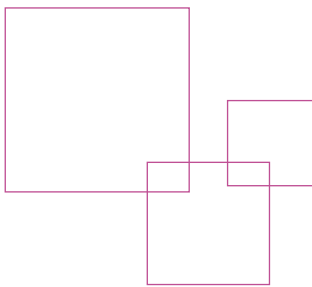


Foccale



LES BESOINS DE RECRUTEMENT EN ILE-DE-FRANCE À L'HORIZON 2015

Quels seront les besoins de recrutement en Ile-de-France d'ici 2015 ? L'OREF a réalisé un exercice de prospective par métier sur l'Ile-de-France, qui s'appuie sur les travaux nationaux de la DARES et du Centre d'Analyse Stratégique, tout en prenant en compte les spécificités de la région.

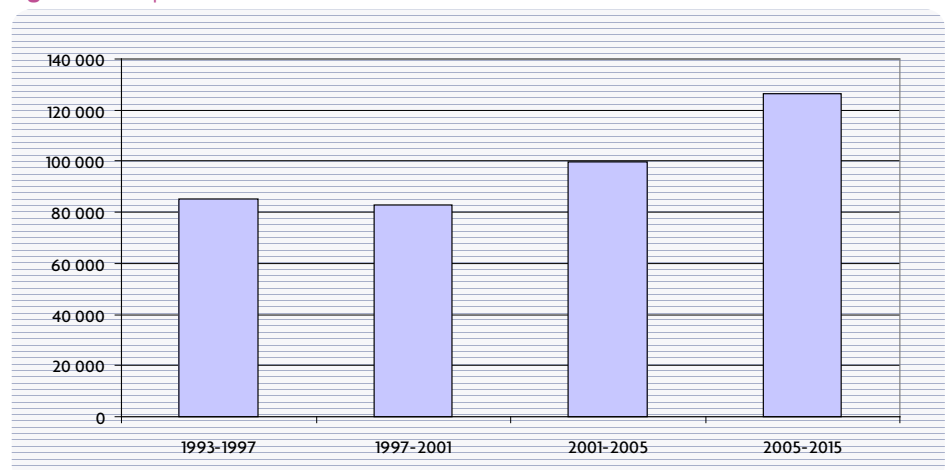
L'Ile-de-France sera confrontée à une accélération des départs en fin de carrière mais le nombre de postes à pourvoir dépendra aussi des évolutions d'emploi. Entre 90 000 et 500 000 emplois pourraient être créés dans la région, les cadres et les employés peu qualifiés devraient en être les principaux bénéficiaires. La proportion de postes à pourvoir sera importante dans les métiers de cadres, le personnel de santé ou de services à la personne, ou encore les ouvriers qualifiés de la manutention ou les employés des transports. Les tensions sur le marché du travail pour les métiers les plus qualifiés, qui étaient jusqu'à présent fortement alimentés par des jeunes originaires de province, pourraient être avivées. L'alimentation des emplois les moins qualifiés dépendra notamment de l'évolution des migrations internationales et des disparités entre lieux d'habitat et lieux de travail.

Quels seront les besoins de recrutement en Ile-de-France d'ici 2015 ? Le nombre de postes à pourvoir sur le marché du travail va dépendre de l'intensité des départs en fin de carrière et des évolutions d'emploi par métier.

UNE ACCÉLÉRATION DES DÉPARTS EN FIN DE CARRIÈRE EN ILE-DE-FRANCE

L'Ile-de-France sera confrontée, comme au niveau national, à une accélération des départs

Figure 1 - Départs annuels en fin de carrière en Ile-de-France



Source : Enquêtes emploi, recensement de population, Insee et estimations OREF Ile-de-France.

en fin de carrière : départs à la retraite et préretraite, départs définitifs pour raison de santé... La part des 50 ans et plus dans l'emploi n'a cessé en effet d'augmenter en Ile-de-France (19 % en 1995, et près de 24 % en 2005 selon l'enquête emploi). En supposant que les âges de départ dans chaque métier soient les mêmes que sur le plan national (voir encadré Sources et méthode), le rythme de départ entre 2005 et 2015 serait d'un peu plus de 120 000 par an, contre environ 80 000 sur la période 1993-2001 (Figure 1), soit au total 1,2 million de départs sur 2005-2015 et un quart de l'emploi francilien.

En Ile-de-France, les départs les plus nombreux concernent les enseignants, les agents d'entretien, le personnel administratif de la fonction publique, les cadres administratifs ou commerciaux, les secrétaires, les employés et techniciens des banques et les conducteurs de véhicules (Figure 2).

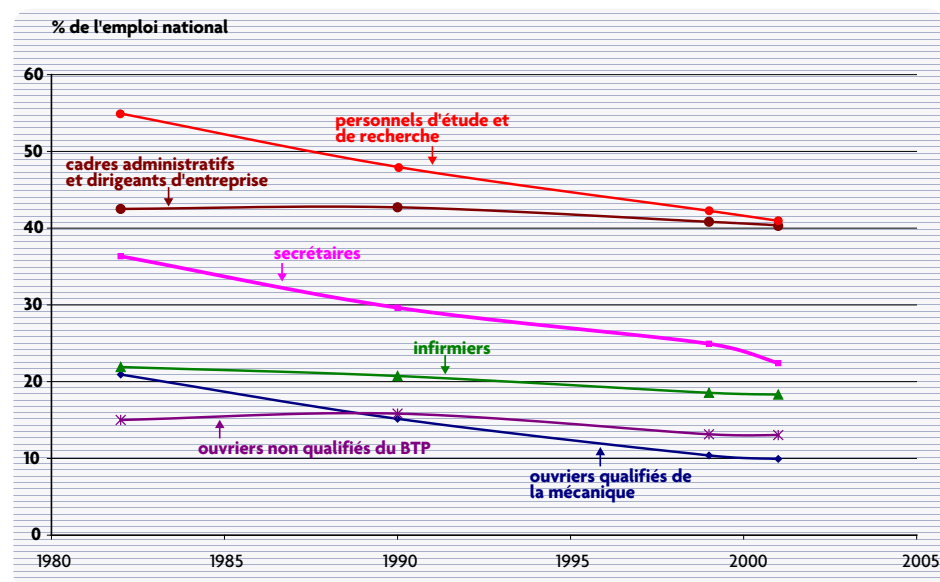
Ces départs représentent une part plus ou moins importante des effectifs en emploi. Les taux de départ les plus élevés concernent des domaines professionnels où l'ancienneté dans l'entreprise est importante (banques et assurances, administration publique, enseignement-formation) et des domaines industriels (cadres techniques de l'industrie, industries légères, électricité-électronique, maintenance, mécanique-travail des métaux). A un niveau plus fin, celui du métier, ces taux de départ les plus élevés concernent les cadres d'entreprises du secteur privé, les enseignants, le personnel administratif de la fonction publique, les métiers des banques et assurances, les infirmiers, les agents d'exploitation des transports, ou encore certains ouvriers qualifiés et techniciens industriels.

