



LA PLACE DES METIERS ET DES COMPETENCES DANS LES SECTEURS : EXCLUSIVITE OU CONCURRENCE ?

Un métier peut s'exercer dans un ou plusieurs secteurs d'activité. Il peut alors s'agir d'une relation d'exclusivité ou d'une relation concurrentielle elle-même soumise aux évolutions sociétales et économiques. Mais dès lors entre métiers dits « concentrés » et métiers dits « transverses », y a-t-il un avantage comparatif associé à l'une de ces deux positions ? Les compétences acquises par ces métiers permettent-elles une plus ou moins grande mobilité professionnelle ?

UN METIER, UN SECTEUR OU UN METIER DES SECTEURS ?

Un métier peut s'exercer dans un secteur d'activité comme dans plusieurs. Selon les métiers, il peut donc exister une concentration ou une dispersion sectorielle plus ou moins marquée. Une mesure de ce phénomène peut consister à évaluer le degré de concentration d'un métier dans un ou plusieurs secteurs à travers un indice de concentration. On peut alors parler de métiers « concentrés » pour ceux ayant un indice élevé. A l'inverse, on parlera de métiers « transverses » lorsque ce même indice est plutôt faible.

Les métiers dits « concentrés » ont une relation d'exclusivité ou quasi exclusivité avec un secteur d'activité référent. Cette relation d'exclusivité est très forte pour les métiers appartenant aux familles suivantes : « hôtellerie et restauration », « banque, finance et assurances », « enseignement et formation », « agriculture », « pêche et cultures marines ». Elle est également présente mais de manière moins intense pour les familles liées à la « santé, action sociale et aide à la personne », à la « prépresse, imprimerie et finition », au « textile, habillement et cuir », à la « protection des espaces, des personnes et des biens », au « commerce et la vente » ainsi qu'au « bâtiment et les travaux publics ». Dans certaines de ces familles, les effectifs se concentrent sur un métier (voire quelques métiers) lui-même (eux-mêmes) fortement concentré dans un secteur, ceci alimentant la relation d'exclusivité évoquée préalablement. Ainsi, la famille « agriculture » concentre plus de trois quarts de ses effectifs sur les métiers d'agriculteurs et d'ouvriers agricoles eux même fortement concentrés dans le secteur « agriculture,

sylviculture et pêche ». De la même manière, les enseignants ou formateurs qui représentent la majorité des effectifs de la famille « enseignement et formation » exercent pour plus de 80 % d'entre eux dans le secteur d'activité « enseignement ».

Les métiers dits « transverses » entretiennent des relations avec plusieurs secteurs d'activité. Il peut s'agir de métiers « transverses » par nature (ex : management d'entreprises et ressources humaines, secrétariat et assistance à la gestion d'entreprise, services comptables, financiers et de contrôle, communication, animation, nettoyage et propreté...) ou de métiers qui tendent à évoluer dans ce sens comme c'est le cas pour certains métiers industriels où la frontière entre production et services associés est de moins en moins évidente (ex : ingénierie, conception, recherche, installation, pilotage et maintenance d'équipements industriels, transformation des matériaux métalliques, fabrication d'équipements mécaniques...). Le nombre de secteurs dans lesquels ces métiers sont présents est variable. Il peut être resserré autour de quelques secteurs référents (4 à 5 en moyenne) ou à l'inverse être très diffus comme c'est le cas par exemple en animation. Les métiers « transverses » disposent de compétences transversales et/ou transférables qui peuvent être mobilisé dans plusieurs secteurs d'activité. A titre d'exemple, un technicien de maintenance, un ingénieur, un comptable ou un animateur socioculturel peuvent aujourd'hui exercer dans de nombreux secteurs car ils disposent d'un « socle » de compétences qui peut être mobilisé dans de nombreux secteurs d'activité. Des effets de concurrence entre les différents secteurs employeurs peuvent alors voir le jour.

