

**Famille professionnelle (FAP) étudiée :**

**Secrétaires de direction (L3Z)**

**Données de cadrage**

	FAP étudiée Bretagne	FAP étudiée France métropolitaine	Toutes FAP Bretagne
Nombre d'actifs occupés	5 820	170 547	1 297 398
Part dans l'emploi (%)	0,4	0,7	
Répartition par âge (%)			
<i>Moins de 30 ans</i>	10,6	12,9	19,8
<i>30-49 ans</i>	60,4	57,1	54,2
<i>50 ans ou plus</i>	29,0	30,1	26,0
Age médian	43	43	41
Part des femmes (%)	97,0	95,9	47,8
Statut de l'emploi (en %)			
<i>CDI</i>	93,9	93,0	73,6
<i>CDD</i>	4,2	4,7	10,3
<i>Apprentis</i>	0,4	0,9	1,8
<i>Interim</i>	1,4	1,4	1,8
<i>Non salariés</i>	0,0	0,0	12,5
Part des étudiants en emploi (%)	0,3	0,4	1,0
Emplois à temps complet (%)	76,0	81,6	81,6
Evolution de l'emploi (2006-2011) (%)	73,6	49,0	2,9

Source : Insee, Recensement de la population 2011

**Composition détaillée de la famille professionnelle**

	Part en 2011 (%)	Part en 2006 (%)
L3Z80 : Secrétaires de direction	100,0	100,0

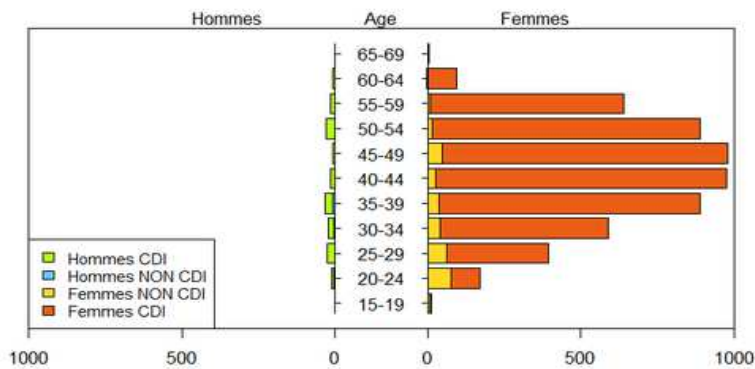
Sources : Insee, Recensements de la population

**Qualification des emplois de la famille professionnelle**

	Part en 2011 (%)	Part en 2006 (%)
Agriculteurs exploitants	0,0	0,0
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	0,0	0,0
Cadres et professions intellectuelles supérieures	0,0	0,0
Professions Intermédiaires	100,0	100,0
Employés	0,0	0,0
Ouvriers	0,0	0,0

Sources : Insee, Recensements de la population

**Pyramide des âges des actifs en emploi de la famille professionnelle  
(y compris les non salariés)**



Sources : Insee, Recensement de la population 2011

**Relation Emploi - Formation**

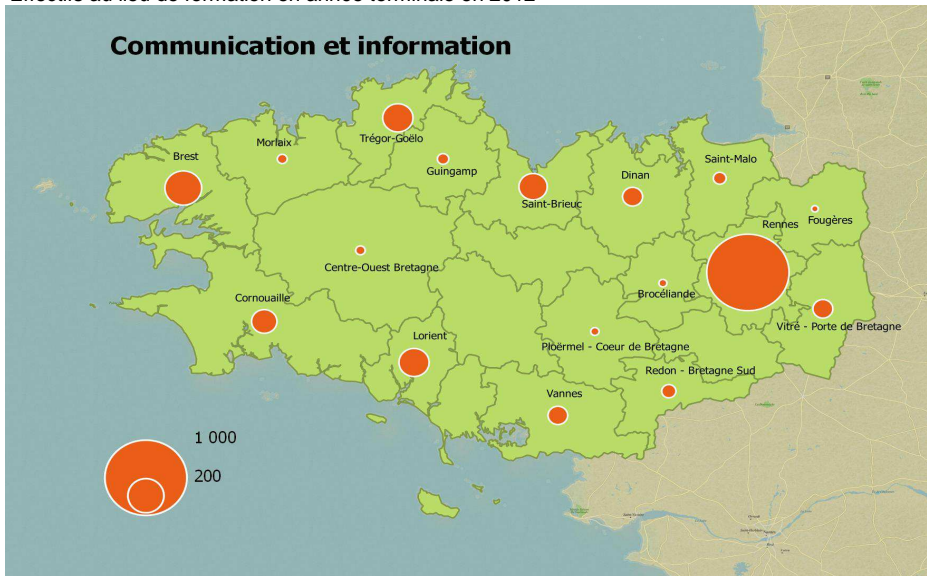
**Spécialités de formation qui alimentent le métier**