Figure 2 - Les domaines professionnels et les métiers les plus concernés par les départs en fin de carrière sur 2005-2015

En nombre de départs		En taux de départ (en %) *	
Par domaine professionnel			
Gestion, administration	159 700	Banques et assurances	34
Services aux particuliers	154 800	Ingénieurs et cadres de l'industrie	31
Administration publique et droit	130 600	Administration publique et droit	30
Commerce et vente	110 400	Enseignement, formation	30
Transports, logistique et tourisme	93 400	Industries légères	28
Santé et action sociale	89 500	Electricité et électronique	28
Banques et assurances	76 500	Maintenance	28
Enseignement, formation	76 300	Mécanique et travail des métaux	27
Bâtiment et travaux publics	63 400	Industrie de process	26
Hôtellerie, restauration et alimentation	45 700	Services aux particuliers	26
Par famille professionnelle			
Enseignants	64 900	Cadres des transports	37
Agents entretien	64 500	Employés et techniciens de la banque	36
Fonction publique cat c	55 700	Cadres administratifs de la fonction publique	35
Cadres administratifs	46 300	Cadres des banques et assurances	33
Fonction publique cat a	42 900	Employés et techniciens des assurances	32
Conducteurs véhicules	35 300	Employés des services divers	32
Secrétaires	31 600	Cadres BTP	32
Cadres commerciaux	31 100	Ouvriers qualifiés de la mécanique	32
Employés techniciens banque	30 800	Ouvriers qualifiés du formage de métal	32
Fonction publique cat b	28 000	Conducteurs d'engins du BTP	31
Représentants	28 000	Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	31
Techniciens administratifs	27 500	Agents d'exploitation des transports	31
Informaticiens	27 400	Ouvriers qualifiés textile et cuir	30
Employés administratifs	26 300	Fonction publique catégorie b	30
Cadres banques et assurances	26 000	Secrétaires de direction	30
Vendeurs	25 700	Enseignants	30
Personnels études et recherche	24 000	Marins-pêcheurs	30
OQ bâtiment second oeuvre	23 900	Techniciens en mécanique	30
Infirmiers, sages femmes	23 200	Infirmiers, sages femmes	30
Assistants maternels, aides à domicile	20 800	Techniciens des industries légères	30

* Le taux de départ rapporte le nombre de départs en fin de carrière prévus de 2005 à 2015 à l'emploi en 1999.
Source : Recensement de population de 1999, Insee et estimations OREF Ile-de-France.

Figure 3 - Evolution de la part de l'Ile-de-France dans l'emploi national pour quelques métiers



Source : Recensements de population de 1982, 1990 et 1999, Enquêtes Emploi, Insee - traitement et estimations OREF Ile-de-France.

QUELLES ÉVOLUTIONS DE L'EMPLOI EN ILE-DE-FRANCE DE 2005 À 2015 ?

Les besoins de recrutement à l'horizon 2015 dépendront non seulement des départs en fin de carrière mais aussi des évolutions d'emploi. La Dares et le Centre d'Analyse Stratégique ont établi des projections nationales d'emploi par famille professionnelle (Chardon, Estrade, Toutlemonde, 2005 ; Chardon, Estrade, 2006 ; voir encadré Sources et méthode). En Ile-de-France, les évolutions d'emploi par métier suivront-elles la tendance nationale ?

Des années 80 au début des années 2000, la part de l'Ile-de-France dans l'emploi national a baissé dans la plupart des métiers, illustrant une dynamique de l'emploi beaucoup moins favorable dans la région capitale. Ce constat se retrouve d'ailleurs dans l'évolution de l'emploi et de la valeur ajoutée des secteurs d'activité

(Crocis, 2005). Ce phénomène concerne des métiers très variés allant des métiers d'ouvriers au personnel d'études et de recherche, avec une diversité des logiques socio-économiques expliquant ces évolutions (Figure 3). Dans les métiers industriels, des ouvriers aux ingénieurs, la baisse de la part francilienne dans l'emploi national est liée au mouvement de désindustrialisation de la région. Pour le personnel d'études et de recherche, la part très élevée de l'Ile-de-France a baissé en raison notamment d'une politique nationale visant à rééquilibrer les activités de recherche au profit de la province et de la constitution, dans de grandes métropoles régionales, de pôles de recherche susceptibles d'égaliser l'Ile-de-France. Dans certains emplois administratifs (secrétaires par exemple), la baisse plus prononcée de l'emploi dans la région peut être liée à des pertes d'activité générées par l'industrie, aux restructurations des services administratifs des grandes entreprises et des grands groupes ou encore à la délocalisation en province d'activités tertiaires. Dans les métiers de la santé, la baisse de la part de l'Ile-de-France dans l'emploi national est à relier à une évolution plus forte de la demande en soins de santé en province (en raison notamment d'une augmentation plus importante de la population âgée de plus de 70 ans).

DEUX SCÉNARIOS D'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

Ces évolutions passées risquent-elles de se prolonger ? Divers éléments laissent penser que les tendances passées peuvent perdurer : l'industrie francilienne continue à se restructurer, des métropoles régionales ont constitué des pôles industriels et tertiaires qualifiés (Rennes, Toulouse, Lyon par exemple), la part de la population âgée devrait continuer à augmenter plus vite en province qu'en Ile-de-France, ce qui impliquerait un développement moindre des personnels de santé ou d'aide à domicile. En même temps, l'Ile-de-France possède de sérieux atouts : tissu économique diversifié, infrastructures, liaisons rapides avec les principales métropoles européennes, et s'est dotée de schémas directeurs visant justement à limiter ses faiblesses et renforcer ses atouts. Face aux multiples possibilités d'évolution en Ile-de-France, l'exercice de projection d'emploi repose sur deux scénarios : - un scénario dit de « maintien du poids de l'Ile-de-France » dans lequel on suppose que, par métier, l'Ile-de-France captera des créations ou supportera des pertes d'emploi en proportion de sa part dans l'emploi national au début des années 2000. Nous appelons ce scénario « scénario haut ».

- un scénario dit de « prolongement des tendances » dans lequel on suppose que, pour chaque métier, l'évolution de la part de l'Ile-de-France dans l'emploi national va être dans le prolongement des tendances passées. Ce qui signifie une baisse continue de la part de l'Ile-de-France dans l'emploi national dans la quasi-totalité des métiers et donc une dynamique régionale de l'emploi dans le métier plus défavorable qu'au plan national. Nous appelons ce scénario « scénario bas ».