La frontière entre des métiers dits « concentrés » ou « transverses » peut parfois être délicate à tracer et certains métiers se situent alors à mi-chemin. Il pourrait ainsi s'agir de métiers associés aux familles de l'informatique, de l'environnement, de l'artisanat, de la justice et du droit, l'artisanat et les métiers d'art, du technico-commercial...

Quelques soient les relations qu'une famille de métier entretienne avec un ou des secteurs, il est important de rappeler qu'au sein de cette même famille, il peut exister une diversité de métiers amenant à nuancer parfois l'effet de concentration ou de transversalité observé à une échelle plus globale. Ainsi, si dans les métiers de l'agriculture, nombre des emplois se concentrent dans un seul secteur d'activité (agriculture, sylviculture et pêche), il n'en reste pas moins que pour certains métiers de cette même famille, on observe une certaine transversalité comme pour les métiers relatifs aux services à l'agriculture ou les travaux paysagers et le jardinage. De manière similaire, au sein de la famille transport logistique, les métiers relatifs à la conduite ou à la logistique sont pour un peu plus de

la moitié exercés dans le secteur du transport mais ce n'est pas le cas des métiers relatifs à la manutention qui ne sont présents que pour un peu plus d'un quart d'entre-eux dans ce secteur.

Lorsque les métiers d'une famille sont concentrés dans un secteur d'activité donné, ils sont plus fortement soumis aux évolutions de ce dernier. Cette spécialisation sectorielle (et par conséquent moindre diversification) en termes d'exercice professionnel peut rendre ces métiers plus exposés aux soubresauts de leur secteur « référent ». De la capacité d'un secteur à s'adapter aux enjeux de demain (transition énergétique, numérique, démographique...) dépendra alors la capacité de résistance et d'adaptation des métiers qui s'y exercent. Pour illustrer ce propos, citons les métiers du BTP qui vont devoir s'adapter aux effets de la transition énergétique et numérique, les métiers de la santé et de l'action sociale qui vont accompagner la transition démographique en cours, les métiers liés à l'industrie (IAA, Métallurgie...) qui doivent se réinventer dans l'optique d'une industrie du futur...

Indice de concentration et taux de tension des familles de métiers			
Famille de métiers	Nombre d'actifs en emploi	Indice de concentration	Taux de tension
Administration, gestion et management d'entreprise	206 787	0,06	0,37
Santé, action sociale et aide à la personne	203 574	0,26	0,37
Commerce et vente	161 812	0,34	0,37
Bâtiment et Travaux publics	123 890	0,42	0,35
Transport et logistique	123 019	0,18	0,39
Enseignement et formation	76 642	0,72	0,69
Nettoyage et propreté	72 163	0,12	0,28
Agriculture	72 013	0,53	0,49
Production alimentaire et culinaire	56 378	0,26	0,60
Installation, Pilotage et Maintenance	43 485	0,15	0,83
Transformation de matériaux	42 134	0,09	0,78
Fabrication d'équipements mécaniques	40 627	0,11	0,80
Ingénierie, conception, études et recherche	37 147	0,02	0,54
Banque Finance Assurances	33 792	0,82	0,49
Hôtellerie, tourisme	28 520	0,77	0,48
Informatique	24 715	0,17	0,63
Protection des espaces, des personnes et des biens	20 620	0,45	0,46
Communication, Arts et spectacle	20 483	0,10	0,10
Justice et droit	19 074	0,25	0,15
Sport et Animation	13 978	0,15	0,39
Bois, papier, carton	12 952	0,17	0,51
Textile, habillement cuir	8 835	0,44	0,63
Fabrication d'équipements électriques et électroniques	8 589	0,13	0,95
Production d'énergie, d'eau et protection de l'environnement	5 904	0,16	0,66
Prépresse, imprimerie, finition	4 828	0,54	0,63
Pêche et cultures marines	2 722	0,48	0,18
Laboratoire et analyses	2 170	0,12	0,41
Artisanat et métiers d'art	1 990	0,19	0,14
Représentation (politique, religieuse, syndicale)	1 037	0,48	-
1 469 879			

