



La relation formation – emploi dans la problématique du renouvellement de la main d'œuvre

Introduction à une réflexion prospective

Depuis 2002, les travaux entrepris par l'ORFE¹ mettent à jour les tendances à l'œuvre sur 20 ans (1982 – 1999) en matière d'emploi et de formation de la population. Ils offrent la possibilité de construire un diagnostic régional en tenant compte de l'hétérogénéité du territoire. Présentés sous la forme d'un « prédiagnostic », ils sollicitent les acteurs à les enrichir notamment en interprétant les causes des évolutions observées, liées au contexte géographique, culturel, économique, sociologique.

Cette approche, en terme de tendances, permet aussi de poser les fondements d'une réflexion prospective. En effet, une fois le diagnostic et les interprétations esquissées, la démarche consiste à considérer que, toute chose égale par ailleurs (si aucune action ou événement ne vient les contrecarrer), les tendances ont vocation à se poursuivre. Un premier travail consiste alors à mettre à jour les facteurs susceptibles de ralentir les évolutions observées et / ou au contraire ceux qui pourraient les accélérer. Ce repérage permet de poser des hypothèses d'évolution, base d'une construction éventuelle de scénarii.

En introduction de ces 42 planches (19 sur les domaines professionnels et 23 sur les zones d'emploi), l'ORFE présente un constat sur les grandes tendances à l'œuvre en matière d'emploi, et esquisse quelques pistes pour une réflexion prospective².

Quatre points seront abordés successivement :

1. La tertiarisation des emplois : une évolution structurelle,
2. L'augmentation simultanée de l'emploi et de la féminisation des emplois,
3. L'élévation générale du niveau de formation dans tous les métiers,
4. Le vieillissement de la population : impact variable selon les métiers.

L'accent, mis ici sur les tendances générales d'évolution de l'emploi, ne doit toutefois pas occulter l'hétérogénéité du territoire. C'est pourquoi, pour chaque famille professionnelle (FAP) présentée, une carte indique la répartition dans les zones d'emploi. De même pour chaque zone d'emploi, un graphe présente la répartition des FAP dans la zone en comparaison avec la moyenne régionale.

¹ « Formation et emploi de la population en région Centre » et les « Cahiers » par zone d'emploi (23) et par domaine professionnel (19). Ces documents sont disponibles au fur et à mesure de leur construction sur le site du Gip Alfa Centre : Formation – Emploi (www.alfacentre.org).

Ces documents sont construits à partir des trois derniers recensements de la population en 1982, 1990, et 1999. Cette source était jusqu'en 1999 (le sera-telle encore ?) la seule qui permettait ce type d'analyse par son exhaustivité. Elle permet de connaître à la fois les emplois occupés par les personnes résidant dans la région (ou une zone d'emploi) ainsi que les emplois occupés sur la même zone par des personnes venant de l'extérieur. On connaît leur âge, leur sexe et leur niveau de diplôme.

² Cet article reprend la présentation faite au groupe de travail "prospective des métiers et qualifications" du CCREFP, le 23 novembre 2004.

1. Tertiariation des emplois : une évolution structurelle

Entre 1982 et 1999, la région Centre a bénéficié d'une hausse de 35 900 emplois³. Ce solde positif est dû uniquement au secteur tertiaire qui a créé 149 600 emplois. Les autres secteurs ont tous enregistré des suppressions : - 48 900 emplois dans l'agriculture, - 46 200 dans l'industrie et - 18 600 dans le bâtiment.

Augmentation continue des emplois tertiaires, qui s'est ralentie depuis 2003⁴

Cette augmentation s'observe depuis 1982, dans la région, comme dans toutes les zones d'emploi. La part des emplois tertiaires dans les zones d'emploi est d'autant plus élevée que les emplois de tous les autres secteurs diminuent (agriculture, industrie, bâtiment).

Parmi les métiers qui ont le plus bénéficié de cette augmentation entre 1982 et 1999⁵, citons ceux pour lesquels il y a eu de nombreuses créations d'emplois (Annexe, 1^{er} tableau) : les assistants maternels (+ 15 600) et les agents d'entretien (+ 14 840), conséquence à la fois de l'augmentation de l'activité féminine et des mesures fiscales accordées aux ménages recourant à ces services.

