Synthèse du rapport
Prospective emploi-formation à l'horizon 2015

(Note d'information 06-03 février 2006)

L'originalité de la dernière étude menée par la DEP dans le domaine de la prospective emploi-formation est d'aboutir à des résultats par domaine professionnel. Dans le scénario tendanciel présenté ici, globalement, les besoins en recrutement de jeunes seront inférieurs au nombre de jeunes sortant du système éducatif malgré l'importance des sorties définitives d'emploi des *« baby-boomeurs ».* Des tensions peuvent cependant apparaître pour les niveaux élevés de diplôme et également dans certains secteurs. Plusieurs domaines vont devoir recruter un nombre important de jeunes : commerce, santé-action sociale, bâtiment-travaux publics, services aux particuliers, enseignement-formation, hôtellerie-restauration-alimentation, gestion-administration. Certains secteurs viseront uniquement des diplômés de l'enseignement supérieur (études-recherche, enseignement-formation), d'autres recruteront à tous les niveaux de diplôme avec une majorité de titulaires de diplômes inférieurs au baccalauréat dans le bâtiment-travaux publics, la mécanique-travail des métaux, l'hôtellerie-restauration-alimentation et les services à la personne.

L'objectif est d'évaluer, par niveau de diplôme, les besoins en recrutement de jeunes sortant du système éducatif et de les confronter aux projections de sorties d'élèves et d'étudiants réalisées par la DEP.

1 - Le cadre général

Cet exercice s'inscrit dans le prolongement de l'étude précédente (prospective emploi-formation 2015) réalisée en 2004 ; il repose, cependant, uniquement sur un scénario macroéconomique tendanciel et sur une approche différente de la nomenclature des professions.

La principale modification apportée à ce scénario tendanciel concerne l'âge moyen de départ à la retraite renommé de manière plus précise *« âge de sortie définitive de l'emploi »* [1]. À l'instar d'autres travaux prospectifs, l'âge de sortie définitive d'emploi a été augmenté d'une année. À l'horizon 2015, il sera légèrement supérieur à 59 ans. Les autres hypothèses économiques sont sensiblement les mêmes, notamment concernant le taux de croissance moyen annuel du PIB fixé à 2 %.

1.1 - Une approche prospective par domaine professionnel

L'innovation majeure a consisté à effectuer ce travail prospectif de l'emploi par domaine professionnel (DP), alors qu'auparavant il était réalisé par profession et catégorie sociale (PCS).

La définition des domaines professionnels se réfère à la nomenclature de la DARES (croisement entre nomenclatures PCS de l'INSEE et ROME de l'ANPE) ; vingt-deux domaines professionnels recouvrent quatre-vingt-quatre familles professionnelles[2]. Cette approche centrée sur la profession ne prend pas en compte les secteurs d'activité économique. Tous les ouvriers du BTP (bâtiment-travaux publics), par exemple, sont dans la même famille professionnelle quel que soit leur secteur d'activité (entreprises du BTP mais aussi fonction publique d'État, collectivités territoriales…).

Comme il s'agit du premier exercice réalisé dans ce cadre, il convient d'être particulièrement prudent dans l'analyse des résultats pour les domaines professionnels à faible effectif; il faut également vérifier le contenu des domaines professionnels dont l'intitulé peut être trompeur car il ne concerne qu'une petite partie de la profession, la plus grande partie étant classée dans un autre domaine. C'est

[1] Dans l'enquête Emploi de l'INSEE, on observe le moment de sortie définitive de l'emploi sous ses différentes formes et non avec le seul moment où on accède à ses droits à la retraite.

[2] Pour plus de précisions, on peut consulter : *Familles professionnelles – Vingt ans de métiers 1982-2002,* Les dossiers de la DARES, La Documentation française, octobre 2004

notamment le cas pour les domaines professionnels « artisanat » et « ingénieurs et cadres de l'industrie » [3].
Un des apports essentiels de cette nouvelle approche est de pouvoir articuler cette étude avec les travaux de prospective des métiers effectués conjointement par la DARES et le Plan qui utilisent les mêmes nomenclatures, le même horizon(2015) et des hypothèses macroéconomiques voisines.

