



décimal

Insee Poitou-Charentes

N° 311 - Avril 2011

EMPLOI

Élever les qualifications et soutenir les atouts économiques en Poitou-Charentes

Optimiser l'appariement entre l'offre et la demande de travail est un objectif essentiel. L'État et la Région disposent pour cela de compétences et de leviers mobilisés dans diverses politiques contractuelles. Ces dernières doivent s'ancrer sur une connaissance territorialisée des liens entre l'emploi et la formation.

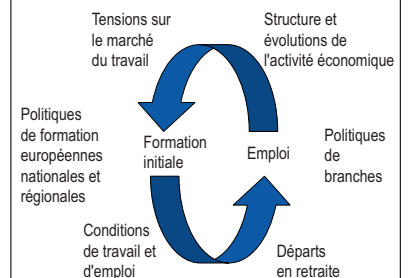
Le Poitou-Charentes connaît des particularités en matière d'offre et de niveau de formation, de métiers et de marché du travail, principalement

dues à une structure économique qui laisse moins de place aux emplois les plus qualifiés. Même si, en Poitou-Charentes comme ailleurs, les exigences sont plus fortes à l'embauche, un niveau élevé de formation initiale n'assure pas systématiquement une insertion rapide. Par ailleurs, l'accessibilité à l'emploi se réduit pour les personnes peu qualifiées, jeunes ou seniors. Enfin, si la mixité par genre progresse chez les plus diplômés, elle semble régresser parmi les professions moins qualifiées.

En matière de politique d'emploi, une des finalités majeures est d'optimiser l'appariement entre l'offre et la demande de travail. Il s'agit à la fois de résorber le chômage et de répondre aux besoins régionaux de qualification. À cette fin, la connaissance de l'appariement réel entre emploi du tissu productif et formation initiale des actifs sur le territoire est un préalable à l'action. Connaître cet appariement revient d'une part à qualifier les termes de l'équation, à savoir la population active résidente et le tissu productif. Il faut d'autre part expliciter leur articulation,

ce qui renvoie à l'interrogation suivante : quelles catégories d'actifs en termes de niveau de formation initiale occupent quels types d'emplois en matière de métier et de qualification sur le territoire économique régional ? Au-delà, comment fournir à chaque citoyen de la région les moyens de sécuriser son parcours professionnel ? Il faut à ce stade s'interroger sur la réalité, l'intensité et la permanence du lien entre emploi et formation initiale, ainsi que sur l'échelle géographique pertinente d'analyse et d'opérationnalité de ce lien (cf. encadré « Quel lien emploi-formation initiale sur quel territoire ? »).

La boucle emploi-formation initiale dans son environnement économique et social



Note de lecture : L'emploi et la formation interagissent. La disponibilité d'actifs bien formés permet de développer des activités à forte valeur ajoutée. Symétriquement, ce développement stimule l'outil de formation et impacte le niveau de formation de la population active. Ces interactions se déroulent dans le contexte économique et social régional. Ainsi, des conditions de travail et d'emploi difficiles dans un métier compliquent les embauches et accentuent le turnover. Mais des dispositifs de qualification des actifs (politiques de branches) permettent de fidéliser ces derniers.

Des constats aux leviers d'action

Le constat de liens plus ou moins forts entre emploi et formation initiale au niveau régional constitue une réalité significative dans une optique opérationnelle. Dès lors, la première étape consistera à identifier les particularités de l'économie régionale, en termes de niveau de formation initiale des actifs et de structure du tissu productif en matière de qualifications. La seconde étape visera à caractériser l'équilibre régional obtenu entre emploi et formation initiale compte tenu des raretés/abondances relatives des facteurs en jeu. Enfin, à partir des relations emploi-formation observées, il s'agira de dégager quelques leviers, au service de l'économie et de l'emploi régionaux.

Quelques spécificités du Poitou-Charentes à l'aube de la crise

En 2007, le Poitou-Charentes compte 702 000 actifs résidents occupés. Comme au niveau national, l'emploi poitou-charentais se concentre dans les domaines professionnels (cf. nomenclatures, familles professionnelles) des services aux particuliers et aux collectivités (11,3 %), du commerce (10,1 %), de la fonction publique et des affaires juridiques (9,2 %), ainsi que de la santé, action sociale, culturelle et sportive (8,9 %). Avec 9 % d'actifs occupés, le domaine de la gestion, administration d'entreprises est également un fort pourvoyeur d'emplois, mais reste sous-représenté par rapport au niveau national (11 %) (illustration 1). D'autres domaines professionnels propres à des secteurs à haute valeur ajoutée sont sous-représentés en région : informatique, études et recherche, ingénieurs et cadres de l'industrie. Globalement, les cadres sont sous-représentés dans la région : 10 % contre 15 % au niveau national. Au contraire, certains domaines sont spécifiques : l'agriculture avec deux fois plus d'actifs occupés résidents, puis les services aux particuliers et aux collectivités, le bâtiment et les travaux publics. Le domaine de la banque et assurances est surreprésenté en raison

d'une concentration notable des sièges sociaux de mutuelles d'assurances autour de Niort. Ces particularités étaient déjà présentes en 1999. Durant la période 1999-2007, les domaines de l'agriculture et de l'industrie ont subi les plus fortes pertes d'emploi, avant que la crise ne sévisse en 2008 et 2009.

Compenser les départs en retraite dans un contexte économique difficile

Dans les domaines professionnels spécifiques de la région que sont l'agriculture, la banque et les assurances, la fonction publique, les industries du bois ou l'électricité-électronique, plus de 40 % des actifs en emploi en 2005 seront partis d'ici 2020. Depuis, la crise de 2008-2009 a fragilisé l'ensemble des activités de la région. Les domaines du commerce et de la construction ont davantage souffert dans le Poitou-Charentes que dans les autres régions françaises. La crise financière a rendu difficile l'accès aux prêts, ce qui a ralenti l'activité du bâtiment. Les pertes d'emploi ont commencé plus tôt qu'au niveau national et ont été plus fortes dans la région. Les activités des équipementiers et sous-traitants automobiles, très présentes sur le nord de la région, ont été également fortement touchées avec de nombreuses pertes d'emploi enregistrées dans les plus importantes entreprises régionales du

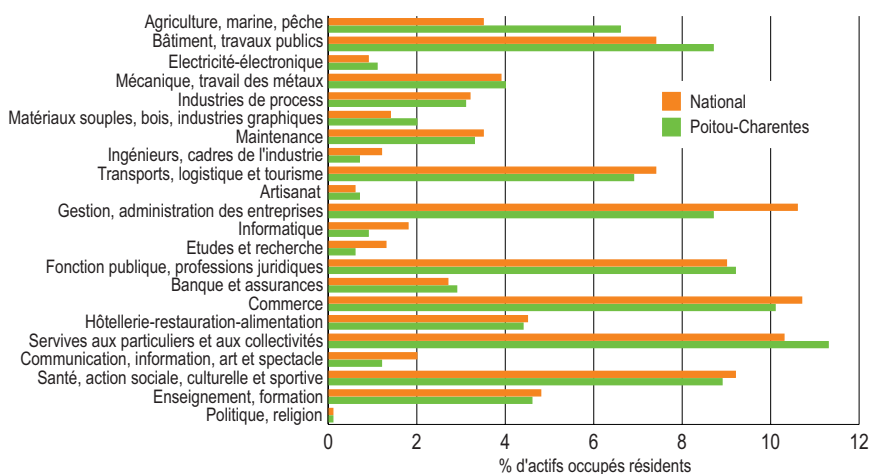
secteur. Les produits spécifiques de la région, comme le Cognac ou les produits de la culture et de l'élevage, se sont moins bien exportés. La fabrication d'équipements mécaniques et électriques ainsi que les matériels de transport ont enregistré des baisses importantes de leurs ventes à l'étranger. La baisse générale de l'activité s'est traduite par des pertes d'emplois importantes dans tous ces domaines. Actuellement, des doutes persistent sur le rythme de sortie de crise et l'intensité des futures embauches, en partie pour compenser les départs en fin d'activité, dans ces secteurs qui ont souffert.