La forte croissance de certains secteurs tels les services de la santé (aides soignants, infirmiers, professions paramédicales, soit + 16 850), les services aux entreprises (+ 4 650 informaticiens), l'enseignement et la recherche (+ 9 790 enseignants, + 4 280 personnels d'études et de recherche) présente un autre moteur d'accroissement des emplois tertiaires.

Enfin, des métiers nouveaux se substituent aux métiers traditionnels. Ainsi les caissiers et employés de libre service (+ 9 792), les emplois de maîtrises des magasins et intermédiaires de commerce (+ 4 557) accompagnent l'essor de la grande distribution et se substituent aux vendeurs (- 10 645), aux bouchers, charcutiers, boulangers (- 2 950) des commerces de proximité.

De même, l'essor des chaînes dans l'hôtellerie (+ 5 700 employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie) s'accompagne de la régression de l'hôtellerie et de la restauration traditionnelle (- 2 500 patrons d'hôtels, cafés, restaurant).

Depuis 1999, l'emploi dans le secteur tertiaire continue d'augmenter mais, à partir de 2003, la croissance ralentit. En 2004, elle ralentit même plus vite en région Centre que la moyenne nationale⁶.

³ Il s'agit ici des emplois au lieu de travail à ne pas confondre avec la population active ayant un emploi, qui est comptée au lieu de résidence. En effet, une personne active ayant un emploi peut résider dans une commune A et avoir un emploi dans une commune B. De même la somme des emplois comptabilisés au niveau de la région est différente du nombre d'actifs occupés dans la région car certains actifs peuvent travailler hors de la région et / ou que des actifs résidant hors région peuvent venir y travailler.

⁴ « L'emploi en région Centre 2003 », Assedic de la région Centre.

⁵ Voir tableaux en annexe.

⁶ « L'emploi en région Centre 2003 », Assedic de la région Centre.

Malgré des variations conjoncturelles, tendance à la baisse des emplois industriels

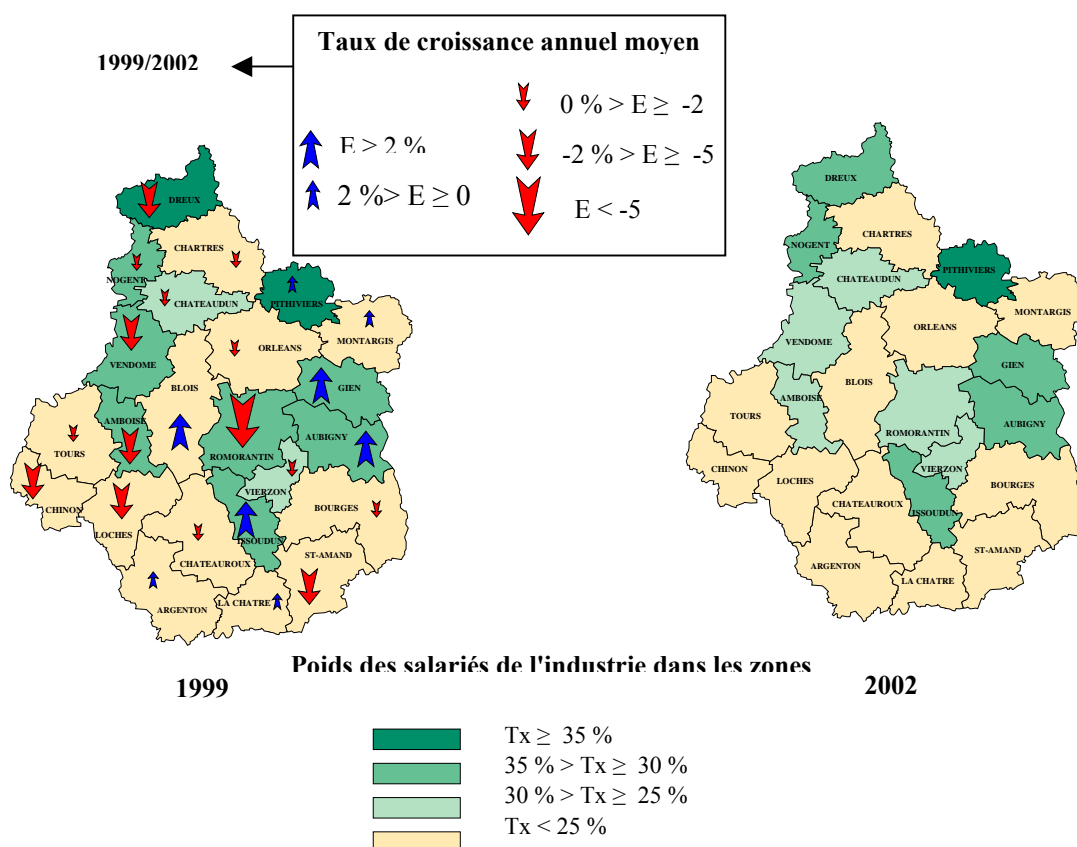
Les emplois supprimés (tableau n° 4) sont liés principalement au secteur de l'industrie. Les disparitions se sont accompagnées d'un mouvement d'élévation du niveau de qualification (suppression d'emplois peu qualifiés, création d'emplois plus qualifiés).