1.2 - Le poids de l'économie américaine dans le contexte international

Au cours des années 90, le dynamisme de l'économie américaine a tiré la croissance mondiale, grâce à une exceptionnelle capacité à mobiliser l'épargne mondiale (notamment asiatique) à son profit. La croissance rapide des investissements, notamment dans les technologies de l'information et de la communication, s'est accompagnée d'une diffusion rapide des bénéfices liés à ces technologies dans l'ensemble de l'économie, jusqu'à atteindre une situation de surinvestissement qui a été corrigée depuis quelques années. Le scénario de croissance 2005-2015 suppose une continuation de la diffusion des bénéfices induits par les nouvelles technologies de l'information et de la communication et le maintien d'un relatif dynamisme de l'économie mondiale. Tous les risques potentiels et freins possibles à la croissance ne sont cependant pas éliminés. Les déséquilibres structurels de l'économie américaine, notamment le déficit de la balance des paiements, demeurent importants et pèseront sur la croissance moyenne future. De ce fait, l'économie américaine ne retrouvera pas, sur la période 2005-2015, le dynamisme des années 90. L'Europe bénéficie néanmoins de retombées positives de la croissance américaine. Tirée notamment par les exportations, la demande adressée aux entreprises européennes et françaises incite ces dernières à accroître de nouveau leurs investissements.

En outre, l'absence de remise en cause radicale du modèle social, alliée à un taux d'épargne des ménages qui reste élevé au regard du monde anglo-saxon, permet de soutenir une croissance de la consommation en Europe des Quinze, sans le Royaume-Uni, supérieure à 2 % par an.

1.3 - Le choix d'un scénario macroéconomique tendanciel

Pour la période2002-2015[4], les hypothèses macroéconomiques retenues sont les suivantes :
– un taux de croissance moyen du PIB de 2 % correspondant au taux de croissance « potentiel » de l'économie française et se décomposant en 1,5 % de gain de productivité par salarié et 0,5 % de croissance de l'emploi salarié ;
– une croissance de la productivité horaire sensiblement égale à celle de la période 1990-2002 ;
– un volume total des heures travaillées augmentant de 0,5 % comme l'emploi salarié dans la mesure où la durée du travail par salarié reste stable *(tableau 1)*.

[3] . Le domaine « artisanat » ne contient qu'une toute petite partie des artisans au sens courant: bijoutiers, etc. La plupart des autres artisans sont classés dans la famille professionnelle correspondant à leur activité (bâtiment par exemple). Pour le domaine professionnel « ingénieurs et cadres de l'industrie », seuls les ingénieurs de production sont pris en compte

[4] Les transformations apportées à l'enquête Emploi à partir de 2003 obligent à utiliser 2002 comme année de référence.

2 - La prospective de l'emploi

Tableau n°1 : Croissance, emploi, durée du travail et productivité

Variation annuelle moyenne en %

	1980-1990	1990-2002	2002-2015
P.I.B.	2.5	1.9	2.0
Productivité horaire	2.6	1.6	1.5
Volume total des heures travaillées	-0.1	0.3	0.5
Durée du travail par salarié	-0.7	-0.8	0.0
Emploi salarié	0.6	1.1	0.5
Productivité par salarié	1.9	0.8	1.5

Sources : 1980-2002 INSEE comptes nationaux, projections 2015 BIPE

2.1 - Une stabilité à moyen terme de la population active

Concernant l'évolution de la population active, sur la période 2002-2015, plusieurs points méritent d'être soulignés :

- contrairement à ce qui est souvent annoncé, en 2015 la population active sera nettement supérieure (près d'un million) à celle de 2002 et s'établira à 27,2 millions de personnes. Elle sera du même ordre de grandeur que la population active de 2005 et de 2010 ;
- il y aura une augmentation sensible de la population des 55-64 ans, de 5,9 millions à 8 millions (en 2002, une partie de cette tranche d'âge est née pendant les classes creuses de la guerre). On a fait l'hypothèse d'un accroissement de leur taux de participation à la population active, dans la prolongation de ce qui s'observe depuis quelques années.

Ces deux éléments expliquent largement le phénomène précédent :

- le taux de participation des jeunes de moins de 25 ans est supposé rester stable à 30 %. Ainsi, c'est l'hypothèse d'une stabilité de la durée de scolarisation conforme à la tendance observée qui a été retenue.

Si l'on se concentre sur l'évolution de l'emploi et du chômage, les hypothèses retenues sont les suivantes :

- le taux d'activité, qui diminue très légèrement entre 2002 et 2015 après une petite hausse entre 1990 et 2002, s'accompagne d'une faible augmentation du taux d'emploi sur l'ensemble de la période (de 60,4 % à 63 %), qui reste loin de l'objectif européen à l'horizon 2010 (70 %) ;
- le taux de chômage baisse tendanciellement sur la période, pour s'établir à 7,4 %.

