

Première Synthèses

Informations

LES MÉTIERS EN 2015 :

l'impact du départ des générations du baby-boom

D'ici 2015, le nombre de postes à pourvoir sur le marché du travail devrait augmenter fortement quand les générations nées après 1945 arriveront en fin de carrière. La tertiarisation de l'économie devrait se poursuivre avec toujours plus de cadres, mais aussi avec des emplois peu qualifiés de plus en plus nombreux dans les services et l'aide à la personne.

Le dynamisme de l'emploi dans certains métiers pourrait entraîner des difficultés de recrutement. Ces problèmes s'aggraveront pour les métiers les moins attractifs et s'atténueront dans les entreprises susceptibles d'offrir des perspectives de carrière. La hausse du nombre de postes à pourvoir ne se traduirait par une baisse du chômage que si des mesures actives d'accompagnement des entreprises et des personnes sont mises en place.

Dans les dix prochaines années, le nombre de postes à pourvoir devrait nettement augmenter quand les générations du baby-boom arriveront en fin de carrière (encadré 1). Pour la première fois depuis les années 70, les personnes sortant de l'emploi en fin de vie active quitteront autant, voire plus de postes qu'il n'y aura d'emplois recherchés par les jeunes arrivant du système éducatif.

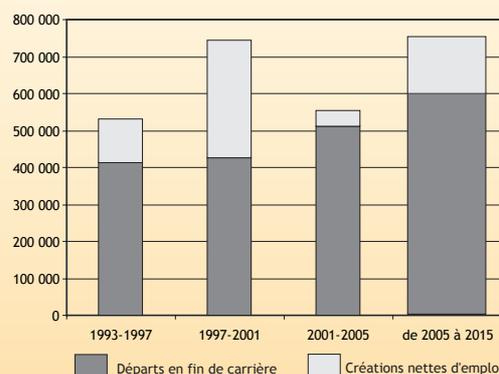
Même avec un rythme de croissance du PIB modéré (2 % en

moyenne par an) et un taux de chômage fixé à 7,5 % à terme, le nombre de postes à pourvoir (1) atteindra des niveaux proches de ceux des années 1998 à 2001, quand le PIB augmentait de plus de 3 % par an (graphique 1). Tel est le premier résultat d'un exercice de prospective de l'emploi par métiers à l'horizon 2015, réalisé conjointement par la Dares et le Commissariat général du Plan (encadré 2).

Dans les faits, une augmentation du nombre de postes à pourvoir

(1) - Le nombre de postes dits « à pourvoir » comptabilise les créations nettes d'emploi et les départs en fin de carrière. Il ne tient pas compte des autres mouvements sur le marché du travail : démissions, fins de contrat court, licenciements [1].

Graphique 1
 Le nombre annuel de postes à pourvoir devrait être proche du niveau de la fin des années 90



Sources :
 Dares,
 Commissariat
 général
 du Plan.

Définition : le nombre de postes à pourvoir est la somme de départ de l'emploi en fin de carrière et des créations nettes d'emploi.

Lecture : entre 2005 et 2015, le nombre annuel moyen de départs de l'emploi serait de 600 000 et les créations nettes d'emploi de 150 000.

n'induit pas nécessairement une baisse du chômage de même ampleur. À court terme, des difficultés de recrutement peuvent apparaître. Cela a déjà été le cas entre 1998 et 2001 dans certains métiers : informatique, bâtiment et travaux publics, hôtellerie-restauration... Alors même que le taux de chômage restait à des niveaux élevés (8,6 % au minimum en mai 2001), les offres d'emploi déposées à l'ANPE sur ces métiers augmentaient beaucoup plus rapidement que les demandes, allongeant ainsi les délais de recrutement pour les employeurs. À plus long terme, un chômeur ne trouvera pas forcément un emploi qui lui convient et, réciproquement, un employeur ne se satisfera pas toujours des candidatures présentées sur un poste. Au final, cette hausse du nombre de postes à pourvoir ne se traduira par une baisse du chômage que si des mesures actives d'accompagnement des entreprises et des personnes sont mises en place.

80 % des postes à pourvoir d'ici 2015 seraient consécutifs à des départs en fin de carrière. Dans certaines familles professionnelles, les baisses d'effectifs devraient atténuer très nettement l'effet des départs des générations anciennes. Ailleurs, le dynamisme de l'emploi amplifiera fortement les besoins de main-d'œuvre.

Toujours plus d'emplois tertiaires

L'évolution du paysage professionnel de l'emploi en France entre 2005 et 2015 prolonge les grandes tendances observées par le passé [7]. L'économie devrait poursuivre sa tertiarisation avec une polarisation accrue des emplois. Il y aurait toujours plus de cadres, mais aussi toujours plus d'emplois peu qualifiés dans les services (tableau 1). Les métiers industriels devraient décliner à nouveau, après la courte embellie de 1998 à 2001. Le repli des travailleurs indépendants dans l'agriculture, le petit commerce et l'artisanat se poursuivra.