Une structure régionale des qualifications à l'image de l'emploi

Le faible poids des domaines à haute valeur ajoutée de la région renvoie au niveau de qualification des actifs de la région. Ainsi, en Poitou-Charentes en 2007, la part des diplômés du supérieur est inférieure de 6 à 7 points à la moyenne nationale quelle que soit l'ancienneté sur le marché du travail (illustration 2). Parallèlement, l'importance des formations de niveau CAP/BEP par l'apprentissage, traduisant l'implication des entreprises dans la région, explique la forte part régionale d'actifs ayant ce niveau. Quant aux proportions d'actifs diplômés du secondaire ou des peu diplômés, elles se rapprochent de celles observées en France métropolitaine.

Agriculture surreprésentée, gestion, administration des entreprises sous-représentée

Répartition des emplois occupés résidents par domaine professionnel en 2007 (illustration 1)



Source : Insee, Recensement de la population 2007

L'élévation du niveau de formation accompagne l'essor des professions les plus qualifiées

Les débutants sur le marché du travail, c'est-à-dire ceux avec 10 années d'ancienneté ou moins dans cette étude, sont plus diplômés que leurs aînés. La part des diplômés du supérieur chez les jeunes actifs est le double de celle observée parmi les plus expérimentés, en région comme au niveau national. Le taux d'actifs poitou-charentais possédant un diplôme du secondaire est de 22 % chez les débutants contre 16 % parmi les plus expérimentés. Au contraire, la part des peu diplômés et des détenteurs de CAP/BEP est nettement moindre chez les débutants. La relative faiblesse des CAP/BEP parmi les débutants a en effet été compensée par l'augmentation des qualifications de niveau bac et supérieur court suite au développement des bacs professionnels depuis 1985. Cette modification du niveau de formation va de pair avec l'accroissement des offres de formations régionales et la nécessité de sécuriser les parcours professionnels. De plus, les progrès technologiques liés au développement des TIC ont profondément modifié le contenu du travail et les compétences requises.

Des exigences à l'embauche plus fortes dans tous les métiers ...

Les jeunes qui accèdent aujourd'hui aux métiers les plus qualifiés ont quasiment tous un haut niveau de diplôme : neuf cadres débutants sur 10 ont au minimum un niveau bac+2. Dans de nombreux métiers d'employés ou techniciens, autrefois accessibles avec un CAP/BEP, les débutants sont désormais titulaires d'un diplôme d'études supérieures. Dans le bâtiment, la complexification des chantiers et les évolutions des normes et des réglementations conduisent à des embauches de personnel de plus en plus qualifié. La moitié des jeunes techniciens du bâtiment possèdent au minimum un niveau bac+2 contre 14 % pour leurs aînés. La moitié des jeunes employés de comptabilité, des agents du tourisme et des transports, des techniciens de l'électricité-électronique détiennent également un diplôme du supérieur, comme les trois quarts des employés et techniciens de la banque et assurances. Dans des métiers moins qualifiés comme ceux de caissiers, d'employés de libre service ou de vendeurs, les débutants ayant au moins le bac sont devenus aujourd'hui majoritaires. Il s'agit d'étudiants, à hauteur de 13 % parmi les caissiers de magasin de 16-29 ans

en Poitou-Charentes en 2007, ou de jeunes salariés qui occupent un poste provisoire en attendant de trouver un emploi plus qualifié ou plus en relation avec leur cursus scolaire.

... et des possibilités restreintes pour les non qualifiés

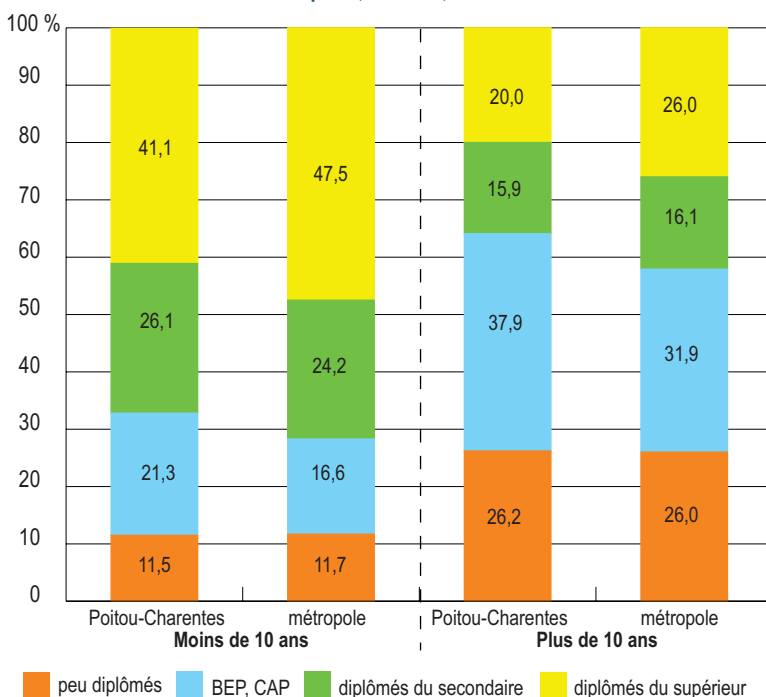
Certaines professions sont toutefois largement dominées par les CAP/BEP lorsque ces diplômes correspondent à des spécialités nettement identifiables, comme les métiers de coiffeurs ou les métiers de bouche (cuisiniers, boulangers, bouchers, charcutiers, etc.). Les métiers encore ouverts aux jeunes sans diplôme dans le bâtiment, la mécanique, la manutention, l'hôtellerie-restauration ou les services aux particuliers se réduisent, ce qui n'empêche pas ces secteurs de connaître des difficultés de recrutement. Les politiques de branche, tant régionales que nationales, se sont particulièrement développées dans le bâtiment. Ces dispositifs consistent à embaucher des actifs peu diplômés puis à les former par alternance à ces métiers. A contrario, près de 70 % des employés de maison sont peu diplômés quelle que soit leur ancienneté. Toutefois, dans les métiers d'agents de sécurité, d'agents d'entretien, d'ouvriers non qualifiés de la manutention ou encore d'employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration, le niveau de diplôme est plus élevé chez les débutants avec plus de deux tiers de bacheliers et de CAP/BEP. Les contraintes liées à de nouvelles obligations réglementaires ont souvent généré ces évolutions. Dans certains métiers spécifiques de la région, comme les ouvriers non qualifiés de l'électricité-électronique ou du travail des métaux, près de trois quarts des jeunes débutants possèdent un CAP/BEP contre la moitié de leurs aînés. Ainsi, l'accessibilité à ces professions pour les non diplômés semble se restreindre.

Un lien emploi formation renforcé dans la banque et assurances ...