Tableau n°2 : Population active, emploi et chômage

	1990	2002	2015
			En millions
Population 15-64 ans	36.9	38.3	40.1
Population active	24.6	26.3	27.2
Population active occupée	22.3	23.9	25.2
Chômeurs	2.3	2.3	2.0
			En %
Taux d'activité (1)	66.5	68.6	68.0
Taux d'emploi (2)	60.4	62.5	63.0
Taux de chômage (3)	9.2	8.9	7.4

(1) Taux d'activité = Population active / Population 15-64 ans

(2) Taux d'emploi = Population active occupée / Population 15-64 ans

(3) Taux de chômage = Chômeurs / Population active

Sources : INSEE – exploitations enquêtes Emploi, projections 2015 BIPE

2.2 - Une évolution contrastée de l'emploi par secteur d'activité

Les projections d'emploi par secteur d'activité, sur la période 2002-2015, donnent des résultats qui vont dans le même sens que les tendances constatées sur la période 19902002, à l'exception de la construction qui inverse la tendance observée en 1990-2002. Cela se traduit par les évolutions suivantes : – des baisses de l'emploi dans l'agriculture (moins forte que sur 1990-2002) et dans l'industrie (plus forte que sur 1990-2002) ; – une très légère hausse de l'emploi dans la construction (baisse sur 1990-2002) ; – des hausses de l'emploi dans les services, moins fortes que sur 1990-2002, surtout dans les services principalement marchands, mais également dans les services administrés (santé, éducation, etc.) ; – au total, une augmentation annuelle moyenne de près de 100 000 emplois par an au lieu de plus de 150 000 sur 1990-2002. Ainsi, les hypothèses retenues conduisent à une dynamique moindre de l'augmentation du nombre total d'emplois.

2.3 - Des évolutions différentes de l'emploi selon les domaines professionnels

A l'horizon 2015, les domaines professionnels « agriculture, marine, pêche, sylviculture » et « industries légères (textile, cuir, bois, industries graphiques) » devraient poursuivre leur fort recul.
Les domaines professionnels « mécanique, travail des métaux », « industries de process » et « gestion, administration » devraient perdre des emplois, après en avoir créé un nombre relativement important au cours de la période 1993-2002. Les domaines professionnels « électricité, électronique », « banques et assurances », « maintenance » et « bâtiment, travaux publics » devraient, soit continuer à perdre des emplois, soit continuer à créer peu d'emplois. Les domaines professionnels « communication, information, spectacles » et « études et recherche » devraient créer, en moyenne chaque année entre 2002 et 2015, autant d'emplois qu'entre 1993 et 2002. Le domaine professionnel « hôtellerie, restauration, alimentation » devrait voir ses effectifs progresser de 7 000 par an au cours de la période 2002-2015, après une stagnation entre 1993 et 2002.
Les domaines professionnels « ingénieurs et cadres de l'industrie », « fonction publique et professions juridiques », « enseignement, formation»et«tourisme et transports»devraient connaître une inflexion à la hausse de leurs créations d'emplois. Cette inflexion devrait être forte pour les trois domaines professionnels « fonction publique et professions juridiques », « enseignement, formation » et « tourisme et transports ».
Quatre domaines professionnels devraient tirer l'essentiel des créations d'emplois entre 2002 et 2015 : « informatique », « commerce», « santé, action sociale, culturelle et sportive » et « services aux particuliers » (emplois familiaux, sécurité, etc.). Ces résultats sont assez proches de ceux obtenus par la DARES et le Commissariat général au Plan[5].

5 Voir Premières Synthèses, « Les métiers en 2015 : l'impact du départ des générations du baby-boom », n°50.1, DARES, Commissariat général au Plan, décembre 2005

