mais les agents d'entretien, les assistants maternels, les vendeurs, les enseignants, les animateurs sociaux et sportifs, les employés administratifs et les aides-soignants ont progressé de près de 700 000 de 1990 à 1994, période où l'emploi total a stagné. Naturellement, ces données concernent la population active dans son ensemble tous âges confondus (voir tableau 1).

En 1995, les données relatives aux jeunes ayant débuté au cours des trois dernières années précédentes mettaient ces mêmes métiers en tête, mais pas dans le même ordre. On trouve ainsi, en première place, les vendeurs et les représentants (122 000), puis les enseignants (110 000), les secrétaires (62 000), les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie (60 000), les animateurs sociaux et sportifs (54 000), les médecins et assimilés (50 000), etc. Seulement 40% de ces emplois requièrent effectivement des études supérieures longues et on retiendra aussi que la forte augmentation du nombre d'enseignants et de médecins, en principe recrutés pour 35 ans, est financée sur fonds publics (voir tableau 2).

Bref, pour l'essentiel, les poids lourds de la création d'emplois se trouvent dans le tertiaire. Cette tendance devrait se renforcer avec le développement des loisirs et le vieillissement de la société française. Le professionnalisme, c'est notamment bien faire ce que l'on a à faire. Pour cela il faut des gens "bien dans leur peau" et non pas des laissés pour compte de l'échec scolaire. Nos responsables feraient bien de méditer les conclusions de Mark Blaug : *"la grande masse des emplois dans une économie industrielle suppose des compétences acquises sur le tas en quelques semaines et exige, non pas une accumulation de faits et d'idées, mais la capacité d'apprendre en agissant"*.

Regardons la réalité en face, la surabondance de diplômés et la pénurie de professionnels sévit en France plus qu'ailleurs. Nos principaux voisins savent que la formation ne suffit pas à la compétence et que l'insertion est en soi formatrice. Selon la belle formule de François Dalle et Jean Bounine: *"il faut insérer pour former et non*

former pour insérer". En d'autres termes, il ne sert à rien de former les chômeurs, il faut d'abord les remettre dans le bain du travail et de l'emploi.

Des activités à créer et non des travailleurs à insérer

Les intentions actuelles du gouvernement en matière de création de nouveaux emplois sont très louables, mais l'on risque cependant de connaître les mêmes échecs qu'avec les emplois de proximité, ces dernières années. L'erreur principale est toujours la même : il s'agit d'activités nouvelles à créer et non de travailleurs à insérer (qui confierait sa grand-mère ou son enfant à un Rmiste ?). Pour développer des activités nouvelles, il faut de vrais professionnels expérimentés. Apparemment les conseillers des ministres ignorent toujours les règles élémentaires du marketing stratégique : il est très risqué de lancer un produit nouveau (un jeune sans expérience professionnelle) sur un marché nouveau. Cette règle est issue de la fameuse matrice, produits-marchés d'Igor Ansoff. Elle enseigne qu'il est préférable de lancer des produits nouveaux sur des marchés anciens et de s'attaquer à de nouveaux marchés avec des produits confirmés. En d'autres termes, il faudrait encourager l'innovation et stimuler l'esprit d'entreprise des travailleurs expérimentés et insérer les jeunes en priorité dans les activités marchandes existantes.

Cette dynamique de l'activité, créatrice d'emplois et de l'insertion source d'employabilité, ne peut réellement jouer que si les métiers restent ouverts le plus possible aux nouveaux entrants. Hélas ! trop de métiers se ferment et augmentent artificiellement le niveau des diplômes prérequis pour avoir le droit d'exercer ses compétences. A l'exception des métiers où la sécurité est en jeu, il faudrait laisser au marché la possibilité de reconnaître les compétences et de payer la qualité à son prix.

Pour éviter la surabondance de diplômés et la pénurie de professionnels (voir encadré), il faudrait développer des bourses d'insertion professionnelle pour les jeunes, diplômés ou non. Concrètement, il s'agirait de revaloriser le statut social des apprentis au sein de la jeunesse en les considérant comme des étudiants déjà insérés. Parallèlement, il conviendrait d'instaurer pour les étudiants n'ayant connu que les bancs du lycée, de l'IUT, ou de la fac, un droit à des bourses d'insertion professionnelle d'un montant au moins équivalent à la rémunération des apprentis. De tels dispositifs ont déjà été mis en place dans les régions : en Poitou Charente avec les "passerelles pour l'emploi" et en Bretagne avec le "chèque insertion" pour jeunes diplômés. Il n'y aurait plus que deux catégories de jeunes : les étudiants en cours d'insertion et ceux à insérer ultérieurement.

La question de l'insertion des jeunes diplômés est d'autant plus cruciale qu'on a entretenu chez les jeunes et leurs parents l'illusion que la majorité d'entre eux deviendrait cadre alors que les tendances dans l'organisation des entreprises privilégieront de plus en plus une diminution du nombre de niveaux hiérarchiques. C'est déjà le cas en Allemagne où le taux d'encadrement est deux à trois fois plus faible qu'en France. Les entreprises de ce pays peuvent ainsi payer beaucoup plus cher leurs ouvriers professionnels sans altérer leur compétitivité. Dans les années 90, les emplois de cadres n'ont représenté que 30% des emplois créés, c'est dire que moins de la moitié des diplômés de l'enseignement supérieur peut espérer devenir un jour cadre, et ce sera le plus souvent par promotion interne.