Pour accéder aux métiers de la banque et assurances, les formations suivies par les jeunes sont devenues plus proches du cœur de métier et moins diversifiées. Ainsi, 37 % des cadres de la banque et assurances ayant plus de dix ans d'expérience possèdent

Des débutants plus diplômés que leurs aînés

Répartition du niveau de diplôme selon l'ancienneté des actifs occupés résidents en Poitou-Charentes et en métropole (illustration 2)



Source : Insee, Recensement de la population 2006, Enquête emploi 2003-2009

un diplôme supérieur long en droit et sciences humaines et donc un savoir éloigné du métier exercé, contre 19 % pour les plus jeunes. Aujourd'hui, 70 % des jeunes employés ou techniciens de la banque et assurances ont suivi des spécialités de formation relatives à la finance, banque, gestion, commerce et vente pour intégrer leurs postes contre un tiers de leurs aînés. Dans ce secteur, le lien emploi-formation semble donc s'être renforcé.

Les politiques de ressources humaines développées dans ces branches se sont coordonnées avec le développement des formations Brevet de Technicien Supérieur (BTS), des licences professionnelles et des masters, ce qui amène également à des recrutements

de niveau de spécialisation accru. Plus de 80 % des jeunes picto-charentais de moins de 10 ans d'ancienneté possèdent désormais un diplôme supérieur au bac contre un peu plus d'un tiers de leurs aînés (illustration 3 et 4). La recherche de chargés de clientèle de niveau bac+2 ou de cadres experts de niveau bac+5 pourrait se renforcer sous l'effet d'un taux de départs en fin d'activité supérieur à 40 % dans les métiers de la banque et assurances.

... et l'agriculture

Dans le domaine de l'agriculture, 78 % des jeunes agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs ou bûcherons de niveau bac sont issus d'une formation

exclusivement agricole. Avec un taux de 63 % parmi ceux ayant plus de dix années d'ancienneté, le lien emploi-formation semble aussi s'être renforcé. La part des diplômés du secondaire et du supérieur est trois fois plus élevée chez les débutants dans le contexte d'une baisse tendancielle du nombre d'agriculteurs. Ceci est probablement le reflet des politiques publiques d'aide à l'installation qui requièrent un niveau minimum équivalent au baccalauréat. Les autres emplois, de salariés ou de saisonniers, sont moins nombreux, ce qui réduit d'autant plus l'occupation de ces emplois par des non diplômés. Seulement 40 % des jeunes agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs ou bûcherons possèdent un niveau de diplôme inférieur ou égal au CAP/BEP contre 80 % de leurs aînés.

Forte augmentation du niveau de qualification dans l'agriculture

Répartition du niveau de diplôme par domaine professionnel selon l'ancienneté des actifs occupés résidents picto-charentais (illustration 3)

Domaines professionnels *	Actifs ayant cessé leurs études initiales depuis 10 ans et moins (en %)				Actifs ayant cessé leurs études initiales depuis plus de 10 ans (en %)			
	Peu diplômés	CAP/BEP	Diplômés du secondaire	Diplômés du supérieur	Peu diplômés	CAP/BEP	Diplômés du secondaire	Diplômés du supérieur
Agriculture, marine, pêche	13,3	19,1	41,3	26,4	37,0	40,7	14,8	7,5
Bâtiment, travaux publics	23,2	42,1	21,0	13,7	30,5	54,8	9,0	5,7
Electricité, électronique	9,5	27,3	37,3	25,9	27,0	48,8	15,1	9,1
Mécanique, travail des métaux	20,6	30,3	31,1	18,0	25,5	59,2	10,1	5,1
Industries de process	17,4	29,7	29,1	23,8	36,8	45,5	11,4	6,3
Matériaux souples, bois, industries graphiques	20,2	35,5	35,6	8,7	37,6	51,1	8,9	2,4
Maintenance	7,1	27,0	35,2	30,7	18,4	57,0	15,1	9,6
Ingénieurs, cadres de l'industrie	0,0	0,3	6,2	93,5	0,0	19,2	17,8	62,9
Transports, logistique et tourisme	19,3	31,6	30,4	18,7	35,9	48,7	9,9	5,5
Gestion, administration des entreprises	4,5	8,0	31,3	56,2	14,6	32,0	26,4	27,0
Informatique et télécommunications	2,7	2,5	16,2	78,6	10,7	17,9	21,4	50,0
Etudes et recherche	0,0	0,0	6,5	93,5	0,0	0,0	14,7	85,3
Administration publique, professions juridiques, armée et police	7,6	12,6	25,6	54,2	19,5	28,4	29,5	22,6
Banque et assurances	1,4	0,7	16,0	81,9	13,9	20,6	30,0	35,4
Commerce	11,0	21,4	32,3	35,3	23,7	36,4	20,5	19,5
Hôtellerie-restauration, alimentation	20,4	45,5	24,2	10,0	29,1	53,9	11,1	5,9
Services aux particuliers et aux collectivités	16,6	35,2	32,7	13,5	46,5	41,1	8,5	3,9
Communications, information art et spectacle	6,2	6,1	23,9	63,7	17,9	18,0	24,6	39,5
Santé, action sociale, culturelle et sportive	3,1	7,4	20,2	69,3	8,8	17,2	12,7	61,3
Enseignement, formation	1,0	0,8	6,3	92,0	3,4	4,9	15,9	75,8
Total	11,4	21,2	26,2	41,2	26,1	37,8	16,0	20,1

Source : Insee, Recensement de la population 2006, Enquête emploi 2003-2009
* hors artisanat, politique et religion

Ce renforcement du lien entre emploi et formation s'est également produit dans d'autres métiers. Ainsi, dans les métiers d'ouvriers qualifiés de la réparation automobile, d'ouvriers qualifiés ou de techniciens de la maintenance et de l'électricité-électronique, ainsi que dans ceux de la mécanique et du travail des métaux, les formations proches des fonctions exercées se sont renforcées.

Un lien entre métier et formation variable : fort dans la santé ...

Excepté les métiers d'aides-soignants, accessibles avec des spécialités de formations variées, les professions de la santé nécessitent une formation initiale en spécialités médicales. Pour ces métiers, la relation formation-métier est réglementée. Les plus forts indices de spécificité et de concentration (cf. *Méthodologie*) se retrouvent dans les métiers de cadres de la santé (médecins et assimilés), infirmières et sages-femmes. La croissance du nombre de personnes âgées, appelée gérontocroissance, devrait s'accompagner d'une augmentation des besoins en matière de santé.

Avec plus de 40 % des médecins et assimilés et un tiers des infirmiers qui prendront leur retraite d'ici 2020, des recrutements massifs seront nécessaires. Les besoins en infirmiers pourraient également croître dans le contexte d'un maintien à domicile prolongé des personnes dépendantes. Les spécialistes de l'appareillage comme les audioprothésistes et les opticiens, inclus dans les professions paramédicales, devraient également faire l'objet d'une forte demande en raison de la gérontocroissance. Le lien fort entre la formation et l'emploi dans ces métiers ne permet pas d'attendre des ajustements spontanés par les mobilités professionnelles. Ces ajustements s'effectueront par des mobilités géographiques, sources de potentiels déséquilibres territoriaux. En outre, la longueur des durées d'études exige que la gestion du *numerus clausus* soit fondée sur des anticipations correctes.