Les créations d'emploi prévues en Ile-de-France de 2005 à 2015 divergent fortement selon le scénario. Dans le scénario haut, 500 000 emplois seraient ainsi créés en dix ans, et la région capterait un tiers des créations nationales d'emploi prévues. L'Ile-de-France est de manière générale spécialisée sur des métiers porteurs sur le plan national (informaticiens, métiers commerciaux, professionnels de la communication) ce qui explique le nombre important de créations d'emploi prévues si elle maintient son poids dans chacun des métiers.

Une telle situation de forte croissance de l'emploi francilien s'est déjà produite dans le passé : entre 1980 et 1990, l'Ile-de-France avait capté plus de la moitié des créations nationales d'emploi. En revanche, sur 1990-2004, l'évolution de l'emploi a été moins favorable : la région

Figure 4 - Projections d'évolution de l'emploi par grands niveaux de qualification

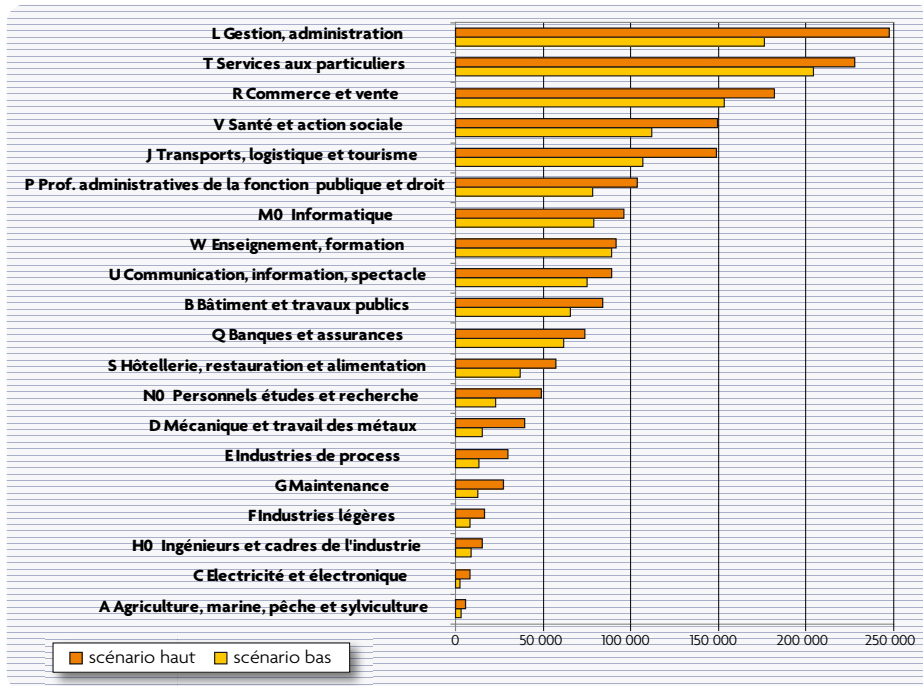
	Créations nettes d'emploi 2005-2015		Emploi 1990		Emploi 1999		Emploi 2015			
	scénario haut	scénario bas	Structure de l'emploi (en %)	Indice de spécificité par rapport à la province*	Structure de l'emploi (en %)	Indice de spécificité par rapport à la province*	scénario haut		scénario bas	
							Structure de l'emploi (en %)	Indice de spécificité par rapport à la province*	Structure de l'emploi (en %)	Indice de spécificité par rapport à la province*
Agriculteurs, indépendants	-5 200	-6 800	1,5	16	1,2	19	0,8	18	0,8	19
Cadres	275 500	188 400	27,2	184	28,9	184	32,7	185	34,0	192
Professions intermédiaires	90 000	3 600	17,5	116	18,4	108	18,2	99	18,0	98
Employés qualifiés	21 500	-79 100	25,2	117	21,6	111	19,6	107	18,9	102
Employés peu qualifiés	88 800	44 900	5,8	99	12,9	93	13,6	87	13,9	90
Ouvriers qualifiés	50 500	-28 500	16,9	77	13,0	68	12,1	62	11,2	59
Ouvriers non qualifiés	-14 500	-31 900	5,8	51	4,0	47	3,0	51	2,8	48

Source : Recensements de population, Insee et estimations OREF Ile-de-France.

Les familles professionnelles sont regroupées en grands niveaux de qualification (cf. encadré sources et méthode).

* l'indice de spécificité est le rapport, multiplié par 100, entre la part de chaque niveau de qualification dans l'emploi total en Ile-de-France et cette même part dans l'emploi total en province. Un indice inférieur à 100 révèle une sous-représentation en Ile-de-France, un indice supérieur à 100 dénote au contraire une sur-représentation.

Figure 5 : Projections de besoins de recrutement par domaine professionnel 2005- 2015



Source : Recensements de population de 1982, 1990 et 1999, Insee - traitement et estimations OREF Ile-de-France.

n'a capté que 10 % des créations totales d'emploi.

Dans le scénario bas, 90 000 emplois seraient créés, ce qui représenterait 7 % des créations nationales. Dans ce cas en effet, les pertes d'emploi, dans certains métiers industriels ou métiers administratifs comme les secrétaires, seraient beaucoup plus importantes qu'en province et la région profiterait moins des créations d'emplois prévues dans des domaines tels que l'informatique, le commerce ou la santé.

DES CRÉATIONS D'EMPLOI PRÉVUES CHEZ LES CADRES ET LES EMPLOYÉS PEU QUALIFIÉS

Quel que soit le scénario, le marché de l'emploi francilien serait surtout marqué par des créations d'emploi dans les métiers de cadres (entre 190 000 et 275 000) et d'employés peu ou pas qualifiés (entre 45 000 et 90 000) (Figure 4) avec des créations plus conséquentes pour le scénario haut. Les principaux métiers bénéficiaires seraient, pour les cadres, les informaticiens et les cadres administratifs ou commerciaux et, pour les employés peu qualifiés, les assistants maternels et aides à domicile (environ 30 000 emplois créés), les employés de maison et les agents d'entretien. En ce qui concerne les professions intermédiaires et les ouvriers et employés qualifiés, les évolutions de l'emploi sont très dissemblables selon le scénario. Dans le scénario

bas, le nombre d'ouvriers et d'employés qualifiés baisserait et le nombre d'emplois de professions intermédiaires stagnerait (alors qu'il augmente pour ces trois catégories dans le scénario haut). Par exemple, dans le scénario bas, les pertes d'emplois doubleraient pour les secrétaires ou les employés administratifs de la fonction publique, et les créations d'emplois de techniciens administratifs diminueraient de moitié ; pour de nombreux ouvriers qualifiés, les créations attendues dans le scénario haut se transformeraient en pertes d'emplois dans le scénario bas.