*L'indice de concentration est l'indice d'Herfindhal-Hirschman dont la formule est $IHH = (H-1/n)/(1-1/n)$
Si IHH tend vers $1/n$ (= ici à 0,0263), la famille est plutôt concurrentielle, Si IHH tend vers 1, la famille est très concentrée.
Le taux de tension est le rapport entre le nombre d'offres proposées par les employeurs et le nombre de demandes d'emploi enregistrées.
Si le taux de tension est supérieur à 0,66, on considère que commence à apparaître des difficultés de recrutement.
Source : Insee, RP (lieu de travail), 2013 et Pôle emploi, 2015.*

Parallèlement, lorsque les métiers d'une famille sont présents dans de nombreux secteurs d'activité peuvent apparaître des effets de concurrence. Les employeurs recherchant les mêmes profils peuvent être en logique concurrentielle lors de leurs recrutements. Dès lors les conditions d'accueil (type de contrat, environnement de travail, salaires, ...) jouent un rôle évident dans la capacité d'une entreprise à attirer les talents dont elle a besoin. C'est par exemple le cas pour un technicien de maintenance pour lequel l'industrie métallurgique a moins de difficulté à recruter que l'industrie agroalimentaire. Cette mise en concurrence possible sur certains profils de postes peut se révéler problématique pour certaines entreprises dans lesquelles ce métier est indispensable au bon fonctionnement de l'activité voire à sa capacité à gagner des marchés.

CONCENTRATION ET DISPERSION, QUELS EFFETS SUR LE MARCHE DU TRAVAIL ?

De par la diversité de leurs champs d'exercice professionnel, les métiers dits « transverses » peuvent générer des effets de concurrence plus ou moins marqués entre les employeurs qui recherchent ces mêmes profils. Des tensions pour les employeurs peuvent ainsi naître sur certains métiers malgré un contexte du marché du travail plutôt « favorable » (au moins en volume) aux employeurs.

C'est très fréquent pour un certain nombre de métiers industriels, en particulier dans les familles de métiers suivantes : la fabrication d'équipements électriques et électroniques, l'installation, le pilotage et la maintenance, la fabrication d'équipements mécaniques, ou encore la transformation de matériaux. Très présent dans de nombreuses activités industrielles, le métier portant sur l'installation et la maintenance d'équipements industriels et d'exploitation est l'objet d'importantes difficultés de recrutement exprimées par les employeurs, qu'il s'agisse de maintenance en mécanique industrielle (1,2 offre pour une demande), d'aéronefs (2,4 offres pour une demande), de nautisme (2,8 offres pour une demande)... A cet effet de concurrence entre les secteurs d'activité peut s'ajouter un sentiment de pénurie lorsque la main d'œuvre recherchée se raréfie. Les entreprises des différents secteurs jouent alors de leur capacité d'attractivité (conditions salariales, environnement de travail, horaires de travail...) pour faire la différence et capter les candidats recherchés. Face à la récurrence des difficultés rencontrées sur certains métiers, certaines entreprises essaient d'être proactives notamment par le biais de regroupement

d'entreprises (partage de poste...), d'actions de la formation professionnelle continue (POEC, POEI...).

C'est moins fréquent pour d'autres métiers comme ceux de l'administration, gestion et management d'entreprise, de l'accueil et des renseignements, du nettoyage et de la propreté, de la communication, de la justice et du droit ou encore de la santé et de l'action sociale portée par des besoins forts liés à la transition démographique. L'effet de relative attractivité de ces métiers auprès des demandeurs d'emploi limite les effets de tensions au recrutement

Enfin, ce n'est pas parce que les métiers sont « concentrés » qu'ils ne connaissent pas des difficultés de recrutement. Elles semblent toutefois globalement moins accentuées comparé par exemple aux métiers industriels. Pour certains métiers appartenant à ces familles, il peut exister parfois des tensions qui peuvent par exemple être liées au travail en horaires décalés comme dans l'hôtellerie et la restauration, à des difficultés pour renouveler un personnel « vieillissant » comme c'est le cas dans le textile, habillement cuir, ou encore à trouver des profils très spécifiques comme ceux liés à la pose de revêtements souples (solier moquetiste), au montage de réseaux électriques et télécoms dans le BTP ou à l'indemnisation en assurances dans la banque, finance et assurances.