Le lien est fort aussi dans le domaine de l'enseignement. Plus de 60 % des enseignants proviennent des spécialités de formations relatives aux lettres, sciences sociales, mathématiques et

sciences. Pour les jeunes sortants de ces formations du supérieur long, l'enseignement reste le principal débouché. Sans préjuger des politiques de ressources humaines à venir, le nombre d'embauches d'enseignants demeurerait important d'ici 2020 avec le départ de 12 000 d'entre eux en Poitou-Charentes.

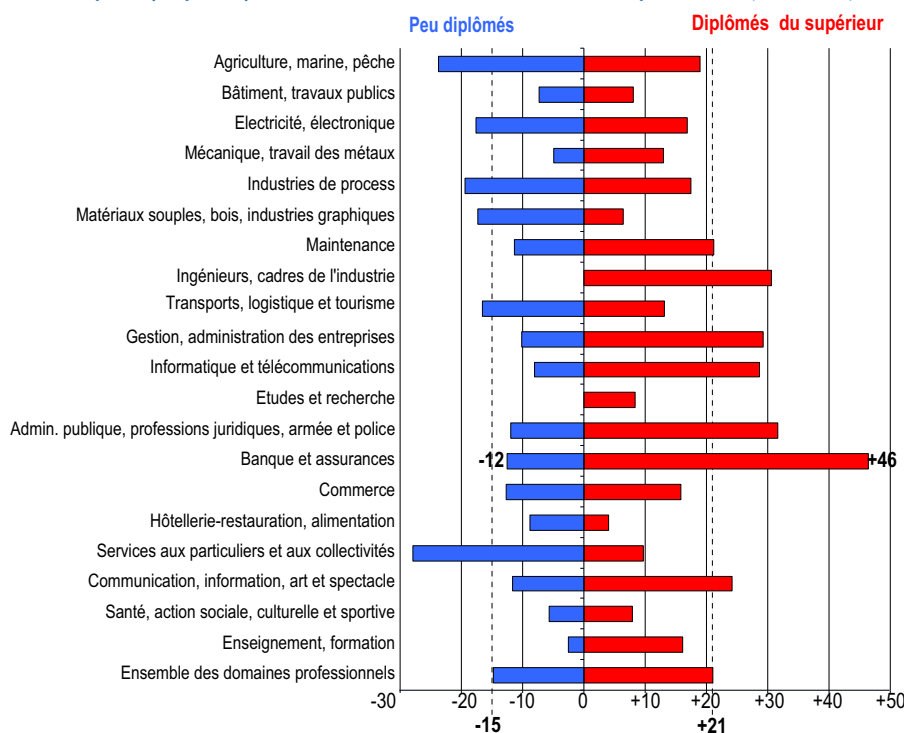
... et faible dans le commerce et les services aux particuliers

Le domaine du commerce enregistre les plus faibles indicateurs de spécificité et de concentration (cf. *Méthodologie*). Plus du tiers des emplois du domaine sont occupés par une main-d'œuvre jeune et peu qualifiée. Les métiers de caissiers, d'employés de libre service ou de vendeurs sont à fort renouvellement et ouverts à des actifs de formations variées. Les cadres de ce domaine proviennent également de tous horizons. Plus d'un tiers des attachés commerciaux ont suivi une formation en lettres, sciences sociales, sciences humaines et droit et exercent donc un métier apparemment sans rapport avec la formation acquise. Ces professions s'appuient en effet sur des compétences personnelles fortes, celles-ci pouvant être acquises aussi bien en formation qu'au travers d'expériences plus personnelles. Hormis les métiers de la coiffure, les services aux particuliers recrutent également des actifs de formations diverses. Les métiers d'employés de maison, d'aides à domicile ou aides ménagères sont souvent occupés par du personnel peu qualifié pour des postes de courte durée et à temps partiel. De même, les métiers de la manutention font appel à une large part de travailleurs sans qualification ou avec peu de spécialisation.

Pour les industries de process, les missions d'intérim sont fréquentes avec 7 % d'intérimaires et la relation emploi-formation est de fait plus difficile à déterminer. Dans l'administration publique, les recrutements pour les professions juridiques, l'armée et la police, se font pour l'essentiel par des concours généralistes, ce qui permet d'expliquer la diversité des formations suivies par ces salariés. Le lien emploi-formation se construit donc principalement après l'intégration des nouveaux fonctionnaires au cours des formations adaptées.

Forte progression des diplômés du supérieur dans la banque et assurances

Écarts des parts (en points) entre les actifs débutants et les actifs expérimentés (illustration 4)



Note de lecture : Dans le domaine de la banque, assurance, l'écart entre la part des actifs débutants (81,9 %) et la part des actifs expérimentés (35,4 %) est de +46 pour les diplômés du supérieur. Cet écart est supérieur à la moyenne des écarts de tous les domaines professionnels (+21) pour ce niveau de diplôme. De même, pour les peu diplômés cet écart est de -12 et est donc inférieur à la moyenne des écarts de tous les domaines professionnels à ce niveau de diplôme (-15).

Source : Insee, Recensement de la population 2006-Enquête emploi 2003-2009

Des domaines d'expertise largement réservés aux plus diplômés

Enfin, les domaines d'expertise regroupent les ingénieurs et cadres de l'industrie, l'informatique et les activités d'études et recherche. Dans ces domaines, la spécialité de formation détermine l'intensité de la relation emploi-formation. Plus des trois quarts de leurs salariés sont diplômés du supérieur. Ils occupent donc principalement des postes de cadres dans des secteurs à haute valeur ajoutée. Dans l'informatique, la part des jeunes est plutôt élevée avec 143 jeunes de moins de 30 ans pour 100 travailleurs âgés de 50 ans et plus, en raison à la fois d'un turn over élevé et d'une évolution continue des savoirs requis. Cette part est beaucoup plus faible parmi les ingénieurs et cadres de l'industrie, avec 55 jeunes de moins de 30 ans pour 100 travailleurs âgés de plus de 50 ans. L'expérience professionnelle prévaut sur les diplômes, surtout dans les postes d'encadrement. Ces trois domaines se caractérisent par la stabilité des spécialités de formation ayant permis tant aux débutants qu'aux plus expérimentés d'y accéder. De plus, ces domaines sont caractérisés par l'importance de l'auto-apprentissage et de la formation continue dans des métiers en évolution permanente.

Des liens variés à niveau élevé de qualification ...

Parmi les métiers les plus qualifiés, plusieurs professions réglementées disposent d'une formation spécifique : médecins, architectes, experts-comptables, avocats, etc. Des professions à fort contenu technique supposent également des diplômes spécifiques : ingénieurs informatiques, cadres banque et assurances, techniciens et agents de maîtrise de l'électricité-électronique. D'autres métiers nécessitent des compétences plus générales et les formations qui permettent d'y accéder sont plus variées comme les cadres commerciaux et technico-commerciaux, les cadres administratifs d'entreprises, les cadres de la fonction publique ou les métiers de l'information et de la communication (illustration 5). Enfin, l'accès à certains postes dans le management demande, en plus du niveau de formation initiale,

des compétences acquises avec l'expérience. La relation formation-métier est de fait plus lâche pour les dirigeants d'entreprises ou les patrons et cadres d'hôtel.

... ainsi qu'à plus faible niveau

Dans des métiers moins qualifiés, certaines spécialités de formation dans l'industrie ou le bâtiment permettent de maîtriser des savoir-faire très spécifiques et d'obtenir un diplôme adapté ou une formation parfois acquise à travers l'apprentissage. Selon les branches, une plus ou moins forte synergie entre les entreprises et l'appareil de formation peut exister. Les métiers de boulangers, charcutiers, bouchers, cuisiniers, d'ouvriers qualifiés du bâtiment ou de la coiffure présentent ainsi un lien fort avec leur spécialité de formation et les employeurs sont impliqués dans le système de formation. La région Poitou-Charentes possède d'ailleurs le plus fort taux de formation par la voie de l'apprentissage parmi les jeunes de 16-25 ans et compte en 2007 près de 13 600 apprentis.