Dans les deux scénarios, le nombre total d'ouvriers non qualifiés baisserait - notamment à cause de la baisse du nombre d'ouvriers non qualifiés de type industriel - la proportion de cadres resterait beaucoup plus importante qu'en province, en même temps que s'accroîtrait la sous-représentation des ouvriers qualifiés.

DES BESOINS DE RECRUTEMENT QUI RESTERONT IMPULSÉS ESSENTIELLEMENT PAR LES DÉPARTS EN FIN DE CARRIÈRE

Les besoins de recrutement (ou postes à pourvoir) par métier sont la somme des départs en fin de carrière et des créations ou pertes d'emploi. Dans certains métiers, le nombre de postes à pourvoir sera élevé, car se combineront des recrutements pour remplacer

les départs à la retraite et des créations d'emploi additionnelles. Dans d'autres, au contraire, les postes offerts seront peu nombreux en raison d'un faible volume de départs à la retraite ou encore de pertes d'emploi entraînant un non remplacement de tout ou partie des départs à la retraite.

En Ile-de-France, les besoins de recrutement resteront, comme sur le plan national, essentiellement impulsés par les départs en fin de carrière. Les départs définitifs de l'emploi représenteraient entre 71 % (scénario haut) et 93 % (scénario bas) des postes à pourvoir. Par domaine professionnel, le nombre de postes à pourvoir serait le plus élevé dans les métiers des services aux particuliers (services à la personne, agents d'entretien), de la gestion-administration, du commerce, de la santé-action sociale et des transports, logistique et tourisme (Figure 5). Dans le scénario bas, en raison d'une évolution de l'emploi moindre, les besoins de recrutement seraient beaucoup plus faibles dans les métiers de la gestion-administration ou de la mécanique, ou encore des études – recherche.

Le taux annuel de postes à pourvoir mesure la proportion moyenne annuelle de postes à pourvoir par rapport à l'emploi initial. Quel que soit le scénario d'emploi retenu, le taux annuel de postes à pourvoir (voir page 6) serait particulièrement élevé dans les domaines professionnels de l'informatique, de la communication, des transports et de la logistique, de la santé et des services aux particuliers. De manière plus détaillée, la proportion de postes à pourvoir sera importante dans les métiers de cadres (cadres administratifs, commerciaux, des banques-assurances, du BTP et des transports, personnels de la communication, informaticiens, formateurs), le personnel de santé (aides-soignants, infirmiers) ou de services à la personne (employés de maison, assistants maternels et aides à domicile), ainsi que quelques métiers de professions intermédiaires (techniciens administratifs, intermédiaires de commerce, techniciens des industries légères), d'ouvriers (ouvriers qualifiés du BTP ou de la manutention, cuisiniers, agents d'exploitation des transports) ou d'employés (employés administratifs, employés du tourisme et des transports).

QUELLE ALIMENTATION DES MÉTIERS QUALIFIÉS EN ILE-DE-FRANCE ?

Dans certains métiers qualifiés, le recrutement procède souvent par le recours à des salariés déjà expérimentés en provenance d'autres

entreprises. C'est le cas de métiers soumis à des conditions de diplôme comme les métiers de la santé et les métiers du droit, ou dont l'organisation permet la transférabilité d'une entreprise à l'autre : informaticiens, boulangers, cuisiniers, ouvriers qualifiés du bâtiment, professionnels des arts et spectacles par exemple. La croissance du nombre de postes à pourvoir dans ces métiers pourrait se traduire par une concurrence accrue entre entreprises pour attirer les salariés et une augmentation des tensions sur le marché du travail (Chardon, Estrade, 2006).

particulièrement de cette alimentation par des jeunes originaires de province : les jeunes informaticiens (41 % en provenance de la province), les jeunes chercheurs et personnels d'études (48 %) et les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie (52 %). Au sein des professions intermédiaires, on notera le cas remarquable des jeunes infirmiers (45 % en provenance de la province).

Mais les besoins de recrutement dans les métiers de cadres ou certaines professions intermédiaires comme celles de la santé seront aussi importants dans les régions de province

de mobilités entre entreprises (Lainé, 2007). Il est permis de penser que ce phénomène se renforcera en Ile-de-France et devrait contribuer à l'alimentation des métiers les plus qualifiés.

Une des incertitudes majeures en Ile-de-France concerne l'évolution du marché du travail des employés qualifiés. Selon le scénario bas, ces emplois devraient diminuer. Les jeunes de niveau CAP-BEP voire Baccalauréat dans les filières administratives, déjà pénalisés (Bernard Brunhes Consultants, 2006), pourraient connaître davantage de difficultés d'insertion.

Figure 6 : L'alimentation des métiers en Ile-de-France par la mobilité géographique

	Les moins de 30 ans habitaient		Tous âges confondus
	en province 9 ans auparavant (en %)	hors du territoire métropolitain 9 ans auparavant (en %)	Etrangers (en %)
Agriculteurs, indépendants	12	6	17
Cadres	37	5	6
Professions intermédiaires	24	3	5
Employés qualifiés	24	4	5
Employés peu qualifiés	15	12	27
Ouvriers qualifiés	13	6	21
Ouvriers peu qualifiés	9	8	29
Ensemble	23	6	11

Source : Recensement de population de 1999, Insee ; traitement : OREF

Lecture du tableau : parmi les jeunes de moins de 30 ans en Ile-de-France exerçant un métier de cadre en 1999, 37 % habitaient en province et 5 % hors de la France métropolitaine, 9 ans auparavant. Tous âges confondus, la proportion de personnes de nationalité étrangère parmi les cadres est de 6 % en Ile-de-France.

L'Ile-de-France se caractérise justement par une mobilité d'entreprise à entreprise plus importante qu'en province, tout particulièrement chez les cadres (Lainé, 2007), indice de la forte présence dans la région d'un « marché professionnel », c'est-à-dire d'un segment qualifié du marché de l'emploi où les salariés changent fréquemment d'entreprise. Ces tensions sur le marché du travail, prévisibles sur le plan national pour les métiers à marché professionnel, pourraient être d'autant plus fortes en Ile-de-France que la mobilité inter-entreprises est élevée. Les tensions seront bien entendu accrues si la dynamique des créations d'emploi s'inscrit dans le scénario haut, où les créations d'emplois concerneront à la fois les cadres, les professions intermédiaires et, à un degré moindre, les employés qualifiés.

