



Les cafés de la statistique

"La statistique éclaire-t-elle les questions de société" ?

Soirée du 8 octobre 2013

La prospective des métiers

Synthèse des débats ^[*]

Les entreprises et les administrations se sont profondément transformées au cours des cinquante dernières années : tertiarisation, informatisation, internationalisation, féminisation... Les métiers d'aujourd'hui sont souvent bien différents de ceux d'hier : même les termes les plus courants - agriculteur, ouvrier - recouvrent des réalités nouvelles. Chaque profession semble particulière : est-il possible de repérer des tendances générales ? Est-il raisonnable d'essayer d'anticiper les métiers de demain pour orienter les élèves ou les étudiants d'aujourd'hui ? Qui dans la société française actuelle prend en charge cette préoccupation ? Et quelle est la place de la statistique dans la mise en évidence et l'explication des tendances passées ? Quelles difficultés particulières rencontre ici la prévision quantitative ?

Invité :

Marc-Antoine Estrade,

Chef du département des synthèses à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), ancien coordinateur des travaux de prospectives métiers et qualifications au Centre d'analyse stratégique

Exposé introductif:

L'animateur de la soirée souligne à quel point les métiers et les professions se transforment. Certains métiers déclinent, d'autres se développent, d'autres encore émergent. De nombreuses sphères de la société sont intéressées par les évolutions quantitatives et qualitatives en la matière. Sommes-nous outillés pour retracer ces évolutions ? Quelles utilisations sont faites des outils disponibles pour prévoir l'avenir ? Des extrapolations sont-elles possibles ? Par qui sont-elles faites et comment ?

L'invité confirme que la préoccupation de l'évolution des métiers est ancienne ; déjà le Plan s'en souciait, puis ce fut le cas du Centre d'analyse stratégique¹, puis du Commissariat général à la

^[*] Tant l'exposé liminaire que le contenu des échanges sont structurés en quelques thèmes, sans suivre l'ordre chronologique. Par ailleurs, l'identité des intervenants n'était pas toujours connue et l'on a choisi de ne pas attribuer nominativement les propos. Au reste, ceux-ci ont été reconstitués à partir des notes du secrétariat sans reprendre leur formulation détaillée. Pour retracer le débat, les thèmes sont souvent introduits sous forme d'une question : ce qui vient ensuite n'est pas la seule réponse de l'invité, mais l'ensemble des contributions des participants.

stratégie et à la prospective (CGSP)². La Grande conférence sociale pour l'emploi réunie en juin 2013 s'est naturellement saisie de ce thème en s'appuyant sur les travaux réalisés par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)³ et le CGSP.

Il est intéressant de s'interroger sur les statistiques disponibles, de savoir de quoi elles sont faites et quelles sont leurs limites, tout en sachant qu'il y a toujours des tensions entre ce qui est connu par les experts et ce qui est attendu par le personnel politique et les médias. Les interrogations des uns et des autres sont en effet permanentes. Comment, par exemple, utiliser les informations produites pour adapter les offres de formation initiale et professionnelle aux besoins de l'univers des métiers ? Et d'abord, qu'est-ce qu'un métier ? L'Insee a élaboré une nomenclature des professions et des catégories socioprofessionnelles (PCS)⁴ qui repose sur l'analyse des postes de travail et retient l'occupation principale dans chacun de ces postes. D'une visée plus opérationnelle, le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) utilisé par l'ANPE puis par Pôle emploi, qui a pour mission d'ajuster l'offre et la demande d'emplois, définit les métiers en termes de compétences. Les enjeux ne sont pas ici seulement des enjeux d'observation : les descriptifs de postes, qui débouchent sur l'attribution d'un code ROME, contiennent des informations relatives à l'organisation du travail autour du poste et aux savoir-faire qui sont nécessaires, utiles pour rapprocher offres et demandes d'emploi.

Pour pouvoir simultanément comparer et analyser les données par métier de l'emploi et du chômage, la Dares a créé une passerelle entre la PCS et le ROME, la nomenclature des familles professionnelles (FAP)⁵. Les métiers y sont regroupés en 80 familles professionnelles, elles-mêmes rassemblées en 22 grands domaines professionnels, comme la construction, la mécanique ou l'informatique. C'est elle qui est la plus utilisée par les avatars du Plan, compte tenu de sa commodité d'emploi ; en effet, on dénombre environ 10 000 intitulés différents utilisés par les personnes et les entreprises pour décrire les professions occupées. Ces intitulés sont regroupés dans la nomenclature des PCS, comme dans le répertoire ROME, dans environ 500 codes. Les données statistiques ne sont toutefois fiables qu'au niveau regroupé des 80 familles professionnelles.

¹ Le Centre d'analyse stratégique (CAS) était une institution française d'expertise et d'aide à la décision qui appartenait aux services du Premier ministre. Créé par un décret du 6 mars 2006 pour remplacer le Commissariat général du Plan, il avait pour mission d'éclairer le gouvernement dans la définition et la mise en œuvre de ses orientations stratégiques en matière économique, sociale, environnementale ou culturelle

² Le Commissariat général à la stratégie et à la prospective est une institution rattachée au Premier ministre. Il a pour objectif de concourir à la détermination des grandes orientations pour l'avenir de la nation et des objectifs à moyen et long terme de son développement économique, social, culturel et environnemental, ainsi qu'à la préparation des réformes. Créé par un décret paru le 23 avril 2013, il remplace le Centre d'analyse stratégique ainsi que le Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC). Ce décret précise que le CGSP doit continuer son rôle de coordinateur des travaux de prospective sur les métiers.

³ La Dares est une direction du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

⁴ Il existe en fait deux nomenclatures des professions et catégories socioprofessionnelles, destinées à des utilisations différentes :

- la nomenclature PCS sert à la codification du recensement et des enquêtes que l'Insee réalise auprès des ménages ;
- la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés d'entreprise (PCS-ESE) sert aux entreprises du secteur privé à codifier la profession de leurs salariés dans les formulaires administratifs ou d'enquête statistique.

⁵ La description des FAP et les études qui mobilisent cette nomenclature peuvent être consultées sur le site de la Dares : <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/statistiques-78/metiers-et-qualifications-83/>

La Dares et les successeurs du Plan utilisent ces nomenclatures pour le suivi à long terme du niveau et de l'évolution des métiers, comme le fait apparaître la documentation jointe en annexe. Ils les utilisent aussi pour des travaux de projection qui ont été relancés à la fin des années 90 après avoir donné lieu à beaucoup d'études dans les années 60 puis avoir été abandonnés dans les années 70.

A propos de ce que seront les métiers en 2020, les documents joints en annexe n'avaient pas une visée opérationnelle mais ont été mobilisés, notamment pour la Grande conférence sociale de 2013, comme une grille de lecture commune pour l'ensemble des acteurs. Il s'agissait de retracer les grandes évolutions, de cerner les comportements des personnes en fin de carrière, d'identifier les métiers accueillant des jeunes ou au contraire des personnes se situant dans des tranches d'âge plus élevé, etc.

De ces travaux, il est ressorti que la crise de 2008 et ses impacts n'ont pas gommé les tendances lourdes que sont la tertiarisation de l'économie et des métiers, la polarisation entre les cadres et les professions intermédiaires d'un côté et les métiers de services peu qualifiés de l'autre (qui ont le vent en poupe en tant que familles de métiers alors que la dynamique est moins porteuse pour les ouvriers et les employés qualifiés), et la féminisation des métiers, notamment des plus qualifiés⁶.

Tout cela nourrit évidemment la réflexion. Les travaux conjoints de la Dares et des successeurs du Plan sont mis en discussion avec les administrations opérationnelles, avec les partenaires sociaux et avec les conseils régionaux⁷. Au-delà des projections quantitatives, ces travaux s'appuient sur les constats effectués par les observatoires de branche mis en place par l'accord interprofessionnel de 2003⁸. Cela permet les discussions autour des grandes tendances observées et sur leurs conséquences quantitatives et qualitatives. En effet des transformations qualitatives sont observées elles aussi. Prenons l'exemple des ouvriers des industries graphiques (famille F4Z) : leur nombre a chuté de plus de 50 % en même temps que leur métier se transformait profondément ; les graveurs sur plaque, les monteurs, les coloristes, ont été remplacés par des opérateurs de publication assistée par ordinateur (PAO)⁹. Pour autant, il n'y a pas de métiers radicalement nouveaux et on peut observer des savoir-faire qui se maintiennent mais qui se recomposent dans un nouveau métier. Ainsi, quand on parle des métiers verts, ces métiers ne sont ni totalement verts, ni totalement nouveaux, mais plutôt verdissants¹⁰ ; installer des panneaux photovoltaïques relève en partie des mêmes savoir-faire que la pose de tuiles.

⁶ Voir la publication conjointe Dares – CAS, Lainé F., Omalek L., (2012), « [Les métiers en 2020](#) », Dares Analyses, n°022, mars.

⁷ Au niveau régional, les conseils régionaux et l'Etat financent les observatoires régionaux emploi-formation (OREF), notamment en vue de nourrir les réflexions préalables à l'élaboration des contrats de plan régionaux de développement de la formation professionnelle (CPRDFP). Pour une description du rôle des OREF, voir CNFPLTV (2008), « [Les OREF en 2008](#) ».

⁸ Accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle. Cet accord a mis en place dans chaque branche professionnelle les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications. Voir une description de ces observatoires dans une enquête du CEREQ : Agostino A., Delanoë A. (2012), « [Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications : des outils pour agir](#) », Bref Cereq n°297-2.

⁹ Voir, par exemple, la description des transformations des métiers de l'impression réalisée par l'Observatoire paritaire des industries de la communication graphique et des multimédias : http://www.agefospme-cgm.fr/sites/default/files/synthese_conducteur_version_web.pdf

¹⁰ Voir la publication conjointe de la Dares et de l'Observatoire des métiers de la croissance verte : <http://www.developpement->

Les projections sont donc à la fois statistiques et qualitatives. Mais elles ne peuvent être utilisées pour guider l'offre de formation initiale ou de formation continue. La statistique publique a élaboré dans les années 90 une nomenclature des spécialités de formation initiale¹¹ que l'on a cherché à mettre en correspondance avec les caractéristiques des postes de travail, mais il est apparu qu'en fait les deux-tiers des personnes en emploi n'avaient pas été formées pour les emplois qu'elles occupent¹². On doit retenir qu'il n'y a pas – sauf dans les professions réglementées - de lien étroit entre le niveau et la nature de la formation et la spécialité exercée.

Donc, en termes de prospective, si un métier est en expansion, il n'y a pas forcément à mettre en place une formation spécifique qui lui corresponde. Mais alors, quelles sont les voies alternatives à la formation ? Et plus profondément, quels sont alors les usages possibles des travaux de projection ?

Débat :

1. De quoi les projections sont-elles faites ?

Les projections présentées ne sont sans doute pas de simples extrapolations, estiment quelques participants, qui s'interrogent sur les schémas économiques qui sous-tendent les projections, sur la prise en compte des phénomènes d'externalisation des activités qui ne sont pas le cœur de métier des entreprises, sur les hypothèses de productivité retenues ou sur la façon dont on rend compte de la proximité, dans les métiers, entre les techniques mises en œuvre et les qualifications des opérateurs ? Une autre personne se demande si le volume de l'emploi sur fonds publics a des conséquences visibles dans les projections et si l'argent dépensé dans des politiques publiques y intervient ?

Réagissant à ces questions, un prospectiviste « repentini », anciennement responsable de la mise en place d'un observatoire de branche dans l'industrie, indique qu'il est personnellement revenu de tous ces travaux. En effet, les éléments majeurs qui sont selon lui pris en compte dans ces exercices sont :

- la démographie : elle est exploitée à fond ;
- la technologie, qui est la clé des évolutions : mais les évolutions technologiques ne sont pas du tout faciles à prévoir : qui aurait pensé qu'on pourrait un jour envoyer des messages en pianotant sur le clavier de son mobile ? Qui aurait parié sur l'apparition de la voiture électrique ?
- les éléments sociétaux et comportementaux : ils sont extrêmement difficiles à prévoir car nos évolutions sont faites de ruptures. C'est ainsi qu'en 2006-2007 le consensus était que tout allait bien dans la banque !

durable.gouv.fr/IMG/pdf/Les_professions_de_l'economie_verte_DARES_no_18_mars_2012.pdf. En 2008, on dénombrait 130 000 personnes occupant un métier « vert », mais 3,5 millions un métier potentiellement verdissant.