Tableau n°3 : Evolution des effectifs par domaines professionnels

	en milliers			Variation annuelle moyenne			
				En milliers		En %	
	1993	2002	2015	1993-2002	2002-2015	1993-2002	2002-2015
Agriculture, marine, pêche, sylviculture	1 284	1 055	791	-25	-20	-2.2%	-2.2%
Bâtiment, travaux publics	1 597	1 595	1 627	0	2	0.0%	0.2%
Électricité, électronique	306	279	247	-3	-2	-1.0%	-0.9%
Mécanique, travail des métaux	1 187	1 276	1 150	10	-10	0.8%	-0.8%
Industries de process	901	1 113	1 025	24	-7	2.4%	-0.6%
Industries légères (bois, ind. graphiques)	591	468	337	-14	-10	-2.6%	-2.5%
Maintenance	608	619	628	1	1	0.2%	0.1%
Ingénieurs et cadres de l'industrie	103	154	202	6	4	4.6%	2.1%
Tourisme et transports	1 546	1 807	1 886	29	6	1.8%	0.3%
Artisanat	123	104	101	-2	0	-1.9%	-0.2%
Gestion, administration	2 359	2 685	2 643	36	-3	1.4%	-0.1%
Informatique	289	448	592	18	11	5.0%	2.2%
Études et recherche	192	267	351	8	7	3.7%	2.1%
Fonction publique et professions juridiques	1 508	1 603	1 661	11	4	0.7%	0.3%
Banques et assurances	614	580	568	-4	-1	-0.6%	-0.2%
Commerce	2 128	2 308	2 566	20	20	0.9%	0.8%
Hôtellerie, restauration, alimentation	979	979	1 071	0	7	0.0%	0.7%
Serv. Aux particuliers (emplois familiaux sécurité...)	2 493	2 983	3 578	54	46	2.0%	1.4%
Communication, information, spectacles	297	364	451	7	7	2.3%	1.7%
Santé, action sociale, culturelle et sportive	1 573	1 934	2 325	40	30	2.3%	1.4%
Enseignement, formation	1 143	1 284	1 391	16	8	1.3%	0.6%
Total	**21 820**	**23 906**	**25 192**	**232**	**99**	1.0%	0.4%

Source : 1993, 2002 INSEE, enquête emploi et 2015 BIPE

2.4 - De fortes sorties définitives de l'emploi liées au départ des « baby-boomeurs »

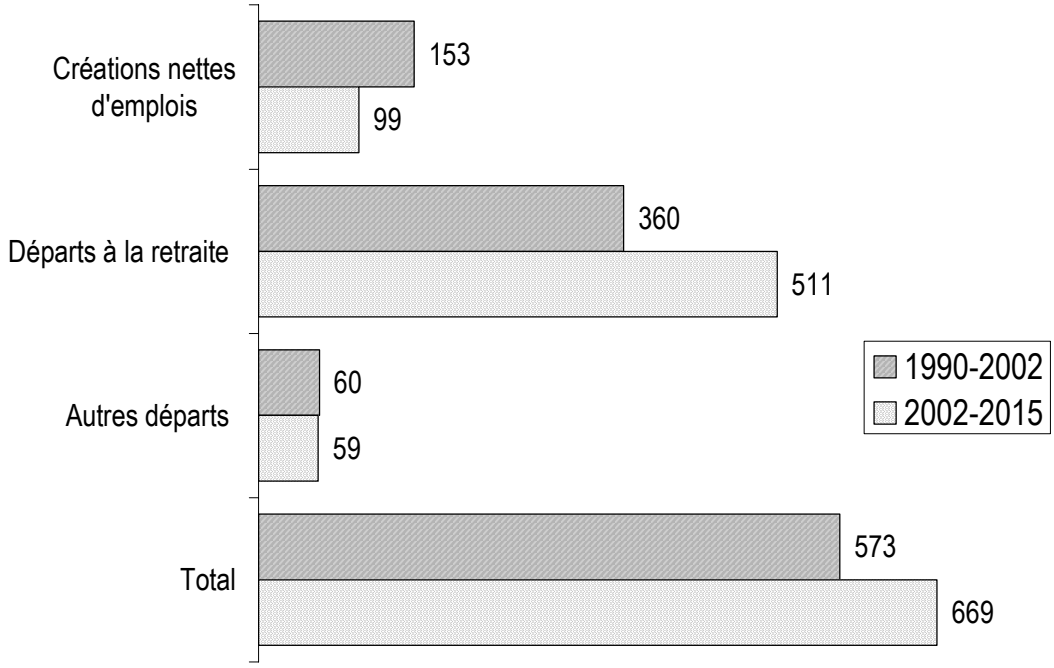
Les départs à la retraite ou, plus précisément, les sorties définitives de l'emploi constituent le facteur le plus important pour expliquer les recrutements à venir. Au cours de la période 1990-2002, 4,3 millions d'actifs occupés sont partis en retraite. Environ 6,6 millions de départs devraient se faire entre 2002 et 2015, dans l'hypothèse d'un âge moyen de départ à 59 ans en 2015. Surlapériode1990-2002, 360000 actifs occupés sont partis en retraite en moyenne chaque année. Selon notre hypothèse d'âge moyen de départ à la retraite, ce sont 511000 personnes qui devraient quitter l'emploi en moyenne, chaque année, entre2002et2015, soit respectivement un pourcentage moyen de départ de 1,6 % (1990-2002) et de 2,1 % (2002-2015) de la population active occupée. 150 000 personnes supplémentaires quitteront l'emploi chaque année

Ceci représente plus de 63 % des besoins en recrutements externes nets estimés à 573000 en moyenne par an entre 1990 et 2002, et 76 % au cours de la période 2002-2015.