Pour les hommes, la diminution a touché plutôt les emplois d'ONQ des industries de process, de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique. Pour les femmes, ce sont principalement les ONQ du textile et du cuir (- 9 600), les ONQ de l'électricité et de l'électronique (- 5 900) qui sont supprimés. Les emplois créés sont généralement plus qualifiés (techniciens, agents de maîtrise et ouvriers qualifiés).

Depuis 1999, malgré la reprise conjoncturelle qui a profité aux emplois industriels en 2000, 2001 et 2002, le niveau de l'emploi dans le secteur de l'industrie est, en 2003, inférieur à son niveau de 1999⁷.

Alors que les salariés de l'industrie ont augmenté entre 1999 et 2002, ils représentent plus de 25 % dans les zones d'emploi situées sur le « fer à cheval »⁸, mis en évidence dans les travaux précédents.

Evolution des salariés



⁷ Source : INSEE ASSEDDIC, (traitement ORFE, « IREF - Indicateurs sur l'emploi et la formation »)

⁸ Les zones d'emploi industrielles du « fer à cheval », en vert sur les cartes.

Diminution constante des emplois agricoles

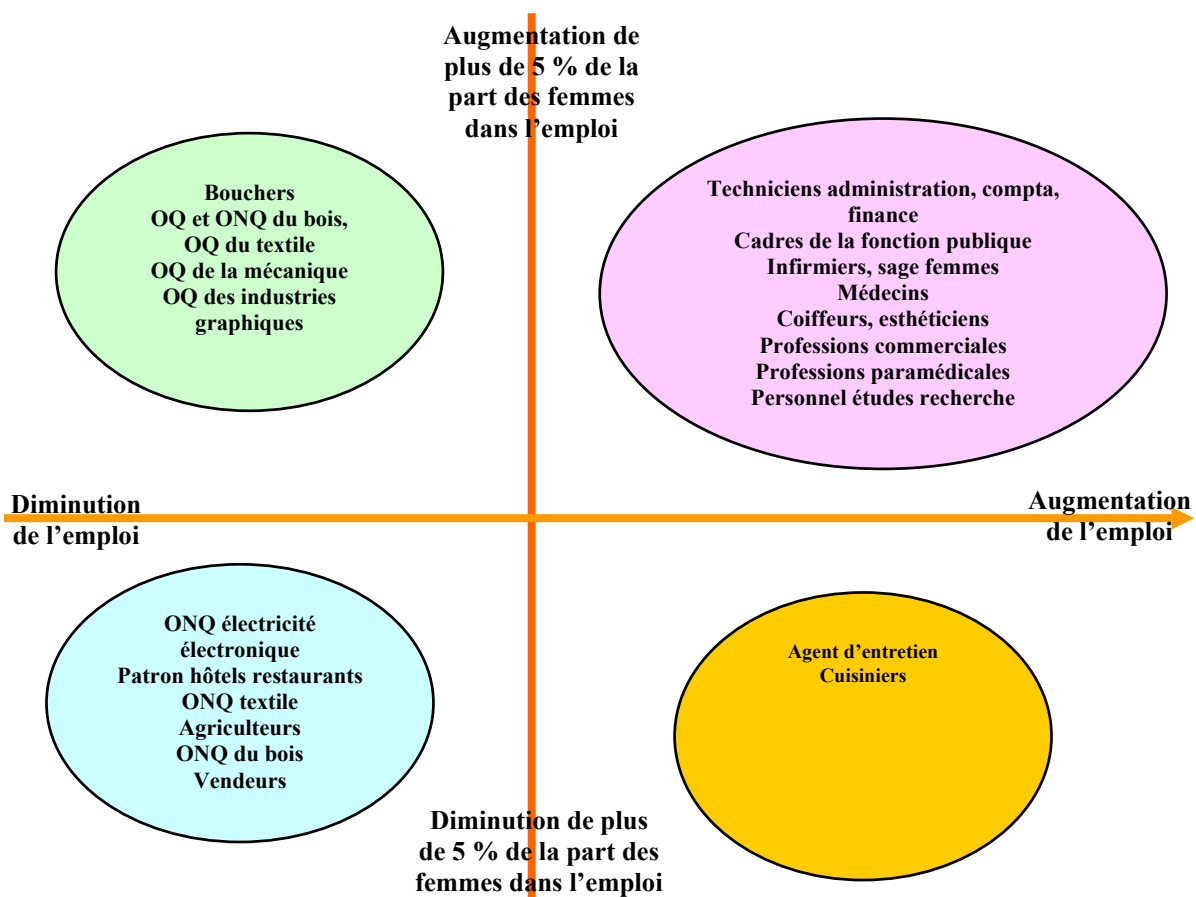
La restructuration du secteur agricole s'est accompagnée d'une diminution des agriculteurs et des éleveurs. Cette diminution s'est poursuivie depuis 1999 et rien ne permet d'envisager un renversement de tendance même dans le cadre d'un élargissement de l'Europe, au contraire.