¹¹ La nomenclature des spécialités françaises (NSF), élaboré en 1994 dans le cadre du CNIS ; http://www.insee.fr/fr/ppp/bases-de-donnees/irweb/fqp03/dd/doc/pdf/fqp03_nsf.pdf

¹² Voir O. Chardon (2005), « [La spécialité de formation joue un rôle secondaire pour accéder à la plupart des métiers](#) », Économie et Statistique n° 388-389. D'autres travaux réalisés par le CEREQ montrent que cette proportion est de l'ordre de 40-45 % pour les jeunes qui viennent de sortir du système éducatif (voir Couppié T., Giret J.-F. et Lopez A., « [Obtenir un emploi dans son domaine de formation : un enjeu très relatif dans l'insertion des jeunes](#) » Insee Références Formations et emploi, 2009.), ce qui implique que le décalage entre métier et spécialité de formation n'est pas un effet des mobilités professionnelles en cours de carrière.

Il faut donc être réservé quant aux conclusions qu'on peut être tenté de tirer de ces travaux, notamment en termes de formations à créer ou développer. En fait, c'est une formation initiale de base qui est vraiment nécessaire.

Un autre prospectiviste intervient, qui opine que les projections présentées sont certes nourries d'éléments qualitatifs, mais que la prospective, c'est précisément un travail sur les ruptures. Il faut essayer de détecter celles-ci en prêtant attention aux signaux faibles qui les annoncent tout en évitant de s'enfermer dans des conclusions hâtives. C'est ainsi qu'on a pu imaginer que les robots constitueraient une réponse aux multiples problèmes posés par le vieillissement de la population. Mais des robots tels NAO¹³ n'ont encore jamais vraiment rendu service. Ce qui semble plus prometteur, ce sont les objets dits intelligents communiquant entre eux. Il faut bien voir que les évolutions procèdent par percolation : elles sont à peu près imperceptibles pendant un certain temps et brusquement envahissent l'espace. Le télétravail est lui aussi un phénomène important, qui se développe beaucoup, chez soi ou ailleurs : quelles en sont les conséquences sur l'organisation des bureaux ? Est-ce que quelqu'un travaille là-dessus ?

Aux yeux de l'invité, le débat entre projections et prospective est permanent. Ce qui est présenté ce soir n'est pas, en effet, de la prospective. L'horizon retenu est à sept ou huit ans. Il serait inutile de faire plus court et les acteurs politiques ne sont pas intéressés par un horizon beaucoup plus lointain. Indiscutablement, l'effet démographique structure beaucoup les choses et bien d'autres facteurs susceptibles d'avoir aussi de l'influence ne sont pas pris en compte. Mais force est de constater aussi que les changements de métier en cours de carrière ne sont pas si fréquents. S'agissant des dimensions économiques, il y a eu, en préalable aux projections par métiers, des réflexions macro-sectorielles à l'horizon 2030 sur l'économie verte, sur l'économie de l'usage, sur l'hybridation entre industrie et services, etc. et sur les implications de ces évolutions¹⁴. Quant à la technologie et aux ruptures qui accompagnent ses évolutions, on peut en trouver une illustration dans les projections à l'horizon 2015¹⁵, où une réflexion approfondie avait été menée sur la disparition éventuelle des caissières dans les grandes surfaces : cette disparition n'est pas certaine mais, si elle se produit, on sait que les choses se feront très vite.

Au total, l'invité reconnaît que peu de statisticiens travaillent sur les ruptures et la prospective. Dans les projections à l'horizon 2020, le choix s'est porté sur la construction de trois scénarios différenciés au niveau macro et au niveau sectoriel afin de rendre compte de l'étendue des possibles. Cela dit, il est impossible de présenter des tableaux de 80 lignes aux personnels politiques : ils n'ont pas le temps de les lire ! Cela interroge sur ce que doit être le niveau de raffinement du travail de projection...

En tout cas les méthodes de projection changent et cela a été le cas entre les projections à l'horizon 2015 et celles à l'horizon 2020. Celles de 2020 (voir annexes) reposent sur l'utilisation d'un modèle macro sectoriel adopté par les avatars du Plan. Ce modèle comporte 30 secteurs reconnus au niveau européen et on cherche pour chacun d'eux à dégager des tendances, des rythmes d'évolution des

¹³ NAO est un robot humanoïde d'environ 58 cm de hauteur ayant une visée éducative et ludique, mais surtout présenté par ses concepteurs comme prometteur dans le domaine de l'assistance aux personnes âgées. A noter que le sigle NAO est développé de multiples façons.

¹⁴ Jolly C., Liégey M., Passet O., (2012), "[Les secteurs de la nouvelle croissance, une projection à l'horizon 2030](#)", Centre d'analyse stratégique, janvier.

¹⁵ Chardon O., Estrade M.-A. (2007), « [Les métiers en 2015](#) », rapport du groupe PMQ, CAS – Dares.

gains de productivité, les effets de ces évolutions sur la transformation des métiers. Des hypothèses macro-économiques sont introduites et des blocs d'évolution sont définis. Le bouclage d'ensemble est assuré avec la prise en compte des dépenses publiques, par exemple les dépenses de santé. On se pose aussi des questions comme la suivante : si des efforts de productivité sont accomplis dans un secteur, quelles transformations des qualifications interviendront au sein de ce secteur ?

Pourquoi, interroge un participant, les années 70 ont-elles été marquées par l'enterrement des projections alors que la demande de travaux de cette nature est forte en permanence ? La réponse est que ces travaux étaient conduits à l'époque avec des raisonnements trop mécanistes, alors qu'on ne savait pas rendre compte de ce qui se passait réellement.

2. Métiers et formation

Un participant fait état d'une curiosité ancienne de sa part à propos de la pénurie d'infirmières sous le gouvernement Jospin. Il y a eu une crise de l'offre en France qui a conduit à faire venir des infirmières d'autres pays, des Espagnoles en particulier. N'y avait-il donc pas de lien entre les prévisions de développement des emplois et le nombre de places en formation initiale ? Pourquoi cette crise alors que la planification était encore une discipline récemment utilisée ? Selon un autre participant, la réponse est de nature politique et on rejoint ici le problème des médecins : à un moment donné, on a considéré dans la sphère politique que si on développait le nombre de médecins cela allait augmenter la demande de soins et par conséquent le déficit de la sécurité sociale... Un troisième participant voit une autre raison à la pénurie de personnel infirmier à l'époque : les instituts de soins ont fait une sélection sur le baccalauréat général ; or, après quelques années d'exercice du métier, les personnes - le plus souvent des femmes - devenues infirmières partaient vers d'autres activités. Le recrutement a ensuite changé avec un bac orienté vers les études médicales et l'ouverture de centres de formation aux soins infirmiers.

Pour l'invité, le métier d'infirmière est typiquement un métier dans lequel il y a un lien étroit avec la formation puisque la réglementation interdit de l'exercer sans la détention d'un diplôme. C'est le cas de beaucoup de métiers de la santé, du droit ou de l'artisanat (pour les patrons). Ce sont donc les métiers les plus prévisibles (cf. les travaux de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques - Drees¹⁶ - et de l'Observatoire national de la démographie des professions de santé). Et ceux aussi pour lesquels les choix politiques pèsent lourdement, comme il a été dit pour les médecins. À propos des infirmières, l'invité note qu'il y a eu peu d'abandons du métier en cours de carrière mais que beaucoup d'infirmiers ou infirmières sont passés de l'hôpital à un exercice libéral de la profession.

Un participant signale que l'univers du médicament voit apparaître de nouveaux métiers : biostatisticiens, « data manager », etc., avec des spécialités et des sous-spécialités telles que rédacteur médical ou codeur, sans que des formations spécifiques existent dans l'enseignement. Du coup, des sociétés privées montent des formations qui sont évidemment payantes. C'est dommage car tous les biostatisticiens ne peuvent pas se payer ces formations dès lors qu'elles ne sont pas prises en charge par l'employeur. Le télétravail permettant d'aller au-delà des frontières, on voit ainsi que dans cet univers du médicament, faute de formations suffisantes sur place, des statisticiens sont

¹⁶ La Drees est une direction de l'administration centrale des ministères sanitaires et sociaux. Voir par exemple, Barlet M., Cavillon M. (2011), [« La démographie des infirmiers à l'horizon 2030 »](#), DREES, Etudes et résultats, n° 760.

recrutés à l'étranger (et y travaillent) par des laboratoires installés en France. Tout cela pose aussi la question de la formation des formateurs.

A un moindre niveau de qualification, une autre personne évoque les difficultés rencontrées dans le passé pour adapter les personnels des ateliers de couture à l'utilisation de machines modernes : beaucoup des ouvrières concernées sont parties en retraite, qui souvent n'avaient que le niveau de CAP au départ.

L'invité insiste sur le fait que les métiers nouveaux sont rarement des métiers tout à fait nouveaux ; dans un premier temps du moins, il est relativement facile d'organiser la transmission de savoir-faire et de mettre en place des actions de formation continue. C'est moins le cas pour les formations initiales où, sauf exceptions (métiers réglementés), l'écart peut apparaître comme profond entre ce qui est enseigné et ce qui est attendu pour les métiers. Les explications traditionnelles de cet écart sont que l'offre de la formation initiale serait rigide ; que les professeurs ne réagiraient qu'aux seules demandes des élèves ; que les besoins des entreprises seraient négligés, etc. Quoi qu'il en soit, l'invité est sceptique sur l'incapacité du système de formation à répondre aux sollicitations des professionnels. Certes, la formation initiale encourt de nombreuses critiques et les évaluations permettent de penser que certaines filières de formation ne sont pas très performantes en termes d'accès rapide à l'emploi. Mais les formations initiales devraient être opérées au niveau le plus général possible pour préparer des personnes aptes aux changements ; et c'est plutôt le rôle des formations sur le tas et des formations d'adaptation à l'emploi, que d'assurer le lien avec les métiers exercés. Il faut noter aussi que les entreprises forment énormément leurs salariés. Les dépenses de formation en France sont dans la moyenne européenne. Les temps consacrés à la formation y sont plutôt au-dessus de la moyenne. Mais ce sont surtout des formations courtes. À destination des salariés, la formation est beaucoup plus novatrice, souvent très spécifique et conduite par des professionnels (et non pas par des formateurs à vie). A contrario, l'offre de formation sur fonds publics à destination des demandeurs d'emploi reste très scolaire

Cela dit, on peut avoir de bonnes surprises dans un contexte a priori mal pensé. C'est ainsi que la filière « Sciences et techniques au service des activités physiques et sportives » (STAPS), filière universitaire française qui forme les futurs professionnels du secteur des activités physiques et sportives, a accueilli beaucoup de monde. C'était semble-t-il un exemple de ce qu'il ne fallait pas faire. Mais on observe a posteriori que les jeunes ainsi formés se sont tournés vers de multiples activités : auprès des jeunes, autour des matériels spécialisés, ou encore dans la formation des seniors. Les jeunes qui ont reçu cette formation ont donc su construire des activités professionnelles : 92 % d'entre eux se sont retrouvés occupés à l'horizon de trois ans, dont la moitié en dehors de la sphère sportive¹⁷. Dans ces conditions, est-il si important de prévoir avec minutie des besoins de formation calés sur la description des emplois à un moment donné ?

Cette question est d'autant plus légitime qu'en France, à peine le tiers des emplois s'appuient sur des liens étroits entre les entreprises et les organes de formation sous le regard vigilant des partenaires sociaux alors que ce modèle domine en Allemagne et concerne environ 70 % des emplois¹⁸. Dans ce

¹⁷ Voir par exemple, cet article grand public sur les débouchés de la filière STAPS : <http://www.carriereonline.com/e/staps---les-vrais-debouches.html>

¹⁸ De fait, l'Allemagne reste marquée par de nombreuses professions réglementées au niveau conventionnel, les conventions collectives interdisant l'embauche de salariés non titulaires d'un diplôme professionnel préparé par alternance dans 344 métiers (Ausbildungsberufe), qui couvrent un très large spectre de l'emploi.

contexte, la notion d'adéquation nécessaire entre la formation et les métiers, notion inventée par les planificateurs des années 60, a fait beaucoup de mal en ce qu'elle imprègne les mentalités alors qu'en réalité elle n'est pas au cœur des préoccupations des employeurs. En fin de compte, observera un participant, la formation continue apparaît déterminante dans l'évolution des métiers alors que dans la formation initiale c'est le niveau atteint qui est essentiel.