À l'inverse, dans d'autres métiers peu qualifiés comme les manutentionnaires, les agents d'entretien, les caissiers et employés libre-service, les employeurs forment le plus souvent « sur le tas » des jeunes issus de spécialités de formation très variées, après l'entrée dans la vie active.

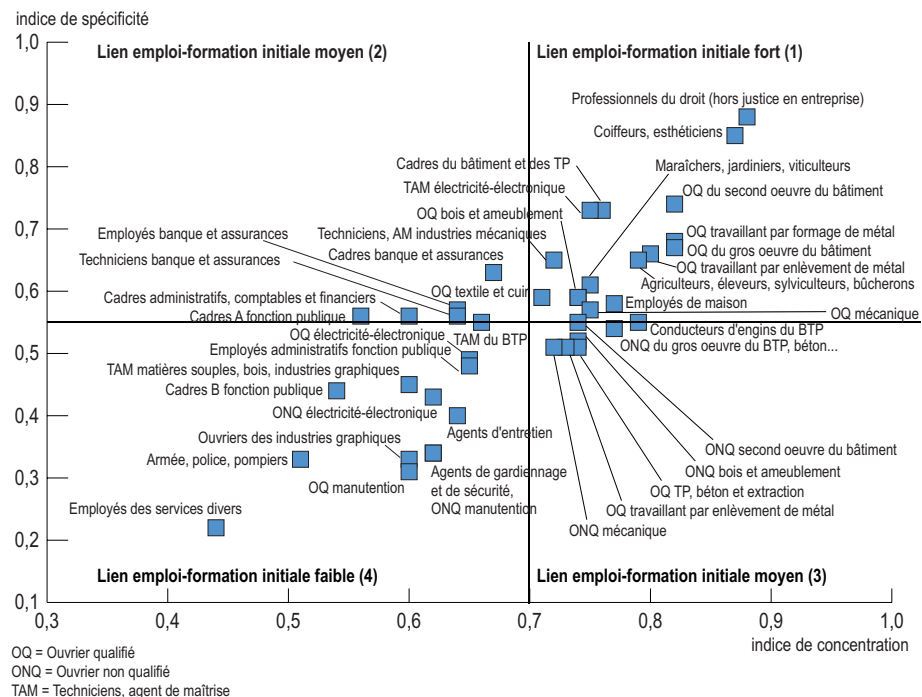
L'impact négatif des conditions de travail et d'emploi

Dans le bâtiment, les employeurs peinent à recruter des jeunes, même ceux formés pour ces métiers. Les politiques de formation sont actives mais les conditions de travail, d'emploi et de salaires peuvent entraîner des fuites et des tensions sur le marché du travail. Dès lors, les employeurs doivent recruter assez fréquemment des jeunes qui ne disposent pas de la spécialité de formation correspondante.

Pour certains métiers, ces conditions vont de pair avec le développement de l'intérim. Dans les domaines de l'électricité-électronique, de la mécanique et du travail des métaux, beaucoup d'ouvriers enchaînent en effet

Des relations emploi-formation initiale variables

Lien emploi-formation initiale des métiers des 8 domaines professionnels surreprésentés en Poitou-Charentes (illustration 5)



- (1) : Métiers alimentés par un nombre restreint de spécialités de formation qui se retrouvent très peu ailleurs (spécificité forte/concentration forte)
- (2) : Métiers alimentés par plusieurs spécialités de formation qui se retrouvent très peu ailleurs (spécificité forte/concentration faible)
- (3) : Métiers alimentés par un nombre restreint de spécialités de formation qui se retrouvent dans d'autres domaines (spécificité faible/concentration forte)
- (4) : Métiers alimentés par plusieurs spécialités de formation qui se retrouvent dans d'autres domaines (spécificité faible/concentration faible)

Source : Insee, Recensement de la population complémentaire 2006-Enquête emploi en continu cumulée 2003-2009

des missions d'intérim. Les entreprises n'ont plus le souci de former leurs salariés temporaires. La gestion des qualifications est alors externalisée et confiée aux agences d'intérim ou à Pôle Emploi.

Un certain nombre de jeunes choisit volontairement ce type de parcours, multipliant les périodes d'emploi, ce qui leur permet de se forger une première expérience professionnelle et de trouver le « bon employeur ».

Un niveau élevé de formation initiale garantit le plus souvent une bonne insertion

Un niveau élevé d'études garantit globalement une bonne insertion, toutefois des exceptions sont notables. Parmi les professionnels de la communication, de l'information, des arts et spectacles, près de 30 % des emplois sont des contrats à durée déterminée ou sous le statut d'intermittent du spectacle.

Par ailleurs, la part des personnes ayant connu au moins une période de chômage dans les douze mois précédant leur insertion est particulièrement forte dans des métiers attractifs du fait de la concurrence à l'embauche. Dans les domaines de l'enseignement, de l'administration publique, de la banque et assurances, des ingénieurs et cadres de l'industrie, plus de 60 % des jeunes entrants ont connu préalablement une période de chômage.

Une forte insertion des jeunes dans les métiers en croissance : banque, commerce ...

Certaines familles professionnelles emploient de nombreux jeunes. Dans la banque et assurances, plus de 80 % des embauches concernent des jeunes salariés de 10 ans d'ancienneté ou moins sur le marché du travail. Du fait de réglementations évolutives et plus contraignantes, les besoins en compétences juridiques de jeunes actifs formés au droit des affaires ou des brevets augmentent considérablement. L'informatique crée également de nouveaux emplois pour les jeunes ingénieurs, administrateurs ou techniciens de la maintenance. Ainsi, ces professions en expansion (professionnels du droit, ingénieurs et

techniciens de l'informatique) comptent à l'embauche trois quarts de jeunes ayant 10 ans ou moins d'expérience sur le marché de l'emploi (illustration 6). Cependant, la sous-représentation de tels postes dans la région conduit un grand nombre de jeunes titulaires d'un bac+5 à chercher un emploi dans les régions limitrophes ou en Île-de-France.

... transports, logistique et tourisme

Du fait de l'intensité des échanges internationaux, les métiers des transports, de la logistique et du tourisme se développent également. Ainsi, de nombreux emplois apparaissent dans la logistique en raison du développement rapide du commerce électronique (e-commerce) et des transports associés (transports de petits colis, livraison à domicile). Le développement des transports en commun, en réponse aux normes environnementales, pourrait par ailleurs générer une augmentation des besoins en agents d'exploitation des transports. De plus, la moitié de ceux en emploi en 2005 partiront en retraite d'ici 2020 dans la région. Dans ces domaines professionnels, près de la moitié des embauches concerne des actifs de 10 ans ou moins d'ancienneté. Enfin, les infirmiers, les sages-femmes, les professions paramédicales ainsi que les professionnels de la communication et de l'information, des arts et spectacles et ceux de l'action sociale, culturelle et sportive font une large place aux jeunes.