Retournement de tendance dans le bâtiment depuis 1999

Après la régression importante des emplois sur la période 1990 – 1999, qui a touché tous les corps de métiers (menuisiers, électriciens, plombiers, couvreurs, chauffagistes, OQ des travaux publics, OQ et artisans de la maçonnerie, ONQ), l'activité a repris dès 2000 et jusqu'à aujourd'hui. Le bâtiment s'est alors trouvé confronté à des difficultés de recrutement.

2. Augmentation et féminisation simultanée des emplois

Globalement, les professions qui ont créé le plus d'emplois, sont celles qui se sont le plus féminisées. Ce sont en premier lieu les emplois tertiaires : techniciens administratifs, comptabilité et gestion, cadres de la fonction publique, professions de la santé (infirmiers, sages femmes, médecins), professions paramédicales, personnel de recherche (groupe représenté en rose, graphe ci-après). Même lorsque les emplois diminuent, la féminisation s'accroît dans les emplois d'ouvriers qualifiés (groupe vert). En revanche, la féminisation a diminué dans les métiers les métiers peu ou non qualifiés (groupe bleu).



3. Elévation générale du niveau de formation dans tous les métiers

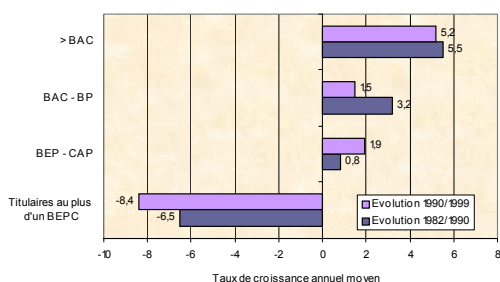
En même temps que le niveau de formation des jeunes augmente en région Centre⁹, le niveau de formation des actifs occupés s'élève. Cette élévation s'est faite en deux temps (graphe ci-après). Sur la période 1982 – 1990, quel que soit le domaine professionnel concerné, on observe une diminution des titulaires au plus d'un BEPC au profit de personnes ayant au moins un CAP ou un BEP. Dans la période suivante (entre 1990 et 1999), ce sont surtout les CAP et les BEP qui diminuent au profit des titulaires d'au moins le baccalauréat.

Ces évolutions s'expliquent par un double mouvement :

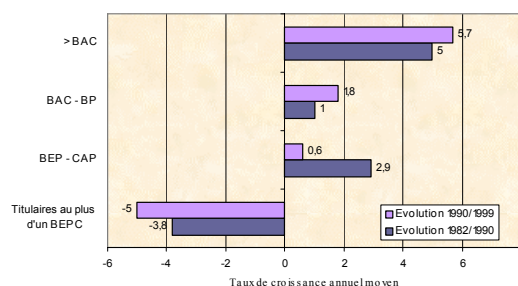
- un moindre recours aux jeunes sans diplômes, en partie lié à la diminution des emplois peu qualifiés,
- des départs des personnes non diplômées, qui pouvaient avoir accédé à des postes d'ouvriers qualifiés, voire de techniciens ou de cadres par promotion interne.