3. *Que veulent les employeurs ?*

Qu'est-ce donc, alors, qui fait l'« employabilité » d'une personne ? L'employabilité renvoie aux critères de recrutement des entreprises. En France, le marché du travail est dominé principalement par les grandes entreprises et l'État. Pour ces employeurs, le niveau de diplôme est déterminant car ils y voient la capacité d'évoluer et d'apprendre (ce qu'une participante met en doute car, pour elle, ce n'est pas le nombre d'années d'études qui détermine la capacité d'adaptation).

Le niveau de diplôme est un critère simple. D'autres critères sont plus difficiles à cerner dans le dépouillement des offres d'emploi. Et il existe aussi des employeurs qui cherchent des moutons à cinq pattes et prétendent qu'aucun candidat ne présente les bons critères, trahissant ainsi leur méconnaissance complète du marché du travail¹⁹. Il faudrait s'interroger sur l'« employeurabilité »²⁰ de certains parmi les patrons !

Le niveau de diplôme et l'expérience sont les critères déterminants des offres d'emploi diffusées en France²¹, contrairement à ce qui se passe dans d'autres pays, et les exigences des employeurs apparaissent élevées sur ces critères. N'en résulte-t-il pas un phénomène lourd de surqualification des personnes par rapport aux postes occupés ? Ce phénomène ne s'amplifie-t-il pas ? Il faut, à cet égard, distinguer deux approches :

- une approche en quelque sorte structurelle dans laquelle on peut identifier une illusion d'optique. La recherche d'une correspondance stricte entre la grille des emplois et la grille des formations conduit à ignorer les évolutions de long terme. Les postes de travail se transforment et leur contenu appelle des formations de plus en plus poussées pour permettre le degré d'autonomie et de maîtrise des outils requis²². L'ouvrier qualifié d'aujourd'hui n'est pas celui d'il y a trente ans. Un ouvrier qualifié de l'industrie a aujourd'hui son bac. pro ou un bac. suivi de deux années d'études. Cette évolution du niveau des formations accompagne beaucoup de changements culturels (la communication s'accroît, les outils interactifs se multiplient) et les métiers sont donc exercés différemment. Dit autrement, les emplois se transforment et les personnes qui les occupent les transforment ;
- une approche conjoncturelle : à bac+5, il y a en effet déclassement en cas de fort chômage, mais cette situation s'inverse quand la conjoncture s'améliore.

Un participant demande si la mobilité professionnelle est effectivement croissante. C'est un phénomène difficile à repérer. Moins on a de diplômes, plus on alterne des petits boulots et du

¹⁹ Sur les échecs de recrutement, voir Estrade M.-A. (2013), « Les emplois non pourvus : mythes et réalités », in Regards croisés sur l'économie, *L'adieu au chômage*.

²⁰ Sur la notion d'employeurabilité, voir Duclos L. (2007), « [L'entrepreneur ne fait pas l'employeur](#) », Métis, juin.

²¹ Voir Marchal E., Rieucan G. (2005), « [Candidat de plus 40 ans, non diplômé ou débutant s'abstenir](#) », CEE, Connaissance de l'emploi, n°11, janvier.

²² Voir Fournié D., Guitton C. (2008), « [Des emplois plus qualifiés, des générations plus diplômées : vers une modification des normes de qualification](#) », Bref CEREQ, n°252, mai.

chômage, sans construire de trajectoire professionnelle. Dans les niveaux de diplôme élevés, il y a sans doute une meilleure stabilisation dans les métiers, mais ce n'est pas facile à mesurer : les entreprises et leurs frontières elles-mêmes se modifient, il y a des changements de fonction au sein de l'entreprise, etc. Et puis, on est contraint par les nomenclatures, qui présentent des mailles plus ou moins larges. S'il y a des changements à l'intérieur d'une maille large, leur repérage est beaucoup plus difficile.

Mais, suggère quelqu'un, ne pourrait-on retravailler les nomenclatures à partir des listes de postes dont on ferait une analyse experte ? Il y a bien une analyse des offres d'emploi par Pôle emploi, ne serait-ce que pour actualiser le répertoire ROME. Mais seule la moitié des recrutements sur des contrats de plus d'un mois donnent lieu à un descriptif d'emploi. La majorité des recrutements transite par des candidatures spontanées ou par appel au réseau professionnel, notamment dans les petites entreprises, sans qu'il y ait eu de descriptif de poste entrant dans une machinerie administrative. En outre, les supports de description de poste évoluent beaucoup en raison de l'usage de l'Internet, les cases à remplir se multipliant, ce qui se traduit parfois par des exigences encore plus élevées²³. A quoi s'ajoute qu'il faudrait aussi tenir compte, pour être complet, des descriptifs utilisés dans les procédures internes des entreprises.

4. *Du bon usage des projections*

Tout cela nécessite beaucoup de travail mais la demande est forte. À la fin des années 1990, on a fait le pari qu'il fallait continuer de faire des projections, même si on nourrissait quelques doutes sur leur utilité, sinon la concurrence s'en emparerait ; c'est-à-dire que le secteur privé proposerait des études qui n'auraient sans doute pas la même fiabilité. Confirmation de ce point fut obtenue dans les années 2008-2009 à la suite de travaux commandés en dehors de l'administration par le ministère de l'écologie sur les effets sur l'emploi du Grenelle de l'Environnement.

Et puis, comment échapper à la demande ? Celle-ci est exigeante, volumineuse et multiforme. On va jusqu'à s'enquérir des offres d'emploi qui ne seront pas satisfaites et dans quelle région ! A un participant qui se demande si l'horizon à une dizaine d'années des projections est compatible avec la grande inertie des systèmes de formation initiale, l'invité répond que les conseils régionaux travaillent en ce qui les concerne avec un horizon de trois à cinq ans (correspondant à la mise en œuvre d'un cycle de formation professionnelle), ce qui au demeurant pose problème car il faut dans de telles projections incorporer la dimension conjoncturelle, alors que dans des projections à sept, huit ou dix ans, on introduit plutôt des considérations structurelles.

Les projections sont renouvelées à peu près tous les cinq ans. La direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP)²⁴ y contribue en fournissant des effectifs de sortants du système éducatif. Les projections ne font pas l'objet d'une évaluation en continu mais on a pu constater que celles qui ont été publiées en 2007 couvraient une période qui a vu passer la crise et

²³ Pour un exemple de l'impact des canaux de recrutement en comparaison internationale, Rieucou G. (2013), « [Etre employé dans la grande distribution : candidater en personne ou en ligne ?](#) », CEE, Connaissance de l'emploi, n°104, octobre.

²⁴ La DEPP est une direction du ministère de l'éducation nationale

qu'on y lit pourtant les grandes tendances observées récemment, même s'il y a des ratés dans le détail²⁵.

En tout cas les projections permettent de prendre conscience de beaucoup de problèmes et ouvrent la possibilité d'une pédagogie permanente. La concertation avec les acteurs et le dialogue avec les observatoires paritaires de branche se révèlent fructueux et de bon niveau. Les différents travaux permettent de discuter utilement de questions comme l'apport des migrations ; ainsi, certaines familles professionnelles concentrent beaucoup d'immigrés (comme dans les services à la personne et dans le bâtiment) et les politiques migratoires jouent un rôle important pour l'alimentation de ces métiers. Mais y a-t-il une valorisation suffisante des réflexions qu'inspirent les projections ? On essaie, d'une manière générale, d'expliquer les mécanismes sous-jacents à l'œuvre aujourd'hui, par exemple en ce qui concerne l'emploi et le chômage des jeunes. Mais la communication recèle des pièges ; ainsi, lors de la publication des métiers à l'horizon 2015, la famille professionnelle qui croissait le plus vite était celle des aides à domicile ; or cela a été interprété médiatiquement comme la filière de formation qui devait se développer, alors que les recrutements sur ces métiers concernent essentiellement les femmes de plus de 40 ans sans diplôme, ce qui a entraîné de nombreux malentendus.

Il y a donc un réel souci de valorisation des travaux effectués, qui peut-être appellerait une médiation renforcée entre les experts et les utilisateurs de leurs travaux. Cette médiation est de fait recherchée ; ainsi a pu être coproduite avec l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep)²⁶ une brochure de vulgarisation sur le sujet dans des numéros hors-série d'Alternatives économiques ; mais on n'échappe pas à un volume d'une centaine de pages... Par ailleurs, le Plan comme la Dares reçoivent et répondent à beaucoup de demandes d'intervention et/ou de formation des conseillers de Pôle emploi ou des conseillers en orientation en région.

Cela dit, selon un participant, les travaux effectués et les efforts de pédagogie qui les accompagnent n'ont pas porté leurs fruits au point que le langage qu'on entend et qu'on utilise soit en phase avec les réalités du travail ; de même que les transformations sociales en cours ne seraient pas retracées dans le langage courant. Cela a-t-il pour effet de minimiser les conséquences des résultats des projections sur la reproduction sociale ou sur les nomenclatures utilisées ? Est-ce la faute des médias ? Du point de vue de l'invité, il est clair que la vision des choses qu'on présente est modifiée par les grilles de référence des milieux auxquels on s'adresse et qu'on sait mal analyser comment les représentations sociales se modifient et se propagent. Assurément, il serait intéressant, par exemple, de savoir quels sont les effets, sur la reproduction ou la transformation sociale, du constat que le contenu des métiers ouvriers a beaucoup changé depuis trente ans. Quant au travail proprement dit, il constitue un univers que les statisticiens n'ont pas fini d'explorer, avec cette circonstance que les réalités dans un monde tertiaire sont plus difficiles à appréhender que dans le monde de l'agriculture ou de l'industrie. L'enquête sur les conditions de travail a été sensiblement améliorée²⁷ et des interrogations statistiques sur l'organisation du travail s'élaborent aux marges du système statistique

²⁵ L'examen de la robustesse des projections à l'horizon 2015 a été examinée par la Dares, le CAS et Pôle Emploi, voir « [Les métiers en 2009](#) », Dares Analyses, n° 069, octobre 2010.

²⁶ L'Onisep a été créé, à partir du Bureau universitaire de statistiques (BUS), par le décret n° 70-238 du 19 mars 1970. Il fonctionne sous la tutelle du ministère de l'éducation nationale et du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et a pour vocation d'offrir toutes les informations sur les études et les métiers : formations, établissements formateurs, débouchés, etc.

²⁷ Le questionnaire des années 70 était très marqué par la référence au travail industriel.

public. La relative méconnaissance actuelle explique peut-être la vision réductrice du travail que véhicule le discours politique et médiatique, centré sur la pénibilité du travail et ses risques psychosociaux²⁸.

Enfin, il faut être conscient que tous les pays qui font des projections de cette nature ne poursuivent pas les mêmes objectifs et ne mobilisent pas les mêmes concepts. En Allemagne, le modèle de concertation étroite entre le patronat et les organisations syndicales sur la définition conjointe des emplois et des formations qui y conduisent irrigue les projections et leurs usages pour la définition des besoins en formations. Au Royaume-Uni, les projections sont effectuées avec la préoccupation d'un accroissement de la productivité horaire du pays, et non pas celle d'une adéquation entre formation et emploi. Le lien entre emploi et formation, notamment le système d'apprentissage, a été détruit au cours de la période où Mme Thatcher fut Premier ministre. La thèse prévaut aujourd'hui que la Grande-Bretagne a de mauvais professionnels parce que les entreprises recrutent des gens mal formés. C'est cette vision qui nourrit largement les travaux de projection.



²⁸ Hors séance, l'invité précisera que ce discours ne peut pas rester sans conséquences sur l'orientation des travaux des statisticiens et qu'il manque encore des enquêtes qui permettraient d'étudier en profondeur les liens entre l'exercice d'une profession, les savoir-faire attendus et mis en œuvre et l'organisation du travail. De telles investigations ouvriraient la voie, par exemple, à une meilleure appréhension des processus d'acquisition de savoir-faire par l'exercice du métier et éclaireraient donc l'absence de lien si souvent constatée entre formation formelle et exercice d'une profession.