Sources : Dares, Commissariat général du Plan.

Encadré 1

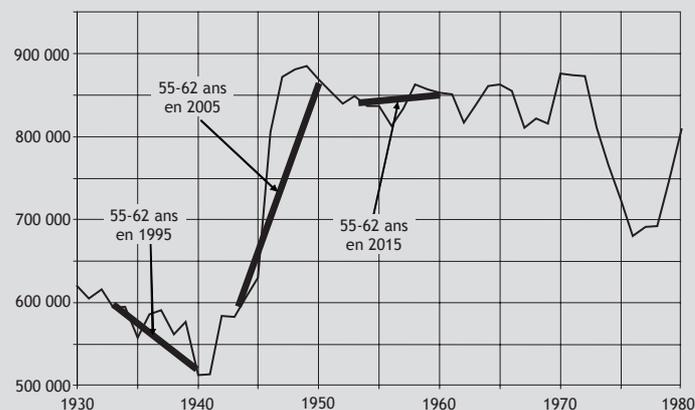
LES DÉPARTS EN FIN DE CARRIÈRE AUGMENTERONT DE 50 % D'ICI À 2015

À partir des années 2005-2010 et pendant les trente années qui viennent, les générations appelées à sortir de l'emploi seront beaucoup plus nombreuses que par le passé (graphique).

Les flux de sortie en fin de carrière (1) passeront de 410 000 par an dans les années 1990 à 630 000 à l'horizon 2015. Les sorties augmenteront très rapidement jusqu'en 2009, plus modérément ensuite. Cette hausse est largement déterminée par les phénomènes démographiques. Elle dépend relativement peu des hypothèses retenues sur l'impact des différentes politiques visant à reculer l'âge de départ en fin de carrière. L'allongement des durées de cotisations pour accéder à une retraite à taux plein et la limitation des aides publiques aux préretraites permettent en effet de remonter les taux d'activité et de mieux équilibrer les régimes de retraite. Mais ils conduisent essentiellement à lisser et à décaler dans le temps cette hausse du nombre de départs en fin de carrière, et non à réduire son ampleur.

Actuellement, plus de la moitié d'une génération est sortie de l'emploi avant 60 ans, que ce soit pour partir à la retraite, en préretraite, vers le chômage avec dispense de recherche d'emploi ou pour raisons de santé ou d'inaptitude. Dans l'hypothèse d'une baisse, même modérée, du chômage, le recours aux dispositifs de préretraites devrait diminuer nettement, ainsi que les mécanismes de dispense de recherche d'emploi. Toutefois, un certain nombre de salariés présentant des problèmes de santé ou occupant des tâches difficiles auront des difficultés à se maintenir en emploi jusqu'à 60 ans. Cela devrait concerner particulièrement les métiers du bâtiment, les conducteurs et la plupart des métiers considérés comme peu qualifiés. Au cours des années 1990, les départs dans ces professions pour raisons de santé avaient déjà été particulièrement fréquents.

Taille des générations



Le repérage en trait noir représente les générations âgées de 55 à 62 ans à différentes dates. L'intérêt de cet intervalle est qu'il représente environ les trois quarts des départs de l'emploi : le volume de départs aux différentes dates dépend largement de la taille de ces générations.

Source : Insee.

(1) - Dans le modèle de simulation PROFILAGE, élaboré par le Commissariat Général du Plan et utilisé dans cette étude, les sorties en fin de carrière correspondent aux retraits définitifs de l'emploi, quel qu'en soit la destination : vers la retraite, la préretraite, le chômage avec dispense de recherche d'emploi ou vers l'inactivité pour raisons de santé.

Tableau 1

Toujours plus de cadres et d'employés non qualifiés

Effectifs, en %	1982	1990	2000	2015
Agriculteurs, artisans, commerçants	10	7	5	4
Cadres	14	17	19	21
Professions intermédiaires.....	14	15	16	17
Employés qualifiés	20	21	20	19
Employés non qualifiés.....	10	11	13	14
Ouvriers qualifiés	21	21	20	20
Ouvriers non qualifiés	11	8	7	5
Ensemble	100	100	100	100

Note : les niveaux de qualification sont ré-agrégés à partir de 80 familles professionnelles. Les employés non qualifiés regroupent les familles R0, S2, T1 à T4 et T6 (cf annexe).

Au cours des dix prochaines années, il y aura davantage d'informaticiens, de cadres commerciaux, administratifs, comptables et financiers. Les entreprises auront, en effet, des besoins d'expertise beaucoup plus importants : études de marchés, mercatiques, audits, conseils juridiques. Pour les informaticiens, l'emploi progressera toutefois moins vite qu'à la fin des années 90. L'emploi qualifié se développera aussi fortement dans le conseil en recrutement, la formation professionnelle et la communication, même si les effectifs en jeu sont plus faibles.