Jusqu'à présent, l'Ile-de-France bénéficiait aussi de l'afflux de jeunes en provenance de la province, qui alimentait fortement les emplois de cadres (Louchard, 2005), et à un degré moindre les professions intermédiaires et les employés qualifiés de la région (Figure 6). Quelques métiers de cadres de l'univers industriel ou scientifique, fortement représentés en Ile-de-France, bénéficiaient

de 2005 à 2015, en raison à la fois des besoins de remplacement des départs à la retraite - souvent plus importants qu'en Ile-de-France car la population y est plus âgée - et des créations d'emploi prévues. Il est fort probable que cet « appel d'air » de la part de la province rende plus difficile le recrutement de jeunes originaires d'autres régions sur le marché du travail francilien. Les migrations des franciliens vers la province en milieu de carrière pourraient aussi s'accroître, non seulement pour les cadres et professions libérales, mais aussi pour les ouvriers et artisans. Les recrutements dans les métiers qualifiés seront aussi probablement alimentés par les migrations internationales. En particulier, en Ile-de-France, la part des étrangers est élevée parmi les ouvriers qualifiés.

Le recrutement dans les métiers les plus qualifiés à l'horizon 2015 pourrait être facilité par l'activation plus importante des marchés internes aux entreprises - c'est-à-dire les filières de mobilité au sein des entreprises - notamment par les promotions. Sur le marché du travail francilien justement, les chances de promotion sont plus importantes qu'en province, qu'elles soient internes aux entreprises, ou à l'occasion

L'ALIMENTATION DES MÉTIERS MOINS QUALIFIÉS EN ILE-DE-FRANCE

Les postes d'ouvriers et d'employés peu ou pas qualifiés en Ile-de-France étaient jusqu'à présent en partie pourvus par des migrations internationales, comme l'atteste la proportion d'étrangers parmi eux (Figure 6). Chez les jeunes de moins de 30 ans occupant ces emplois, l'alimentation hors métropole est surtout concentrée sur certains métiers comme les métiers de services à la personne (35 % des employés de maison et 18 % des assistants maternels et aides à domicile habitaient neuf ans auparavant hors de la France métropolitaine), les employés de l'hôtellerie et les ouvriers du bâtiment ou du textile-habillement. A l'avenir, l'alimentation de ces métiers continuera sans doute de dépendre en partie des migrations internationales, même si comme aujourd'hui les postes seront aussi pourvus par des personnes habitant déjà l'Ile-de-France.

La répartition des emplois, des lieux d'habitat, la mobilité géographique au sein de l'Ile-de-France et l'organisation des temps de travail sont d'autres facteurs qui influenceront le marché du travail des ouvriers et employés peu qualifiés. Selon le coût du logement, l'évolution des horaires de travail et du temps partiel, les disparités entre lieux d'emplois et lieux d'habitat et le développement des réseaux de transports, les mobilités domicile-travail seront plus ou moins importantes qu'aujourd'hui et pourraient jouer sur les difficultés de recrutement dans des métiers comme ceux de l'hôtellerie-restauration ou des assistants maternels et aides à domicile.