2.5 - Des besoins totaux en recrutement nettement supérieurs à ceux de la période 1990-2002

Les besoins en recrutements externes nets, présentés dans le graphique p.4 en moyenne annuelle et en milliers, correspondent à la somme des créations nettes d'emplois, des départs à la retraite et autres mouvements. Compte tenu d'importants départs à la retraite et, malgré une baisse des créations nettes d'emplois, le total annuel des besoins en recrutement augmente de près de cent mille emplois sur la période 2002-2015.

Graphique n°1 : Les besoins externes de recrutement par facteur (en milliers). Source : BIPE



3 - Les besoins en recrutement de jeunes

Les besoins en recrutement de jeunes dépendent de la concurrence exercée sur le marché du travail par les chômeurs et les femmes reprenant une activité. Cette concurrence se manifeste surtout sur les plus bas niveaux de qualification. Dans l'hypothèse de référence, c'est un total de 75000 emplois qui ne sont pas pourvus par les jeunes *(tableau 4)* et viennent en déduction des besoins totaux en recrutement. On passe ainsi d'un total de 669 000 emplois à 594 000 recrutements de jeunes.

Tableau n°4 : Recrutements annuels nets de chômeurs et de femmes reprenant une activité selon l'hypothèse de croissance

Recrutements annuels nets de :	Hypothèse basse	Hypothèse de référence	Hypothèse haute
Chômeurs	16 700	25 000	37 000
Femmes reprenant une activité	33 300	50 000	75 000

3.1 - De forts recrutements dans la construction et les services administrés

Les besoins en recrutement de jeunes devraient être aussi importants dans les services administrés que dans les services principalement marchands dans les années à venir, alors qu'au cours de la décennie précédente les recrutements de jeunes dans les services administrés ne représentaient que la moitié des recrutements dans les services marchands.
La construction devrait recruter, en moyenne annuelle, près de 65 % de jeunes en plus au cours de la période 2002-2015 que sur la période 1990-2002. Dans les services administrés, l'augmentation sera de plus de 50 % et dans l'industrie de près de 10 %. Au contraire, dans le secteur des services marchands, les recrutements seront moindres (- 24 %), mais resteront cependant les plus importants en volume.

3.2 - Des niveaux de recrutement en hausse sensible dans l'industrie et la construction

L'élévation des niveaux de recrutement sera particulièrement sensible dans l'industrie et la construction *(tableau 5).* Dans les services administrés, la baisse relative de niveau correspond au très fort développement des emplois d'aide à la personne et des emplois liés à la sécurité qui sont d'un niveau de formation moindre.

Tableau n°5 : Besoins de recrutement de jeunes par secteur d'activité et par niveau de formation

	Répartition de recrutements de jeunes par niveau de formation (%)						
	Niveau I&II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V	Niveau VI	Total	Recrutement annuel moyen en milliers
Industrie							
1990-2002	16	19	23	14	28	100	15
2002-2015	26	27	25	11	11	100	12
Construction							
1990-2002	4	10	13	16	57	100	80
2002-2015	10	18	19	23	30	100	87
Services principalement marchands							
1990-2002	18	19	27	13	23	100	31
2002-2015	18	19	32	14	17	100	51
Services administrés							
1990-2002	40	23	18	8	11	100	308
2002-2015	38	19	24	9	9	100	235
Total							
1990-2002	22	19	24	12	23	100	572
2002-2015	26	20	27	13	14	100	594
	Répartition en %						Total en milliers
Sortants du système éducatif en 2003	25	17	25	17	16	100	721

3.3 - Des projections de sortie du système éducatif toujours supérieures aux besoins de recrutement