Les postes à pourvoir seront aussi très nombreux à tous les niveaux de qualification dans certaines filières en expansion. Comme les échanges de marchandise se développeront et que la concurrence sera plus vive, les besoins seront plus importants dans la logistique (conducteurs de véhicule, ouvriers qualifiés de la maintenance) et dans les fonctions commerciales (représentants et attachés commerciaux). Avec le vieillissement de la population, il faudra de plus en plus d'infirmières et d'aides-soignantes au sein des établissements d'héberge-

ment ou dans les services de soins à domicile.

Dans la fonction publique, il y aura de forts besoins de renouvellement. En effet, comme les recrutements avaient été massifs pendant les « trente glorieuses », les départs à la retraite seront très concentrés sur les prochaines années. Cependant, ces départs ne seront remplacés qu'en partie. Le nombre d'enseignants pourrait stagner avec la stabilisation de la population scolarisée. L'emploi devrait même baisser dans les fonctions administratives.

Une forte progression des emplois peu qualifiés dans les services

Les postes à pourvoir seront aussi très nombreux parmi les aides à domicile, les employés de maisons, les assistantes maternelles et les agents d'entretien. Qu'il s'agisse de besoins d'aide aux personnes dépendantes ou de besoins insuffisamment satisfaits, comme les gardes d'enfants [8], ces emplois considérés comme peu qualifiés devraient se développer dans les prochaines années. Ils offrent actuellement un accès au mar-

ché du travail à des femmes peu diplômées ou longtemps restées inactives. Mais la situation professionnelle de ces personnes est souvent fragile. Aujourd'hui, les horaires de ces métiers sont fragmentés, décalés et surtout réduits, entraînant, de fait, des rémunérations souvent très faibles. De plus, les perspectives d'évolution professionnelle vers d'autres emplois sont rares.

De nombreux travailleurs indépendants et ouvriers non qualifiés ne seront pas remplacés

La baisse de l'emploi dans certains métiers atténuera l'effet des départs de l'emploi des générations du baby-boom (tableau 2). Sur les postes non qualifiés de l'industrie, l'emploi prolongera sa baisse tendancielle amorcée depuis les années 70. Les gains de productivité devraient rester importants et la concurrence internationale imposera toujours aux entreprises de se positionner sur des créneaux à forte valeur ajoutée nécessitant surtout des ouvriers qualifiés. Dans le tertiaire, l'informatisation entraînera des gains de productivité, ce qui limitera les besoins de person-

Tableau 2
Les familles professionnelles dans lesquelles les suppressions d'emploi limiteraient l'impact des départs de l'emploi

Familles professionnelles selon le rapport entre les suppressions de postes et les départs de l'emploi	Suppression nette d'emploi entre 2005-2015 (en milliers)	Départ de l'emploi entre 2005-2015 (en milliers)	Part des suppressions par rapport aux départs (en %)	Postes à pourvoir par an (en % de l'emploi moyen)
D3 ONQ de la mécanique	-70	31	224	-2,8
D0 ONQ de l'enlèvement ou formage du métal	-17	12	137	-1,0
F0 F2 ONQ du textile, cuir et bois	-41	31	135	-2,0
C0 ONQ de l'électricité et électronique	-11	12	89	0,3
E0 ONQ du process	-75	86	87	0,4
F1 OQ du textile et cuir	-40	50	80	1,2
A1 Maraîchers, jardiniers	-56	69	80	0,5
L3 Secrétaires de direction	-17	24	70	1,2
R1 Vendeurs	-98	150	65	0,7
A2 Techniciens, cadres de l'agriculture	-8	14	60	0,8
S3 Patrons d'hôtels, cafés, restaurants	-25	48	52	1,4
L0 Secrétaires	-84	170	50	1,4
A3 Marins, pêcheurs	-5	11	49	1,3
C2 Techniciens, agents de maîtrise de l'électricité et électronique	-19	39	48	1,7

Définitions : cf. graphique 1 et encadrés.

Note de lecture : OQ = ouvriers qualifiés ; ONQ = ouvriers non qualifiés ; F0 F2 est le regroupement des FAP F0 et F2.

Lecture : 40 000 postes nets d'ouvriers qualifiés du textile et du cuir (F1) devraient être supprimés entre 2005 et 2015 et 50 000 ouvriers quitteraient leur emploi en fin de carrière. Au final, les suppressions d'emploi absorberaient 80 % des départs. Le volume de postes à pourvoir annuellement rapporté au stock d'emploi serait faible (1,2 %).

Sources :
Dares,
Commissariat
général
du Plan.

nels uniquement dévolus au secrétariat au profit d'autres fonctions plus qualifiées.