Taux de croissance annuel moyen des niveaux de diplôme des actifs occupés

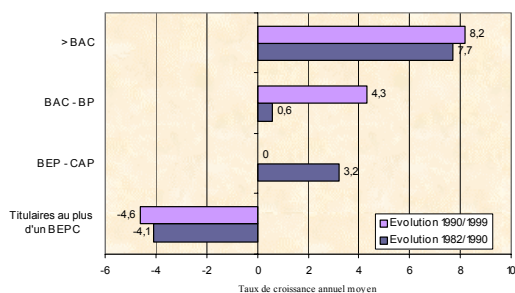
Domaine agricole



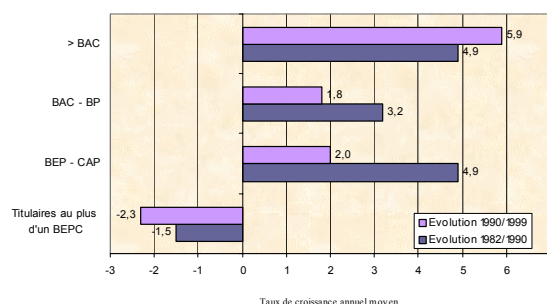
Domaine du BTP



Domaine industriel



Domaine tertiaire



⁹ « La relation formation – emploi : une question de genre », Marie-Béatrice Rochard, octobre 2004.

4. Vieillissement de la population : impact variable selon les métiers

Le vieillissement est un phénomène qui touche tous les métiers avec des conséquences plus ou moins aiguës selon les perspectives de renouvellement plus ou moins favorables dans lesquelles ils se trouvent. En effet, les besoins de renouvellement dépendent de facteurs multiples tels :

- les tendances d'évolution des emplois (en augmentation ou en diminution),
- le contenu même des emplois, nécessitant un niveau de formation plus ou moins élevé,
- les conditions dans lesquelles ils s'exercent (organisation du travail),
- les conditions d'accès (réglementés ou non).

Un premier classement des emplois (FAP) selon deux indicateurs : la part des jeunes (20 – 29 ans) et le taux de vieillissement des plus de 40 ans en 1999 (+ 50 en 2009) permet de mettre en évidence schématiquement 4 groupes d'emplois¹⁰, pour lesquels se pose de façon très différentes le problème du renouvellement (graphe ci-après) :

1. Les emplois pour lesquels il y aura des « difficultés de transfert de compétences » (violet)

Ils se caractérisent par une proportion de jeunes inférieure à la moyenne régionale et un accroissement des plus de 40 ans. Ce sont généralement des emplois pour lesquels il y a eu des difficultés de recrutement qui ont été résolus soit par des promotions interne (cadres du transport), soit par des recrutements à tous les niveaux de formation et à tous les âges (assistants maternels). Dans ce groupe se trouvent également les médecins, les employés et techniciens des banques et des assurances.

2. Les métiers pour lesquels les problèmes sont moins aigus à court terme (rose)

Si dans ce groupe les plus de 40 ans augmentent, la part des jeunes y est supérieure à la moyenne. Mis à part les emplois de la santé (proches du groupe précédant), il s'agit de métiers qui ont connu un développement récent (Caissiers – employés de libre services, métiers de l'animation socio-culturelle) ou d'emplois accessibles par l'apprentissage.

3. Les métiers en régression (vert)

Dans ce groupe les plus âgés diminuent et la part des jeunes est inférieure à la moyenne.