Annexes :

- 1 - Les familles professionnelles selon leur articulation au niveau et à la spécialité de formation ;
- 2 - L'évolution des métiers depuis 30 ans ;
- 3 - Prospective des métiers et qualifications à l'horizon 2020.

Commentaire relatif à l'annexe 1

(extrait de l'article de Olivier Chardon : « La spécialité de formation joue un rôle secondaire pour accéder à la plupart des métiers » - Economie et Statistique n° 388-389, juin 2006)

« Une formation ne donne pas systématiquement accès aux métiers ou aux emplois auxquels elle est censée préparer. Cela tient à la fois à des dysfonctionnements du marché du travail et à la diversité des modes d'acquisition des compétences de la formation « diplômante » à la formation « sur le terrain ».

Pour un emploi sur trois environ, la profession est étroitement liée à la spécialité de formation. Leur accès est parfois réglementé par la possession du diplôme (médecins ou professionnels du droit). Ce sont aussi des métiers traditionnels historiquement liés à l'artisanat (menuisiers, plombiers, boulangers) ou des emplois exigeant des compétences techniques spécifiques (ouvriers de la réparation automobile ou employés de comptabilité)²⁹.

À l'opposé, environ un tiers des emplois demandent des compétences relevant peu de la formation. Certains offrent des opportunités de changement de carrière en cours de vie professionnelle, d'autres permettent une insertion en emploi à des jeunes peu diplômés³⁰.

Mais le plus souvent, les différents modes d'acquisition de compétences coexistent au sein d'un même métier. L'appréciation du lien entre métier et formations est alors relativement partagée. Dans les grandes entreprises par exemple, des salariés expérimentés ayant bénéficié d'une promotion interne peuvent ainsi côtoyer des jeunes recrutés sur des spécialités de formation bien déterminées. »

²⁹ NDR : voir le cadre supérieur gauche de l'annexe 1

³⁰ NDR : voir le cadre supérieur central de l'annexe 1



la grande conférence sociale pour l'emploi

les 20 et 21 juin 2013

Palais d'Iéna - Paris



TABLEAU 2 : LES FAMILLES PROFESSIONNELLES (FAP) SELON LEUR ARTICULATION AU NIVEAU ET A LA SPECIALITE DE FORMATION

<p><i>Un lien fort entre le métier et la spécialité de formation, assise sur des identités de métiers et/ou un accès réglementés</i> 27% du total de l'emploi</p>	<p><i>Des métiers accessibles sans lien à la formation, tant pour les débutants qu'en cours de carrière</i> 27%</p>	<p><i>Les emplois où les critères de niveau de diplôme sont prépondérants, ainsi que l'expérience professionnelle</i> 26%</p>
<p><i>Employés de comptabilité</i> <i>Informaticiens</i> <i>Professionnels du droit</i> <i>Bouchers, charcutiers, boulangers</i> <i>Cuisiniers</i> <i>Coiffeurs, esthéticiens</i> <i>Infirmiers, sage femmes</i> <i>Médecins et assimilés</i> <i>Professions paramédicales</i> <i>Agriculteurs sylviculteurs</i> <i>Maraîchers jardiniers</i> <i>OQ travaux publics et béton</i> <i>OQ bâtiment second œuvre</i> <i>Cadres BTP</i> <i>OQ formage métal</i> <i>OQ mécanique</i> <i>Ouvriers réparation automobile</i> <i>ONQ textile et cuir</i> <i>OQ textile et cuir</i> <i>OQ bois</i> <i>Ouvriers des industries graphiques</i> <i>OQ maintenance</i> <i>Conducteurs engins traction</i> <i>Aides soignants</i></p>	<p><i>ONQ gros œuvre bâtiment</i> <i>ONQ bâtiment second œuvre</i> <i>ONQ électricité et électronique</i> <i>ONQ enlèvement ou formage métal</i> <i>ONQ mécanique</i> <i>ONQ process</i> <i>ONQ bois</i> <i>ONQ manutention</i> <i>Agents tourisme et transports</i> <i>Caissiers, employés de libre services</i> <i>Employés, agents de maîtrise des HCR</i> <i>Armée, pompiers, police</i> <i>OQ manutention</i> <i>Conducteurs véhicules</i> <i>Artisans et ouvriers artisanaux</i> <i>Dirigeants entreprises</i> <i>Patrons HCR</i> <i>Employés de maison</i> <i>Assistants maternels</i> <i>Gardiens</i> <i>Agents entretien</i> <i>Employés des services divers</i></p>	<p><i>Techniciens cadres agriculture</i> <i>OQ process</i> <i>Techniciens et agents de maîtrise process</i> <i>Techniciens et agents de maîtrise des industries légères</i> <i>Ingénieurs techniques industrie</i> <i>Techniciens administratifs</i> <i>Personnels études et recherche</i> <i>Fonction publique (cadres C)</i> <i>Fonction publique (cadres B)</i> <i>Fonction publique (cadres A)</i> <i>Enseignants</i> <i>Techniciens du BTP</i> <i>OQ de l'électricité et de l'électronique</i> <i>Technicien et agents de maîtrise de l'électricité</i> <i>OQ enlèvement métal</i> <i>Techniciens et agents de maîtrise de la mécanique</i> <i>Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance</i> <i>Agents d'exploitation des transports</i> <i>Cadres des transports</i> <i>Secrétaires de direction</i> <i>Employés et techniciens de la banque</i> <i>Employés et techniciens des assurances</i> <i>Cadres de la banque et des assurances</i></p>
	<p><i>Les emplois où prédominent des critères comportementaux</i> 20%</p>	
	<p><i>Secrétaires</i> <i>Employés administratifs</i> <i>Cadres administratifs</i> <i>Vendeurs</i> <i>Représentants</i> <i>Intermédiaires de commerce</i> <i>Cadres commerciaux</i> <i>Professionnels de la communication</i> <i>Professionnels des arts</i> <i>Professionnels action sociale</i> <i>Formateurs recruteurs</i></p>	

Source : Chardon (2005), "La spécialité de formation joue un rôle secondaire pour accéder à la plupart des métiers", *Eco et Stat*, n°388-389
 Abréviations : OQ Ouvriers Qualifiés; ONQ Ouvriers non Qualifiés ; HCR Hôtels, cafés, restaurants ; BTP Bâtiment et Travaux Publics.
 La description des emplois s'appuie sur la nomenclature des familles professionnelles.
 Lecture : en 2002, 27% des personnes en emploi occupent un poste où le lien entre le métier et la spécialité de formation est forte.



L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS DEPUIS 30 ANS

Depuis le début des années 1980, le nombre de personnes en emploi en France métropolitaine a augmenté de 3,2 millions, pour atteindre 25,8 millions en moyenne sur la période 2010-2012. Cette hausse globale de l'emploi recouvre des évolutions contrastées selon les métiers. Les métiers du tertiaire ont ainsi fortement contribué à la croissance de l'emploi depuis le début des années 1980, notamment dans les domaines de la santé et de l'action sociale, culturelle et sportive ainsi que des services aux particuliers et aux collectivités. Les métiers de l'agriculture et la plupart des métiers de l'industrie ont connu à l'inverse de fortes baisses de leurs effectifs (graphique 1).

LA TERTIARISATION DE L'ÉCONOMIE S'EST ACCOMPAGNÉE D'UNE POLARISATION DES QUALIFICATIONS DANS LES MÉTIERS DE SERVICES

Alors qu'au début des années 1980, 65 % des personnes en emploi exerçaient un métier du tertiaire (commerce, services, transports, administration publique, santé, éducation, etc.), ces métiers occupent désormais 77 % de l'emploi, regroupant 19,7 millions de personnes. Cette tertiarisation de l'économie, qui correspond à une augmentation de 5,0 millions d'emplois au cours des trente dernières années, s'est accompagnée d'une modification de la structure de qualification des emplois dans les services. Progressant de manière continue, les métiers de cadres et de professions intermédiaires ont fortement contribué à la croissance des effectifs des métiers tertiaires (graphique 2). Les effectifs des métiers non qualifiés ont également nettement progressé dans le tertiaire, particulièrement au cours de la deuxième moitié des années 1990. Si les employés ou ouvriers qualifiés demeurent la catégorie la plus nombreuse, leur nombre a en revanche assez peu augmenté (+290 000) si bien que leur part dans l'emploi des métiers tertiaires a reculé, passant de 41 % à 32 %.

Avec une croissance de 1,24 million d'emplois depuis le début des années 1980, les métiers de la santé et de l'action sociale, culturelle et sportive sont ceux qui ont le plus contribué à la croissance des métiers du tertiaire. Ils occupent 2 574 000 personnes en 2010-2012, soit 10 % de l'emploi total. **Les métiers de services aux particuliers et aux collectivités ont également été particulièrement dynamiques (+970 000) depuis le début des années 1980,** et ont été, de loin, les plus forts contributeurs à l'augmentation de l'emploi non qualifié du tertiaire. Ainsi, en moyenne sur la période 2010-2012, 3 041 000 personnes exercent un métier de services aux particuliers et aux collectivités, représentant 12 % de l'emploi. Le fort développement des professions de services à la personne s'explique à la fois par des facteurs démographiques (vieillesse de la population, niveau de fécondité élevé) et par la mise en place, depuis le milieu des années 1980, de politiques publiques visant à favoriser l'embauche dans ce domaine (exonérations de cotisations sociales et réduction fiscales, simplification des formalités administratives, créations d'organismes agréés de services à la personne).

La plupart des autres domaines professionnels du tertiaire ont également connu une progression de leurs effectifs au cours des trente dernières années. Cette progression est particulièrement notable dans les domaines de l'informatique et des télécommunications (+334 000), de la communication, de l'information et des arts et spectacle (+314 000), des études et recherche (+234 000), et concerne fréquemment les métiers d'ingénieurs et cadres.



la grande conférence sociale pour l'emploi

les 20 et 21 juin 2013

Palais d'Iéna - Paris



AVEC LA HAUSSE DES EMPLOIS LES PLUS QUALIFIES ET LA FORTE BAISSÉ DES EMPLOIS NON QUALIFIES, UNE PROFONDE MUTATION DE L'INDUSTRIE S'EST OPÉRÉE, ACCOMPAGNÉE D'UN RECENTRAGE SUR LE CŒUR DE MÉTIER DES ENTREPRISES

Le nombre de personnes occupant un métier de type industriel a diminué de 20 % en près de trente ans, passant de 4 008 000 à 3 211 000, soit une perte de près de 800 000 emplois. Excepté à la fin des années 1990, les effectifs des métiers industriels ont continuellement baissé depuis le début des années 1980. Désormais, ces métiers ne représentent plus que 12 % de l'emploi, contre 18 % il y a près de trente ans.

Cette diminution globale de l'emploi industriel s'est accompagnée d'une profonde modification de la structure des qualifications (graphique 2). Les effectifs d'ingénieurs et cadres techniques de l'industrie ont plus que doublé sur la période, passant de 105 000 à 252 000. À l'opposé, les ouvriers non qualifiés de l'industrie ont diminué de plus de moitié, passant de 1 303 000 à 516 000. L'essentiel de cette baisse s'est opérée du début des années 1980 au milieu des années 1990 (-680 000 emplois), dans une période marquée par d'importantes restructurations industrielles. À partir de 1993, des mesures d'allègements du coût du travail sur les bas salaires ont été mises en œuvre pour soutenir la demande de travail peu qualifié. Après une courte période de reprise, le nombre d'ouvriers non qualifiés s'est de nouveau contracté à partir du début des années 2000.

La plupart des domaines professionnels de l'industrie ont connu une baisse importante des effectifs depuis 30 ans, liée à l'innovation technologique, à l'automatisation des procédés, et l'effet de la concurrence étrangère. L'emploi a baissé notamment dans les domaines professionnels des matériaux souples, bois, industries graphiques (-465 000 emplois) et de la mécanique et du travail des métaux (-442 000). **À l'inverse, l'emploi a augmenté dans le domaine de la maintenance**, du fait de la forte progression des effectifs de techniciens et agents de maîtrise (+191 000). La mécanisation et la complexification des méthodes de production expliquent vraisemblablement cette hausse.