Avec la concentration des exploitations, les effectifs continueront de se réduire dans le monde agricole. De même, les patrons de café, d'hôtel ou de restaurant et les petits commerçants de détail seront moins nombreux. D'une part, la concurrence est forte avec les chaînes hôtelières, les hébergements chez l'habitant, les grandes surfaces alimentaires et les réseaux d'enseignement. D'autre part, la reprise des fonds de commerce pourrait s'avérer souvent difficile. Cette diminution du nombre d'indépendants serait compensée par le développement du salariat dans ces activités.

La promotion interne : une solution possible dans les grandes entreprises

De nombreux actifs changent d'emploi en cours de vie professionnelle [9]. Aujourd'hui, six salariés sur dix n'occupent plus le même emploi qu'il y a cinq ans. Les individus évoluent, par choix ou par contrainte, sur un large spectre de métiers. À l'avenir, ces mobilités professionnelles (en provenance du chômage, d'un autre emploi ou du système éducatif) pourront donc largement modérer ou accentuer la hausse des postes à pourvoir dans la plupart des familles professionnelles.

Au sein des grandes entreprises, les postes qualifiés pourraient être en partie pourvus par des promotions de salariés déjà en place. Les besoins de recrutement se reporteraient alors largement sur des postes moins qualifiés. Il existe en effet souvent dans les grandes entreprises un vivier de salariés, parfois très diplômés et susceptibles d'occuper des postes plus élevés, grâce à leur expérience et à des formations suivies en interne. Dans les secteurs de la banque et de l'assurance par exemple, les postes à pourvoir seront particulièrement importants parmi les cadres car ces

métiers sont occupés par des salariés déjà âgés. Les recrutements extérieurs se reporteraient alors en partie au niveau des professions intermédiaires sur des profils renouvelés, avec moins d'administratifs et plus de commerciaux, selon l'observatoire des métiers de l'assurance. Ces modifications dans les recrutements pourraient être assez répandues dans les administrations des grandes entreprises.

A contrario, dans des entreprises de plus petite taille, les possibilités de construire des filières de mobilité interne sont plus limitées. De ce fait, les entreprises pourraient n'avoir d'autres solutions que de proposer des niveaux de salaire élevés pour attirer une main-d'œuvre expérimentée. Les forts besoins sur les postes d'ouvriers qualifiés du gros œuvre (maçons, charpentiers...) pourraient entraîner des tensions salariales, comme cela a déjà été le cas lors de la période 1998-2001 [10]. Si ces tensions se traduisent par une hausse des prix de la construction ou de la rénovation, l'activité pourrait ralentir et les créations nettes d'emploi seraient plus limitées que prévues.

Les métiers attractifs et les autres

L'importance du nombre des postes à pourvoir devrait offrir des opportunités aux salariés pour améliorer leur situation professionnelle et faciliter les recrutements sur les métiers les plus recherchés.

Ainsi, les salaires offerts devraient attirer de nombreux actifs sur les emplois de cadres commerciaux où les postes à pourvoir seront très importants. En effet, si leur recrutement nécessite souvent quelques années d'expérience, il reste assez ouvert. Il peut valoriser les compétences en technique de vente et offrir des opportunités de promotion en interne ou en externe pour les attachés commerciaux, les représentants ou les intermédiaires du commerce. Il peut aussi s'appuyer sur la

connaissance du produit vendu et donc être ouvert à des techniciens ou des ingénieurs.

En contrepartie, dans les métiers les moins attractifs, les départs des salariés en place pourraient s'accélérer, entraînant une forte hausse du nombre d'offres d'emploi. Les difficultés de recrutement risquent ainsi d'être amplifiées sur les postes d'assistante maternelle, d'aide à domicile, d'agent d'entretien et d'employé de maison où le temps partiel contraint est fréquent. Une augmentation des heures travaillées par chaque salarié diminuerait les besoins en termes d'effectifs (à volume de travail constant) et les revenus mensuels tirés de ces métiers seraient plus élevés. Le nombre de postes à pourvoir serait alors plus faible que celui présenté ici et les recrutements seraient facilités. Mais la place importante des particuliers employeurs limite fortement les marges de manœuvre pour améliorer les conditions de travail, les perspectives professionnelles et surtout le nombre d'heures offertes. De plus, dans de nombreux emplois de services de proximité, la ségrégation spatiale [11] accroît la distance entre le lieu d'habitation des salariés et la demande de travail, ce qui peut accentuer localement les difficultés à recruter. Les employeurs auront également du mal à embaucher et à conserver leurs salariés sur certains métiers relativement peu concernés par la hausse du nombre de postes à pourvoir et aux conditions de travail difficiles. C'est actuellement déjà le cas sur les postes de serveurs de restaurant, de maçons ou de cuisiniers.