Les sorties du système éducatif en 2010 seront supérieures à celles observées en 1995 ou en 2003 *(tableau 6)*. Les travaux complémentaires réalisés par la DEP indiquent que le volume des sorties évoluera peu entre 2010 et 2015, comme le volume de la population des 15-24 ans. On peut donc supposer que le volume de sortants, en 2015, sera voisin de 740 000 et le comparer aux besoins de recrutement. Il faut tout d'abord prendre en compte l'entrée en activité des sortants du système éducatif. En effet, tous les sortants du système éducatif ne rentrent pas « en activité ». Selon les données du Céreq issues des enquêtes Génération, environ 92 % des jeunes sortant du
système éducatif entrent en activité. On peut donc estimer à 680 000 le nombre de jeunes qui vont se présenter sur le marché du travail.
Ce chiffre est largement supérieur aux 594 000 volumes des sorties du système éducatif qui seront recrutées. Il apparaît donc clairement que, comme cela était le cas dans les années 1990-2002, le nombre de jeunes sortant du système éducatif et entrant en activité sera supérieur aux besoins de recrutement de l'économie. Ainsi, malgré les forts départs en retraite, en supposant une croissance tendancielle du PIB de 2 %, il n'y aura pas de tension en volume sur les besoins en recrutement des jeunes. La situation des sortants restera difficile. Leur volume important n'empêchera pas des tensions sectorielles, locales ou de niveau de formation. Mais, globalement, les volumes de sortants seront « suffisants » pour alimenter le marché du travail. Rappelons que c'est dans un des exercices précédents, qui explorait une hypothèse de croissance du PIB de 3 %, que l'on concluait à des tensions sur les volumes de sortants et, particulièrement, sur les niveaux de formations supérieures.
La connaissance des facteurs influençant les besoins en recrutement (variation du stock due à la croissance du PIB, départs à la retraite, autres mouvements) d'une part, et des facteurs satisfaisant ces besoins (solde du chômage, reprise d'emploi par les femmes, sorties du système éducatif) d'autre part, permet de déterminer le besoin en recrutement net par domaine professionnel. Les précédentes études avaient mis en évidence la sensibilité des résultats par niveau de diplôme aux hypothèses de promotion. Dans cet exercice par domaine professionnel, il n'a pas été possible de prendre en compte cette notion, mais des mobilités entre domaines professionnels ont été calculées. Elles apparaissent dans la catégorie « autres mouvements » qui inclut également les décès.

3.4 - Un risque de tension sur les niveaux supérieurs de diplôme

Concernant les niveaux de formation, il faut souligner que la proportion de jeunes qu'il faut recruter avec un niveau de formation supérieur au bac est plus importante que la proportion observée en 2003 : 46% contre 42%.

Tableau 6 - Evolution des sorties du système éducatif (en milliers)

	1990	1995	2000	2003	2005	2010
Nombre total des sorties du système éducatif (en milliers)	642	723	760	721	760	744

Source : DEP

4 - Les équilibres d'offre et de demande d'emploi par domaine professionnel

La connaissance des facteurs influençant les besoins en recrutement (variation du stock due à la croissance du PIB, départs à la retraite, autres mouvements) d'une part, et des facteurs satisfaisant ces besoins (solde du chômage, reprise d'emploi par les femmes, sorties du système éducatif) d'autre par, permet de déterminer le besoin en recrutement net par domaine professionnel. Les précédentes études avaient mis en évidence la sensibilité des résultats par niveau de diplôme aux hypothèses de promotion. Dans cet exercice par domaine professionnel, il n'a pas été possible de prendre en compte cette notion, mais des mobilités entre domaines professionnels ont été calculées. Elles apparaissent dans la catégorie 'autres mouvements' qui inclut également les décès.

Le tableau 7 présente ces équilibres par domaine professionnel sur la période

Tableau 7 - Les recrutements par domaine professionnel au cours de la période 2002-2015

	Facteurs influençant les besoins de recrutement net				Facteurs satisfaisant ces besoins de recrutement net		
Domaine professionnel	Variation du stock	Départ à la retraite	Autres mouvements	Besoin de recrutement net	Solde chômage	Solde reprise emploi femme	Sortie système éducatif
Agriculture, marine, pêche, sylviculture	-20	33	12	25	1	2	23
Bâtiment, travaux publics	2	30	22	54	-3	0	56
Mécanique, travail des métaux	-10	25	13	28	-3	1	30
Industries de process	-7	28	-5	16	-1	1	16
Tourisme et transports	6	31	-1	36	3	3	31
Gestion, administration	-3	54	-15	36	-7	1	41
Informatique	11	2	-3	10	0	0	11
Etudes et recherche	7	6	1	14	0	0	13
Fonction publique et professions juridiques	4	52	-5	51	13	1	36
Banque et assurances	-1	12	3	14	0	0	14
Commerce	20	41	11	72	-6	-1	78
Hôtellerie, restauration, alimentation	7	18	15	40	-4	2	42
Serv. aux particuliers (empl.famill.,sécurité,…)	46	71	8	125	31	39	54
Communication, information, spectacles	7	5	-2	10	0	0	11
Santé, action sociale, culturelle et sportive	30	31	7	68	2	1	65
Enseignement, formation	8	42	-5	46	1	0	44
Autres	-7	28	3	24	-4	0	29
Total	100	509	59	669	23	50	594

Source : BIPE

Des facteurs d'équilibre très différents selon **les domaines professionnels**

Aussi bien en 1990-2002 qu'en 2002-2015, ce sont les services administrés qui vont avoir les plus forts besoins en recrutements. Une part importante de ces besoins est et sera couverte par des chômeurs ou des femmes reprenant une activité. Les besoins en recrutements de jeunes seront cependant importants.