Frédéric Lainé

Bouchra Niny

Besoins de recrutement par famille professionnelle 2005-2015

	Effectifs en 1999	Départs en fin de carrière		Scénario haut			Scénario bas		
		Départs en fin de carrière 2005-2015 (1)	Taux de départs en fin de carrière (en %)	Créations nettes d'emploi 2005-2015 (2)	Postes à pourvoir entre 2005 et 2015 (1)+(2)	Taux annuel de postes à pourvoir (en % de l'emploi en 1999)	Créations nettes d'emploi 2005-2015 (2)	Postes à pourvoir entre 2005 et 2015 (1)+(2)	Taux annuel de postes à pourvoir (en % de l'emploi en 1999)
A Agriculture, marine, pêche et sylviculture	34 400	7 700	22	-2 100	5 700	1,5	-4 400	3 300	0,9
A0 Agriculteurs, sylviculteurs	11 000	2 800	25	-200	2 600	2,1	-700	2 100	1,8
A1 Maraîchers, jardiniers	17 400	3 600	21	-1 000	2 600	1,4	-2 700	900	0,5
A2 Techniciens, cadres agriculture	4 900	1 000	20	-700	300	0,6	-700	300	0,6
A3 Marins, pêcheurs	1 100	300	30	-200	100	0,9	-300	100	0,9
B Bâtiment et travaux publics	254 100	63 400	25	20 500	83 700	2,9	2 100	65 500	2,3
B0B3 ONQ gros oeuvre et second oeuvre du bâtiment	45 400	5 800	13	-700	5 100	1,1	-4 500	1 200	0,3
B1 OQ travaux publics et béton	14 100	3 600	26	2 000	5 600	3,4	1 500	5 100	3,1
B2 OQ gros oeuvre bâtiment	35 600	9 300	26	4 600	13 900	3,4	2 100	11 400	2,8
B4 OQ bâtiment second oeuvre	88 100	23 900	27	900	24 800	2,5	-4 400	19 500	2,0
B5 Conducteurs engins BTP	3 200	1 000	31	800	1 800	4,6	-300	700	2,0
B6 Techniciens BTP	25 800	6 400	25	4 600	11 000	3,6	800	7 300	2,5
B7 Cadres BTP	41 900	13 400	32	8 100	21 500	4,2	6 900	20 300	4,0
C Electricité et électronique	47 700	13 300	28	-4 900	8 300	1,6	-10 400	2 900	0,6
C0 ONQ électricité et électronique	6 700	1 500	23	-1 000	500	0,7	-1 800	-200	-0,3
C1 OQ électricité et électronique	13 400	3 900	29	-200	3 700	2,5	-2 000	2 000	1,4
C2 Techniciens, agents de maîtrise électricité	27 700	7 800	28	-3 700	4 100	1,4	-6 700	1 100	0,4
D Mécanique et travail des métaux	160 000	43 000	27	-3 400	39 500	2,2	-27 600	15 400	0,9
D0 ONQ enlèvement ou formage métal	4 100	800	19	-1 200	-400	-1,0	-1 600	-800	-2,1
D1 OQ enlèvement métal	14 600	4 300	29	3 400	7 700	4,3	-200	4 100	2,5
D2 OQ formage métal	14 200	4 500	32	-1 200	3 300	2,1	-3 200	1 300	0,9
D3 ONQ mécanique	23 600	4 000	17	-8 300	-4 300	-2,0	-9 300	-5 300	-2,5
D4 OQ mécanique	21 200	6 800	32	600	7 400	3,0	-3 100	3 700	1,6
D5 Ouvriers réparation automobile	28 900	6 700	23	200	6 900	2,2	-3 600	3 100	1,0
D6 Techniciens, agents de maîtrise en mécanique	53 300	15 900	30	3 000	18 900	3,1	-6 500	9 300	1,6
E Industrie de process	107 500	28 400	26	1 600	30 000	2,5	-14 800	13 600	1,2
E0 ONQ process	28 200	7 400	26	-6 700	700	0,2	-9 900	-2 500	-0,9
E1 OQ process	29 800	8 200	27	5 200	13 400	3,8	-1 600	6 500	2,0
E2 Techniciens, agents de maîtrise process	49 600	12 900	26	3 000	15 900	2,8	-3 300	9 600	1,8
F Industries légères	71 900	20 300	28	-3 700	16 600	2,1	-12 100	8 200	1,1
F0F2 ONQ textile, cuir et bois	14 000	3 500	25	-5 000	-1 500	-1,1	-5 000	-1 600	-1,2
F1 OQ textile et cuir	21 100	6 400	30	-5 300	1 100	0,5	-6 100	300	0,1
F3 OQ bois	4 800	1 300	27	1 000	2 300	4,0	-200	1 100	2,1
F4 Ouvriers des industries graphiques	21 900	6 100	28	3 900	10 000	3,8	-1 800	4 400	1,8
F5 Techniciens, agents de maîtrise des industries légères	10 100	3 000	30	1 700	4 700	3,9	1 000	4 000	3,4
G Maintenance	106 000	29 300	28	-1 800	27 500	2,3	-16 400	12 900	1,2
G0 OQ maintenance	49 100	13 700	28	-1 200	12 500	2,3	-6 000	7 700	1,5
G1 Techniciens, agents de maîtrise maintenance	56 900	15 600	27	-600	15 000	2,4	-10 400	5 200	0,9
H0 Ingénieurs et cadres de l'industrie	36 000	11 000	31	4 300	15 300	3,6	-1 900	9 100	2,3
J Transports, logistique et tourisme	376 300	93 400	25	55 700	149 000	3,4	13 900	107 300	2,5
J0 ONQ manutention	76 400	14 800	19	8 400	23 200	2,7	200	15 000	1,8
J1 OQ manutention	66 200	17 800	27	16 000	33 800	4,2	6 100	23 900	3,1
J2 Conducteurs engins traction	2 600	600	24	0	600	2,1	-500	100	0,4
J3 Conducteurs véhicules	128 600	35 300	27	8 500	43 800	3,0	-7 600	27 700	2,0
J4 Agents exploitations transports	19 000	5 800	31	4 500	10 300	4,4	3 200	9 000	4,0
J5 Agents tourisme et transports	62 900	11 500	18	11 300	22 800	3,1	9 900	21 400	3,0
J6 Cadres transports	20 500	7 600	37	6 900	14 500	5,5	2 500	10 200	4,1
L Gestion, administration	703 300	159 700	23	88 000	247 700	3,1	16 700	176 400	2,3
L0 Secrétaires	137 600	31 600	23	-14 700	16 900	1,2	-31 300	400	0,0
L1 Comptables	84 200	16 600	20	0	16 600	1,8	-15 600	1 000	0,1
L2 Employés administratifs	124 000	26 300	21	28 500	54 800	3,7	15 700	41 900	3,0
L3 Secrétaires de direction	37 500	11 300	30	-7 400	3 900	1,0	-10 800	500	0,1
L4 Techniciens administratifs	110 200	27 500	25	31 100	58 600	4,4	17 200	44 700	3,5
L5L6 Cadres administratifs et dirigeants d'entreprise	209 600	46 300	22	50 600	96 900	3,9	41 400	87 800	3,6
M0 Informaticiens	171 700	27 400	16	68 500	95 900	4,5	51 700	79 200	3,9
N0 Personnels études et recherche	101 900	24 000	24	24 900	48 900	4,0	-1 100	22 800	2,0
P Prof. administratives de la fonction publique, et droit	434 500	130 600	30	-27 000	103 800	2,2	-52 600	78 000	1,7
P0 Fonction publique cat c	198 400	55 700	28	-12 100	43 600	2,0	-29 800	25 800	1,2
P1 Fonction publique cat b	92 700	28 000	30	-7 000	21 000	2,1	-10 700	17 200	1,7
P2 Fonction publique cat a	121 700	42 900	35	-8 900	34 000	2,5	-15 500	27 400	2,1
P3 Professionnels du droit	21 600	4 100	19	1 100	5 200	2,2	3 400	7 500	3,0
Q Banques et assurances	227 400	76 500	34	-2 800	73 700	2,8	-15 000	61 500	2,4
Q0 Employés, techniciens banque	86 500	30 800	36	-9 800	21 000	2,2	-17 400	13 400	1,5
Q1 Employés, techniciens assurances	61 400	19 700	32	-2 500	17 200	2,5	-10 400	9 300	1,4
Q2 Cadres banques et assurances	79 500	26 000	33	9 500	35 500	3,8	12 800	38 800	4,1
R Commerce et vente	557 900	110 400	20	71 700	182 100	2,9	43 400	153 800	2,5
R0 Caissiers, employés libre service	59 000	8 200	14	12 800	21 000	3,1	-1 400	6 700	1,1
R1 Vendeurs	138 600	25 700	19	-15 600	10 100	0,7	-16 400	9 300	0,7
R2 Représentants	140 900	28 000	20	17 800	45 800	2,9	5 400	33 300	2,1
R3 Intermédiaires de commerce	83 800	17 400	21	16 700	34 100	3,5	18 900	36 300	3,7
R4 Cadres commerciaux	135 700	31 100	23	40 000	71 100	4,3	36 900	68 100	4,2
S Hôtellerie, restauration et alimentation	212 700	45 700	21	11 600	57 200	2,4	-9 000	36 700	1,6
S0 Bouchers, charcutiers, boulangers	30 400	7 500	25	-1 600	5 900	1,8	-5 600	1 900	0,6
S1 Cuisiniers	45 300	10 200	23	8 200	18 400	3,5	4 900	15 200	2,9
S2 Employés, agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration	108 500	19 800	18	8 900	28 700	2,4	-5 100	14 700	1,3
S3 Patrons hôtels, cafés, restaurants	28 500	8 100	29	-3 900	4 200	1,4	-3 100	5 000	1,6
T Services aux particuliers	599 500	154 800	26	73 000	227 600	3,3	49 500	204 300	3,0
T0 Coiffeurs, esthéticiens	33 000	4 900	15	3 200	8 100	2,2	400	5 300	1,5
T1 Employés de maison	58 600	16 200	28	19 000	35 200	4,8	19 000	35 200	4,8
T2 Assistants maternels et aides à domicile	83 700	20 800	25	31 500	52 300	5,0	24 400	45 200	4,4
T3 Gardiens	84 100	18 300	22	4 500	22 800	2,4	1 800	20 100	2,2
T4 Agents entretien	219 100	64 500	29	12 500	77 000	3,1	1 800	66 300	2,7
T5 Armée, pompiers, police	86 000	18 700	22	2 700	21 400	2,2	-2 300	16 400	1,8
T6 Employés des services divers	35 000	11 200	32	-400	10 800	2,7	4 500	15 700	3,8
U Communication, information, spectacle	176 300	32 500	18	56 800	89 300	4,2	42 700	75 200	3,6
U0 Professionnels de la communication	71 000	14 000	20	28 900	42 900	4,8	26 600	40 600	4,6
U1 Professionnels des arts	105 300	18 500	18	27 900	46 400	3,7	16 100	34 600	2,9
V Santé et action sociale	378 600	89 500	24	60 100	149 500	3,4	22 900	112 400	2,6
V0 Aides soignants	72 000	18 800	26	30 500	49 300	5,4	18 100	37 000	4,2
V1 Infirmiers, sages-femmes	78 400	23 200	30	14 600	37 800	4,0	3 300	26 500	3,0
V2 Médecins et assimilés	78 200	20 000	26	-1 800	18 200	2,1	-4 500	15 500	1,8
V3 Professions paramédicales	57 600	13 300	23	3 600	16 900	2,6	-3 000	10 200	1,6
V4 Professionnels action sociale	92 400	14 200	15	13 100	27 300	2,6	9 100	23 300	2,3
W Enseignement, formation	256 100	76 300	30	15 400	91 700	3,1	13 000	89 300	3,0
W0 Enseignants	215 600	64 900	30	2 600	67 500	2,8	2 600	67 500	2,8
W1 Formateurs, recruteurs	40 400	11 300	28	12 900	24 200	4,8	10 500	21 800	4,4
autre	28 100	6 900	25	2 800	9 700	3,0	500	7 400	2,4
ensemble	5 042 000	1 244 000	25	509 400	1 752 700	3,0	91		