	Part Bretagne (%)	Part France métropolitaine (%)
Communication et information	55,6	51,2
Autres	12,3	11,0
Finance, Banque, RH, gestion	6,2	3,3
Lettres et Sciences Sociales	5,8	14,6
Autres spécialités	20,1	19,9

Source : Insee, Recensement de la population 2009 - Enquêtes Emploi 2006 à 2012

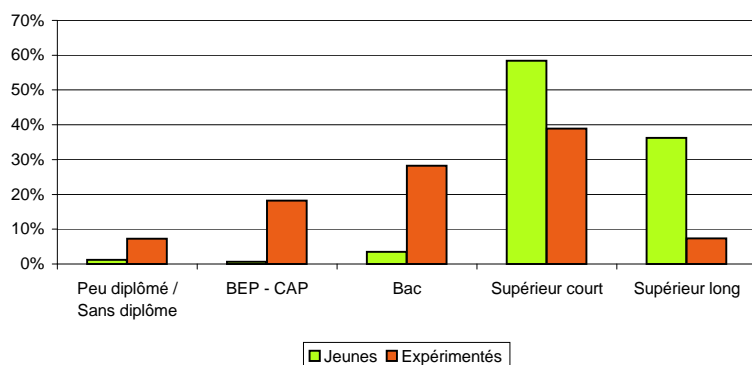
**Offre de formation initiale pour la première spécialité de formation**

Effectifs au lieu de formation en année terminale en 2012



Source : Rectorat, DRAAF, DIRM-NAMO, DRJSCS, Conseil Regional de Bretagne

## Niveau de diplôme selon l'expérience professionnelle



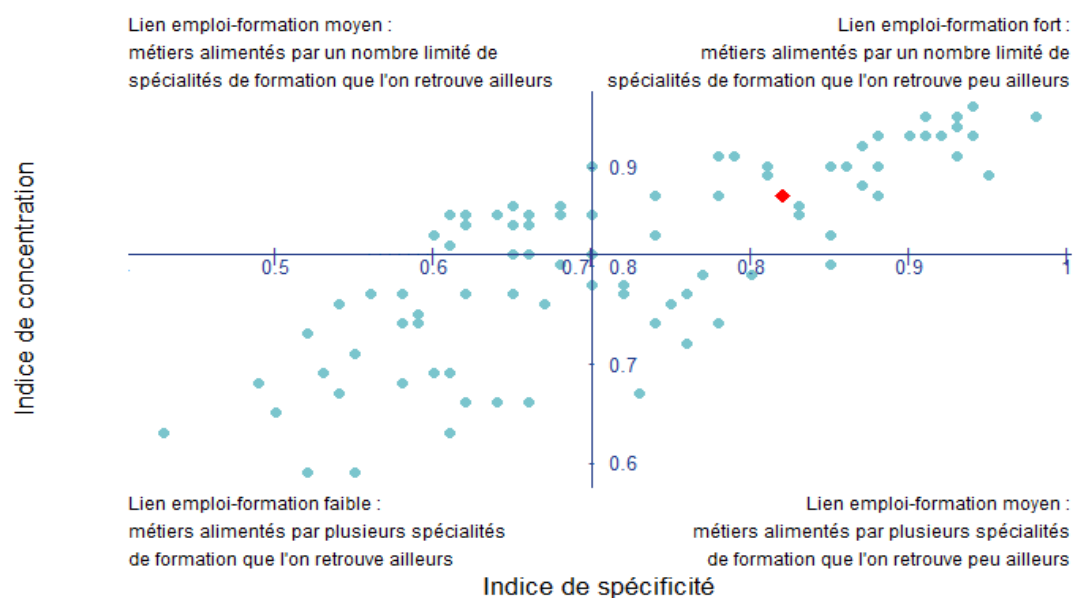
Source : Insee, Recensement de la population 2009 - Enquêtes Emploi 2006 à 2012

Lecture : "Jeune" est entendu comme ayant terminé sa formation initiale depuis moins de 5 ans

"Expérimenté" est entendu comme ayant terminé sa formation initiale depuis 5 ans ou plus