Dans le secteur de la santé, action sociale, culturelle et sportive, les besoins en recrutement seront également élevés mais, cette fois, ce sont essentiellement les sorties du système éducatif qui devront y répondre. C'est la même situation dans les autres domaines qui vont recruter beaucoup : commerce, bâtiment-travaux publics, enseignement-formation, hôtellerie-restauration-alimentation et gestion-administration.

Pour affiner l'analyse des besoins en recrutement de jeunes, il faut étudier la répartition par niveau de formation prévue pour chaque domaine professionnel.

4.1 - Une grande diversité des recrutements par niveau de diplôme

Une analyse complète de l'ensemble des domaines fait apparaître la grande diversité des répartitions par niveau de diplôme :
- exclusivement des diplômes supérieurs pour études – recherche et enseignement – formation ;
- niveau baccalauréat et plus pour banque-assurances, informatique, fonction publique et professions juridiques, gestion-administration, communication-information-spectacles;
- tous les niveaux de diplôme pour bâtiment travaux publics, agriculture-marine-pêche sylviculture, mécanique-travail des métaux, hôtellerie-restauration-alimentation. Dans ces quatre domaines, les recrutements inférieurs au bac resteront majoritaires. Pour les services aux particuliers, les recrutements inférieurs au bac sont très proches de la moitié (49 %). Industries de process, tourisme transports, commerce, santé-action sociale, culturelle et sportive recruteront également à tous les niveaux de diplôme.

Il faut insister sur l'importance du lien entre hypothèse et résultats ; dans cette étude, ce sont des hypothèses tendancielles qui ont été retenues.

Tableau 8 : Recrutements par domaine professionnel selon les niveaux de diplôme dans la période 2002-2015

Domaine professionnel	Bac + 3 et plus	Bac + 2	Bac	CAP,BEP	Brevet seul ou aucun diplôme	Total
Agriculture, marine, pêche, sylviculture	4%	9%	35%	30%	22%	100%
Bâtiment, travaux publics	5%	17%	21%	24%	33%	100%
Mécanique, travail des métaux	3%	20%	27%	23%	27%	100%
Industries de process	7%	27%	40%	13%	13%	100%
Tourisme et transports	7%	17%	40%	17%	20%	100%
Gestion, administration	28%	35%	38%	0%	0%	100%
Informatique	73%	18%	9%	0%	0%	100%
Etudes et recherche	92%	8%	0%	0%	0%	100%
Fonction publique et professions juridiques	47%	22%	31%	0%	0%	100%
Banque et assurances	25%	21%	17%	0%	38%	100%
Commerce	19%	26%	46%	9%	0%	100%
Hôtellerie, restauration, alimentation	5%	7%	26%	26%	36%	100%
Serv. aux particuliers (empl.famill.,sécurité,…)	7%	11%	34%	25%	23%	100%
Communication, information, spectacles	60%	20%	20%	0%	0%	100%
Santé, action sociale, culturelle et sportive	30%	38%	21%	6%	5%	100%
Enseignement, formation	95%	5%	0%	0%	0%	100%
Autres	18%	25%	25%	14%	18%	100%
Total	26%	20%	27%	12%	14%	100%
					Source : BIPE	

Dans ce cadre, il n'y aura pas, globalement, de pénurie de jeunes puisque les sortants du système éducatif (même en leur appliquant le taux d'activité actuellement observé) seront plus nombreux que les besoins en recrutement. Cependant, cet excédent de jeunes sur le marché du travail ne signifie pas qu'il n'existera pas des tensions ou des difficultés de recrutement dans certains secteurs ou dans certaines zones géographiques ou pour certains niveaux de diplôme. Néanmoins, cette situation, liée à la bonne santé démographique de la France, donne des marges de manœuvre pour les politiques formation- emploi.