Indicateurs

1,2 million

DE DÉPARTS EN FIN DE
CARRIÈRE D'ICI 2015

500 000

EMPLOIS CRÉÉS DANS LE
SCÉNARIO HAUT, 90 000
DANS LE SCÉNARIO BAS

MÉTIERS DES TRANSPORTS
ET DE LA LOGISTIQUE :

100 000 À

150 000

POSTES À POURVOIR

SOURCES ET MÉTHODE

L'ensemble des projections sont réalisées au lieu de travail. Elles s'appuient d'une part sur les travaux nationaux de la Dares et du Centre d'Analyse Stratégique, d'autre part sur des données rétrospectives régionales par métier issues du recensement de population et complétées dans certains cas par d'autres sources (enquête emploi, estimations régionales d'emploi). La nomenclature des métiers utilisée est celle des familles professionnelles en 84 postes de la Dares. La nomenclature des familles professionnelles (FAP) permet d'analyser simultanément la nature des emplois occupés et celle des emplois recherchés. Elle est le fruit d'un travail réalisé par la Dares en collaboration avec l'Insee et l'Anpe. Elle rapproche les catégories socioprofessionnelles (PCS) et le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME). Les domaines professionnels sont des regroupements thématiques de familles professionnelles.

ESTIMATION DES DÉPARTS EN FIN DE CARRIÈRE

Le calcul des départs en fin de carrière par famille professionnelle s'appuie d'une part sur la pyramide des âges, fournie par le recensement de population de 1999, que l'on fait vieillir, et d'autre part sur les âges de départ définitif de l'emploi calculés par métier par le Centre d'Analyse Stratégique de 2005 à 2015. On suppose donc que ces âges calculés sur le plan national s'appliquent de la même façon en région Ile-de-France. Le Centre d'Analyse Stratégique a calculé ces âges de départ en prenant en compte à la fois des éléments de nature institutionnelle (statut des personnes exerçant le métier, modification des règles de départ à la retraite), les caractéristiques individuelles (âge d'entrée dans la vie active, genre) et des facteurs de pénibilité du travail (l'âge de cessation définitive de l'activité étant plus précoce dans certains métiers où la pénibilité physique du travail est plus importante). En pratique, il se peut que les âges de départ en fin de carrière diffèrent un peu du plan national en raison d'une répartition par statut différente (répartition salariés / non salariés) ou encore d'âges différents d'entrée dans la vie active. Il est utile de mentionner qu'une petite partie de ces départs ne se réaliseront pas effectivement en Ile-de-France, car les individus auront migré en province dans leurs dernières années de carrière professionnelle. Pour l'Ile-de-France, ces mouvements se soldent cependant bien par un départ de l'emploi en fin de carrière.

Les départs en fin de carrière en Ile-de-France sur le passé ont été calculés entre 1993 et 2001 à partir de l'enquête emploi, en suivant la même méthodologie que celle du Centre d'Analyse Stratégique. Entre 2001 et 2005 ils ont été estimés à partir des résultats nationaux, en faisant l'hypothèse que la part calculée de l'Ile-de-France dans ces départs entre 1993 et 2001 s'appliquait aussi sur cette période plus récente.

LES PROJECTIONS NATIONALES D'EMPLOI

Le travail de prospective réalisé par la Dares et le Centre d'Analyse Stratégique repose à la fois sur des hypothèses macroéconomiques tendanciennes (évolution moyenne du PIB, taux de chômage prévu, croissance de la population active, évolution de la productivité), des scénarios d'évolution de la valeur ajoutée par grands secteurs d'activité et des estimations d'évolution de l'emploi par famille professionnelle prenant en compte les évolutions passées et le lien entre l'emploi et la valeur ajoutée des principaux secteurs employeurs du métier. L'ensemble de ces projections ont enfin été soumises à des avis d'experts. Au niveau national, ces projections se basent sur une croissance moyenne annuelle de 2 % du PIB et de 0,6 % de l'emploi (150 000 emplois supplémentaires chaque année). →

En bleu, les quinze familles professionnelles où les postes à pourvoir seraient les plus nombreux dans l'un ou l'autre des scénarios.

Lecture :

Les agriculteurs et sylviculteurs (A0) représentaient 11 000 emplois en 1999. Entre 2005 et 2015, 2 800 départs en fin de carrière sont prévus, soit 25 % de l'emploi de 1999.

Dans le scénario haut, 200 postes nets seraient supprimés, le nombre de postes à pourvoir serait donc de 2 600 (2 800-200). Au total, chaque année, 2,1 % des personnes en emploi devraient être renouvelées.

Dans le scénario bas, 700 postes nets seraient supprimés, le nombre de postes à pourvoir serait donc de 2 100 (2 800-700). Au total, chaque année, 1,8 % des personnes en emploi devraient être renouvelées.

Définitions :

Le taux de départs en fin de carrière rapporte les départs en fin de carrière aux effectifs en 1999.

Le nombre de postes à pourvoir est la somme des départs en fin de carrière et des créations nettes d'emploi.