L'attractivité d'un emploi dépend aussi des avantages qu'offre l'entreprise. La fonction publique, en offrant la sécurité de l'emploi, est à ce titre un employeur à part. De plus, elle aura de nombreux postes à pourvoir ces prochaines années. Les entreprises du secteur privé, surtout celles qui ne pourraient pas offrir des perspectives de

carrière, devront faire face à cette concurrence à tous les niveaux de qualification : des cadres et professions intellectuelles supérieures aux agents de services. D'ores et déjà, la fonction publique embauche un tiers des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, et les limites d'âge ont été supprimées pour l'essentiel des procédures de recrutement. *A priori*, sur les segments les plus qualifiés, si les individus anticipent de faibles risques de rester durablement au chômage, l'attractivité relative de la fonction publique baissera. Les postes d'enseignants, notamment dans les matières scientifiques, pourraient être difficiles à pourvoir, surtout si les étudiants s'orientaient moins vers des formations universitaires longues offrant des débouchés plus réduits et socialement moins valorisés que d'autres cursus. Inversement, les emplois les plus instables du secteur privé auront du mal à être pourvus s'ils sont en concurrence avec des offres d'emploi de la fonction publique.

Polyvalence ou spécialisation

La hausse du nombre de postes ouverts et les difficultés de recrutement éventuellement associées seront dans les années qui viennent un élément important de transformation des modes d'organisation du travail et des profils d'embauche.

D'après les différentes études prospectives menées au sein des branches professionnelles, de nombreuses administrations et entreprises, y compris dans l'industrie, tendent à évoluer entre

deux formes polaires d'organisation du travail, toutes deux permettant d'offrir une gamme complète de prestations personnalisées à leur client ou usager [12].

Certaines entreprises vont favoriser la polyvalence de leurs salariés et permettre à chacun d'entre eux d'adapter, de manière autonome, son travail aux contraintes et demandes du client. Une telle organisation leur offre une très grande souplesse et une bonne réactivité aux évolutions de leur marché. Ainsi, dans le secteur de la réparation automobile, les transformations du contenu technique des véhicules, et la tendance à une prise en charge globale de l'entretien du véhicule, pourraient conduire les petits garages à chercher à recruter, faute de pouvoir les former en interne, des ouvriers déjà très qualifiés, polyvalents, et ayant une double compétence en mécanique et en électronique. Les employeurs pourraient rencontrer des difficultés à recruter sur ces profils, alors que les personnes moins qualifiées et spécialisées uniquement dans la mécanique auraient des perspectives d'emploi réduites.

D'autres entreprises, au contraire, rationalisent fortement leur intervention, en précisant et en hiérarchisant les tâches de chacun de leurs salariés, par exemple en séparant la définition des prestations de leur réalisation. La hausse du nombre de postes à pourvoir viendra à l'avenir remettre en

cause ce type d'organisation. Dans les secteurs de l'hôpital, des maisons de retraite et des soins à domicile, les restrictions liées aux *numerus clausus* applicables aux médecins et aux infirmières vont conduire à de fortes tensions sur ces métiers. Dans ce cadre et dans un contexte de maîtrise des dépenses de santé, les recrutements devraient continuer vers les professions d'aides-soignants et d'agents de service hospitalier. Ces personnels seraient alors chargés d'une partie des tâches d'aide aux malades et aux personnes âgées, anciennement dévolues aux infirmières. Une telle évolution pourrait offrir, moyennant des formations adaptées, des débouchés à des personnes actuellement éloignées du marché du travail. Mais elle pourrait entraîner des difficultés entre les différents intervenants pour identifier et reconnaître les actes effectués par chacun et ouvrir des perspectives de carrière aux moins qualifiés [4].

La hausse du nombre de postes à pourvoir conduira ainsi à des changements importants des modes de recrutements et des organisations du travail. Ces évolutions pourraient entraîner une baisse durable du chômage à la condition que les pouvoirs publics mettent en œuvre des politiques actives pour favoriser le retour à l'emploi des personnes actuellement éloignées du marché du travail, notamment en accompagnant les entreprises dans les changements organisationnels nécessaires.

Olivier CHARDON (Dares), Marc-Antoine ESTRADÉ (CGP), Fabien TOUTLEMONDE (Dares).

LES HYPOTHÈSES MACRO-ÉCONOMIQUES ET LE LIEN AVEC LES PROJECTIONS D'EMPLOI PAR FAMILLES PROFESSIONNELLES

Principales hypothèses macro-économiques de la projection

Les projections sont réalisées avec le **modèle macro-économétrique** e-mod, développé par l'OFCE. La croissance est essentiellement déterminée par des facteurs d'offre (progrès technique, ressources en main-d'oeuvre) ; la projection décrit un scénario de retour au plein emploi, c'est-à-dire de baisse du chômage jusqu'au taux de chômage d'équilibre. Quatre éléments fondamentaux déterminent la projection :