L'emploi dans le secteur de l'industrie, qui regroupe les établissements dont l'activité principale est à caractère industriel, ne coïncide pas avec l'emploi dans les métiers industriels. En raison du développement de la sous-traitance et du phénomène d'externalisation, des emplois correspondant à des métiers du tertiaire et qui étaient exercés dans des établissements industriels ont été transférés vers des établissements non industriels. Ce **recentrage du secteur de l'industrie sur le cœur de métier** s'est opéré principalement au détriment des métiers les moins qualifiés (secrétaires, conducteurs de véhicules, etc.), mais a aussi concerné des métiers industriels qualifiés (ouvriers qualifiés et techniciens de la maintenance...).

Au final, le phénomène de « désindustrialisation » a davantage impacté l'emploi des établissements industriels que celui des métiers industriels.

LA PLUS FORTE BAISSÉ DE L'EMPLOI CONCERNE LES MÉTIERS DE L'AGRICULTURE

Les effectifs des métiers de l'agriculture ont diminué de moitié (-1 065 000 emplois) depuis le début des années 1980 (tableau 1). Désormais, 954 000 personnes exercent un emploi lié à l'agriculture, l'élevage, la pêche, soit 4 % de l'emploi, contre 2 019 000 au début des années 1980. Cette diminution a été forte jusqu'au milieu des années 1990 (-818 000) et se poursuit depuis cette date à un rythme moindre (-247 000). Cette baisse est essentiellement due à celle du nombre d'agriculteurs et d'éleveurs indépendants, dans un



la grande conférence sociale pour l'emploi

les 20 et 21 juin 2013

Palais d'Iéna - Paris



contexte de forte concentration des exploitations et de hausse des gains de productivité au cours des dernières décennies. Par ailleurs, les formes sociétaires se sont développées au détriment des exploitations individuelles, conduisant certains chefs d'exploitation à se déclarer salariés de leur propre exploitation. Ces modifications des conditions d'exercice expliquent l'augmentation des effectifs de techniciens et de cadres de l'agriculture (+35 000), qui comprennent notamment les agents d'encadrement agricoles.

L'EMPLOI DANS LES MÉTIERS DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS RESTE STABLE MAIS LE NIVEAU DE QUALIFICATION AUGMENTE

Les effectifs des métiers du bâtiment et des travaux publics ont globalement peu évolué (+61 000 emplois) depuis le début des années 1980. Désormais, 1 887 000 personnes exercent un métier du bâtiment et des travaux publics, représentant 7 % de l'emploi. Cette faible croissance de l'emploi au cours des trente dernières années résulte d'une forte baisse (-135 000) au cours des années 1990, suivie d'une reprise soutenue. Cette stabilité des effectifs sur la période recouvre également une augmentation du niveau de qualification (graphique 2).

DES FEMMES PLUS NOMBREUSES EN EMPLOI, SURTOUT DANS LES MÉTIERS QUALIFIÉS

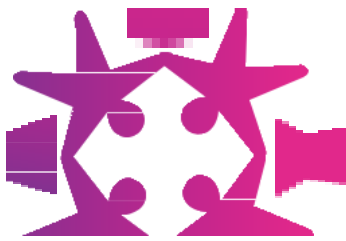
Depuis le début des années 1980, le nombre de femmes en emploi a progressé de 3,0 millions tandis que le nombre d'hommes en emploi ne s'accroissait que de 0,2 million. **Les femmes occupent ainsi 48 % des emplois en moyenne sur la période 2010-2012, contre 41 % il y a près de trente ans.**

L'augmentation de la participation des femmes au marché du travail est particulièrement nette dans les métiers du tertiaire et dans les professions de niveaux intermédiaire ou cadre. Les femmes sont ainsi nettement plus présentes que par le passé dans les professions de techniciens et cadres des services administratifs, comptables et financiers, ainsi que dans les professions de la banque et des assurances et parmi les professionnels du droit. La part de femmes a en revanche baissé parmi les employés et opérateurs en informatique, du fait du déclin des professions de « dactylos » et d'opératrices de saisie.

Malgré ces évolutions, **l'emploi féminin reste encore très concentré dans certains métiers.** Les aides à domicile, aides ménagères, assistantes maternelles, employés de maison, secrétaires et secrétaires de direction demeurent, comme il y a près de trente ans, à plus de 90 % des femmes. À l'opposé, elles sont toujours très peu présentes dans les métiers du bâtiment (à l'exception de la profession d'architecte) ou parmi les ouvriers de la maintenance et de la réparation automobile.

UNE HAUSSE GLOBALE DU NIVEAU DE DIPLOME QUI TRANSFORME LES « NORMES DE QUALIFICATION » POUR LES EMPLOYÉS

Au cours des trente dernières années, le niveau de diplôme des personnes en emploi a fortement augmenté, sous l'effet d'une élévation du niveau de diplôme parmi les jeunes générations. Désormais, plus de la moitié des salariés ayant terminé leurs études initiales sont au minimum diplômés d'un baccalauréat ou d'un brevet professionnel, contre 23 % au début des années 1980. La part des diplômés d'un niveau supérieur ou égal au Bac+3 a triplé, passant de 6 % à 19 %. Soutenue notamment par le développement de l'apprentissage, la part des salariés diplômés d'un CAP ou BEP est restée stable, autour de 25 %. Désormais, seuls 22 % des salariés ne détiennent aucun diplôme supérieur au certificat d'études primaires ou brevet des collèges, contre 52 % il y a près de trente ans.



la grande conférence sociale pour l'emploi

les 20 et 21 juin 2013

Palais d'Iéna - Paris



La structure des emplois par catégorie socioprofessionnelle n'a pas connu une évolution aussi rapide. Un décalage entre le niveau de diplôme et la catégorie de métier exercé a ainsi pu apparaître, pouvant conduire à observer de plus en plus fréquemment des situations où le salarié semble « sur-diplômé » par rapport à l'emploi qu'il occupe. Les compétences nécessaires à l'exercice d'un métier ont toutefois évolué au cours des trente dernières années avec la transformation des formes organisationnelles et managériales du travail, et les innovations technologiques. Ces phénomènes ont contribué à la hausse du niveau de qualification demandé pour l'exercice de chaque métier, conduisant ainsi à recruter des salariés de plus en plus diplômés. Alors que pour les ouvriers qualifiés ou les techniciens, les diplômes les plus fréquemment requis pour l'exercice du métier ont globalement peu évolué au cours des trente dernières années si ce n'est pour les moins de 30 ans, pour d'autres catégories comme les employés, la « norme de qualification » s'est nettement élevée pour l'ensemble des classes d'âge.

PROGRESSION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, NOTAMMENT DANS LES METIERS DU TERTIAIRE

Au cours des trente dernières années, le travail à temps partiel s'est fortement développé. En 2010-2012, 18 % des personnes en emploi travaillaient à temps partiel, contre 10 % il y a près de trente ans. La progression de cette forme d'emploi a été particulièrement nette au début des années 1980 et des années 1990. Le temps partiel s'est davantage diffusé dans les métiers du tertiaire (22 % des emplois) que dans ceux de l'industrie (4 %). Le développement du travail à temps partiel s'est particulièrement concentré sur un nombre réduit de métiers, souvent très féminisés : 80 % des personnes qui travaillent à temps partiel sont en effet des femmes. Les métiers de services aux particuliers sont ceux qui s'exercent le plus à temps partiel : 77 % des employés de maison, 69 % des aides à domicile et aides ménagères et 33 % des assistantes maternelles travaillent à temps partiel. Le temps partiel est également utilisé par les entreprises du commerce ou des services pour gérer des périodes d'affluence à certaines heures de la journée.



la grande conférence sociale pour l'emploi

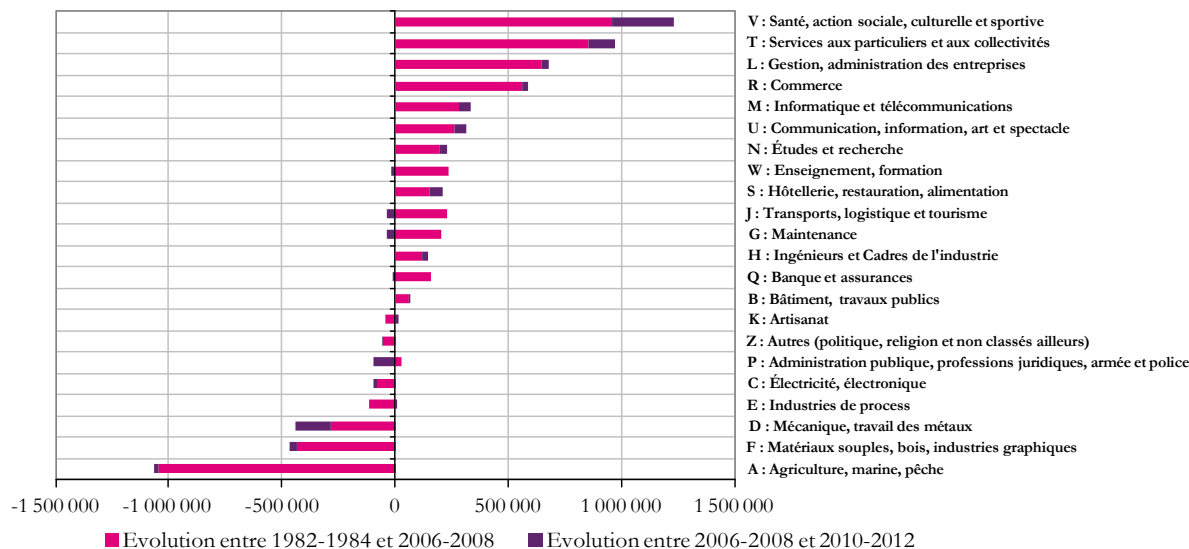
les 20 et 21 juin 2013

Palais d'Iéna - Paris



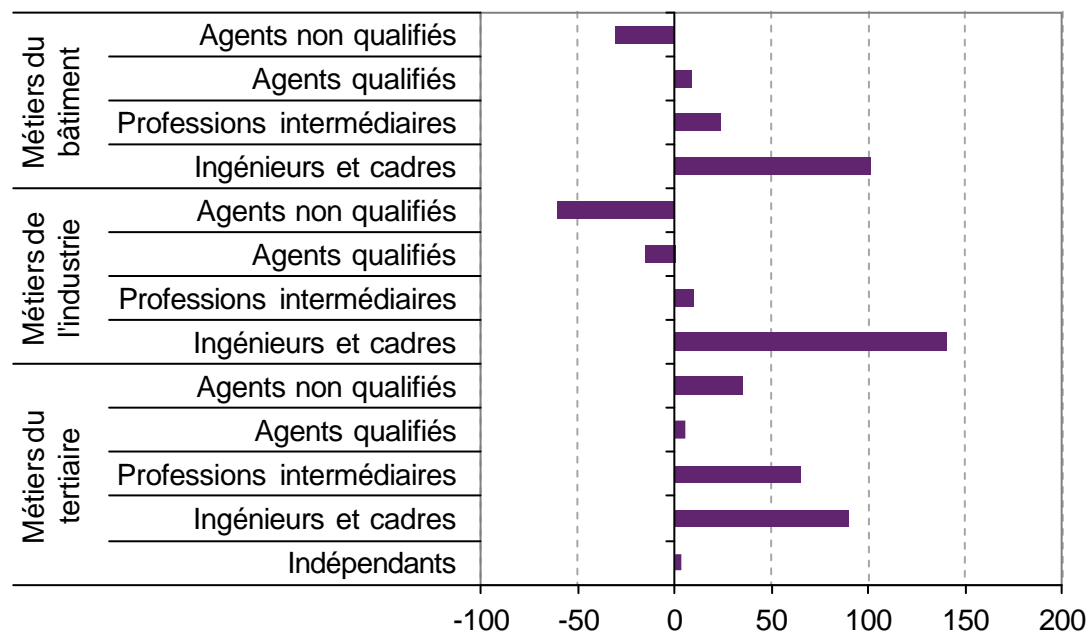
COMPLEMENTS

GRAPHIQUE 1 : EVOLUTION DE L'EMPLOI PAR DOMAINE PROFESSIONNEL ENTRE 1982--2012 ET 2010--2012



Source : Insee, enquêtes Emploi 1982 à 2012 ; Dares, séries rétropolées 1982 à 2002, moyenne annuelle sur les années 1982 à 1984, 2006 à 2008 et 2010 à 2012.