Source :

Source : recensement de population 1999 au lieu de travail, Insee et estimations OREF Ile-de-France

Créé en janvier 2005 au sein du GIP CARIF Ile-de-France, l'Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation (OREF) est une **structure d'aide à la décision**, en amont de la programmation de l'offre de formation, pour l'Etat et la Région qui en sont les financeurs, mais aussi pour l'ensemble des acteurs qui ont à réfléchir sur la conception et la mise en place de politiques d'emploi, d'insertion et de formation sur les territoires franciliens. Son **comité de programmation** est composé de représentants de l'Etat (DRTEFP, les Académies et la direction régionale de l'INSEE), des partenaires sociaux et de la Région. Il est présidé par **Michèle Valladon**, conseillère régionale, présidente du GIP CARIF Ile-de-France.

La **commission technique**, composée des experts des services des commanditaires et de personnalités qualifiées, est chargée de valider techniquement les propositions de travaux et les réalisations.

Le département OREF du GIP CARIF Ile-de-France est dirigé par **Christine Bruniaux**.

Références bibliographiques

Bernard Brunhes Consultants (2006) Filière des formations aux métiers du Tertiaire Administratif (Secrétariat - Bureautique et Comptabilité - Gestion) en Ile-de-France, *Rapport final de l'étude de filière sur l'évolution du système emploi - formation, pour le compte de la Région Ile-de-France.*

Chardon O., Estrade M-A., Toutlemonde F. (2005) « Les métiers en 2015 : l'impact du départ des générations du baby-boom », *Premières Synthèses, n°50.1, Dares.*

Chardon O., Estrade M-A. (2006) *Les métiers en 2015*, Collection « Qualifications et perspectives », Dares, Centre d'Analyse stratégique, La Documentation Française.

Crocis (2005) « Un aperçu des dynamiques régionales, une application de la méthode shift-share en Ile-de-France et dans les autres régions françaises », *Les cahiers du Crocis, n°11.*

Lainé F. (2007) « Du changement de poste au changement de métier en passant par la promotion : la mobilité en Ile-de-France », *Regards sur les mobilités professionnelles des Franciliens, Insee*

Louchard P. (2005) « Les dynamiques démographiques, reflet de l'attractivité francilienne », *Note rapide IAURIF, n° 393.*

A paraître :

→ Se stabiliser en emploi, les trajectoires professionnelles des jeunes franciliens

LES PROJECTIONS RÉGIONALES D'EMPLOI

Les travaux de projections d'emploi par famille professionnelle réalisés par la Dares et le Centre d'Analyse Stratégique s'appuient sur l'enquête emploi. Au niveau régional, la principale source permettant de connaître l'emploi par métier est le recensement de population. Ces deux sources peuvent donner par métier, des niveaux nationaux d'emploi parfois dissemblables, en raison de divergences dans les procédures de collecte ou de codification de la profession. L'ensemble des travaux réalisés par l'OREF Ile-de-France prennent en compte les projections nationales de la Dares et du Centre d'Analyse Stratégique mais en les calant sur les niveaux d'emploi par métier donnés par le recensement.

Les projections régionales d'emploi sont obtenues en multipliant la part de l'Ile-de-France dans chaque métier par ces projections nationales. Dans quelques cas où la famille professionnelle est très hétérogène et où la structure de l'emploi en Ile-de-France y est différente de la moyenne nationale, il était approprié de faire des estimations distinctes au sein de sous-ensembles de la FAP. Pour les agriculteurs et sylviculteurs, les vendeurs et les intermédiaires du commerce, les projections ont ainsi été réalisées de manière séparée pour les salariés et les non salariés. Au sein de la famille professionnelle des maraîchers et jardiniers, les travaux de projection ont été effectués de manière distincte sur les jardiniers et les maraîchers.

DEUX SCÉNARIOS D'ÉVOLUTION DE CETTE PART ONT ÉTÉ RÉALISÉS

Scénario avec « hypothèse haute » : on suppose que l'Ile-de-France captera des créations ou pertes d'emploi de 2005 à 2015 à la hauteur de sa part dans l'emploi national de chaque métier au début des années 2000. La part de l'Ile-de-France au début des années 2000 a été estimée en faisant évoluer la part en 1999, compte tenu des informations sur l'évolution de l'emploi que donnait l'enquête emploi et de l'évolution de l'emploi dans les principaux secteurs employeurs de cette famille professionnelle.

Scénario avec « hypothèse basse » : les tendances d'évolution de la part occupée par l'Ile-de-France dans l'emploi national de chaque métier ont été prolongées de 2005 à 2015, selon une méthode d'interpolation linéaire. L'évolution en volume de l'emploi entre 2005 et 2015 correspond à la différence entre un emploi 2015 et un emploi 2005 issus des estimations nationales multipliés par les estimations de la part francilienne en 2005 et 2015.

Si une rupture de tendance se dessinait de 1990 à 2001 par rapport à 1982-1990, la tendance la plus récente a été prolongée. Dans la plupart des cas, la tendance est donc à la baisse de la part de l'Ile-de-France d'où le qualificatif de scénario à « hypothèse basse ». Dans quelques cas rares cependant la tendance est à la hausse (cadres des banques et assurances, par exemple). Il se peut aussi qu'aucune tendance ne se dessine et la part francilienne est alors considérée comme constante dans le temps. En cas de baisse de la part francilienne, un seuil plancher de baisse a cependant été appliqué : on a considéré que la baisse de la part de l'Ile-de-France entre 2015 et 2001 ne pouvait excéder 25 % (pour deux métiers en lien avec les besoins de la population, les coiffeurs et les jardiniers cette baisse a même été ramenée à 10 %). Enfin, quelques tendances ont été rectifiées en s'appuyant sur des dires d'experts : il s'agit des ouvriers qualifiés du second œuvre et des techniciens du BTP, des cadres des transports et des assistants maternels et aides à domicile.

AGRÉGATION DES FAMILLES PROFESSIONNELLES PAR NIVEAU DE QUALIFICATION DOMINANT

Les résultats des projections de départs de fin de carrière et des projections d'emploi sont restitués par domaine professionnel et famille professionnelle. Afin de faciliter la lecture des grandes tendances de l'emploi, les projections d'emploi sont aussi présentées selon le niveau de qualification dominant des familles professionnelles. Le découpage retenu est celui de l'étude de la Dares et du Centre d'Analyse Stratégique, les employés peu qualifiés regroupent ainsi les caissiers et employés de libre-service, les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration, les employés de maison, les assistants maternels et aides à domicile et les agents d'entretien. La catégorie « agriculteurs, indépendants » regroupe les familles professionnelles agriculteurs, sylviculteurs, maraîchers, jardiniers et patrons d'hôtels, cafés, restaurants. Elle ne recouvre donc pas l'ensemble des métiers exercés à titre d'indépendants, notamment les professions libérales et les commerçants.