- Les hypothèses sur le **niveau du taux de chômage d'équilibre**, c'est-à-dire le taux de chômage en dessous duquel des tensions inflationniste apparaissent. Une cible de taux de chômage à 7,5 % a été retenue. Dans le cadre de ce scénario qui n'introduit pas de rupture, le choix du taux de chômage ne modifie pas sensiblement le diagnostic sur la hausse des postes à pourvoir par métiers. C'est ce qui résulte de l'examen d'une variante avec un taux de chômage d'équilibre à 4,5 %.
- Les hypothèses d'**évolution de la population active**. Elles ont été calées sur les projections de population active de l'Insee réalisées en 2002. On reprend donc les hypothèses de stabilisation des taux d'activité des femmes et des jeunes, ainsi que l'hypothèse d'une légère hausse des taux d'activité des plus âgés. Le solde migratoire reste au niveau de celui des années 90, soit 50 000 personnes supplémentaires chaque année. Par ailleurs, ces hypothèses sont corrigées des effets de flexion des taux d'activité liés à la baisse du chômage et des effets attendus de la réforme des retraites introduite en 2003.
- Les hypothèses d'**évolution de la productivité du travail**. Dans l'ensemble de l'économie, on fait l'hypothèse que la productivité du travail augmente de +1,6 % par an. Ce choix est cohérent avec les évolutions passées. On suppose en effet que la durée du travail sera stabilisée, alors que la réduction de la durée du travail à la fin des années 90 avait fortement ralenti le rythme de progression de la productivité par tête.
- L'hypothèse est faite que le déficit des administrations publiques se stabilise à -1,5 % du PIB.

Description du scénario

Le PIB augmentera en moyenne de +2,0 % par an sur la période 2005-2015 (tableau 1). La cible de taux de chômage de 7,5 % est atteinte en 2012. Au-delà de 2012, la croissance retenue est celle qui stabilise le taux de chômage. Elle est donc uniquement déterminée par les évolutions de la population active et de la productivité du travail. Elle progresse alors au rythme annuel moyen de +1,6 %.

Principales variables macro-économiques

Taux de croissance annuel moyen sur la période, en %		1985-1995	1995-2005	2005-2015
Sources : Insee, Dares, Ofce.	PIB	2,1	2,2	2,0
	Productivité par tête (branches marchandes)	1,3	0,8	1,6
	Emploi total	0,4	1,0	0,4
	Population active	0,4	0,6	0,1

En %

	1990	2000	2005	2015
Taux de chômage BIT	8,9	9,5	9,9	7,5
Taux d'emploi (emploi/population en âge de travailler)	61,2	63,5	64	65,7
Taux d'activité (population active/population en âge de travailler)	66,5	68,1	68,6	68,7

Les projections sectorielles de valeur ajoutée, clef de voûte de la projection d'emploi par famille professionnelle

Les projections de demande de travail par famille professionnelle sont obtenues à partir du modèle Flip-Fap [2,3]. Elles reposent sur la répartition, de la valeur ajoutée selon les branches d'activité. En particulier, les hypothèses suivantes ont été retenues : la part de l'industrie se maintient et la part des services marchands progresse. Pour certains métiers liés à la sphère non marchande, les projections s'appuient sur des travaux déjà réalisés notamment pour les enseignants, les professions médicales [4], les administratifs de la fonction publique et les personnels de l'armée et de la police [5].

Ces projections ne supposent pas de ruptures fortes par rapport aux tendances de ces vingt dernières années. Elles ont le mérite de fournir des ordres de grandeur et de signaler des tensions possibles sur certains métiers. Des facteurs d'évolution pourraient cependant modifier ce diagnostic : par exemple, une baisse du recours au temps partiel, l'apparition de tensions salariales sur quelques segments du marché du travail, ou une hausse de la productivité dans les services, consécutive à des changements technologiques. Afin d'appréhender les évolutions possibles des organisations du travail et des modes de recrutement, les éléments qualitatifs présentés dans cette étude s'appuient largement sur les résultats d'études prospectives menées au sein des branches professionnelles [6] ou sur des discussions avec des experts.

Pour en savoir plus

- [1] Lutinier (2005), « Les mouvements de main-d'œuvre au quatrième trimestre 2004 », *Premières Informations*, n°32-2, Dares, octobre.
- [2] Topiol (2001), « Prospective des métiers à l'horizon 2010 : une approche par familles d'activité professionnelle », *Document d'étude de la Dares*, n°47, juin.
- [3] Plan (2002), *Avenir des métiers, Rapport* du groupe « Prospective des métiers et qualifications », La Documentation française, novembre.
- [4] Plan (2005), *Prospective des métiers de la santé*, actes de la journée d'études du 8 novembre 2004, *Les Cahiers du Plan*, n° 3, mai.
- [5] Observatoire de l'Emploi Public (2005), *Rapport 2004-2005*, septembre.
- [6] Plan (2005), *Quelle prospective pour les métiers de demain ? L'apport des observatoires de branche*, *Rapport* du groupe de projet Prométhée, *collection Qualifications & Prospective*, La Documentation française, juillet.
- [7] Dares (2004), « Vingt ans de métiers : l'évolution des emplois de 1982 à 2002 », *Premières Synthèses*, n°43-2, Département métiers et qualifications, octobre.
- [8] Daniel, Ruault (2003), « Les modes d'accueil des enfants de moins de 6 ans », *Études et Résultats*, n° 235, Drees, avril.
- [9] Amossé (2003), « Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle », *Insee Première*, n° 921, septembre.
- [10] Plan (2001), *Entre chômage et difficultés de recrutement, se souvenir pour prévoir*, *collection Qualifications & Prospective*, La Documentation française, décembre.
- [11] Aballéa (2005), « La professionnalisation inachevée des assistantes maternelles », *Recherches et Prévisions*, CNAF, n° 80, juin.
- [12] Ughetto, Bessuco, Tallard, du Tertre (2002), « La relation de service : une tension vers un nouveau modèle de travail ? », *Revue de l'Ires*, n° 39, 2002/2.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