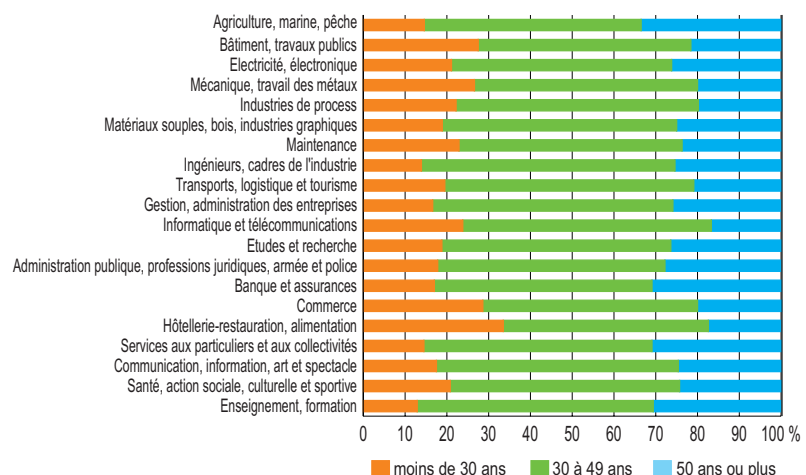
Dans les métiers peu qualifiés, les jeunes sont nombreux dans l'industrie, le bâtiment, la manutention, l'hôtellerie-restauration mais aussi dans le commerce et les services : vendeurs, caissiers, coiffeurs, etc. Leur présence peut s'expliquer par l'importance de l'apprentissage mais la rotation de la main d'oeuvre y est aussi élevée. De nombreux salariés quittent ces métiers, soit pour accéder à des postes plus qualifiés dans leur branche, soit pour trouver de meilleures conditions de travail dans d'autres domaines professionnels.

D'autres métiers accessibles à des personnes d'expérience

Au contraire, certains métiers sont peu occupés par de jeunes débutants, soit parce qu'ils nécessitent plus d'expérience comme les dirigeants d'entreprises, les patrons et cadres d'hôtel, restaurants, soit parce que les embauches dépendent des politiques publiques comme dans l'enseignement ou la fonction publique et la santé. D'autres métiers, peu qualifiés, offrent des possibilités d'embauche aux seniors. Dans les services à la personne, les départs de la moitié des employés de maison, près de 40 % des assistantes maternelles, des aides à domicile et aide-ménagères devraient conduire d'ici 2020 à des recrutements nombreux. Souvent à temps partiel et rémunérés au niveau du SMIC, ces métiers restent peu attractifs pour les jeunes et intègrent

Forte présence des jeunes dans le commerce, le BTP et l'hôtellerie-restauration, alimentation

Répartition des actifs occupés picto-charentais par classe d'âge et domaine professionnel (illustration 6)



Source : Insee, Recensement de la population 2007
Champ : hors artisanat, politique et religion

plutôt du personnel âgé et peu qualifié, notamment dans le cadre d'une reprise d'activité.

Progression de la mixité chez les plus diplômés ...

Les emplois des jeunes femmes sont globalement plus diversifiés qu'avant. De plus en plus diplômées, elles occupent plus fréquemment des postes de cadre. Les cadres débutantes investissent surtout les filières où elles étaient déjà présentes dans des postes moins diplômés, à savoir la santé, l'enseignement, la fonction publique, l'administration d'entreprises et la banque et assurances.

Ainsi, la moitié des cadres débutants picto-charentais de la fonction publique sont des femmes contre 41 % pour les plus anciens. Le taux de féminisation régional atteint également près de 50 % pour les professionnels du droit, les cadres administratifs, comptables et financiers, et dépasse 60 % chez les enseignants et les formateurs. Mais leur présence s'accroît aussi dans des professions où elles demeurent minoritaires. Elles représentent près de 30 % des ingénieurs et cadres de l'industrie contre 10 % pour leurs aînées de plus de 10 ans d'ancienneté (illustration 7), 29 % des cadres commerciaux et technico-commerciaux (contre 18 %), et 20 % des cadres du bâtiment et des travaux publics (contre 9 %). Outre une plus forte orientation scolaire vers ces métiers, les promotions

de techniciens aux métiers de cadres ou encore les mobilités professionnelles plus fréquentes peuvent expliquer cette progression. En revanche, dans les professions de patrons et cadres d'hôtel, mais surtout dans les métiers d'ingénieurs et techniciens de l'informatique, la part des jeunes débutantes a stagné voire régressé par rapport à leurs aînées.

... mais la segmentation s'accroît dans les professions moins qualifiées

Les différences de répartition homme-femme par métier se sont renforcées pour les moins diplômés. L'industrie, le bâtiment et l'agriculture accueillent essentiellement des jeunes hommes tandis que les activités du tertiaire concentrent la plupart des jeunes femmes. Dans les métiers d'agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons, les femmes représentent 30 % des salariés plus anciens et seulement 20 % des débutantes. Dans les métiers d'ouvriers non qualifiés de la mécanique, de l'électricité-électronique, des industries de process ou de la manutention, les débutantes sont également en proportion moindre que leurs aînées. Les métiers de l'armée, de la police et des pompiers sont les seuls qui recrutent davantage de femmes qu'auparavant, avec 21 % de femmes parmi les débutants contre seulement 9 % pour les plus anciens. À l'inverse, dans les services à la personne, certains métiers plus féminisés continuent à recruter presque exclusivement des femmes.

Les métiers de coiffeurs, esthéticiens comptent désormais 95 % de femmes parmi les débutants au lieu de 85 % pour leurs aînées. Dans les métiers d'agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme, la moitié des salariés de plus de 10 ans d'ancienneté sont des femmes contre 70 % parmi les débutants actuellement.

Deux enjeux : élever les qualifications et soutenir les atouts économiques régionaux

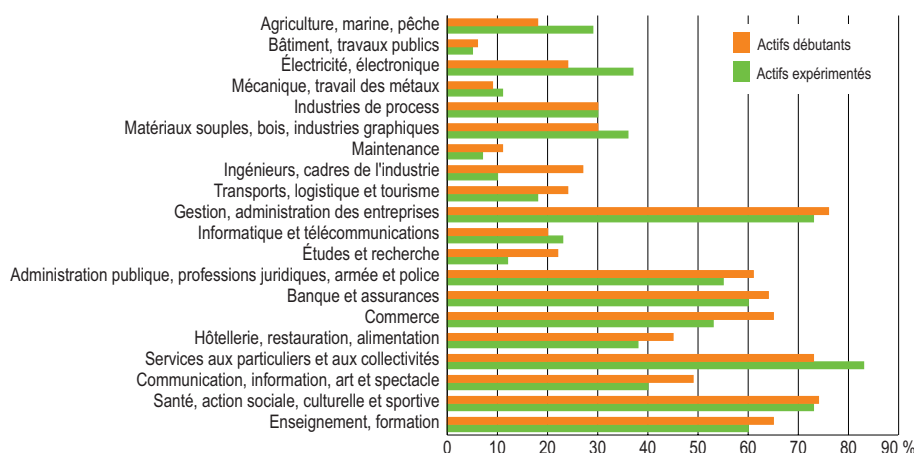
En Poitou-Charentes, comme partout en France, le niveau de formation initiale a progressé considérablement au cours des dernières décennies sous l'effet des politiques publiques et de la demande tant des employeurs que des familles. Le niveau régional reste cependant inférieur à la moyenne nationale. Faire progresser globalement ce niveau est un enjeu essentiel. Un niveau élevé de formation initiale permet généralement aux individus de développer leurs compétences, notamment transversales, et de viser une large palette de métiers, notamment ceux où le lien entre emploi et formation initiale paraît assez distendu.