GRAPHIQUE 2 : EVOLUTION DE L'EMPLOI PAR CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE DOMINANTE DU METIER ENTRE 1982--2012 ET 2010--2012 (EN %)



Note : Le niveau de qualification correspond au niveau de qualification dominant de la famille professionnelle, celle-ci regroupant parfois des professions (PCS) de qualification différente (tableau 1). Les résultats diffèrent donc légèrement de ceux par groupe socioprofessionnel diffusés habituellement. Le niveau « indépendant » ne reflète que partiellement la situation des personnes exerçant à leur compte, une partie d'entre elles étant classée dans des familles professionnelles en majorité salariées, par exemple dans le bâtiment, la coiffure ou la réparation automobile.

Les agents qualifiés regroupent les employés qualifiés et les ouvriers qualifiés ; les agents non qualifiés regroupent les employés non qualifiés et les ouvriers non qualifiés.

Source : Insee, enquêtes Emploi 1982 à 2012 ; Dares, séries rétropolées 1982 à 2002, moyenne annuelle sur les années 1982 à 1984 et 2010 à 2012.



la grande conférence sociale pour l'emploi

les 20 et 21 juin 2013

Palais d'Iéna - Paris



TABLEAU 1 : ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 1982--2012 ET 2010--2012 ET PART DES FEMMES, PART DES MOINS DE 30 ANS ET DES PLUS DE 50 ANS EN 2010--2012 PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE

Familles professionnelles (FAP)	Catégorie socioprofessionnelle dominante	Emploi			Part des femmes en 2010-2012 (%)	Part des moins de 30 ans en 2010-2012 (%)	Part des plus de 50 ans en 2010-2012 (%)
		1982-1984 (milliers)	2010-2012 (milliers)	Variation (%)			
Ensemble du domaine A : Agriculture, marine, pêche		2 019	954	-53	25	18	36
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	1 610	541	-66	27	13	41
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	326	317	-3	23	25	30
A2Z	Techniciens et Cadres de l'agriculture	26	61	135	25	25	25
A3Z	Marins, pêcheurs, aquaculteurs	57	35	-39	14	14	23
Ensemble du domaine B : Bâtiment, travaux publics		1 826	1 887	3	5	24	23
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	357	209	-41	2	41	13
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	98	107	9	3	19	23
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	362	393	9	2	22	23
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	140	134	-4	7	45	18
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	487	527	8	2	19	25
B5Z	Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	73	76	4	1	18	25
B6Z	Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	233	288	24	8	20	27
B7Z	Cadres du bâtiment et des travaux publics	76	153	101	21	22	25
Ensemble du domaine C : Électricité, électronique		325	232	-29	20	23	23
C0Z	Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	81	34	-58	41	33	21
C1Z	Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	85	59	-31	35	21	25
C2Z	Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique	159	139	-13	8	21	22
Ensemble du domaine D : Mécanique, travail des métaux		1 269	827	-35	12	23	24
D0Z	Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	112	43	-62	27	32	19
D1Z	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	159	101	-36	9	17	26
D2Z	Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	179	149	-17	2	18	28
D3Z	Ouvriers non qualifiés de la mécanique	347	162	-53	18	41	17
D4Z	Ouvriers qualifiés de la mécanique	166	147	-11	18	18	29
D6Z	Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	306	225	-26	10	17	25
Ensemble du domaine E : Industries de process		873	764	-12	29	21	23
E0Z	Ouvriers non qualifiés des industries de process	401	223	-44	42	29	20
E1Z	Ouvriers qualifiés des industries de process	263	317	21	25	18	25
E2Z	Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	209	224	7	21	18	25
Ensemble du domaine F : Matériaux souples, bois, industries graphiques		771	306	-60	31	17	29
F0Z	Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	277	20	-93	71	7	34
F1Z	Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	149	65	-56	68	13	32
F2Z	Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	85	34	-60	20	42	19
F3Z	Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	93	97	4	8	20	28
F4Z	Ouvriers des industries graphiques	124	59	-52	26	13	30
F5Z	Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques	43	31	-28	18	7	33
Ensemble du domaine G : Maintenance		665	830	25	6	22	25
G0A	Ouvriers qualifiés de la maintenance	207	208	0	4	19	30
G0B	Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	214	187	-13	2	26	25
G1Z	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	244	435	78	9	21	23
Ensemble du domaine H : Ingénieurs et Cadres de l'industrie		105	252	140	23	15	23
H0Z	Ingénieurs et Cadres techniques de l'industrie	105	252	140	23	15	23
Ensemble du domaine J : Transports, logistique et tourisme		1 701	1 897	12	21	20	25
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	438	341	-22	31	36	17
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	371	436	18	16	17	25
J3Z	Conducteurs de véhicules	663	750	13	11	15	29
J4Z	Agents d'exploitation des transports	54	98	81	19	16	24
J5Z	Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	138	184	33	57	21	17
J6Z	Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation	37	88	138	23	12	27
Ensemble du domaine K : Artisanat		158	126	-20	42	19	29
K0Z	Artisans et ouvriers artisans	158	126	-20	42	19	29
Ensemble du domaine L : Gestion, administration des entreprises		1 831	2 513	37	71	17	27
L0Z	Secrétaires	593	434	-27	98	14	29
L1Z	Employés de la comptabilité	333	334	0	85	21	23
L2Z	Employés administratifs d'entreprise	230	394	71	77	29	23
L3Z	Secrétaires de direction	173	166	-4	96	13	26
L4Z	Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	144	382	165	71	21	22
L5Z	Cadres des services administratifs, comptables et financiers	224	638	185	49	10	29
L6Z	Dirigeants d'entreprises	134	165	23	16	2	44



la grande conférence sociale pour l'emploi

les 20 et 21 juin 2013

Palais d'Iéna - Paris



Familles professionnelles (FAP)	Catégorie socioprofessionnelle dominante	Emploi			Part des femmes en 2010-2012 (%)	Part des moins de 30 ans en 2010-2012 (%)	Part des plus de 50 ans en 2010-2012 (%)	
		1982-1984 (milliers)	2010-2012 (milliers)	Variation (%)				
Ensemble du domaine M : Informatique et télécommunications		221	555	151	20	23	16	
M0Z	Employés et opérateurs de l'informatique	EQ	44	39	-11	55	35	18
M1Z	Techniciens de l'informatique	PI	128	162	27	12	29	18
M2Z	Ingénieurs de l'informatique	Cadres	49	354	622	20	20	15
Ensemble du domaine N : Études et recherche		134	368	175	23	19	24	
N0Z	Personnels d'études et de recherche	Cadres	134	368	175	23	19	24
Ensemble du domaine P : Administration publique, professions juridiques, armée et police		2 235	2 166	-3	55	13	31	
P0Z	Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)	EQ	809	806	0	73	12	33
P1Z	Professions intermédiaires administratives de la fonction publique (catégorie B et assimilés)	PI	370	414	12	68	8	39
P2Z	Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)	Cadres	255	463	82	45	8	40
P3Z	Professionnels du droit (hors juristes en entreprise)	Cadres	35	93	166	52	12	30
P4Z	Armée, police, pompiers	EQ	766	390	-49	15	26	9
Ensemble du domaine Q : Banque et assurances		603	748	24	61	17	30	
Q0Z	Employés de la banque et des assurances	EQ	350	267	-24	77	26	26
Q1Z	Techniciens de la banque et des assurances	PI	104	197	89	66	18	33
Q2Z	Cadres de la banque et des assurances	Cadres	149	284	91	42	9	32
Ensemble du domaine R : Commerce		2 168	2 756	27	53	26	21	
R0Z	Caissiers, employés de libre service	ENQ	253	293	16	79	38	15
R1Z	Vendeurs	EQ	689	829	20	73	40	15
R2Z	Attachés commerciaux et représentants	PI	363	530	46	37	22	21
R3Z	Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	Indépendants	594	580	-2	47	15	30
R4Z	Cadres commerciaux et technico-commerciaux	Cadres	269	524	95	30	11	23
Ensemble du domaine S : Hôtellerie, restauration,		989	1 201	21	42	32	20	
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	OQ	300	243	-19	18	31	21
S1Z	Cuisiniers	OQ	262	351	34	37	32	19
S2Z	Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	ENQ	181	390	115	64	44	13
S3Z	Patrons et Cadres d'hôtels, cafés, restaurants	Indépendants	246	217	-12	37	12	32
Ensemble du domaine T : Services aux particuliers et aux collectivités		2 071	3 041	47	78	14	36	
T0Z	Coiffeurs, esthéticiens	EQ	158	229	45	88	40	14
T1Z	Employés de maison	ENQ	251	243	-3	94	5	52
T2Z	Aides à domicile, aides-ménagères et assistantes maternelles	ENQ	333	991	198	98	11	38
<i>dont : T2A : Aides à domicile et aides ménagères</i>		ENQ	n.d.	536	n.d.	97	11	41
<i>T2B : Assistantes maternelles</i>		ENQ	n.d.	455	n.d.	99	11	35
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	ENQ	143	194	36	29	17	33
T4Z	Agents d'entretien	ENQ	1 124	1 234	10	70	14	35
T6Z	Employés des services divers	Indépendants	62	150	142	32	11	31
Ensemble du domaine U : Communication, information, art et spectacle		234	548	134	47	22	23	
U0Z	Professionnels de la communication et de l'information	Cadres	67	169	152	59	23	23
U1Z	Professionnels des arts et des spectacles	Cadres	167	379	127	41	21	23
Ensemble du domaine V : Santé, action sociale, culturelle et sportive		1 339	2 574	92	74	22	27	
V0Z	Aides-soignants	EQ	265	575	117	90	21	24
V1Z	Infirmiers, sages-femmes	PI	355	543	53	88	20	25
V2Z	Médecins et assimilés	Cadres	208	381	83	48	14	44
V3Z	Professions para-médicales	PI	207	397	92	71	25	25
V4Z	Professionnels de l'action sociale et de l'orientation	PI	106	319	201	73	16	26
V5Z	Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	PI	198	359	81	60	39	16
Ensemble du domaine W : Enseignement, formation		960	1 179	23	64	12	28	
W0Z	Enseignants	Cadres	919	1 042	13	66	12	28
W1Z	Formateurs	PI	41	137	234	55	15	29
Ensemble du domaine Z : Autres (politique, religion et non classés ailleurs)		90	36	-60	28	16	61	
Ensemble		22 587	25 760	14	48	20	27	

Lecture : PI, professions intermédiaires ; EQ, employés qualifiés ; ENQ, employés non qualifiés ; OQ, ouvriers qualifiés ; ONQ, ouvriers non qualifiés. n.d. : Non disponible.

Source : Insee, enquêtes Emploi 1982 à 2012 ; Dares, séries réropolées 1982 à 2002, moyenne annuelle sur les années 1982 à 1984 et 2010 à 2012.



PROSPECTIVE DES METIERS ET QUALIFICATIONS A L'HORIZON 2020

Avertissement : Dans le cadre des exercices réguliers de prospective sur les métiers et les qualifications (PMQ), la Dares et le Centre d'analyse stratégique ont publié en mars 2012 des projections d'emploi par métier à l'horizon 2020. La présente fiche s'appuie sur ces résultats. Ces projections reposent sur des scénarios macroéconomiques arrêtés à l'automne 2011. Le Commissariat général à la stratégie et la prospective (CGSP), créé en avril 2013, et la Dares, mènent actuellement un travail d'actualisation de ces projections par métier au vu de l'évolution récente de la situation macroéconomique. Cet exercice d'actualisation ne remet néanmoins pas en cause les grandes tendances qui se dégagent des résultats publiés en mars 2012.

Le nombre de postes à pourvoir devrait se maintenir à un niveau élevé entre 2010 et 2020, en raison principalement des départs en fin de carrière³⁹.