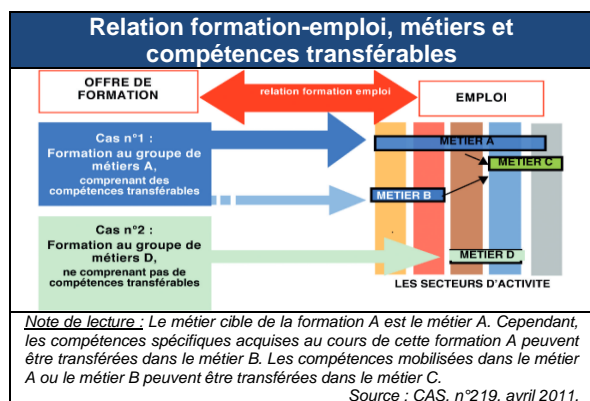
COMPETENCES PARTAGEES ET MOBILITE PROFESSIONNELLE

Un actif dont le métier est fortement lié à un secteur d'activité peut se retrouver à devoir revisiter ses compétences face à des changements importants survenant dans ce secteur. Parallèlement un actif dont le métier est transverse à plusieurs secteurs d'activité peut être amené à acquérir de nouvelles compétences pour prétendre intégrer un autre secteur d'activité que celui dans lequel il travaillait jusque là. La question des compétences est donc primordiale quelque soit la situation.

Face à des changements souhaités ou subis, un métier « concentré » dispose t-il des mêmes atouts qu'un métier « transverse » ? La transversalité sectorielle est elle le reflet d'une transversalité des compétences permettant par là même une capacité de rebond facilitée et une plus grande sécurisation du parcours professionnel ?

Un métier dispose d'un capital de compétences plus ou moins larges et plus ou moins spécifiques. Les compétences associées aux différents métiers peuvent relever des domaines suivants : « technique », « scientifique », « outils matériaux, machines », « physiques et mentales », « connaissance de l'entreprise »,

« réglementations », normes et codes », « humaines et sociales », « appréciation évaluation », « artistiques et littéraires ». Selon le capital (et la composition) des compétences dont dispose le métier, l'individu qui l'exerce pourra être plus ou moins mobile professionnellement. Une part importante de compétences transversales qui sont directement liées à des savoirs de base ou des compétences comportementales, cognitives ou organisationnelles (par exemple, l'aptitude à gérer la relation client, la capacité à travailler en équipe, à coordonner une équipe ou un projet,...) peuvent l'y aider. De même, une part importante de compétences transférables qui sont attachées à des situations professionnelles mais qui peuvent être mises en œuvre dans d'autres secteurs d'activité ou métiers peuvent aussi accompagner une mobilité choisie ou subie.



Les compétences les plus récurrentes et probablement les plus partagées par les différentes familles de métiers sont celles liées à la technique (maniement des logiciels bureautiques, la réglementation (maîtrise des aspects juridiques, fiscaux et légaux, respect de la sécurité et de la protection des biens et des personnes, sécurité alimentaire), aux connaissances scientifiques (électricité, électronique, mécanique) à la connaissance des domaines de l'entreprise (vente), et aussi à la connaissance d'outils/machines/appareils.

Au sein de chaque famille, ces compétences sont plus ou moins présentes. Ainsi, les compétences

relatives à la réglementation, aux normes et aux codes sont très présentes dans les métiers de la justice et du droit. Pour les métiers de l'administration, de la gestion et du management d'entreprise, les compétences demandées et exercées se concentrent fortement sur la réglementation et la connaissance des domaines de l'entreprise privée/publique. Le commerce ou la banque, finance et assurance demandent également un socle de compétences important sur ce domaine de la connaissance de l'entreprise publique/privée, en particulier sur la vente et la gestion.