sont édités par le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques)

Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) / Documentation : 01.44.38.23.(12 ou 14)

Télécopie : 01.44.38.24.43 / Réponse à la demande : 01.44.38.23.89

e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret.

Conception graphique : Ministère de de l'emploi,
de la cohésion sociale et du logement. Reprographie : DAGEMO.

Abonnements : *La Documentation française*, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex.

Tél. : 01.40.15.70.00. / Télécopie : 01.40.15.68.00

www.ladocumentationfrancaise.fr

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 118 €, CEE (TTC) 124,30 €,

DOM-TOM (HT) : 123 €, hors CEE (TTC) 127 €.

Publicité : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Dépôt légal : à parution.

Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

La moitié des postes à pourvoir d'ici 2015 dans 15 familles professionnelles

Les FAP par domaines professionnels (effectifs en emploi en milliers)	Emploi 2015	Création nette d'emploi 2005-2015 (1)	Départ de l'emploi 2005-2015 (2)	Postes à pourvoir entre 2005-2015 (1) + (2)	Postes à pourvoir par an (en % de l'emploi moyen)
A Agriculture, marine, pêche et sylviculture.....	889	-116	268	151	1,6
A0 Agriculteurs, sylviculteurs.....	522	-47	174	127	2,3
A1 Maraîchers, jardiniers.....	263	-56	69	14	0,5
A2 Techniciens, cadres de l'agriculture.....	66	-8	14	6	0,8
A3 Marins, pêcheurs.....	38	-5	11	5	1,3
B Bâtiment et travaux publics	1 702	116	413	529	3,2
BOB3 ONQ gros et second oeuvre du bâtiment	264	-4	54	50	1,9
B1 OQ travaux publics et béton.....	139	-8	29	48	3,7
B2 OQ gros oeuvre du bâtiment.....	368	47	88	134	4,0
B4 OQ bâtiment, second oeuvre.....	475	-21	139	118	2,4
B5 Conducteurs d'engins du BTP.....	61	14	12	26	4,7
B6 Techniciens du BTP.....	166	27	36	63	4,1
B7 Cadres du BTP.....	229	36	54	90	4,3
C Électricité et électronique.....	230	-31	76	45	1,8
C0 ONQ électricité et électronique.....	45	-11	12	1	0,3
C1 OQ électricité et électronique.....	80	-1	25	24	2,9
C2 Techniciens, agents de maîtrise de l'électricité	105	-19	39	20	1,7
D Mécanique et travail des métaux.....	1 204	-35	332	296	2,4
D0 ONQ enlèvement ou formage métal.....	36	-17	12	-5	-1,0
D1 OQ enlèvement métal.....	221	40	46	86	4,3
D2 OQ formage métal.....	115	-12	37	25	2,0
D3 ONQ mécanique.....	102	-70	31	-39	-2,8
D4 OQ mécanique.....	248	7	69	77	3,1
D5 Ouvriers de la réparation automobile.....	222	2	57	58	2,6
D6 Techniciens, agents de maîtrise en mécanique.....	261	15	79	94	3,7
E Industries de process.....	1 105	20	306	327	2,9
E0 ONQ process.....	246	-75	86	11	0,4
E1 OQ process.....	542	77	133	211	4,2
E2 Techniciens, agents de maîtrise process.....	317	18	87	105	3,4
F Industries légères.....	376	-43	145	102	2,5
FOF2 ONQ textile, cuir et bois.....	31	-41	31	-11	-2,0
F1 OQ textile et cuir.....	59	-40	50	10	1,2
F3 OQ bois.....	88	14	19	33	4,0
F4 Ouvriers des industries graphiques.....	117	15	29	44	4,0
F5 Techniciens, agents de maîtrise des industries légères.....	81	10	16	27	3,5
G Maintenance.....	593	-12	168	156	2,6
G0 OQ maintenance.....	332	-9	98	89	2,6
G1 Techniciens, agents de maîtrise maintenance.....	261	-3	70	67	2,5
H Ingénieurs et cadres de l'industrie.....	172	15	39	54	3,3
J Transports et tourisme.....	2 092	225	444	669	3,4
J0 ONQ manutention.....	439	39	70	108	2,6
J1 OQ manutention.....	518	92	96	188	4,0
J2 Conducteurs engins traction.....	45	0	13	13	2,8
J3 Conducteurs véhicules.....	748	47	193	240	3,3