Sur la période 2010-2020, le nombre de départs en fin de carrière devrait avoisiner les six millions (soit 600 000 départs par an en moyenne). Depuis le début des années 2000, l'arrivée en fin de vie active des premières générations nées après la seconde guerre mondiale engendre un nombre croissant de départs en fin de carrière. Ces départs resteront nombreux sur la décennie 2010-2020 (graphique 1), malgré la hausse de l'âge moyen de cessation d'activité liée au recul de l'âge de fin d'études des générations concernées et aux mesures prises pour reporter l'âge de la retraite. Ce phénomène s'explique, d'une part, par le fait que les générations les plus concernées, nées dans les années 1950, sont aussi nombreuses que celles de l'immédiat après guerre et, d'autre part, par la montée progressive du travail féminin conduisant à une augmentation du nombre de femmes en fin de vie active.

Au-delà des départs en fin de carrière, le nombre de postes à pourvoir dépendra aussi de celui des emplois créés sur la période. Avec une hausse moyenne de l'emploi de 150 000 postes par an sur la période 2010-2020, **le nombre annuel de postes à pourvoir avoisinerait au total 750 000 par an, soit 2,8 % du nombre moyen d'emplois occupés sur la période 2010-2020.** Il s'agit d'un niveau proche de ceux atteints dans les années 1997-2001 et 2005-2010. Parmi ces postes à pourvoir, 80 % seraient consécutifs à des départs en fin de carrière.

Ces dynamiques, tant de départs en fin de carrière que de créations d'emplois, varient sensiblement selon les métiers.

DE NOMBREUSES CREATIONS D'EMPLOI DANS LES METIERS HAUTEMENT QUALIFIES ET DANS LES METIERS D'AIDE A LA PERSONNE

Les métiers hautement qualifiés créeraient de nombreux emplois, avec un nombre de départs en fin de carrière variable selon les métiers. Parmi les cadres assurant des fonctions à dominante administrative et les managers (cadres des services administratifs, comptables et financiers, de la banque et des assurances, cadres administratifs de la fonction

³⁹ A savoir les départs définitifs de l'emploi à partir de 50 ans. Un départ définitif de l'emploi peut ainsi précéder le départ effectif en retraite en cas de cessation définitive d'emploi pour raison de santé, préretraite ou encore départ vers l'inactivité ou le chômage sans retour à l'emploi.



la grande conférence sociale

pour l'emploi

les 20 et 21 juin 2013

Palais d'Iéna - Paris



publique, dirigeants d'entreprise), la hausse du nombre d'emplois se conjuguerait avec de nombreux départs en fin de carrière. Ces métiers pouvant exiger une certaine expérience, ils comptent en effet une proportion importante de seniors dans leurs effectifs. Les départs en fin de carrière seront proportionnellement moins nombreux parmi les ingénieurs de l'informatique, le personnel d'étude et de recherche ou les cadres techniques de l'industrie, les recrutements se faisant avant tout en faveur de jeunes diplômés.

À coté de ces métiers hautement qualifiés, les professions de soins et d'aide aux personnes fragiles devraient également bénéficier d'une forte dynamique de l'emploi, à l'exception des médecins pour lesquels le remplacement des départs n'est pas assuré à l'horizon 2020. Aides à domicile, aides-soignants et infirmiers figureraient ainsi parmi les métiers qui gagneraient le plus d'emplois à l'horizon 2020. Le vieillissement de la population engendre en effet des besoins croissants en matière de soins et d'accompagnement de la dépendance tandis que les possibilités de prise en charge par les familles tendent à se réduire. Le nombre d'assistantes maternelles devrait également augmenter pour répondre aux besoins encore insatisfaits de prise en charge des jeunes enfants. Les départs en fin de carrière sont traditionnellement élevés dans les métiers d'assistante maternelle et d'aide à domicile, ces métiers étant souvent occupés par des femmes reprenant un emploi après une interruption ou une reconversion, ces métiers comptent en effet plus d'une personne sur trois âgée d'au moins 50 ans.

Les métiers qualifiés du bâtiment et de la logistique se développeraient dans une perspective environnementale. Les créations d'emploi seraient importantes pour les cadres et agents d'exploitation des transports et de la logistique, dans un contexte de développement des transports collectifs et des services d'intermédiation logistique, et pour répondre aux attentes environnementales. Dans ces métiers, les départs en fin de carrière seront aussi nombreux, avec 2,4 % des personnes en emploi concernées en moyenne chaque année. De même les ouvriers qualifiés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment devraient bénéficier de créations d'emploi à l'horizon 2020, favorisées par l'augmentation du nombre des ménages, par la rénovation et l'adaptation du parc de logements au vieillissement de la population et à la dépendance, et par le développement des normes règlementaires et environnementales.

Les départs en fin de carrière seront limités mais les créations d'emploi devraient être supérieures à la moyenne pour les vendeurs et attachés commerciaux et les métiers de l'hôtellerie et de la restauration, les coiffeurs et esthéticiens ou les métiers de l'animation culturelle et sportive. Ces métiers se caractérisent par le fait qu'ils recrutent de nombreux jeunes : dans la plupart de ces professions, moins de 1,5 % des personnes en emploi seraient concernées chaque année par les départs en fin de carrière. Le rythme des créations d'emploi resterait néanmoins relativement soutenu pour ces métiers qui devraient continuer à bénéficier des nouveaux modes de consommation privilégiant le bien-être et les loisirs. Au total, la proportion de postes à pourvoir serait inférieure à la moyenne dans la plupart de ces professions, coiffeurs et esthéticiens exceptés.

D'IMPORTANTES DÉPARTS EN FIN DE CARRIÈRE DANS DE NOMBREUX MÉTIERS ADMINISTRATIFS

D'autres métiers seraient à l'inverse moins dynamiques en termes d'emploi et devront surtout faire face à des départs en fin de carrière nombreux tels que les employés de maison, agents d'entretien, techniciens des banques et assurances ou conducteurs de véhicules. Ainsi, peu d'emplois devraient se créer ces métiers. Néanmoins, la moyenne d'âge étant élevée pour ces professions, elles compteront une proportion importante de postes à pourvoir pour pallier les cessations d'activité. Les postes à pourvoir seront nombreux dans ces



la grande conférence sociale pour l'emploi

les 20 et 21 juin 2013

Palais d'Iéna - Paris



familles professionnelles où les effectifs sont importants, surtout parmi les agents d'entretien (1,2 million de personnes en 2010).

L'emploi continuerait de se replier pour la plupart des métiers d'ouvriers dans l'industrie (ouvriers de la mécanique, de l'électricité-électronique, du textile-habillement, ouvriers des industries graphiques), mais les pertes d'emploi seraient moins fortes que dans les années 2000, dans un contexte de ralentissement supposé de la désindustrialisation. Sur la période 2010-2020, certains métiers d'ouvriers industriels devraient même bénéficier de faibles créations d'emploi (ouvriers des industries de process, notamment dans l'agro-alimentaire). Pour les postes qualifiés d'ouvriers industriels, le taux de postes à pourvoir resterait toutefois assez modeste, en dépit d'une proportion élevée de départs en fin de carrière (entre 2,5 % et 3 % des effectifs annuels dans la plupart des cas).

L'emploi des secrétaires, secrétaires de direction ou employés de la banque et des assurances devrait se replier en projection sous l'effet d'importants départs en fin de carrière et des pertes d'emploi. Dans les fonctions administratives, le développement continu des technologies numériques et la rationalisation des organisations du travail devraient, comme par le passé, contribuer à comprimer les effectifs. Dans l'administration publique, les employés comme les professions intermédiaires devraient subir des réductions d'effectifs dans un contexte budgétaire plus contraint que sur la précédente décennie. Les départs en fin de carrière seront nombreux dans ces professions à vocation administrative, notamment dans la fonction publique où la part des seniors est élevée mais les départs ne seront pas tous remplacés et la proportion de postes à pourvoir sera donc, au final, limitée. Dans l'administration publique en général, les recrutements devraient toutefois rester importants en volume car les effectifs concernés sont conséquents : les enseignants seraient par exemple le troisième métier avec le plus de postes à pourvoir sur la période 2010-2020 en raison d'un effectif très élevé (un peu plus d'un million d'enseignants en 2010 ; graphique 2).

Enfin les agriculteurs, éleveurs ou sylviculteurs connaîtront d'importants flux de départs en fin de carrière qui ne seront pas compensés à l'identique par l'installation de jeunes exploitants ou l'embauche de nouveaux salariés, même si le rythme des pertes d'emploi pourrait être inférieur à la tendance passée.

POURSUITE DE L'AUGMENTATION DU NOMBRE DE CADRES, DE PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES ET D'EMPLOYÉS PEU QUALIFIÉS

Les créations d'emploi entre 2010 et 2020 seraient concentrées dans un nombre limité de métiers : vingt familles professionnelles absorberaient 86 % de l'augmentation de l'emploi et rassembleraient 37 % des personnes en emploi à cet horizon, contre 34 % en 2010 et 29 % en 2000. Ces vingt familles sont composées pour l'essentiel de cadres, de professions intermédiaires ou d'employés peu qualifiés. Les familles professionnelles d'employés qualifiés, d'ouvriers ou d'indépendants, qui rassemblent en 2010 près de la moitié des emplois (48 %), n'en généreraient au total que 200 000 en dix ans.

Ainsi les familles professionnelles de niveau cadre ou profession intermédiaire devraient occuper en 2020 plus de 4 personnes en emploi sur 10 (40,6 % de l'emploi total en 2020 contre 39,0 % en 2010 ; tableau 1) tandis que les professions employant majoritairement des ouvriers ou employés peu qualifiés en occuperaient près de 18 %, soit la même proportion qu'en 2010.

Le dynamisme des métiers de cadres et professions intermédiaires serait surtout porté par leur poids croissant dans la plupart des secteurs d'activité tandis que la dynamique de l'emploi pour les employés peu qualifiés serait au contraire essentiellement portée par le développement des secteurs dans lesquels ils exercent,



notamment les services domestiques et l'action sociale (graphique 3). Ainsi, comme dans les années 2000, une certaine polarisation des emplois se poursuivrait à moyen terme, avec une part croissante des professions les plus qualifiées mais aussi le maintien d'une part non négligeable d'emplois peu qualifiés. Ces évolutions se feraient au détriment des ouvriers et des employés qualifiés (33,9% de l'emploi en 2020 contre 35,1% en 2010).

LA PART DES FEMMES DANS L'EMPLOI DEVRAIT CONTINUER DE S'ACCROITRE

La part des femmes dans l'emploi poursuivrait sa progression à l'horizon 2020 : elle passerait de 47,5 % en 2010 à 48,8 % en 2020 (graphique 4). Cette hausse ininterrompue depuis les années 1970 s'explique à la fois par un essor des professions occupées majoritairement par les femmes en lien avec la tertiairisation de l'économie et par une féminisation des effectifs dans de nombreux métiers.

Le dynamisme des métiers féminins ne contribuerait que modérément à la hausse de la part des femmes dans l'emploi : si la part des femmes dans chaque famille professionnelle se maintenait à son niveau actuel, leur présence dans l'emploi global n'augmenterait que légèrement, de 47,5 % en 2010 à 47,8 % en 2020. En effet, les métiers les plus féminins ne devraient pas créer beaucoup plus d'emplois que les métiers masculins à l'horizon 2020. Si les métiers de soins et d'aide à la personne, où les femmes sont omniprésentes, devraient toujours être en fort développement, les métiers d'employés administratifs, où elles sont aussi très majoritaires, devraient à l'inverse créer peu d'emplois. Par ailleurs, les femmes restent minoritaires parmi certains métiers de cadres qui seraient très dynamiques d'ici 2020, comme les ingénieurs et cadres techniques, les informaticiens ou les personnels d'étude et de recherche.