Les compétences techniques, très présentes dans les différentes familles de métiers, sont souvent en lien direct avec leur emploi et leur environnement de travail. Aussi si elles peuvent être partagées, il s'agira le plus souvent de secteurs d'activité proches, comme ce peut être le cas entre les activités industrielles ou bien entre les activités du bâtiment et des travaux publics. A titre d'exemple, un ingénieur, un technicien de maintenance ou un ouvrier non qualifié pourront ainsi relativement facilement changer d'activité industrielle selon différents critères de mobilité.

Ces mobilités entre familles professionnelles ont pu être analysées plus finement dans le cadre d'un travail coréalisé par l'Insee et le CARIFOREF Pays de la Loire. Il en ressort en outre que les changements se font davantage entre des métiers qui mobilisent des compétences assez proches et surtout au sein de domaines professionnels également proches.

Pour en savoir plus :

Centre d'analyse stratégique, « ["Compétences transversales" et "compétences transférables" : des compétences qui facilitent les mobilités professionnelles](#) », la note d'analyse n°219, avril 2011.

Insee-CARIFOREF, « [En un an, un salarié sur six change de métier](#) », n°44, mars 2017

Récurrance des compétences dans les différentes familles de métiers

Famille de métiers	Appréciation, évaluation	Compétences humaines et sociales	Compétences physiques et mentales	Compétences techniques	Connaissance des domaines de l'entreprise privée / publique	Connaissances artistiques et littéraires	Connaissances scientifiques	Outils, matériaux, machines, véhicules utilisés	Réglementations, normes, codes
Agriculture	1	3	4	121	32		67	43	67
Pêche, navigation, culture marines	2	1	11	25	12		9	22	35
Bâtiment, Travaux Publics	1	13	34	275	28	10	112	88	95
Production d'énergie, d'eau et protection de l'environnement	5	5	4	33	9		34	18	48
Transformation des matériaux	7	4	23	187	13		78	122	75
Fabrication d'équipements mécaniques		6	3	56	7		33	29	24
Fabrication d'équipements électriques et électroniques	1	2	6	31	2		35	24	13
Installation, pilotage et maintenance	3	11	21	120	16		108	66	50
Laboratoire et analyses	6	6		8	4	1	18	5	15
Production alimentaire et culinaire	11	1	2	98	51		22	50	57
Textile, habillement, cuir	28	2	19	189	12		58	174	42
Bois, papier et carton	5	1	4	62	13	2	49	30	22
Prépresse, imprimerie et finition (ou industries graphiques)		1	3	50	9		20	12	15
Transport et logistique	10	43	23	85	104	6	46	59	172
Administration, gestion et management d'entreprise	1	58		40	129	4	12	4	112
Informatique, réseaux et numérique		9	1	92	22		13	1	36
Banque, finance et assurances	7	30		12	123		38		86
Commerce	2	62	4	103	220	6	58	30	120
Santé, action sociale et aide aux personnes	9	100		101	49	2	172	17	130
Hôtellerie, restauration	4	27	5	64	55		21	20	41
Sport et animation	1	22	1	8	22		13	1	24
Protection des espaces, des personnes et des biens	2	22	14	38	13	1	27	16	45
Nettoyage et propreté	3	1	9	46	10		8	23	40
Communication, arts et spectacle	12	45	29	261	67	44	41	71	65
Artisanat et métiers d'art	1		8	248	30	23	42	94	9
Enseignement et formation	1	47		14	20	10	16	6	25
Ingénierie, conception, études et recherche	7	35	1	128	58	4	90	19	44
Justice et droit		7				3	1	2	39
Représentation (politique, syndicale, religieuse...)									3

Source : Pôle emploi, 2015.

Note de lecture : les compétences physiques et mentales sont citées à 34 reprises comme compétences mobilisées dans la famille Bâtiment, Travaux publics. Elles ne sont citées que 3 fois pour la famille Fabrication d'équipements mécaniques.