Il faudra bien dans ce pays réhabiliter l'image et le statut social et financier de certains métiers dévalorisés, mal rémunérés. Ce qui a été fait pour les éboueurs de la Ville de Paris, pourrait l'être pour le bâtiment, les services de restauration, d'hôtellerie et les services de nettoyage : au Danemark, les maçons sont aussi bien considérés et presque aussi bien payés que les médecins. Conclusion : on ne manque pas de maçons et l'on a pas trop de médecins!

Il est vrai que la machine va continuer à remplacer l'homme et que bien des métiers vont disparaître. Mais les hommes vont être ainsi libérés pour exercer leurs talents et leurs compétences dans d'autres activités à plus haute convivialité ajoutée. Notre société pourrait devenir Athènes sans les esclaves ! Mais les hommes de demain ne s'activeront pas moins que ceux d'aujourd'hui. Ils chercheront dans le travail, au bureau comme dans la vie associative, d'abord des lieux de reconnaissance mutuelle, de lien social sans lesquels la vie perd son sens et devient l'enfer de la solitude des individus branchés sur d'autant plus de réseaux informationnels qu'ils ont faim de chaleur humaine !

22 871 signes hors encadré et tableaux

Encadré 1

Surabondance de diplômés, pénurie de professionnels ?

Que vont devenir les presque 500 000 bacheliers de chaque cuvée des années quatre-vingt-dix ? La France studieuse s'inquiète des dernières informations sur le chômage : la moitié des 700 000 jeunes chômeurs de moins de 25 ans est constituée de jeunes ayant au moins le niveau du bac. C'est la rançon de la maladie du diplôme qui se répand en France telle une épidémie car moins un diplôme vaut, plus il est nécessaire de l'avoir, l'avoir ne donne pas grand chose mais ne pas l'avoir empêche tout ! Ainsi paradoxalement, plus les diplômes universitaires ressembleront à des assignats, plus ils seront recherchés. En effet, le taux de chômage des jeunes diminue avec le niveau de formation générale : le taux de chômage d'un diplômé de l'enseignement supérieur est plus faible de 50 % que celui d'un simple bachelier et deux fois plus faible que celui d'un jeune sans diplôme. Mais, il ne faut pas pour autant en conclure que le problème serait résolu si tous les jeunes devenaient Docteurs de l'Université. Illusion d'optique où l'on oublie que multiplier le nombre de diplômés ne fera que dévaluer les diplômes, engendrer des frustrations et de nouvelles formes d'exclusion. La demande des entreprises ne fait que s'adapter à l'inflation de l'offre.

Il est difficile de s'y retrouver dans un débat tronqué où certains avancent qu'il y a environ un jeune actif sur quatre au chômage dans la tranche des 16-25 ans (soit un taux de chômage des jeunes quatre fois plus élevé qu'en Allemagne) alors que d'autres relativisent la situation en remarquant que le chômage concerne moins d'un jeune sur dix ? L'explication est simple : les deux tiers des jeunes poursuivent des études. Ils sont censés ainsi mieux se préparer au XXI^e siècle. En réalité, la France détient le triste record du plus faible taux d'activité des jeunes, 34 %, soit presque deux fois moins que celui des jeunes suédois, britanniques, américains ou allemands. Il semble bien y avoir dans ce pays un chômage déguisé dans les études.

Tableau 1

LES POIDS LOURDS DE LA CRÉATION D'EMPLOIS 1982-1994 ET LES ÉVOLUTIONS 1990-1994

	Évolution 82-90	Évolution 90-94	Total 82-94
SECRÉTAIRES	256 000	-51000	205 000
ENSEIGNANTS	145 000	72000	217 000
INGÉNIEURS INFORMATIQUES	99 000	30000	129 000
AIDES SOIGNANTS	75 000	57000	132 000
NETTOYEURS	74 000	124500	198 500
REPRÉSENTANTS/ D'ENTREPRISES	70 000	39000	109 000
GARDIENNE D'ENFANTS	70 000	124500	194 500
TOTAL	789 000	396 000	1 185 000

SOURCE : INSEE, DARES

Tableau 2
LES PRINCIPALES PROFESSIONS DES JEUNES
EN 1995

(jeunes ayant débuté au cours des trois années précédentes)

1	ENSEIGNANTS	91 000
2	VENDEURS	74 000
3	SECRÉTAIRES	62 000
4	EMPLOYÉS ET AGTS MAÎTRISE DE L'HÔTELLERIE	60 000
5	PROFESS. DE L'ACTION SOCIALE, CULTU, SPORT	54 000
6	MÉDECINS ET ASSIMILES	50 000
7	REPRÉSENTANTS	48 000
8	EMPLOYÉS ADMINISTRATIFS D'ENTREPRISES	44 000
9	OUVRIERS NON QUALIFIES DE LA MÉCANIQUE	43 000
10	CAISSIERS EMPLOYÉS DE LIBRE SERVICES	38 000
11	AGENTS D'ENTRETIEN	36 000
12	COMPTABLES	36 000
13	INFIRMIERS, SAGE FEMME	35 000
14	OUVRIERS QUALIFIES DU BÂTIMENT	33 000
15	PERSONNEL D'ÉTUDES ET DE RECHERCHE	30 000
16	OUVRIERS NON QUAL. DES INDUST. DE PROCESS	30 000
17	OUVRIERS NON QUALIFIES DE LA MANUTENTION	28 000
	TOTAL DES 17 PREMIÈRES PROFESSIONS DES JEUNES	792 000
	TOTAL DES POSTES OFFERTS SUR TROIS ANS	949 000

SOURCE : DARES

**60 % de ces emplois ne requièrent pas
nécessairement un niveau d'enseignement
supérieur.**