Dans le contexte de concurrence économique que se livrent les régions, une stratégie de différenciation est importante. L'affirmation des points forts de l'économie régionale, passe par la disposition des compétences adéquates, et spécifiques lorsque le lien entre emploi et formation initiale est relativement marqué. Une politique de branche active visant à mettre en synergie les outils de formation et de production permet de consolider ce positionnement. Produire ces compétences spécifiques [à travers des BTS des métiers des assurances ou des formations professionnelles en bâtiment, par exemple] dans la région, constitue un levier au service de cette différenciation et un enjeu pour le système régional de formation. Enfin, dans un contexte de mutations économiques permanentes, les politiques de formation tout au long de la vie accompagnent les reconversions professionnelles des actifs.

Olivier MAISONNEUVE (Insee),
Christophe GIRARDEAU (ARFTLV)

Une plus grande place des femmes dans la recherche et les ingénieurs de l'industrie

Taux de féminisation par domaine professionnel et ancienneté des actifs occupés en Poitou-Charentes (illustration 7)



Source : Recensement de la population complémentaire 2006, Enquête emploi en continu cumulée 2003-2009
Champ : hors artisanat, politique et religion

Quelle relation emploi formation initiale sur quel territoire ?

Le lien entre emploi et formation initiale n'est pas rigide. D'innombrables caractéristiques des individus (capital culturel et social, compétences individuelles et motivation, etc.) l'infléchissent. Il se dilue aussi dans le temps. Alors que « le domaine d'études est déterminant pour les débuts de carrière » selon Martinelli [2010], « la spécialité de formation joue un rôle secondaire pour accéder à la plupart des métiers » selon Chardon [2005]. Cette distorsion entre emploi et formation initiale se produit en cours de carrière du fait des mobilités professionnelles et de la possibilité d'acquisition de compétences par la formation tout au long de la vie.

Du point de vue de l'échelle géographique, si des individus travaillent là où ils sont nés, d'autres suivent des trajectoires

professionnelles traversant les frontières départementales, régionales, voire nationales. Les marchés du travail ont d'ailleurs des tailles variables selon le niveau de qualification des individus et des postes. La logique purement adéquationniste tendrait à localiser les sites de formation dispensant des compétences spécifiques près des établissements de production nécessitant ces dernières. Cette logique est largement contestée tant elle suppose des rigidités inexistantes entre catégories d'emploi et de formation, ainsi qu'entre lieux de résidence, de formation des actifs et lieux de production. Il arrive toutefois qu'une logique territoriale plus marquée apparaisse, à l'instar de l'AFPA Futuroscope largement dédié aux entreprises du site.

Toutefois des relations existent aux bonnes échelles d'observation. À des niveaux relativement agrégés des nomenclatures de métiers et de formations, des liens forts apparaissent entre emploi et formation initiale tandis que d'autres semblent plus distendus. Quant au territoire pertinent, il faut tenir compte des nombreuses mobilités tant des individus que des entreprises. Dès lors, la région apparaît comme l'espace naturel de prise en compte du lien entre emploi et formation (Thisse [2008]). Selon cet auteur, le territoire régional est suffisamment vaste et diversifié pour abriter l'implantation et le redéploiement des entreprises et suffisamment homogène socialement et culturellement pour faciliter les mobilités des ménages d'actifs. La loi de décentralisation reconnaît d'ailleurs l'échelon régional comme échelon de coordination des schémas de formation.

Un appui technique au CPRDFP

À un moment où les enjeux attribués à la formation et à l'éducation sont de plus en plus marqués (en particulier au plan européen avec la stratégie de Lisbonne visant une société de la connaissance, la sécurisation des parcours professionnels et l'enrichissement des savoirs pour répondre aux exigences de l'économie), l'analyse du lien formation emploi est appelée à se développer notamment par le croisement et la mobilisation d'informations construites sur des méthodes innovantes comme dans cette étude avec l'Insee. De tels travaux doivent participer à une meilleure anticipation des conséquences que peuvent générer les mutations de toutes natures (environnementale, technique, économique, sociale ou organisationnelle) sur les besoins en qualification dans un secteur d'activité ou sur un territoire. Il est également essentiel de diffuser ces informations aux acteurs économiques, aux financeurs des formations, aux professionnels de l'information et de l'orientation et à chaque citoyen.

Rappelons que c'est avec l'apparition du chômage et le repérage de tensions sur le marché du travail que se sont développées les études cherchant à décrire la relation formation-qualification-emploi. Elles visent à en comprendre les déterminants, à

identifier les lieux où se construi(sen)t ce(s) lien(s) et à en préciser les facteurs d'évolution. Si les approches mises en place dans les années 1980 laissaient une large place à l'adéquation formation emploi, la multiplication, d'une part des formations, des titres et des certifications possibles, disponibles et accessibles et, d'autre part, des trios métier - entreprise - territoire rendent ces approches caduques et inopérantes. De nouvelles démarches et méthodes d'analyse se sont mises en place notamment pour accompagner la décentralisation, transférant progressivement au niveau régional des compétences en matière d'élaboration des schémas des formations et de coordination des acteurs compétents en ces domaines.

Les observatoires régionaux emploi formation (OREF), structure État-Région, ont acquis une large expertise de l'analyse de la relation formation emploi, construisant des méthodologies de travail qui combinent des éléments objectifs et des espaces d'échange et de concertation. Les compétences ainsi développées portent à la fois sur la capacité à assembler et à exploiter de nombreuses données statistiques et sur des méthodes d'animation permettant de rapprocher les acteurs présents au niveau régional :

décideurs politiques, représentants des salariés, représentants des entreprises, professionnels de l'orientation, de l'éducation et de la formation.

En Poitou-Charentes, l'Agence Régionale de la Formation Tout au Long de la Vie (ARFTLV), Groupement d'Intérêt Public État-Région et membre du réseau des CARIF-OREF, apporte un appui technique pour la préparation du Contrat de Plan régional de développement de la formation professionnelle (CPRDFP). Ces travaux ont pour but de mieux cerner les besoins emploi formation régionaux (exprimables par secteur, par public, par territoire) et d'en donner une lecture par type de formation : formation générale, formation technologique, formation professionnelle initiale ou continue... La formation professionnelle, dans sa capacité à fournir des qualifications requises par l'appareil productif, est en effet un outil du développement des territoires et des citoyens. Pour outiller sa réflexion, l'ARFTLV anime et coordonne une méthode d'analyse, ARGOS, qui aboutit à la réalisation de diagnostics sur la relation formation emploi par groupe formation emploi (GFE). Les 20 GFE ont été étudiés et l'actualisation s'effectue aujourd'hui de manière permanente.

Christophe Girardeau, ARFTLV

Méthodologie

Les sources mobilisées

Les sources mobilisées pour ce travail sont essentiellement le recensement de la population (RP 2006) qui permet de fournir la structure de la population active de la région et l'enquête emploi en continu (EEC 2003-2009) qui apporte les données concernant la spécialité de formation reçue et l'ancienneté des individus sur le marché du travail. La combinaison des deux sources permet de déterminer les clés de ventilation «spécialité de formation-ancienneté sur le marché du travail» des effectifs du RP 2006 à région, diplôme et famille professionnelle donnée (FAP). De plus, les individus ont été systématiquement dissociés selon qu'ils ont moins ou plus de 10 années d'ancienneté (nombre d'années séparant de la sortie de formation initiale). En effet, le lien entre l'emploi et la formation initiale a tendance à se dissoudre dans le temps au fur et à mesure de la trajectoire professionnelle de l'individu. Lorsque dans l'enquête emploi, le nombre de personnes issu de ces critères est inférieur à 100, les clés régionales sont abandonnées au profit des clés nationales selon une hypothèse de similitude entre répartition régionale et nationale de spécialités de formation à métier et niveau de diplôme fixés.