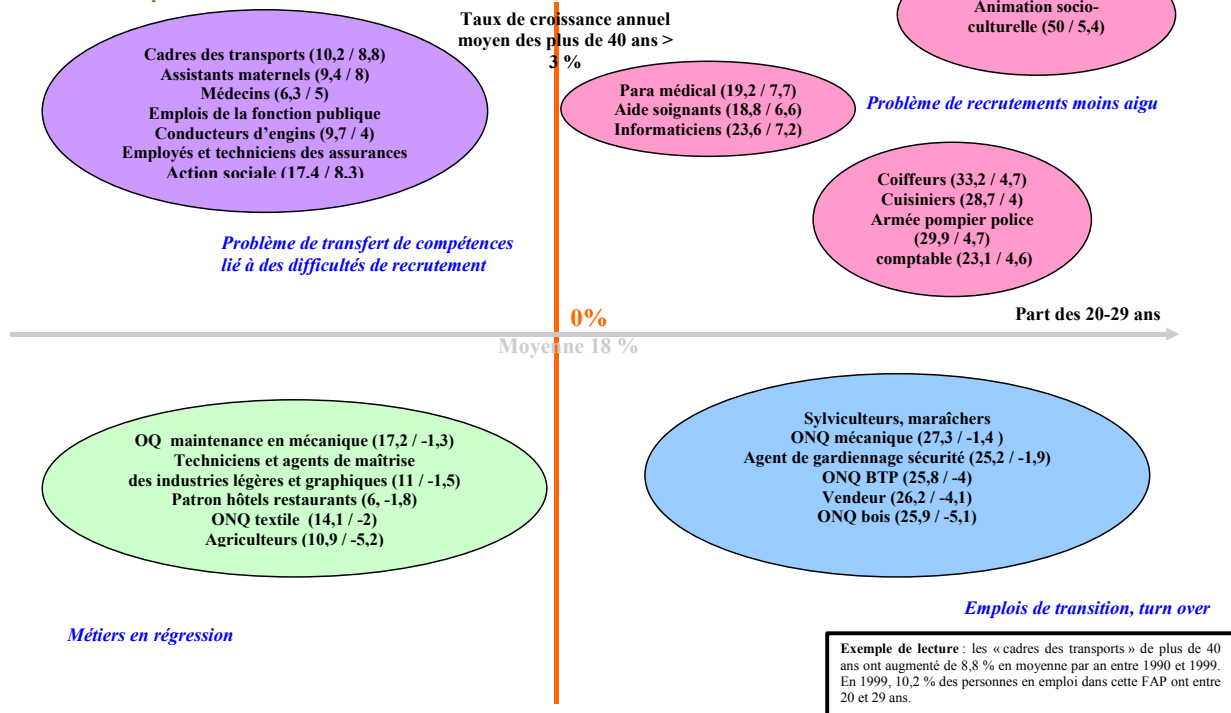
4. Les métiers "jeunes" (bleu)

Ils correspondent plutôt à des emplois de transition (les jeunes s'y insèrent en vue d'une progression vers des postes plus qualifiés). Ce peut être aussi des emplois au turn-over élevé ou des emplois saisonniers (maraîchers).

¹⁰ "Formation et emploi de la population en région Centre" (chapitre VI)

RENOUVELLEMENT DE LA POPULATION EN EMPLOI

Toutes familles professionnelles



Pour ouvrir la réflexion

Penser les besoins de formation implique de s'appuyer sur les tendances lourdes et structurantes, afin d'accompagner les changements économiques, techniques et organisationnels incontournables ou souhaités.

Cependant, les décisions à prendre ne sont pas toutes de même niveau selon qu'elles cherchent à accompagner ou à infléchir les évolutions, ou qu'elles visent à résorber les tensions sur le marché du travail.

Dans le contexte actuel et plus que jamais, la complexité de la relation formation – emploi doit être prise en compte. Il convient en particulier de repérer les facteurs structurant le long terme comme la tertiarisation et la féminisation des emplois, l'élévation du niveau de formation des personnes en emploi, pour engager une réflexion prospective et asseoir des décisions engageant l'avenir.

Cependant, il convient de se prémunir de conclusions parcellaires fondées sur quelques indicateurs pris isolément. A titre d'exemple, comme nous l'avons vu, le vieillissement des personnes sur certains métiers n'appelle pas systématiquement des besoins de renouvellement. Cela dépend de l'évolution à venir de ces métiers (à la hausse ou à la baisse). Cela dépend aussi de la part des jeunes qui occupent ces emplois, des difficultés de recrutement ou du turn-over plus ou moins important qui s'y pratique.

Quand bien même l'analyse statistique révèle des départs prévisibles importants, cela ne signifie pas nécessairement des besoins de remplacement équivalents. En effet, ces besoins peuvent se résoudre au sein des entreprises par le choix d'une réorganisation du travail (réorganisation d'ateliers, des procédures...) et globalement se traduire par des pratiques de promotions internes et de formation (éléments visant progressivement à fidéliser le personnel - marché interne du travail).