J4 Agents exploitations transports.....	124	16	30	46	3,9
J5 Agents tourisme et transports.....	156	19	23	43	2,9
J6 Cadres transports.....	62	12	19	31	5,4
L Gestion, administration.....	2 854	197	641	838	3,0
L0 Secrétaires.....	546	-84	170	86	1,4
L1 Comptables.....	413	0	82	82	2,0
L2 Employés administratifs.....	705	100	120	219	3,4
L3 Secrétaires de direction.....	50	-17	24	7	1,2
L4 Techniciens administratifs.....	370	67	73	140	4,2
L5L6 Cadres administratifs et dirigeants.....	770	131	173	304	4,3
M Informaticiens.....	604	149	58	207	4,0
N Personnels d'études et de recherche.....	331	60	58	118	3,9
P Professions administratives et juridiques.....	1 466	-96	508	412	2,7
P0 Fonction publique cat C.....	816	-51	275	224	2,6
P1 Fonction publique cat B.....	289	-23	107	84	2,8
P2 Fonction publique cat A.....	304	-24	114	90	2,8
P3 Professionnels du droit.....	57	3	12	15	2,6
Q Banques et assurances.....	550	-14	189	175	3,1
Q0 Employés, techniciens banque.....	193	-27	81	55	2,6
Q1 Employés, techniciens assurances.....	157	-7	51	44	2,7
Q2 Cadres banques et assurances.....	200	20	57	77	4,0
R Commerce et vente.....	2 506	194	453	647	2,7
R0 Caissiers employés de libre service.....	364	63	37	100	3,0
R1 Vendeurs.....	646	-98	150	52	0,7
R2 Représentants.....	562	59	97	156	2,9
R3 Intermédiaires de commerce.....	425	73	76	149	3,8
R4 Cadres commerciaux.....	509	97	92	189	4,1
S Hôtellerie, restauration et alimentation.....	1 008	28	189	217	2,2
S0 Bouchers, charcutiers, boulangers.....	210	-14	50	36	1,7
S1 Cuisiniers.....	262	39	41	80	3,3
S2 Employés, agents de maîtrise hôtels, cafés, restaurants.....	391	28	51	78	2,1
S3 Patrons hôtels, cafés, restaurants.....	145	-25	48	23	1,4
T Services aux particuliers.....	3 531	416	790	1 206	3,6
T0 Coiffeurs, esthéticiens.....	199	16	23	40	2,1
T1 Employés de maison.....	373	80	81	161	4,9
T2 Assistants maternels, aides à domicile.....	985	240	172	412	4,8
T3 Gardiens.....	236	13	48	60	2,6
T4 Agents entretien.....	1 146	56	308	365	3,3
T5 Armée, pompiers, police.....	430	11	106	118	2,8
T6 Employés des services divers.....	161	-1	51	50	3,1
U Communication, information, spectacle.....	505	109	67	176	3,9
U0 Professionnels de la communication.....	247	61	32	93	4,3
U1 Professionnels des arts.....	258	48	35	83	3,5
V Santé et action sociale.....	2 343	304	442	746	3,4
V0 Aides soignants.....	603	151	109	260	5,0
V1 Infirmiers, sage femmes.....	531	78	123	201	4,1
V2 Médecins et assimilés.....	297	-7	74	66	2,2
V3 Professions paramédicales.....	286	17	52	69	2,5
V4 Professionnels action sociale.....	626	65	84	150	2,5
W Enseignement, formation et recrutement.....	1 360	59	391	449	3,4
W0 Enseignants.....	1 130	13	345	358	3,2
W1 Formateurs, recruteurs.....	230	46	46	91	4,4
Autre.....	93	-20	29	9	0,9
Total.....	25 514	1 524	6 007	7 531	3,0

En grisé, les quinze familles professionnelles où les postes à pourvoir seraient les plus nombreux.

Lecture : en 2015, les agriculteurs, sylviculteurs (A0) seraient 522 000. Entre 2005 et 2015, 47 000 postes nets seraient supprimés et 174 000 personnes partiraient de l'emploi. Le nombre de postes à pourvoir serait donc de 127 000 (174 000 - 47 000). Au total, chaque année, 2,3 % des personnes en emploi devraient être renouvelées.

Définitions : le nombre de postes à pourvoir est la somme des départs de l'emploi en fin de carrière (encadré 1) et des créations nettes d'emploi (encadré 2).

OQ = ouvriers qualifiés ; ONQ = ouvriers non qualifiés ;

BOB3, FOF2 et L5L6 sont des regroupements de deux FAP.

Sources : Dares, Commissariat général du Plan.