## Intensité du lien emploi - formation

Toutes les familles professionnelles sont représentées. La FAP étudiée est en rouge



Source : Insee, Recensement de la population 2009 - Enquêtes Emploi 2006 à 2012

## Principaux secteurs d'activité dans lesquels est exercé le métier

	Part Bretagne (%)	Part France métropolitaine (%)
Travaux de construction spécialisés	7,1	5,9
Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	6,2	6,0
Enseignement	5,2	4,1
Activités des organisations associatives	5,1	5,4

Source : Insee, Recensement de la population 2011

## Mobilités professionnelles

### Taux de stabilité et de rotation

	FAP étudiée Bretagne	FAP étudiée France métropolitaine	Toutes FAP Bretagne
Taux de stabilité	67,1	70,8	80,9
Taux d'entrée	40,3	35,5	19,1
Taux de sortie	25,6	23,0	19,1
Taux de rotation	32,9	29,2	19,1
Nombre d'entrants	2 233		
Nombre de sortants	1 415		
Nombre de stables	3 714		

Source : Insee, DADS 2009 et 2010

Les taux sont calculés par rapport à la population moyenne des 2 années. La somme des taux de stabilité, d'entrée et de sortie est donc différente de 100%.

### Premières FAP de provenance

	Intensité	Part dans les entrées (%)
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)	125,1	30,9
Secrétaires	117,9	18,5
Employés administratifs d'entreprise	18,6	7,7
Employés de la comptabilité	17,5	6,0
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	11,4	4,8

Source : Insee, DADS 2009 et 2010

L'intensité mesure l'importance des échanges entre 2 FAP. Une intensité entre 10 et 30 est considérée comme moyenne, supérieure à 30 comme forte.

### Premières FAP de destination

	Intensité	Part dans les sorties (%)
Secrétaires	88,1	23,4
Employés administratifs d'entreprise	17,5	11,2
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	16,3	8,6
Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	15,3	7,1
Employés de la comptabilité	10,8	6,7

Source : Insee, DADS 2009 et 2010

L'intensité mesure l'importance des échanges entre 2 FAP. Une intensité entre 10 et 30 est considérée comme moyenne, supérieure à 30 comme forte.

### Analyse des changements de catégorie professionnelle

Type de mobilité	Changement de qualification	Part Bretagne (%)	Part France métropolitaine (%)
<b>Entrée dans la FAP</b>	<b>Ascendante</b>	70,0	73,5
	<b>Descendante</b>	11,1	9,8
<b>Sortie de la FAP</b>	<b>Ascendante</b>	18,3	15,2
	<b>Descendante</b>	56,1	60,6

Source : Insee, DADS 2009 et 2010

Lecture : ascendante si il y a passage dans la qualification supérieure, diminution si passage dans la qualification inférieure. Pas de changement de qualification pour le complément à 100%.

## Analyse des évolutions salariales

Type de mobilité	Evolution salariale	Part Bretagne (%)	Part France métropolitaine (%)
Entrée dans la FAP	Augmentation	41,9	38,8
	Diminution	13,1	12,8
Sortie de la FAP	Augmentation	36,3	31,0
	Diminution	22,5	23,6
Stabilité dans la FAP	Augmentation	33,3	28,8
	Diminution	12,0	12,0

Source : Insee, DADS 2009 et 2010

Lecture : augmentation si l'évolution de salaire est supérieure à 5 %, diminution si elle est inférieure à - 5 %. Évolution entre -5% et +5% pour le complément à 100 %.

## Départs en fin de carrière

### Estimation des cessations définitives d'activité de 2010 à 2020

	Bretagne	France métropolitaine
Cessations (en nombre)		
2010 à 2015	901	
2015 à 2020	801	
Taux de retrait <sup>(*)</sup>		
Fap	36,0	36,9
Tous métiers confondus	30,8	30,8

Source : Insee, Recensement de la population 2009

(\*) Part d'actifs qui cesseraient leur activité d'ici 2020

## Marché du travail

### Demandeurs d'emploi

	FAP étudiée Bretagne	FAP étudiée France métropolitaine	Toutes FAP Bretagne
Nombre de DEFM catégories A, B et C fin 2013	2 212	52 771	234 952
Part dans l'ensemble des DEFM (%)	0,9	1,1	
Répartition par âge (%)			
Moins de 30 ans	24,5	23,6	31,7
30-49 ans	50,9	51,0	47,0
50 ans ou plus	24,6	25,3	21,3
Part des femmes (%)	93,3	93,9	49,9
Part des demandeurs d'emploi de longue durée (%)	39,1	41,7	41,7
Taux de croissance annuel moyen (2010-2013) (%)	3,3	3,8	7,6
Taux d'écoulement 2013 <sup>(*)</sup>	51,0	50,0	53,3