La hausse de la part des femmes serait surtout favorisée par la poursuite de la féminisation des métiers les plus qualifiés où les femmes tirent partie de leur meilleure réussite scolaire. Leur part continuerait à croître dans les familles professionnelles majoritairement composées de cadres : 45,8 % des effectifs pour les métiers de cadres seraient des femmes à l'horizon 2020 contre 42,5 % en 2010. A l'exception des informaticiens, la place des femmes parmi les cadres a en effet très sensiblement augmenté ces dernières années, tant dans des professions où elles sont déjà majoritaires ou presque (métiers de l'information et de la communication, cadres administratifs, médecins, professions juridiques...) que dans d'autres où elles restent minoritaires comme les cadres des transports et de la logistique, ceux du bâtiment et des travaux publics (architectes notamment), les cadres commerciaux ou les chercheurs, ingénieurs et cadres techniques de l'industrie. Mais au total en 2020, malgré une présence croissante des femmes dans les métiers les plus qualifiés, de niveau cadre ou profession intermédiaire, celles-ci occuperaient encore deux fois plus souvent que les hommes un métier d'employé ou d'ouvrier considéré comme peu qualifié (23 % contre 12 %), essentiellement dans les services où elles sont très présentes (les aides à domicile, assistantes maternelles ou secrétaires demeurent, à plus de 95 %, des femmes).



la grande conférence sociale pour l'emploi

les 20 et 21 juin 2013

Palais d'Iéna - Paris



COMPLEMENTS

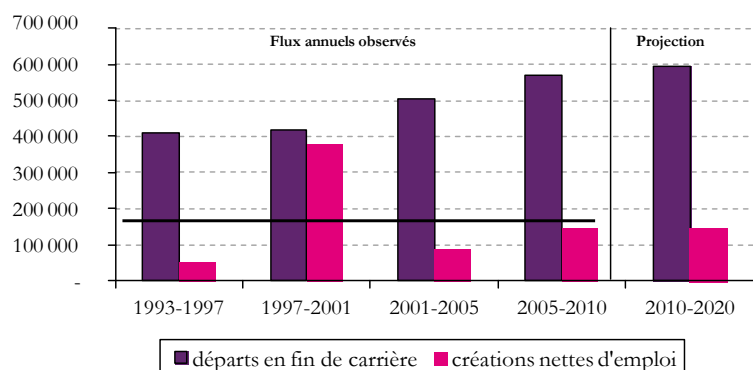
TABLEAU 1 : REPARTITION DE L'EMPLOI PAR NIVEAU DE QUALIFICATION

Niveau de qualification dominant de la famille professionnelle	1990	2000	2010	2020
Indépendants	12 %	9 %	8 %	8 %
Ouvriers ou employés peu qualifiés	18 %	19 %	18 %	18 %
Ouvriers ou employés qualifiés	39 %	38 %	35 %	34 %
Professions intermédiaires	16 %	18 %	20 %	20 %
Cadres	14 %	16 %	19 %	20 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %

Concepts : emploi au sens du BIT ; nomenclature des familles professionnelles (FAP 2009) regroupées selon le niveau de qualification dominant de la FAP. Champ : ménages ordinaires ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquêtes Emploi 1990 à 2010 ; Dares, séries rétropolées 1990 à 2002 ; projections CAS - Dares.

GRAPHIQUE 1 : LES DEPARTS EN FIN DE CARRIERE RESTERONT IMPORTANTS SUR LA PERIODE 2010--2020

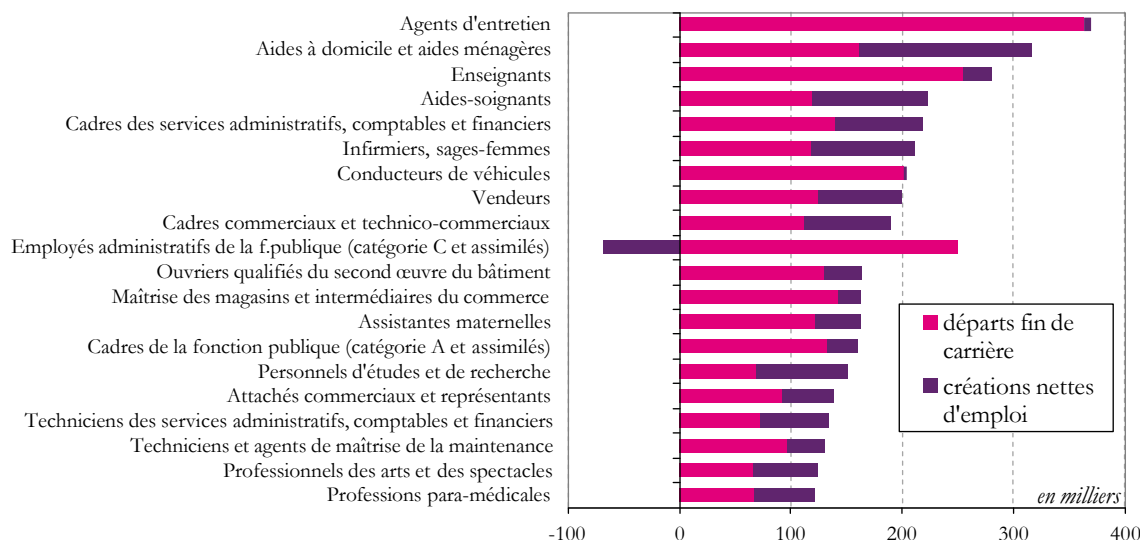


Concepts : emploi au sens du BIT. Champ : ménages ordinaires ; France métropolitaine.

Lecture : sur la période 2010-2020, près de 600 000 personnes quitteront chaque année l'emploi pour fin de carrière et 150 000 emplois par an pourraient être créés ; en moyenne sur la période 1993-2010, 170 000 emplois ont été créés chaque année (trait horizontal).

Source : Insee, enquêtes Emploi 1992 à 2010 ; séries rétropolées 1992 à 2002 ; projections CAS - Dares.

GRAPHIQUE 2 : METIERS QUI OFFRIRAIENT LE PLUS DE POSTES A POURVOIR ENTRE 2010 ET 2020



Lecture : sur la période 2010-2020, 370 000 postes d'agents d'entretien seraient à pourvoir, dont 364 000 pour remplacer des départs en fin de carrière et 6 000 pour répondre à des créations nettes d'emploi. Les métiers d'employés administratifs de la fonction publique de catégorie C ou assimilés perdraient 68 000 emplois entre 2010 et 2020 et compteraient 250 000 départs en fin de carrière. Ainsi, 182 000 postes seraient à pourvoir (250 000 - 68 000), soit un nombre inférieur à celui des départs en fin de carrière.

Concepts : emploi au sens du BIT ; nomenclature des familles professionnelles (FAP 2009).

Champ : ménages ordinaires ; France métropolitaine.

Source : projections CAS-Dares.



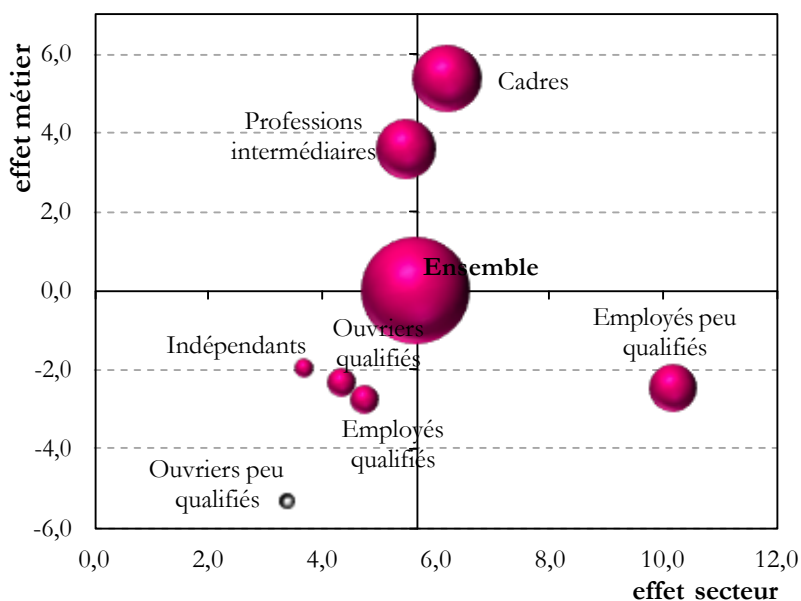
la grande conférence sociale pour l'emploi

les 20 et 21 juin 2013

Palais d'Iéna - Paris

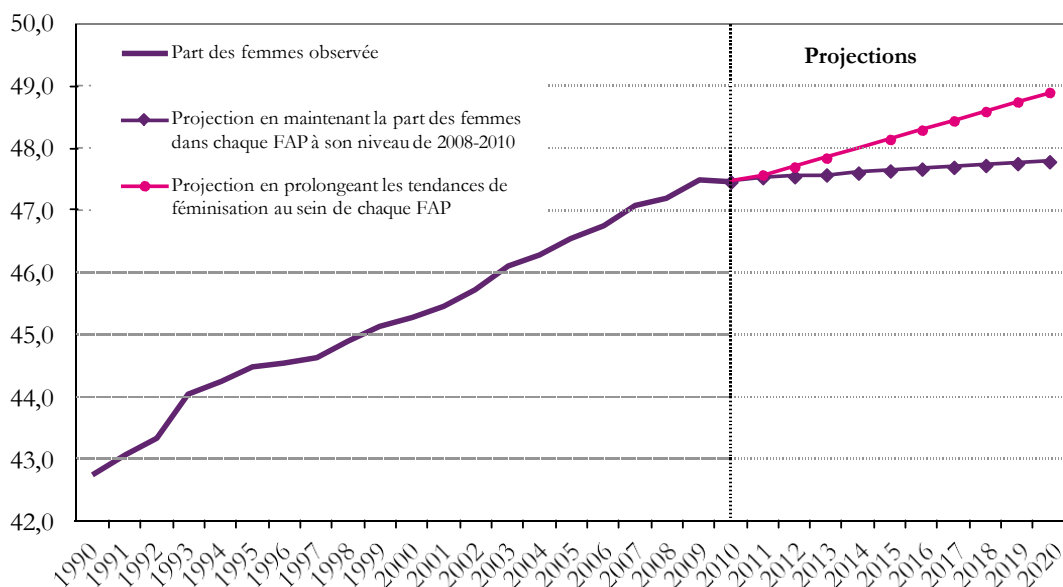


GRAPHIQUE 3 : EVOLUTION DE L'EMPLOI ENTRE 2010 ET 2020 PAR NIVEAU DE QUALIFICATION, ET DECOMPOSITION SELON UN EFFET « METIER » ET UN EFFET « SECTEUR »



Concepts : emploi au sens du BIT ; nomenclature des familles professionnelles (FAP 2009) regroupées selon le niveau de qualification dominant de la FAP.
 Lecture : sur l'ensemble de la période 2010-2020, le nombre de personnes exerçant une profession intermédiaire devrait augmenter de 9,1 %, dont 5,5 % liés à un effet « secteur » (axe horizontal) et 3,6 % liés à un « effet métier » (axe vertical). Pour l'ensemble des professions, l'effet « secteur » est égal à la croissance de l'emploi (5,7 %) alors que l'effet « métier » est nul. La surface des bulles est proportionnelle au volume d'emplois créés sur l'ensemble de la période 2010-2020, soit 442 000 pour les professions intermédiaires. Ce volume devrait être négatif pour les postes d'ouvriers peu qualifiés (- 25 000).
 La diagonale représente l'ensemble des combinaisons aboutissant à un taux d'évolution de l'emploi égal à celui attendu pour l'ensemble des professions, soit +5,7 % sur dix ans. Au dessus de la diagonale, les taux d'évolution de l'emploi sont supérieurs à la moyenne, sous la diagonale ils sont inférieurs.
 Champ : ménages ordinaires ; France métropolitaine. Source : projections CAS-Dares.

GRAPHIQUE 4 : EVOLUTION DE LA PART DES FEMMES DANS L'EMPLOI ENTRE 1990 ET 2020 (EN %)



Lecture : entre 1990 et 2010, la part des femmes dans l'emploi global est passée de 42,8 % à 47,5 %. Entre 2010 et 2020, selon un scénario de prolongement des tendances de féminisation au sein de chaque famille professionnelle, la part des femmes dans l'emploi global devrait passer de 47,5 % à 48,8 % ; si la part des femmes dans chaque FAP se maintenait à son niveau moyen de 2008-2010, leur présence dans l'emploi atteindrait 47,8 % en 2020 (courbe du bas).

Concepts : emploi au sens du BIT, en moyenne annuelle.

Champ : ménages ordinaires ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquêtes Emploi 1990 à 2010 ; Dares, séries rétrospectives 1990 à 2002 ; projections CAS - Dares.