Il est possible, grâce à cette étude, d'indiquer les domaines qui recruteront le plus de jeunes sortant du système éducatif : commerce, santé-action sociale, bâtiment-travaux publics, services aux particuliers, enseignement-formation, hôtellerie-restauration alimentation, gestion-administration, et à quels niveaux de diplôme. Si certains domaines ont des besoins dans tous les niveaux de diplôme, d'autres sont davantage centrés sur quelques niveaux : – niveaux élevés : études-recherche, enseignement-formation, informatique, banque assurances, fonction publique-professions juridiques ;

– niveaux inférieurs au baccalauréat : bâtiment-travaux publics, mécanique-travail des métaux, services à la personne, hôtellerie-restauration-alimentation. Pour pouvoir donner des indications plus précises en termes d'information et d'orientation, des études complémentaires seront menées en utilisant les résultats des études sur les liens formation-métier[6] On pourra ainsi préciser à grand trait les besoins de formation à l'horizon 2015 par grands domaines de formation et déceler d'éventuelles difficultés de recrutement liées à des problèmes d'ajustements en terme de spécialité de formation.
À ce stade, il apparaît que les besoins en termes de niveau de diplômes de l'enseignement supérieur seront plus importants qu'aujourd'hui (46 % des sortants en 2015 contre 42 % en 2003). Il y a donc, dans ce domaine, un défi à relever qui s'articule pleinement avec l'objectif de conduire 50 % d'une classe d'âge à un diplôme de l'enseignement supérieur.

Il convient enfin de rappeler que l'élévation du niveau de diplôme est un facteur important de développement économique à moyen terme, cet élément n'étant pas pris en compte dans la méthodologie utilisée ici.

Sylvère Chirache et Claude Sauvageot,
mission Éducation-Économie-Emploi,
DEP, avec la collaboration de
Ahmed Ait-Kaci du BIPE

Méthodologie

Pour réaliser cet exercice, la DEP travaille en collaboration avec le BIPE (Bureau d'informations et de prévisions économiques) dont l'expérience en ce domaine est ancienne.

La démarche adoptée pour apprécier les besoins de l'économie en recrutements de jeunes par domaine professionnel a comporté quatre étapes. (Pour plus de précisions, on pourra se reporter à la publication du précédent exercice : *Prospective emploi-formation 2015,* Les dossiers, n°155, MEN-DEP, juillet 2004).

1 - Première étape : estimation des besoins en recrutements externes nets de l'économie

Dans un premier temps, le BIPE a :
–précisé le cadre d'hypothèses macro-économiques et ses conséquences en termes d'emplois, avec la répartition de ces emplois par domaine professionnel à l'horizon 2015 : cette analyse a été réalisée en utilisant les modèles *Micado, Diva-secteurs et Calife* du BIPE ; – établi des projections de départs à la retraite à l'horizon 2015 en s'appuyant sur les pyramides des âges des actifs occupés en 2002 par domaine professionnel selon l'enquête Emploi ; les projections ont été établies en faisant évoluer ces pyramides des âges dans le temps et en affectant à chaque tranche d'âge le taux de départ annuel moyen constaté en 2002, corrigé de manière à arriver à un âge moyen de départ à la retraite de 59 ans en 2015 contre 58 ans en 2002.

2 - Deuxième étape : analyse de l'impact de la mobilité professionnelle

Dans un second temps, le BIPE a analysé l'impact de la mobilité professionnelle (passage d'un domaine professionnel à un autre) sur la structure des besoins en recrutements externes nets de l'économie. Cette analyse
s'est appuyée sur l'exploitation des enquêtes Emploi des dix dernières années. La prise en compte de ces mouvements est nécessaire non seulement pour apprécier le poids de chaque domaine

[6] Voir Liens formations-métiers : regards croisés, Les dossiers n°159, MEN-DEP , octobre 2004

professionnel dans les « besoins en recrutements externes nets », mais aussi pour tenir compte, dans l'élaboration des scénarios, des différences en matière de pratique de recrutement de jeunes entre les domaines professionnels.

3 - Troisième étape : prise en compte de la concurrence jeunes chômeurs-inactifs reprenant une activité

Les besoins en recrutements externes nets de l'économie peuvent s'adresser :
- aux jeunes sortant du système éducatif (on retiendra les jeunes sortis depuis un an du système éducatif hors apprentissage) ; – aux chômeurs ;
- aux inactifs (surtout des femmes) qui reprennent tardivement ou qui entreprennent pour la première fois une activité professionnelle. Pour apprécier les besoins s'adressant spécifiquement aux jeunes, il convient donc de prendre en compte la concurrence qui s'opère de fait entre ces trois populations entrant ou rentrant dans l'emploi. Les Enquêtes Emplois ont été également exploitées sur ce thème.

4 – Quatrième étape :estimation des besoins en recrutements de jeunes par niveau de diplôme

Enfin, l'estimation des besoins de recrutement de jeunes par niveau de diplôme a été réalisée à partir d'une table de correspondance entre domaines professionnels et niveaux de diplômes des jeunes recrutés. L'hypothèse posée *a priori* en cohérence avec des résultats obtenus par ailleurs est que la tendance à l'élévation des niveaux de diplômes à l'embauche devrait se poursuivre