Source : Insee, Nostra 2010 à 2013

(\*) Part des demandeurs d'emplois présents 12 mois auparavant ou entrés dans l'année qui sont sortis des fichiers de pôle emploi

### Offres d'emploi collectées

	FAP étudiée Bretagne	FAP étudiée France métropolitaine	Toutes FAP Bretagne
Nombre annuel moyen 2010-2013	458	16 916	126 152
Part d'offres de plus de 6 mois (%)	2,9	2,2	8,6

Source : Insee, Nostra 2010 à 2013

## Définitions

La construction des **familles professionnelles** (FAP 2009) résulte d'un rapprochement entre la nomenclature des "professions et catégories socioprofessionnelles" (PCS 2003) et le "Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois" (Rome 2009).

**Relation Emploi Formation** : les sources mobilisées sur ce thème sont les enquêtes emploi en continu 2006 à 2012 et le recensement de la population 2009. La combinaison des deux sources permet de déterminer les clés de ventilation "spécialité de formation-ancienneté sur le marché du travail" des effectifs à région, diplôme et famille professionnelle donnés. L'intensité du lien emploi - formation est appréciée essentiellement à l'aide de deux critères. Lorsqu'un petit nombre de spécialités de formation mènent à un domaine professionnel particulier, ce domaine est considéré comme concentré. Quant aux spécialités de formation qui ne mèneraient qu'à un petit nombre de domaines professionnels, elles sont qualifiées de spécifiques. La conjonction de ces deux caractéristiques constitue un fort lien entre emploi et formation.

**Mobilités professionnelles** : les sources utilisées sont les déclarations annuelles de données sociales (DADS). Chaque millésime permet de suivre les salariés en emploi sur deux années. Un salarié est dit « stable » lorsqu'il n'a pas changé de famille professionnelle sur son poste principal entre 2009 et 2010. En revanche, il peut avoir changé de lieu de travail et d'employeur.

Le **taux d'entrée** pour une famille professionnelle (FAP) est le nombre de personnes en emploi hors de la FAP en 2009 et en emploi dans cette FAP en 2010, rapporté à la population moyenne entre 2009 et 2010 occupant un poste dans cette FAP.

Le **taux de sortie** pour une famille professionnelle (FAP) est le nombre de personnes en emploi dans cette FAP en 2009 et en emploi hors de cette FAP en 2010, rapporté à la population moyenne entre 2009 et 2010 occupant un poste dans cette FAP.

Le **taux de rotation** (turnover) est égal à la demi-somme des taux d'entrée et de sortie.

La somme des taux de stabilité, d'entrées et de sorties toutes FAP confondues est égale à 100. En revanche, pour une FAP donnée, ce taux, calculé sur un effectif moyen, peut être supérieur ou inférieur à 100 dans la mesure où les mouvements observés en sortie ne sont pas nécessairement égaux à ceux en entrée.

**Intensité** : pour mettre en évidence les couples de FAP liées en termes de mobilités, il convient de tenir compte du poids de chacune des FAP afin d'éviter de mettre uniquement en évidence des liens entre FAP « importantes » et pour lesquelles les passages sont « automatiquement » plus nombreux que ceux avec des FAP de taille plus petite. Pour chaque FAP ont ainsi été calculés des indices d'intensité des échanges (entrants ou sortants) avec les différentes autres FAP. Ces indices permettent de mettre en évidence les couples de FAP liées par l'importance des passages observés d'un métier à l'autre, relativement aux poids de chacune d'entre elles.

**Départ de fin de carrière** : la source utilisée est le recensement de la population 2009. L'estimation du nombre de retraits définitifs du marché du travail repose sur un modèle qui fait vieillir les individus jusqu'en 2020, en décidant chaque année s'il est plus probable qu'ils poursuivent leur activité ou qu'ils quittent définitivement leur emploi. Ces probabilités sont estimées à partir des enquêtes emploi en continu de 2003 à 2011 et des projections de probabilités de cessations d'activité par âge et sexe, élaborées selon le modèle de microsimulation national Destinie 2. Ces projections prennent en compte les réformes du système de retraite votées jusqu'en juillet 2012.