Le lien emploi formation

Lorsqu'un petit nombre de spécialités de formation mènent à un domaine professionnel particulier, ce domaine est considéré comme **concentré**. Quant aux spécialités de formation qui ne mèneraient

qu'à un petit nombre de domaines professionnels, elles sont qualifiées de **spécifiques**. La conjonction de ces deux caractéristiques constitue un fort lien entre emploi et formation. Certains domaines professionnels se caractérisent par un lien fort entre l'emploi et la formation initiale. Ceci signifie donc à la fois que le domaine professionnel est alimenté par un petit nombre de spécialités de formation et que les spécialités en question orientent vers un nombre restreint de domaines professionnels. Ces liens forts introduisent évidemment des régularités, qui sont aussi des rigidités, dont il faut tenir compte dans la recherche d'une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de travail.

L'indice de concentration varie entre 0 et 1. Cet indicateur mesure la concentration des spécialités de formation au sein d'un domaine/métier. Un indice élevé révèle que peu de spécialités de formation mènent à ce domaine/métier donné. Un indice faible révèle que de nombreuses spécialités de formation mènent à ce domaine/métier donné.

L'indice de spécificité des domaines professionnels et des métiers est un indice qui varie entre 0 et 1. Un indice élevé révèle le fait que les actifs dans un domaine/métier donné proviennent de spécialités de formation spécifiques, c'est-à-dire que ces formations mènent à de rares domaines/métiers. Un indice faible traduit le fait que les formations menant au domaine/métier considéré permettent d'accéder à de nombreux autres domaines/métiers.

Relation entre concentration et spécificité des spécialités de formation dans une famille professionnelle

		Concentration faible
Spécificité forte	Les personnes en emploi dans la famille professionnelle ont un nombre restreint de spécialités de formation qui se retrouvent très peu ailleurs	L'accès au métier se fait par plusieurs filières de formation très spécifiques ; ou bien les professions qui composent la famille professionnelle ne sont pas homogènes mais chacune demande une spécialité spécifique
Spécificité faible	Il y a homogénéité des spécialités donc <i>a priori</i> des emplois mais ces spécialités se retrouvent dans d'autres métiers	Il y a un lien faible entre la formation et la famille professionnelle ; ou bien la nomenclature regroupe des emplois selon d'autres critères que les compétences requises (secteur, niveau de qualification)

Nomenclatures

Les spécialités de formation

La nomenclature des spécialités de formation (NSF) date de 1994. Elle regroupe l'ensemble des formations quel qu'en soit le niveau : initiale ou continue, secondaire ou supérieure, professionnelle ou non. Quatre niveaux de classement en résultent : 4 catégories de spécialités, 17 domaines de spécialités, 100 groupes de spécialités et 700 sous-groupes pour le niveau le plus fin. Pour les besoins de l'étude, une nomenclature agrégée a été constituée entre les NSF niveau 17 et niveau 100. Par exemple, la spécialité de formation relative à la mécanique, électricité et électronique regroupe les spécialités pluri-technologiques mécanique-électricité (y compris maintenance mécano-électrique), la mécanique générale et de précision, la mécanique automobile, la mécanique aéronautique et spatiale et les structures métalliques (y compris soudure, carrosserie, coque bateau, cellule avion) de niveau 100.

Les familles professionnelles (FAP 2009)

La construction des familles professionnelles résulte d'un rapprochement entre la nomenclature des « professions et catégories socioprofessionnelles » (PCS) qui classe les actifs en emploi en fonction de leur niveau de qualification et le « Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois » (ROME) dont la logique opérationnelle est de faciliter le placement des demandeurs d'emploi à partir de la spécificité du métier et des savoir-faire requis.

La nomenclature des PCS a été rénovée en 2003 pour mieux tenir compte des évolutions technologiques et du contenu des emplois qui impactent ces professions. La révision des familles professionnelles 2009 tient compte de ces changements ainsi que ceux apportées au ROME en 2009 pour appréhender notamment les métiers émergents et remplacer ceux devenus obsolètes.

La nomenclature se compose de 22 domaines professionnels, 87 familles professionnelles regroupées et 225 familles professionnelles détaillées.

Pour en savoir plus

- La spécialité de formation joue un rôle secondaire pour accéder à la plupart des métiers, Olivier Chardon, Économie et statistique n°388-389, 2005
- Accès à l'emploi et carrière : le rôle de la formation initiale reste déterminant, Arnaud Degorre, Daniel Martinelli, Corinne Prost, Insee, Formations et emploi Édition 2009
- Le domaine d'études est déterminant pour les débuts de carrière, Daniel Martinelli, Corinne Prost, Insee Première n°1313, Octobre 2010
- De la spécialité de formation au métier : le cas du bâtiment, de l'hôtellerie-restauration et du commerce, Frédéric Lainé, Économie et statistique n°388-389, 2005
- Obtenir un emploi dans son domaine de formation : un enjeu très relatif dans l'insertion des jeunes, Thomas Couppié, Jean-François Giret, Alberto Lopez, Insee, Formation et emploi, Édition 2009
- Les métiers en 2015, Centre d'analyse stratégique (CAS), Direction pour l'animation de la recherche et des statistiques (DARES), Rapport du groupe « Prospective des métiers et des qualifications » n°6, la documentation française, Janvier 2007
- Des emplois plus qualifiés, des générations plus diplômées : vers une modification de normes de qualification, Dominique Fournié, Christophe Guitton, Bref n°252, Cereq, Mai 2008
- Lien emploi-formation : de la théorie aux réalités du marché du travail lorrain, Yann Kubiak (Insee Lorraine), Alexandre Parment (OREFQ Lorraine), N° 242-243, Insee Lorraine, Décembre 2010.
- L'insertion professionnelle des apprentis en 2009, AC-études, Rectorat de Poitiers, n°10 Juin 2010
- Innovation et compétitivité des régions, Rapport du conseil d'analyse économique, Thierry Madiès et Jean-Claude Prager, (Commentaire de Jacques-François Thisse) La Documentation Française 2008
- 56% des jeunes formés en Poitou-Charentes accèdent rapidement et durablement à l'emploi, Alexandre Giraud, Tiffanie Mahé, e-décim@l n°9, Insee Poitou-Charentes, Novembre 2010
- Un actif sur trois partirait en retraite à l'horizon 2020, Olivier Maisonneuve, décimal n°303, Insee Poitou-Charentes, Mars 2010
- Une traversée de crise plus difficile, Christine Chardon, décimal n°305, Insee Poitou-Charentes, Mai 2010

Pour tout renseignement statistique

www.insee.fr/poitou-charentes

insee-contact@insee.fr

0 972 724 000 (tarification appel local)
du lundi au vendredi de 9 h à 17 h



Insee Poitou-Charentes
5 rue Sainte-Catherine - BP 557
86020 Poitiers Cedex
Tél : 05 49 30 01 01
Fax : 05 49 30 01 03
sed-poitou-charentes@insee.fr

Directeur de la publication : Didier BLAIZEAU
Rédacteur en chef : Jean-Pierre FERRET