Par ailleurs, l'avenir ne s'inscrit pas nécessairement dans la continuité des tendances passées. Il peut y avoir des retournements de conjoncture. Le secteur du bâtiment en est un bon exemple. En effet, si entre 1982 et 1999 les emplois de ce secteur ont diminué, la tendance s'est inversée depuis. Il convient donc d'évaluer les possibilités de retournement de tendances et de s'assurer (ou de prévoir) des moyens pour y répondre. Le plus souvent, en effet, en cas d'évolution significative des besoins, non anticipés, les créations d'emplois sont solutionnées, au moins dans un premier temps (si l'accès n'est pas réglementé par l'obtention d'un diplôme), par le recrutement de personnes ayant une expérience personnelle ou professionnelle transférable (les emplois de services à domicile ont été pourvus ainsi par des personnes de tout âge). C'est alors le mode d'accompagnement de la professionnalisation en cours d'exercice qu'il faudra envisager.

Les évolutions conjoncturelles peuvent aussi avoir un impact déstructurant sur des choix en matière de formation. Dans certaines zones d'emploi, les jeunes sont sollicités et sortent du système scolaire avant l'obtention de leur diplôme, souvent après un stage en entreprise¹¹.

C'est pourquoi, lorsque la réflexion prospective a permis d'opérer des choix, dès que les décisions sont arrêtées, il convient de mettre en place des indicateurs de pilotage afin d'être en mesure de réorienter les choix selon les évolutions constatées.

Plusieurs indicateurs devront être construits : les uns en vue de suivre les évolutions liées aux hypothèses qui auront été dégagées, les autres pour mesurer les effets des mesures mises en œuvre. En ce sens, se poser la question a priori de l'impact possible des mesures prises (effets attendus et effets pervers) facilite la construction de ces indicateurs.

Marie-Béatrice ROCHARD (directrice de l'ORFE)
Marion Hillau (Chargée d'études)

¹¹ Etude du Rectorat sur « Les décrocheurs ».

ANNEXE

Les 20 familles professionnelles qui ont le plus augmenté ou diminué entre 1982 et 1999

Familles professionnelles en augmentation entre 1982 et 1999	Evolution		
	Femmes	Hommes	Ensemble
Assistants maternels	15414	194	15608
Agents d'entretien	8086	6759	14845
Caissiers, employés de libre service	8195	1681	9876
Enseignants	7450	2342	9792
Aides-soignants	6864	675	7539
Représentants	3738	3596	7334
Ouvriers non qualifiés de la manutention	1569	4324	5893
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie	3680	2032	5712
Ouvriers qualifiés des industries de process	1996	3474	5470
Infirmiers, sages-femmes	5421	39	5460
Professionnels de l'action sociale culturelle et sportive	3327	1968	5295
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie b)	3854	1337	5191
Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	4305	697	5002
Techniciens, agents de maîtrise des industries de process	1440	3258	4698
Informaticiens	934	3716	4650
Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	2979	1578	4557
Personnels d'étude et de recherche	939	3343	4282
Techniciens, agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation	290	3918	4208
Cadres de la fonction publique	2602	1511	4113
Professions paramédicales	3151	690	3841

Familles professionnelles en diminution entre 1982 et 1999	Evolution		
	Femmes	Hommes	Ensemble
Menuisiers du bâtiment et charpentiers	44	-1457	-1413
Electriciens du bâtiment	21	-1689	-1668
Professionnels de la politique et clergé	-922	-777	-1699
Plombiers, couvreurs, chauffagistes	-2	-1698	-1700
Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	-6	-2319	-2325
Ouvriers non qualifiés du bâtiment, second œuvre	-285	-2205	-2490
Patrons d'hôtels, cafés, restaurants	-2376	-124	-2500
Ouvriers non qualifiés du bois	-884	-1646	-2530
Familles professionnelles non précisées	-1028	-1868	-2896
Bouchers, charcutiers, boulangers	660	-3611	-2951
Employés administratifs d'entreprises	-3274	-414	-3688
Ouvriers qualifiés et artisans de la maçonnerie et de la taille de pierre	108	-3931	-3823
Ouvriers qualifiés de la mécanique	288	-5398	-5110
Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	-5911	-1619	-7530
ONQ du gros oeuvre du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction	17	-8436	-8419
Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	-9645	-281	-9926
Ouvriers non qualifiés de la mécanique	-3715	-6518	-10233
Vendeurs	-10645	-1569	-12214
Ouvriers non qualifiés des industries de process	-4722	-8300	-13022
Agriculteurs, éleveurs, marins, pêcheurs	-19063	-29998	-49061